| **ลำดับ****ที่** | **เรื่องเชิงนโยบาย****เรื่อง/ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ/มติ** | **ผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567****(ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2566)** | **(โปรดระบุ)****ข้อมูลผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567****(ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2567)** | **(โปรดระบุ)****กรอบเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จและรายละเอียด Milestone** | **(โปรดระบุ)****ระดับวิกฤตที่มีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัย** | **(โปรดระบุ)****สรุปผลการดำเนินงาน** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ 1** | **ระดับ 2** | **ระดับ 3** | **1 คะแนน** | **2 คะแนน** | **3 คะแนน** | **4 คะแนน** | **5 คะแนน** |
|  | **การประชุมครั้งที่ 2/2565 วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2565** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **7** | **นโยบายการดำเนินการขอรับรองวิทยฐานะตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการสอนของสหราชอาณาจักร (UKPSF)****ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ** | 1. มหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินงานดังนี้
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. มหาวิทยาลัยควรพัฒนาหลักสูตรในลักษณะชุดวิชา (Module) ที่มีการบูรณาการด้านวิชาการต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยอาจร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อตอบสนองความต้องการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ
 | 1. ฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพโดยสถานพัฒนาคณาจารย์ได้ดำเนินการดังนี้
2. ประสานสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคมเพื่อทําความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงด้านการสอนที่สอดคล้องกับสมรรถนะอาจารย์ตามกรอบ UKPSF หัวหน้าสถานพัฒนาคณาจารย์ (ผศ.ดร.จันทกานต์ กาญจนเวทางค์) และอดีตรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพได้หารือร่วมกับคณบดีสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคมในการพัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตร เป็นที่เรียบร้อย
3. ศึกษารูปแบบและกําหนดกรอบโครงสร้างหลักสูตร แบบ Module เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาและบุคลากรทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยสามารถลงทะเบียนเรียนและเก็บสะสมหน่วยกิต ได้ดําเนินการประสานงานกับหลักสูตรสหกิจศึกษาของสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม เกี่ยวกับรูปแบบการสร้างหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตขั้นสูงของสาขาวิชาสหกิจศึกษาแล้ว จะดําเนินการตั้งคณะทํางานเพื่อพัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงด้านการสอน และทํางานคู่ขนานกัน

\*\* เนื่องจากสถานพัฒนาคณาจารย์มิได้มีบทบาทในทางการจัดทำหลักสูตรเพื่อเปิดใช้ในการเรียน | * **(รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ โดยหัวหน้าส่วนส่งเสริมวิชาการ)**
 | **กรอบเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จ :**31 ตุลาคม 2566**รายละเอียด Milestone :**1) ประสานสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคมเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงด้านการสอนที่สอดคล้องกับสมรรถนะอาจารย์ตามกรอบ UKPSF2) ศึกษารูปแบบและกำหนดกรอบโครงสร้างหลักสูตร แบบ Module เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาและบุคลากรทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยสามารถลงทะเบียนเรียน และเก็บสะสมหน่วยกิตได้ | 🗸 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | การสอนระดับอุดมศึกษาโดยตรง จึงอาจพิจารณาเปลี่ยนแปลงแนวทางดำเนินการในรูปแบบการจัดอบรม ที่เป็นฐานสมรรถนะด้านการสอนที่สอดรับตามประกาศข้อกำหนดขององค์กรส่วนกลางทดแทน\*\***(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 1 คะแนน)** |  | 3) ออกแบบรายวิชา การศึกษาค้นคว้าอิสระ (Independent Study) ให้เป็น Module โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนา Reflective Account of Practice (RAP) ประกอบการขอรับรองวิทยฐานนะตามกรอบ UKPSF4) ออกแบบหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงด้านการสอนที่สอดคล้องกับสมรรถนะอาจารย์ตามกรอบ UKPSF ร่วมกับสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม ในรูปแบบ Module5) จัดทำร่างหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงด้านการสอนที่สอดคล้องกับสมรรถนะอาจารย์ตามกรอบ UKPSF ร่วมกับสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. มหาวิทยาลัยควรมีแผนแม่บทในการพัฒนาคณาจารย์ด้านต่าง ๆ และมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
 | 1. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไปอยู่ระหว่างจัดทำข้อมูลเสนอคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

**(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 4 คะแนน)** | * **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไป โดยหัวหน้าส่วนทรัพยากรบุคคล)**
 | **กรอบเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จ :**31 มกราคม 2566**รายละเอียด Milestone :**1) เดือนตุลาคม พ.ศ. 2565 กำหนดคณะทำงาน2) เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2565 ประชุมคณะทำงานจัดทำแนวการจัดทำแผนแม่บท3) เดือนธันวาคม พ.ศ. 2565 ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนแม่บท4) เดือนมกราคมพ.ศ. 2566 นำเสนอต่อมหาวิทยาลัย | ✓ |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงด้านการสอนและการสนับสนุนการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา โดยอาจนำเรื่อง UKPSF เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระ (Independent Study) ที่สามารถเทียบหน่วยกิตได้ โดยอาจเปิดหลักสูตรดังกล่าวในสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม

**มติที่ประชุม** รับหลักการนโยบายการดำเนินการขอรับรองวิทยฐานะตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพด้านการสอนของสหราชอาณาจักร (UKPSF) โดยให้มหาวิทยาลัยรับข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป(หมายเหตุ : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ข้อ 1) ได้ 2 คะแนน, ข้อ 2) ได้ 4 คะแนน, ข้อ 3) ได้ 4 คะแนน,ข้อ 4) ได้ 2 คะแนน) | 1. ฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพโดยสถานพัฒนาคณาจารย์ได้ดำเนินการเกี่ยวเนื่องกับการติดตามข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัยตามข้อ 1) ที่กล่าวมาข้างต้น

**(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 1 คะแนน)** | * **รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ โดยคณบดีสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม**
 | **กรอบเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จ :**31 ตุลาคม 2566**รายละเอียด Milestone :**1) ประสานสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคมเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงด้านการสอนที่สอดคล้องกับสมรรถนะอาจารย์ตามกรอบ UKPSF2) ศึกษารูปแบบและกำหนดกรอบโครงสร้างหลักสูตร แบบ Module เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาและบุคลากรทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยสามารถลงทะเบียนเรียน และเก็บสะสมหน่วยกิตได้3) ออกแบบรายวิชา การศึกษาค้นคว้าอิสระ (Independent Study) ให้เป็น Module โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนา Reflective Account of Practice (RAP) ประกอบการขอรับรองวิทยฐานนะตามกรอบ UKPSF4) ออกแบบหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงด้านการสอนที่สอดคล้องกับสมรรถนะอาจารย์ตามกรอบ UKPSF ร่วมกับสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม ในรูปแบบ Module5) จัดทำร่างหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูงด้านการสอนที่สอดคล้องกับสมรรถนะอาจารย์ตามกรอบ UKPSF ร่วมกับสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม |  | 🗸 |  |  |  |  |  |  |
|  | **การประชุมครั้งที่ 2/2566 วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2566** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **10** | **รายงานผลการดำเนินโครงการพัฒนาระบบอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย****ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ** | 1. มหาวิทยาลัยโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไปได้มีการดำเนินการดังนี้

1)-2) รับข้อสังเกตเพื่อเสนอแนวทางดำเนินการต่อมหาวิทยาลัยต่อไป**(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ - คะแนน**)1. ในการประชุมประสานงานบริหาร ครั้งที่ 5/2566 เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2566 โดยที่ประชุมมีมติมอบให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไป สำรวจความคิดเห็นของทุกหน่วยงาน กรณีปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป เพื่อรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และนำข้อมูลที่ได้รับ ใช้ประชุมหารือในที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบการประเมินผลการ
 | **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไป โดยหัวหน้าส่วนทรัพยากรบุคคล)** | **กรอบเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จ :** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. ในการวิเคราะห์อัตรากำลัง มหาวิทยาลัยควรศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่อไปนี้
2. มหาวิทยาลัยควรศึกษากระบวนการทำงาน (Workflow) ของทุกหน่วยงาน เพื่อดูว่างานใดมีความซ้ำซ้อน งานใดที่ใช้เวลามาก และงานใดที่ลดคนได้ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ควบคู่กับภาระงานและอัตรากําลังอย่างละเอียด เนื่องจากเป็นเรื่องที่ส่งผลเชื่อมโยงกัน
3. มหาวิทยาลัยควรวิเคราะห์การปรับอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ ควบคู่กับรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นให้ชัดเจน เช่น ห้องทำงาน ห้องพัก และเงินเดือนที่อาจเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เป็นต้น
 |  | **รายละเอียด Milestone :** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. มหาวิทยาลัยควรวิเคราะห์อัตรากำลังของทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย รวมถึงหน่วยวิสาหกิจและหน่วยกิจการเพื่อสังคมร่วมด้วย เพื่อให้เห็นภาพรวมของมหาวิทยาลัย เนื่องจากบุคลากรในหลายหน่วยงานของมหาวิทยาลัยมีภาระงานที่เชื่อมโยงกัน อาทิ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีกับสำนักวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ รวมถึงคณาจารย์ที่สอนในรายวิชาพื้นฐานให้กับทุกสำนักวิชา เป็นต้น
2. มหาวิทยาลัยควรศึกษารูปแบบของภาระงานและอัตรากำลังของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ โดยเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
3. มหาวิทยาลัยควรหาแนวทางการจัดการปัญหา หรือข้อตกลงกับบุคลากรในกรณีที่เกิดการต่อต้านจากบุคลากรที่ได้รับผลกระทบจากการปรับลดอัตรากำลัง โดยต้องคำนึงถึงความสมัครใจเป็นสำคัญ
4. มหาวิทยาลัยควรพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ เนื่องจากเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงาน

**มติที่ประชุม** ให้มหาวิทยาลัยนำข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเพื่อประกอบการพิจารณาดำเนินการต่อไป(หมายเหตุ : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ 3 คะแนน)  | ปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป**(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 3 คะแนน**) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

| **ลำดับ****ที่** | **สภามหาวิทยาลัย****เรื่อง/ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ/มติ** | **ผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567****(ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2566)** | **(โปรดระบุ)****ข้อมูลผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567****(ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2567)** | **(โปรดระบุ)****กรอบเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จและรายละเอียด Milestone** | **(โปรดระบุ)****ระดับวิกฤตที่มีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัย** | **(โปรดระบุ)****สรุปผลการดำเนินงาน** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ 1** | **ระดับ 2** | **ระดับ 3** | **1 คะแนน** | **2 คะแนน** | **3 คะแนน** | **4 คะแนน** | **5 คะแนน** |
|  | **การประชุมครั้งที่ 4/2566 วันที่ 27 พฤษภาคม 2566** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **7** | **ขออนุมัติ (ร่าง) ประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ เพื่อเสนอขอรับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ เพิ่ม 1 เท่า****ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ** | 1. มหาวิทยาลัยโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไปได้ดำเนินการกำหนดแผนการดำเนินงานในเดือนมกราคม พ.ศ. 2567 เพื่อนำข้อสังเกตของสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีไปหารือคณะทำงานแล้วนำเสนอขออนุมัติต่อสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีอีกครั้ง

**(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 3 คะแนน)** | **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไป โดยหัวหน้าส่วนทรัพยากรบุคคล)** | **กรอบเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จ :** **รายละเอียด Milestone :** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | ในข้อ 1.4 ของผลงานและการกำหนดจำนวนผลงานตามตำแหน่งทางวิชาการที่เกี่ยวกับการบริการวิชาการที่สร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย ควรมีการทบทวนตัวเลขของรายได้จากการบริการวิชาการที่ได้รับให้สูงขึ้นกว่าที่ระบุ โดยพิจารณาจากเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละระดับว่าเหมาะสมหรือไม่ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **มติที่ประชุม**1. มอบให้มหาวิทยาลัยทบทวน (ร่าง) ประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ เพื่อเสนอขอรับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ เพิ่ม 1 เท่า ตามข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ และนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป โดยให้ดำเนินการตามประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ฉบับลงวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2551 จนกว่าจะมีการประกาศใช้ฉบับใหม่
2. ให้มหาวิทยาลัยรับข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

(หมายเหตุ : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ - คะแนน) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **การประชุมครั้งที่ 4/2566 วันที่ 27 พฤษภาคม 2566** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **8** | **ข้อเสนอแนะจากการประชุมร่วม (Retreat) สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประจำปี พ.ศ. 2566** *(เล่มการประชุมร่วม (Retreat) สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประจำปี พ.ศ. 2566 และการประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ครั้งที่ 4/2566)***ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ** | 1. มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการดังนี้
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **กลุ่มที่ 1 การบริหารจัดการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี**โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ควรมีการทบทวนในเรื่องโครงสร้างการบริหารจัดการให้มีความเหมาะสมกับงานแต่ละด้าน เนื่องจากมีบริบทที่ต่างกัน โดยพิจารณาว่าเรื่องใดควรจะบริหารในรูปแบบการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง (Decentralized) และเรื่องใดควรจะบริหารในรูปแบบการให้อิสระในการตัดสินใจกับหน่วยงาน (Autonomous) เพื่อลดความล่าช้าและแก้ไขปัญหาได้ทันเหตุการณ์ | กลุ่มที่ 1 การบริหารจัดการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีโรงพยาบาล มทส. ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการปรับโครงสร้างโรงพยาบาล มทส. พร้อมมีการกำหนดหน้าที่ดังนี้1. เสนอร่างระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าด้วยการบริหารงานโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2566
2. กำหนดหลักการและวัตถุประสงค์เพื่อให้โรงพยาบาลเป็นหน่วยกิจการเพื่อสังคม ดำเนินภารกิจของมหาวิทยาลัยในด้านบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข เป็นแหล่งผลิตบุคลากรทางการแพทย์ พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมทางการแพทย์
3. กำหนดแนวทางการดำเนินงานแบบกิจการด้านการแพทย์และสาธารณสุขเพื่อสังคม
4. กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการเพื่อปรับโครงสร้างโรงพยาบาลเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าศูนย์ สถาบันเพื่อจัดทำข้อมูลเสนอสภามหาวิทยาลัย ในไตรมาสที่ 2/2567 ต่อไป

**(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 3 คะแนน)** | **(รองอธิการบดีฝ่ายการเงิน ทรัพย์สิน และวิสาหกิจ โดยผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี)** | **กรอบเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จ :** **รายละเอียด Milestone :** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **กลุ่มที่ 2 People and Digital Transformation : การเปลี่ยนแปลงบุคลากรและเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล**1. มหาวิทยาลัยควรมีการดำเนินการในเรื่องการเปลี่ยนแปลงบุคลากรและเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ รวมถึงควรกำหนดกรอบการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังตามกำหนดเวลาได้ และควรมีการทบทวนกระบวนการใหม่เป็นระยะ ๆ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ อีกทั้งควรทบทวนในเรื่องความพร้อมของบุคลากรและทรัพยากรให้ดี เนื่องจากในปัจจุบันมีองค์กรหลายแห่งที่ไม่ประสบความสำเร็จในเรื่องนี้ เพราะบุคลากรไม่สามารถปรับตัวได้ และทรัพยากรไม่เพียงพอ
2. ในเรื่องการลดใช้กระดาษนั้น มหาวิทยาลัยควรเริ่มดำเนินการตั้งแต่ในระดับผู้บริหาร เพื่อให้เป็นแบบอย่างของบุคลากรในองค์กร และมีความเข้าใจและดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน
3. มหาวิทยาลัยควรปลูกฝังในเรื่องทักษะความเข้าใจและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (digital literacy) เนื่องจากเป็นทักษะพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการนำไปพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และต่อยอดไปสู่การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ความรู้แก่นักศึกษา
 | กลุ่มที่ 2 People and Digital Transformation : การเปลี่ยนแปลงบุคลากรและเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล1. มหาวิทยาลัยได้บรรจุแผนการพัฒนาบุคลากรในประเด็นด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ให้กับบุคลากร ตาม HRD Blue Print โดยมีแผนการจัดอบรมให้กับบุคลากรที่ชัดเจนทุกเดือนตามหัวข้อต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรับมือกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีได้อย่างทันถ่วงที โดยได้รับความอนุเคราะห์วิทยากรจากศูนย์คอมพิวเตอร์ ในการจัดการอบรม

**(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 3 คะแนน)**1. ส่วนทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการเพื่อลดการใช้กระดาษโดยนำระบบอิเลกทรอนิกส์มาใช้งานบริหารบุคคลเพิ่มเติม ได้แก่ ระบบสรรหาคัดเลือก ระบบขอตำแหน่งทางวิชาการ ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน การรวมฐานข้อมูลบุคคลในแหล่งเดียวกันเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ในข้อมูลบุคคลร่วมกัน ซึ่งมีทั้งการพัฒนาระบบใหม่ และการพัฒนาปรับปรุงระบบเดิมให้ครอบคลุมทั้งผู้ใช้งานและการบริหารบุคคล

**(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 3 คะแนน)**1. มหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรตาม HRD Blue Print ประเด็น Digital Literacy สำหรับบุคลากรทุกระดับ
2. **(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 3 คะแนน)**
 | **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไป โดยหัวหน้าส่วนทรัพยากรบุคคล)** | **กรอบเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จ :** **รายละเอียด Milestone :** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **กลุ่มที่ 4 Engagement/CWIE/SDGs**1. มหาวิทยาลัยควรวิเคราะห์เรื่องสหกิจศึกษา หรือ CWIE (Cooperative and Work Integrated Education) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่าอยู่จุดไหนหรืออยู่ในระดับใดของประเทศเพื่อยกระดับให้ทันเหตุการณ์และสอดคล้องกับนักศึกษาที่ให้ความสนใจด้านการปฏิบัติงานสหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพมากขึ้น
 | กลุ่มที่ 4 Engagement/CWIE/SDGs1. ศูนย์สหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพได้ดำเนินการส่งแบบสำรวจให้แก่พนักงานพี่เลี้ยงในสถานประกอบการที่มีนักศึกษาสหกิจศึกษาของ มทส. ปฏิบัติงานในภาคการศึกษาที่ 1/2566 จำนวน 500 คน มีผู้ตอบกลับ จำนวน 144 คน (ร้อยละ 29) โดยผู้ตอบกลับร้อยละ 50.70 จัดให้ มทส. เป็นอันดับ 1 ในคำถาม “จากที่เคยรับนักศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษามาปฏิบัติงานสหกิจศึกษาหากเปรียบเทียบความสามารถในการทำงานของนักศึกษาด้านกระบวนการที่ท่านเกี่ยวข้องรวมทั้งด้านประโยชน์ที่ได้รับจะจัดให้มทส. อยู่อันดับที่เท่าไร”

**(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 2 คะแนน)** | **(รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์ โดยผู้อำนวยการศูนย์สหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพ)** | **กรอบเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จ :** 31 กรกฎาคม. 2567**รายละเอียด Milestone :**1. ตั้งคณะทำงานและออกแบบสอบถาม
2. ดำเนินการสอบถามและประมวลผลข้อมูลเป็นเวลา 3 ภาคการศึกษา จากภาคการศึกษาที่ 1/2566- 3/2566
3. สรุปข้อมูล
 |  | ✓ |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. มหาวิทยาลัยควรรวบรวมข้อมูลและประมวลผลเกี่ยวกับข้อตกลงความร่วมมือที่ได้ดำเนินการร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย ว่ามีจำนวนมากน้อยเพียงใด และเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง
 | 1. มอบหมายให้เทคโนธานีในการสรุปผลการดำเนินงาน แต่ยังไม่ได้นำมาวิเคราะห์ถอดประเด็นอย่างชัดเจน

**(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 2 คะแนน)** | **(รองอธิการบดีฝ่ายพันธกิจสัมพันธ์ นวัตกรรม และความเป็นผู้ประกอบการ)** | **กรอบเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จ :** **รายละเอียด Milestone :** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **กลุ่มที่ 5 การบริหารจัดการด้านการเงินเพื่อความยั่งยืน**1. มหาวิทยาลัยควรบูรณาการการใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์ของมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อสร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีสินทรัพย์เป็นจำนวนมาก แต่มีการบริหารจัดการสินทรัพย์กระจายตามความรับผิดชอบของหน่วยงาน ไม่มีการบูรณาการร่วมกัน ทำให้ไม่อาจใช้ประโยชน์สินทรัพย์ได้อย่างเต็มที่
 | กลุ่มที่ 5 การบริหารจัดการด้านการเงินเพื่อความยั่งยืน1. ส่วนบริหารสินทรัพย์อยู่ในระหว่างการพัฒนาแผนบริหารสินทรัพย์ของมหาวิทยาลัย โดยเน้นการพัฒนา มทส. ให้เป็นเมืองที่มีชีวิตดึงดูดคนภายนอกเข้ามาในมหาวิทยาลัยโดยใช้กีฬาเป็นเครื่องมือในการดึงดูดผู้คน พัฒนา มทส. ให้เป็นเมืองกีฬา พัฒนาความเป็นเลิศให้กับนักกีฬาและผู้ที่สนใจกีฬาอย่างครบวงจร และบูรณาการแหล่งท่องเที่ยวภายใน มทส. และบูรณาการให้ มทส.เป็นแหล่งท่องเที่ยว กำหนดจุดท่องเที่ยว จุดเช็คอิน ภายใน
 | **(รองอธิการบดีฝ่ายการเงิน ทรัพย์สิน และวิสากิจ โดยหัวหน้าส่วนบริหารสินทรัพย์)** | **กรอบเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จ :** 30 กันยายน 2567**รายละเอียด Milestone :**1. รับมอบนโยบายจากผู้บริหาร
2. ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 |  | ✓ |  |  |  |  |  |  |
|  |  | มทส. ที่มีแหล่งท่องเที่ยว เรียนรู้ พักผ่อนสำหรับครอบครัว**(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 2 คะแนน)** |  | 1. จัดทำ (ร่าง) แผนบริหารสินทรัพย์ ตามข้อมูลที่ได้ศึกษามา
2. เสนอ (ร่าง)แผนบริหารสินทรัพย์ ต่อหัวหน้าส่วนบริหารสินทรัพย์
3. เสนอต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยต่อไป
 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. มหาวิทยาลัยควรวิเคราะห์ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพบัณฑิตที่พึงประสงค์กับความสามารถในการรับนักศึกษาของมหาวิทยาลัย เนื่องจากปัจจุบันมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพบัณฑิตที่พึงประสงค์ แต่อาจไม่จูงใจให้นักเรียนเลือกศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยได้เท่าที่ควรซึ่งส่งผลให้รายได้จากการจัดการศึกษาลดลง

(หมายเหตุ : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ข้อ 1) ได้ 3 คะแนน,ข้อ 2) ได้ - คะแนน, ข้อ 3) ได้ 2 คะแนน,ข้อ 4) ได้ 2 คะแนน, ข้อ 5) ได้ – คะแนน,ข้อ 6) ได้ 3 คะแนน, ข้อ 7) ได้ 2 คะแนน,ข้อ 8) ได้ 3 คะแนน) | 1. ฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพรับข้อเสนอแนะไปดำเนินการ

**(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 2 คะแนน)** | **(รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ โดยหัวหน้าส่วนส่งเสริมวิชาการ)** | **กรอบเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จ :** **รายละเอียด Milestone** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **การประชุมครั้งที่ 9/2566 วันที่ 28 ตุลาคม 2566** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **14** | **รายงานผลการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการด้านบัตรสนเท่ห์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี****ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ**1. มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดกรอบเวลาในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน รวมถึงควรมีการจัดทำระบบการร้องเรียนแบบ E- complaint และมีระบบการติดตามความคืบหน้าและแจ้งผลในการดำเนินการข้อร้องเรียน
2. มหาวิทยาลัยควรมีการบันทึกข้อมูลหลังจากเริ่มดำเนินการตาม (ร่าง) ขั้นตอนการดำเนินงานด้านการร้องเรียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ว่ามีปัญหาในเรื่องใดเกิดขึ้นบ้าง เพื่อนำมาใช้อ้างอิงในการปรับปรุงกระบวนการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น รวมถึงมีการเก็บสถิติเกี่ยวกับการร้องเรียนที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย

**มติที่ประชุม**1. เห็นชอบในหลักการตาม (ร่าง) ขั้นตอนการดำเนินงานด้านการร้องเรียนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และให้ปรับปรุงตามข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ
2. มอบให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไป และส่วนทรัพยากรบุคคลจัดทำ (ร่าง) ข้อบังคับเกี่ยวกับการร้องเรียนและการคุ้มครองผู้ร้องเรียน รวมถึงพยานและบุคคลผู้ให้ข้อมูลในการสืบสวนสอบสวน โดยอ้างอิงข้อมูลจาก (ร่าง) ขั้นตอนการดำเนินงานด้านการร้องเรียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และดำเนินการตามข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการด้านบัตรสนเท่ห์ที่เสนอต่อสภามหาวิทยาลัย และข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย ก่อนนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป
3. ให้มหาวิทยาลัยรับข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป
 | 1. มหาวิทยาลัยโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไปโดย ส่วนทรัพยากรบุคคลอยู่ระหว่างการยกร่างข้อบังคับเกี่ยวกับการร้องเรียน การคุ้มครองผู้ร้องเรียน รวมกับงานบุคคล ตามกรอบหลักการที่สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ โดยจะนำเสนอขอความเห็นชอบร่างข้อบังคับต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 วันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2567 และจะนำเสนอขออนุมัติร่างข้อบังคับต่อสภามหาวิทยาลัยในการประชุมเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 เมื่อข้อบังคับได้รับการอนุมัติแล้วจะได้จัดทำระบบ E-Complaint ให้สอดรับกับข้อบังคับต่อไป

**(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 3 คะแนน)** | **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไป โดยหัวหน้าส่วนทรัพยากรบุคคล)** | **กรอบเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จ :** 30 เมษายน 2567**รายละเอียด Milestone**1. เดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม พ.ศ. 2566 หาข้อมูลที่เกี่ยวข้องและยกร่างข้อบังคับ
2. เดือนมกราคม พ.ศ. 2567 เสนอขอความเห็นชอบร่าง

 ข้อบังคับต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล1. เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 เสนอขออนุมัติร่างข้อบังคับ ต่อสภามหาวิทยาลัย
2. เดือนมีนาคม พ.ศ. 2567 จัดทำระบบ E-complaint
 | ✓ |  |  |  |  |  |  |  |

| **ลำดับ****ที่** | **คณะกรรมการบริหารงานบุคคล****เรื่อง/ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ/มติ** | **ผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567****(ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2566)** | **(โปรดระบุ)****ข้อมูลผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567****(ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2567)** | **(โปรดระบุ)****กรอบเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จและรายละเอียด Milestone** | **(โปรดระบุ)****ระดับวิกฤตที่มีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัย** | **(โปรดระบุ)****สรุปผลการดำเนินงาน** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ 1** | **ระดับ 2** | **ระดับ 3** | **1 คะแนน** | **2 คะแนน** | **3 คะแนน** | **4 คะแนน** | **5 คะแนน** |
|  | **การประชุมครั้งที่ 4/2565 วันที่ 2 กรกฎาคม 2565** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **1** | **ประธานแจ้งที่ประชุมเพื่อทราบ****ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ**  | 1. มหาวิทยาลัยโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไปได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมหาวิทยาลัยพิจารณาเลือกดำเนินการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่สำคัญ 2 เรื่อง ได้แก่ (1) ตัวชี้วัดย่อยที่ 13.1 ระดับความสำเร็จด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งและเงินเดือนงานของพนักงาน (2) ตัวชี้วัดย่อยที่ 13.2 ระดับความสำเร็จด้านการปรับปรุงระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับพนักงาน (สวัสดิการแบบยืดหยุ่น)

**(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 3 คะแนน)** | (รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไป โดยหัวหน้าส่วนทรัพยากรบุคคล) | **กรอบเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จ :**  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | ประธานให้ข้อแนะนำในการดำเนินการด้าน HR ที่มีรายละเอียดมาก ทบทวนการดำเนินการแบบรวมศูนย์ โดยอาจพิจารณาใช้การ Empower เพื่อให้เกิดผลลัพธ์เป็นที่ประจักษ์ และกำหนด Timeline ของการปรับปรุงระบบ HR เพื่อประโยชน์ในการติดตามต่อไป อธิการบดีให้ Commitment ในการ Transform HR โดยเริ่มจากภาระงานสายวิชาการเพื่อผลักดันนโยบายต่าง ๆ การวิเคราะห์อัตรากำลังอยู่ในระหว่างการดำเนินการ การทบทวนภาระงานสายปฏิบัติการ เป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในลำดับต้น และจะดำเนินการปรับรื้อการดำเนินการด้าน HR ในเรื่องต่าง ๆ เป็น Step-by-step ต่อไป | **รายละเอียด Milestone :** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **มติที่ประชุม**1. ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาดำเนินการตามประเด็นที่กรรมการเสนอ และรายงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลภายในระยะเวลา 6 เดือน
2. แสดงปฏิทินการดำเนินงาน (Timeline) ในประเด็นต่าง ๆ ในการประชุมครั้งหน้า

(หมายเหตุ : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ 3 คะแนน) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **การประชุมครั้งที่ 4/2565 วันที่ 2 กรกฎาคม 2565** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2** | **โครงสร้างบัญชีเงินเดือนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี****ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ**1. กรรมการให้ข้อเสนอแนะถึงการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทน (Compensation) คำนึงถึง 4 ประเด็น เป็นหลักได้แก่ (1) External Equity ความเหมาะสมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ (2) Internal Equity ความเหมาะสมของการจ่ายค่าตอบแทนและค่าของงาน (3) Ability to Pay ความสามารถในการจ่ายได้ขององค์กร (4) Individual Competent ความสามารถส่วนบุคคล
2. ข้อมูลที่นำเสนอยังไม่เพียงพอ โดยเสนอแนะให้ทำ Scatter Diagram ของการกระจายเงินเดือนของพนักงานกับโครงสร้างเงินเดือน ตลอดจนข้อมูลที่หลากหลายมิติ เช่น ช่วงอายุ ฯลฯ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเงินเดือน
3. การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) ยังประกอบไปด้วยระบบอื่น ๆ อีก เช่น Merit Increase, Cost of Living Allowance, Promotional Adjustment, Overtime Adjustment
4. มหาวิทยาลัยควรพิจารณาการสำรวจ External Equity ของการจ่ายเงินเดือนของพนักงานรวมถึง HR Market Positioning เพื่อเปรียบเทียบและกำหนดความเหมาะสมของโครงสร้างเงินเดือนและการจ่ายค่าตอบแทน และควรนำมาเสนอภายใน 6 เดือน
5. มหาวิทยาลัยควรพิจารณาแก้ปัญหาพนักงานของมหาวิทยาลัยที่มีเงินเดือนถึงอัตราสูงสุดโดยการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มพิเศษตามผลงานที่ประเมินได้อย่าง แบบรายปี โดยไม่เพิ่มเข้าไปในฐานเงินเดือน โดยการจ่ายให้ถูกจุด จ่ายให้ถูกคน และคุ้มค่า โดยเฉพาะสายปฏิบัติการ
 | 1. มหาวิทยาลัยโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไปได้ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีพิจารณาดำเนินการเรื่องโครงสร้างตำแหน่งและเงินเดือนงานของพนักงาน ตามตัวชี้วัดย่อยที่ 13.1 ระดับความสำเร็จด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งและเงินเดือนงานของพนักงานโดยรับข้อสังเกตไปประกอบการจัดทำโครงสร้างตำแหน่งและเงินเดือนต่อไป

**(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 3 คะแนน)** | (รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไป โดยหัวหน้าส่วนทรัพยากรบุคคล) | **กรอบเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จ :****รายละเอียด Milestone :** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. มหาวิทยาลัยมีการจ่ายค่าตอบแทนของพนักงานสายวิชาการได้ค่อนข้างเหมาะสมมีระบบการจ่าย Performance Pay ในด้านการสร้างผลงานการวิจัยมหาวิทยาลัยควรศึกษาสาเหตุให้รอบด้านของการเกิดภาวะพนักงานของมหาวิทยาลัยที่มีเงินเดือนถึงอัตราสูงสุด และศึกษาการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือต่าง ๆ
2. มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาการปรับเงินเดือนตามความสามารถ โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่ง
3. การปรับรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนหลายระบบถูกบรรจุอยู่ในประเด็นสำคัญที่มหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการ เช่น Pay to Skills, Pay to Competency และ Pay to Value Creation

**มติที่ประชุม**มหาวิทยาลัยรับทราบข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป(หมายเหตุ : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ข้อ 1) ได้ 2 คะแนน,ข้อ 2) ได้ 2 คะแนน, ข้อ 3) ได้ 2 คะแนน,ข้อ 4) ได้ 2 คะแนน, ข้อ 5) ได้ 2 คะแนน,ข้อ 6) ได้ 1 คะแนน, ข้อ 7) ได้ 2 คะแนน,ข้อ 8) ได้ 2 คะแนน) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **การประชุมครั้งที่ 5/2565 วันที่ 10 กันยายน 2565** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **3** | **เรื่อง Career Path สายสนับสนุน****ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ** 1. ประเด็นเรื่องคุณสมบัติของตำแหน่งที่ใช้ระยะเวลานาน และลักษณะผลงานควรมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนางาน ส่งผลถึงการพัฒนาหน่วยงานและมหาวิทยาลัยการประเมินคุณภาพผลงานอาจมอบหมายบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมิน เพื่อลดปัญหาในการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก อีกทั้งควรพิจารณารูปแบบของเงินประจำตำแหน่งให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
 | 1. มหาวิทยาลัยโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไปรับข้อสังเกตไปดำเนินการต่อไป

**(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ - คะแนน)** | **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไป** โดยหัวหน้าส่วนทรัพยากรบุคคล**)** | **กรอบเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จ :****รายละเอียด Milestone :** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. ควรพิจารณาเกณฑ์การประเมินในการพัฒนาศักยภาพในอนาคตให้มากขึ้น นอกเหนือจากการพิจารณาความสำเร็จในอดีตเป็นหลัก
2. เห็นชอบกับการพัฒนาระบบติดตามสถานการณ์ยื่นขอกำหนดตำแหน่งฯ
3. ควรปรับรื้อระบบการเข้าสู่ตำแหน่งตามระดับทางก้าวหน้าในอาชีพฯ ในทุกมิติ ตั้งแต่เรื่องของกลุ่มเป้าหมาย กระบวนการ การประเมินคุณภาพผลงาน รวมทั้งออกแบบการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกกรณีในกระบวนการ โดยอาจเร่งดำเนินการส่วนที่อยู่ในกระบวนการให้แล้วเสร็จ โดยทบทวนประโยชน์ทางวิชาการหรือประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

**มติที่ประชุม**มอบมหาวิทยาลัยนำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการเพื่อดำเนินการต่อไป(หมายเหตุ : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ 3 คะแนน) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **การประชุมครั้งที่ 3/2566 วันที่ 20 พฤษภาคม 2566** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4** | **ขอความเห็นชอบร่างประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เพื่อเสนอขอรับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ เพิ่ม 1 เท่า****ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ** มอบมหาวิทยาลัย Monitor และจัดทำรายละเอียดเป็นสถิติ ผลงานด้านการสอน การวิจัย เมื่อใช้ประกาศฯ ไประยะหนึ่งแล้วนำมารายงานผลให้คณะกรรมการ โดยจัดทำเป็นวาระเพื่อทราบต่อไป | 1. มหาวิทยาลัยโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไปรับข้อสังเกตเพื่อดำเนินการ แต่เนื่องจากสภามหาวิยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนั้น จึงได้กำหนดแผนการดำเนินงานในเดือนมกราคม พ.ศ. 2567 เพื่อนำข้อสังเกตของสภามหาวิยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีไปหารือคณะทำงานแล้วนำเสนอขออนุมัติต่อสภามหาวิยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีอีกครั้งหนึ่ง

**(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 3 คะแนน)** | **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไป** โดยหัวหน้าส่วนทรัพยากรบุคคล**)** | **กรอบเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จ :****รายละเอียด Milestone** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **มติที่ประชุม**เห็นชอบร่างประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เพื่อเสนอขอรับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ เพิ่ม 1 เท่า ดังนี้1. กรณีบทความวิจัยที่มีผู้เขียนร่วมหลายคน ผู้เขียนบทความร่วมทุกคนสามารถนำบทความวิจัยชิ้นเดียวกันเสนอขอรับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการเพิ่ม 1 เท่า ได้ให้คิดสัดส่วน ดังนี้

1.1) กรณีที่เป็นผู้ประพันธ์หลัก (First Author) หรือ ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding Author) ให้นับเป็น 1 บทความ ต่อ 1 คนเช่นเดียวกับการเป็นผู้ประพันธ์หลัก (First Author)1.2) กรณีที่เป็นผู้ประพันธ์ร่วม (Co-Author) ให้คิดเป็นสัดส่วน 0.25 1. กรณีผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ มีผลงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานภาระงานทางวิชาการให้ปรับรายละเอียดในตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และตำแหน่งศาสตราจารย์ หากมีผลงานไม่ครบตามเกณฑ์มาตรฐานภาระงาน ดังนี้

2.1) ผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ มีผลงานไม่ครบตามเกณฑ์มาตรฐานภาระงานตำแหน่งรองศาสตราจารย์ สามารถเสนอผลงานตามมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพื่อรับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ เพิ่ม 1 เท่า ในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์2.2) ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ มีผลงานไม่ครบตามเกณฑ์มาตรฐานภาระงานตำแหน่งศาสตราจารย์ สามารถเสนอผลงานตามมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของตำแหน่งรองศาสตราจารย์ เพื่อรับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ เพิ่ม 1 เท่า ในตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ทั้งนี้ ให้ปรับรายละเอียดตามมติของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล แล้วให้นำเสนอขออนุมัติต่อสภามหาวิทยาลัย ต่อไป(หมายเหตุ : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ - คะแนน) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

| **ลำดับ****ที่** | **คณะกรรมการตรวจสอบ****เรื่อง/ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ/มติ** | **ผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567****(ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2566)** | **(โปรดระบุ)****ข้อมูลผลการดำเนินงาน ณ ไตรมาส 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567****(ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2567)** | **(โปรดระบุ)****กรอบเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จและรายละเอียด Milestone** | **(โปรดระบุ)****ระดับวิกฤตที่มีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัย** | **(โปรดระบุ)****สรุปผลการดำเนินงาน** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ 1** | **ระดับ 2** | **ระดับ 3** | **1 คะแนน** | **2 คะแนน** | **3 คะแนน** | **4 คะแนน** | **5 คะแนน** |
|  | **การประชุมครั้งที่ 1/2566 วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2566** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **8** | **รายงานผลการสอบข้อเท็จจริงของคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง****ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ** | 1. มหาวิทยาลัยโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไปได้ดำเนินการในกรณีดังกล่าว สถานีตำรวจภูธรนครราชสีมาได้แจ้งว่าได้ส่งสำเนาการสอบสวนให้แก่อัยการสำนักงานคดีปราบปรามการทุจริตภาค 3 เพื่อพิจารณา เนื่องจากเป็นกรณีที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานอัยการประจำศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบภาค 3 ซึ่งฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไปอยู่ในระหว่างประสานข้อมูลกับอัยการผู้รับผิดชอบคดี

**(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 3 คะแนน)** | **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไป โดยหัวหน้าส่วนทรัพยากรบุคคล)** | **กรอบเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จ :**  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | เนื่องจากเจ้าหน้าที่ได้อำนวยความสะดวกต่อผู้รับจ้าง โดยออกไปรับเอกสารการส่งงวดงานนอกเขตพื้นที่มหาวิทยาลัยซึ่งห่างจากมหาวิทยาลัยถึง 20 กิโลเมตรโดยไม่มีเหตุผลความจำเป็นใด และไม่มีบุคคลอื่นร่วมเดินทางไปด้วย ถือว่ามีการเอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้รับจ้างมีพฤติกรรมเข้าข่ายกระทำความผิด มหาวิทยาลัยควรพิจารณาดำเนินการทางวินัย โดยไม่ต้องรอให้ผลการพิจารณาคดีอาญาสิ้นสุด **มติที่ประชุม**1. รับทราบรายงานผลการสอบข้อเท็จจริงของคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง และเห็นด้วยกับความเห็นของอธิการบดี
2. ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาดำเนินการตามข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะฯ

(หมายเหตุ : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ 3 คะแนน) | **รายละเอียด Milestone :** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **การประชุมครั้งที่ 5/2566 วันที่ 24 กรกฎาคม 2566** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **9** | **การประชุมร่วมกับอธิการบดี เพื่อรับทราบข้อห่วงใย เรื่อง หรือหน่วยงานที่ประสงค์จะให้พิจารณาบรรจุไว้ในแผนการตรวจสอบ (Audit Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567****ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ** | 1. มหาวิทยาลัยโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไปโดยส่วนทรัพยากรบุคคลกำหนดแผนปฏิบัติการประจำส่วนทรัพยากรบุคคล เพื่อสอบทานกฎระเบียบบริหารงานบุคคลเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับปัจจุบัน ในแผนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

**(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 2 คะแนน)** | **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไป โดย หัวหน้าส่วนทรัพยากรบุคคล)** | **กรอบเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จ :** **รายละเอียด Milestone :** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | ควรพิจารณาทบทวนระเบียบที่ถือปฏิบัติให้รัดกุมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน กำหนดโยบายเพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และกำหนดบทลงโทษอย่างเหมาะสม |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **มติที่ประชุม**1. รับทราบข้อห่วงใยของอธิการบดี ต่อแผนการตรวจสอบ (Audit Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
2. ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาดำเนินการตามข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะฯ ข้อ 1) ข้อ 2) ข้อ 3) และ ข้อ 4)
3. มอบหน่วยตรวจสอบภายในบรรจุข้อห่วงใยของอธิการบดีไว้ในแผนการตรวจสอบ และดำเนินการตามข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะฯ ข้อ 5)

(หมายเหตุ : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ - คะแนน) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **การประชุมครั้งที่ 8/2566 วันที่ 27 ตุลาคม 2566** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **13** | **รายงานผลการดำเนินการตามข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจสอบ (กรณีเรื่องร้องเรียน)****ข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ** | 1. มหาวิทยาลัยโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไปได้กำหนดนำเสนอผลการวินิจฉัยเรื่องร้องเรียนต่อคณะกรรมการธรรมมาภิบาลและจริยธรรม ในการประชุมครั้งที่ 1/2567 วันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2567

**(ไตรมาส 1 สรุปผลการดำเนินงานได้ 3 คะแนน)** | **(รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไป โดย หัวหน้าส่วนทรัพยากรบุคคล)** | **กรอบเวลาที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จ :**  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | ควรส่งคำร้องให้คณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พิจารณาคำร้องประกอบข้อเท็จจริงที่กรรมการเสนออีกทางหนึ่ง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **มติที่ประชุม**1. รับทราบรายงานผลการดำเนินการตามข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจสอบ (กรณีเรื่องร้องเรียน)
2. ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาดำเนินการตามข้อสังเกต/ข้อเสนอแนะ
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |