| **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)**  **ระดับวิกฤตที่ มีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัย** | | | **(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. มหาวิทยาลัยโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไป ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ 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. มหาวิทยาลัยโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไป ได้ดำเนินการในปีงบประมาณ 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 ดังนี้   1. 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 ในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์  2.2) ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ มีผลงานไม่ครบตามเกณฑ์มาตรฐานภาระงานตำแหน่งศาสตราจารย์ สามารถเสนอผลงานตามมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของตำแหน่งรองศาสตราจารย์ เพื่อรับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ เพิ่ม 1 เท่า ในตำแหน่งรองศาสตราจารย์  ทั้งนี้ ให้ปรับรายละเอียดตามมติของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล แล้วให้นำเสนอขออนุมัติต่อสภามหาวิทยาลัย ต่อไป  (หมายเหตุ : ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ - คะแนน) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |