

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘

วันจันทร์ที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๘

ณ ห้องประชุมปรีดี พนมยงค์ อาคารโดมบริหาร ชั้น ๓ มธ. ศูนย์รังสิต

ผู้มาประชุม

- | | |
|--|---|
| ๑. ศาสตราจารย์ ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์ | อธิการบดี ประธาน |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.ดำรงค์ อุดลยฤทธิกุล | รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ |
| ๓. รองศาสตราจารย์ ดร.ดนุพันธ์ วิสุวรรณ | รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและกิจการสภามหาวิทยาลัย |
| ๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยกฤต อัครวิธานนท์ | รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ |
| ๕. รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติวัฒน์ จันทร์แจ่มใส | รองอธิการบดีฝ่ายบริหารศูนย์ลำปางและการนักศึกษา |
| ๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ | รองอธิการบดีฝ่ายการคลัง |
| ๗. รองศาสตราจารย์รณิดา พิชราวณิช | รองอธิการบดีฝ่ายบริหารศูนย์พัทยาและวิสาหกิจสัมพันธ์ |
| ๘. รองศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี ลิขิต | ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม |
| | รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม |
| ๙. รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียกมล รัชกุล | รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพและบริหาร |
| | การเปลี่ยนแปลง |
| ๑๐. รองศาสตราจารย์ ดร.สุปรียา แก้วละเอียด | คณบดีคณะนิติศาสตร์ |
| ๑๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรัตน์ ทิรมาภิบาล | คณบดีคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี |
| ๑๒. รองศาสตราจารย์ ดร.ภูริ พวงศ์เจริญ | คณบดีคณะรัฐศาสตร์ |
| ๑๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลอยลม ประเสริฐศรี | แทนคณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ |
| ๑๔. รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ชลาชนานาวิน | คณบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ |
| ๑๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญจิรา ฉัตรพรรณรังสี | แทนคณบดีคณะศิลปศาสตร์ |
| ๑๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ปันทรานวงศ์ | คณบดีคณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน |
| ๑๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทน์ เจริญศรี | คณบดีคณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา |
| ๑๘. รองศาสตราจารย์ ดร.สุเพชร จิระขจรกุล | คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี |
| ๑๙. ศาสตราจารย์ ดร.สัญญา มิตรเอม | คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ |
| ๒๐. รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงอัจฉรา ตั้งสถาพรพงษ์ | คณบดีคณะแพทยศาสตร์ |
| ๒๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์สำเริง อินกล้า | คณบดีคณะทันตแพทยศาสตร์ |
| ๒๒. รองศาสตราจารย์ ดร.เสกสรรค์ สโมสรสุข | คณบดีคณะสหเวชศาสตร์ |
| ๒๓. รองศาสตราจารย์ ดร.เยาวรัตน์ มัชฌิม | คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ |
| ๒๔. รองศาสตราจารย์ ดร.ดารณี จาริมิตร | คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง |
| ๒๕. รองศาสตราจารย์ ดร.อัศนีย์ เปลี่ยนศรี | แทนคณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์ |
| ๒๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สร้อยสุดา เกสรทอง | คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ |
| ๒๗. รองศาสตราจารย์ ดร.เกสัชกรรัฐพล อาษาสุจริต | คณบดีคณะเภสัชศาสตร์ |
| ๒๘. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิสร จันทรสกุล | คณบดีคณะวิทยาการการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ |

๒๙. รองศาสตราจารย์ ดร.คม คัมภีรานนท์
๓๐. รองศาสตราจารย์ ดร.สายฝน สุเอียนทรเมธี
๓๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วีรบูรณ์ วิสารทสกุล
๓๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ไพระพงศ์ กิตติวงค์
๓๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาภรณ์ ติวานนท์
๓๔. รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ภาณุวัฒน์วินัย
๓๕. อาจารย์ ดร.บัวรัตน์ อัดชู
๓๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนาภรณ์ กำเนิดศิริ
๓๗. ศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพล เครือรัฐติกาล
๓๘. นายสิทธิชัย พันเศษ
๓๙. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีร เจียศิริพงษ์กุล

ผู้ไม่มาประชุม

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.จิรพล สังข์โพธิ์
๒. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์พฤษ ต่ออุดม
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.ม.ล.พินิตพันธุ์ บริพัตร
๔. รองศาสตราจารย์ ดร.สุปรีย์ ฤทธิรงค์
๕. รองศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ เหลืองประภัสร์
๖. ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ สืบเดชารักษ์
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญพร สุนทรธรรม
๘. ศาสตราจารย์ ดร.อรรถกฤต ปัจฉินันท์
๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทวีศักดิ์ เอื้ออมรวินิช

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ดิลก ภิกขุโยทัย
๒. รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ คงมาลัย
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.อัญญา ดิษฐานนท์
๔. รองศาสตราจารย์ ดร.ศราวุธ แรมจันทร์
๕. รองศาสตราจารย์ ดร.ทพญ.ณัฐริสา สุขสุเดช
๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บวรลักษณ์ ทองหวี
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชล บุญนาค
๘. รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงนงลักษณ์ คณิตทรัพย์

คณบดีวิทยาลัยนวัตกรรม
คณบดีวิทยาลัยสหวิทยาการ
คณบดีวิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์
คณบดีวิทยาลัยแพทยศาสตร์นานาชาติจุฬาภรณ์
รักษาการแทนในตำแหน่งคณบดีวิทยาลัยโลกคดีศึกษา
ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีนานาชาติสิรินธร
แทนผู้อำนวยการสถาบันภาษา
แทนผู้อำนวยการสถาบันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา
ประธานสภาอาจารย์
ประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัย
รองอธิการบดีฝ่ายบริหารศูนย์รังสิต
เลขานุการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารท่าพระจันทร์และการดิจิทัล
รองอธิการบดีฝ่ายบริหารศูนย์สุขศาสตร์
รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม
และรักษาการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันวิจัย
และให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองอธิการบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์
และรักษาการแทนในตำแหน่งคณบดีวิทยาลัย
นานาชาติปรีดี พนมยงค์
ผู้อำนวยการสถาบันไทยคดีศึกษา
ผู้อำนวยการสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์
ผู้อำนวยการสถาบันอาณานิคมศึกษา
ผู้อำนวยการสถาบันสัญญาธรรมศักดิ์เพื่อประชาธิปไตย
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายนิติการ
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ
ผู้อำนวยการสำนักงานทะเบียนนักศึกษา
ผู้อำนวยการหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผู้อำนวยการสำนักงานศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
และการสื่อสาร
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวางแผน
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพและความยั่งยืน
ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูง

๙. อาจารย์วิชรา พรหมสาขา ณ สกลนคร	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและการดิจิทัล สำนักงานทะเบียนนักศึกษา
๑๐. นางสาววรรณพรรณ นาคสังข์	ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย
๑๑. นางสาวสรินยา สุวรรณวิช	รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองทรัพยากรมนุษย์
๑๒. นางสาววิชาดา ไวยสารา	รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานบริหารงานบุคคล และทะเบียนประวัติ
๑๓. นางสาวจันทร์ภัสสร ต๋อยสีมา	รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานแผนทรัพยากรมนุษย์ และทะเบียนประวัติ
๑๔. นายอดิสร เพชรคุ้ม	รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานสรรหา การประเมิน ผู้บริหาร และประชุมผู้บริหาร
๑๕. นางสาวรักธิมา แสงศรี	รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานสภามหาวิทยาลัย
๑๖. นายภูมินาถ สวัสดิ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ
๑๗. นางสาวณรรธพร ทองมาก	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ
๑๘. นางสาวพิไลพร ปลอดภัย	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ
๑๙. นางสาวศรัณยา พงษ์พุฒิพัฒน์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ
๒๐. นางสาวณัฐวรา โสตามุข	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ประธานกล่าวเปิดการประชุม และขอให้ที่ประชุมพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ เรื่อง แนะนำผู้บริหารมหาวิทยาลัยใหม่

ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ด้วยมหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งผู้บริหารมหาวิทยาลัยใหม่ จำนวน ๒ คน ดังนี้

๑. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรัตน์ ทิรฆาภิบาล คณบดีคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
๒. รองศาสตราจารย์ ดร.สุเพชร จิรขจรกุล คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ในนามของมหาวิทยาลัย ขอแสดงความยินดีกับผู้บริหารมหาวิทยาลัยใหม่
จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

๑.๒ เรื่อง เอกสารและสิ่งของแจกที่ประชุม

ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า หน่วยงานนำสิ่งของมามอบในที่ประชุม ดังนี้

๑. แก้วกาแฟพร้อมกาแฟ มอบโดย คณะวิศวกรรมศาสตร์
 ๒. ข้าวสาร มอบโดย คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
- จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

๑.๓ เรื่อง กำหนดการจัดงานกาชาด ประจำปี ๒๕๖๘

ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า เนื่องด้วยในวันที่ ๑๑ - ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ จะมีการจัดงานกาชาด ประจำปี ๒๕๖๘ ณ สวนลุมพินี เวลา ๑๑.๐๐ น. - ๒๒.๐๐ น. เนื่องจากร้านธรรมศาสตร์กาชาด มีการจัดกิจกรรมที่ให้ประชาชนจับรางวัล หากมีผู้บริหารประจำอยู่ที่ร้านจะได้ช่วยมอบรางวัลแก่ผู้ที่ได้รางวัล และเป็นกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่และนักศึกษาที่ไปปฏิบัติงานที่ร้านธรรมศาสตร์กาชาด จึงขอเรียนเชิญผู้บริหาร ไปเยี่ยมชมและมอบรางวัล ณ ร้านธรรมศาสตร์กาชาด

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง พิจารณารับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เลขาธิการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยแถลงว่า ตามบันทึกสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ มหาวิทยาลัยได้เสนอขอรับรองรายงานการประชุมโดยหนังสือเวียน คือ รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ โดยกำหนดให้แก้ไขภายในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ นั้น เนื่องจากได้พ้นกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่า ไม่มีการเสนอขอแก้ไขรายงานการประชุมดังกล่าว

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อพิจารณา

๓.๑ ด้านพัฒนาระบบบริหารสู่ความยั่งยืน

๓.๑.๑ เรื่อง ขออนุมัติปรับแผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย (คณะสหเวชศาสตร์)

๕ ปี ปิงบประมาณ ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์แถลงว่า ตามที่คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ได้มีมติให้ความเห็นชอบ แผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย (คณะสหเวชศาสตร์) ๕ ปี ปิงบประมาณ ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒ จำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา นั้น เนื่องจากคณะสหเวชศาสตร์ขออนุมัติปรับแผนอัตรากำลังฯ โดยขอเพิ่มกรอบตำแหน่ง (อัตรารว่าง) ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาโสตทัศนศึกษา จำนวน ๒ อัตรา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามพันธกิจของคณะฯ และรองรับการขยายตัวของส่วนงานในด้านการสนับสนุนพันธกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย ตลอดจน การยกระดับการเผยแพร่ความรู้เพื่อส่งเสริมภารกิจของส่วนงานในทุกมิติตามมาตรฐานสากล

ทั้งนี้ การปรับแผนดังกล่าวมีผลทำให้จำนวนกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้น จาก ๒๘ อัตรา เป็น ๓๐ อัตรา จึงต้องเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อขอความเห็นชอบ

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม

อนุมัติปรับแผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย (คณะสหเวชศาสตร์) ๕ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ - ๒๕๗๒ ตามที่เสนอ

๓.๑.๒ เรื่อง ขออนุมัติจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์แถลงว่า ตามที่อธิการบดีมีมติอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังและวงเงินงบประมาณการจ้างลูกจ้างชั่วคราว งบคลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ให้หน่วยงานต่าง ๆ ตำแหน่งผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน ๓ อัตรา ซึ่งผ่านคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘ แล้ว นั้น

การจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ตามระเบียบทบวงมหาวิทยาลัยว่าด้วยการจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๗ วรรค ๒ กำหนดให้การจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ให้จ้างได้เฉพาะผู้มีอายุไม่เกิน ๖๕ ปี หากจะจ้างผู้มีอายุเกินกว่า ๖๕ ปี ให้ขอตกลงกับกระทรวงการคลังก่อน และหนังสือสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม ๐๒๐๒.๕/ว ๗๔๓ เห็นควรอนุมัติเป็นหลักในการกรณีมีความจำเป็นและเหมาะสมจะต้องจ้างผู้มีอายุเกิน ๖๕ ปี เป็นอาจารย์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ตามมติคณะรัฐมนตรีตามระเบียบทบวงมหาวิทยาลัยฯ ข้อ ๕ (๑) ให้มหาวิทยาลัยสามารถจ้างได้เอง โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๓ เป็นต้นไป

การจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ตามระเบียบทบวงมหาวิทยาลัยว่าด้วยการจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้จ้างได้เฉพาะผู้มีอายุไม่เกิน ๖๕ ปี หากจะจ้างผู้มีอายุเกินกว่า ๖๕ ปี ให้เป็นอำนาจของมหาวิทยาลัย ซึ่งคณะวิศวกรรมศาสตร์ขออนุมัติจ้าง ศาสตราจารย์ ดร.จรงค์ ผลประเสริฐ อายุ ๗๕ ปี ๑๑ เดือน ๗ วัน (นับถึงวันเริ่มจ้าง) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย อัตราเลขที่ ๐๑๔๒ อัตราค่าจ้างเดือนละ ๔๗,๗๒๐ บาท โดยขออนุมัติจ้างย้อนหลังตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ เป็นต้นไป เนื่องจากคณะฯ ไม่ได้รับบันทึกการจัดสรรอัตรากำลังและวงเงินงบประมาณลูกจ้างชั่วคราว งบคลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ จากฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ได้มีการจัดส่งบันทึกฉบับดังกล่าวไปยังคณะฯ ตั้งแต่ช่วงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๘ ซึ่งอาจเกิดจากการตกหล่นของเอกสารระหว่างหน่วยงาน และสำหรับงบประมาณค่าจ้างส่วนที่เกินจากงบประมาณงบคลังที่ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัย คณะฯ ยินดีรับผิดชอบงบประมาณในการจ้างบุคคลดังกล่าว โดยใช้งบรายได้ของคณะฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม

อนุมัติจ้าง ศาสตราจารย์ ดร.จรงค์ ผลประเสริฐ ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยขออนุมัติจ้างย้อนหลังตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ เป็นต้นไป ตามที่เสนอ

๓.๑.๓ เรื่อง ขออนุมัติยืมตัวพนักงานมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงาน

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์แถลงว่า ตามที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ขอยืมตัว นายพิภพ อุดร พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ สังกัดคณะ

พาณิชยศาสตร์และการบัญชี มาช่วยปฏิบัติงานด้านการวางระบบและการดำเนินงานด้านวิชาการและนวัตกรรม ในตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยมีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยจะจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนในอัตราเดือนละ ๑๐๕,๐๐๐ บาท ส่วนค่าตอบแทนอื่น ๆ ให้เป็นไปตามข้อตกลงความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นั้น

เนื่องจากคณะกรรมการประจำคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ (นัดพิเศษ) เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ได้มีมติไม่ขัดข้องให้บุคคลดังกล่าวไปปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยแบบเต็มเวลา เพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดมศึกษา และเพื่อการพัฒนาทางด้านวิชาการและนวัตกรรมในระดับชาติต่อไป ซึ่งการยืมตัวดังกล่าวจะไม่ส่งผลกระทบต่อภาระงานภายในคณะฯ ทั้งนี้ คณะฯ ยังคงมอบหมายภาระงานสอนให้บุคคลดังกล่าว ภาควิชาการศึกษาที่ ๒/๒๕๖๘ หลักสูตรควบตรีโททางการบัญชีและบริหารธุรกิจและมอบหมายรายวิชา BI ๓๐๒ Business Planning จำนวน ๓ กลุ่ม ๆ ละ ๑๒ ชั่วโมง ส่วนภาควิชาการศึกษา ๑/๒๕๖๙ อยู่ระหว่างการพิจารณา มอบหมายภาระงานสอน

ทั้งนี้ ระเบียบมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วยการบริหารบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๑๗ กำหนดให้การยืมตัวพนักงานมหาวิทยาลัยเกินกว่าหกเดือนเป็นอำนาจของสภามหาวิทยาลัย แต่เนื่องจากสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๔ ได้มีมติมอบอำนาจให้แก่คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) พิจารณาเรื่องที่หน่วยงานภายนอกขอยืมพนักงานมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานและรายงานสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยขอยืมตัว นายพิภพ อุดร พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ สังกัดคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ไปช่วยปฏิบัติงานด้านการวางระบบและการดำเนินงานด้านวิชาการและนวัตกรรม ในตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ มีกำหนด ๑๐ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ (ปฏิบัติงานเต็มเวลา) ทั้งนี้ การจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มหาวิทยาลัยจะเป็นผู้ดำเนินการเบิกจ่าย และจะเรียกเก็บค่าใช้จ่าย จำนวน ๑๐๕,๐๐๐ บาท ต่อเดือนจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยต่อไป

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

ที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและข้อสังเกตบางประการ ดังนี้

๑. รองอธิการบดีฝ่ายการคลังกล่าวว่า กรณีนี้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายใช่หรือไม่ แต่จะมีประเด็น คือ หากคณะฯ ยินยอมแล้ว ในเรื่องของสิทธิสวัสดิการอื่น คณะฯ ยินดีที่จะให้กับอาจารย์ที่ถูกยืมตัวเหมือนเดิมใช่หรือไม่ ไม่ได้ไปกระทบสิทธิและสวัสดิการที่มีให้อยู่เดิมในส่วนที่เป็นสวัสดิการของคณะฯ เพราะเป็นการยืมตัวไปทั้งปี เพื่อจะได้เป็นบรรทัดฐานให้กับคณะอื่นด้วย กรณีนี้ไม่มีปัญหาใด ซึ่งมีบางคณะที่ยืมตัวไปแล้วไม่ได้จ่ายคืนมหาวิทยาลัย แต่กรณีนี้มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยจ่ายให้กับมหาวิทยาลัยใช่หรือไม่

ประธานกล่าวว่า ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้แจ้งว่า จะไปทำการเปรียบเทียบเพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุด แต่ตนเองเห็นว่าเวลาได้ล่วงเลยมาแล้ว จึงให้นำเสนอ ก.บ.ม. ก่อน และไปกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนต่อไป เพราะมีหลายกรณีที่มีการดำเนินการไม่เหมือนกัน และในการดำเนินการครั้งนี้ได้ล่วงเลยกำหนดเวลามาแล้ว ในส่วนของการยืมตัวอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์มีการดำเนินการอย่างไร

คณบดีคณะรัฐศาสตร์กล่าวว่า สองกรณีล่าสุดเป็นการยืมตัวครั้งเวลา มีภาระงานสอนที่คณะรัฐศาสตร์อยู่ ส่วนสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ยังคงเหมือนเดิม โดยมีมติคณะกรรมการอัตรากำลังของคณะฯ รับรอง

ประธานกล่าวว่า ในกรณีการยืมตัวของคณะวิศวกรรมศาสตร์มีการดำเนินการอย่างไร
คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์กล่าวว่า จะขอไปตรวจสอบข้อมูลอีกครั้งหนึ่งเรื่องสิทธิ
สวัสดิการของอาจารย์ที่ถูกยืมตัว ๑๐๐%

ประธานกล่าวว่า สำหรับกรณีนี้คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีไม่มีปัญหาใดใช้หรือไม่
และสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ยังคงอยู่เช่นเดิมใช่หรือไม่

คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์กล่าวว่า ในกรณีนี้สามารถกำหนดเป็นนโยบายของ
มหาวิทยาลัยได้ใช่หรือไม่ คณะต้องดำเนินการอย่างไร หรือคณะมีสิทธิเลือกได้ที่จะปฏิบัติอย่างไร

๒. ประธานกล่าวว่า ในขณะนี้ต้องการเห็นสิ่งที่ปฏิบัติกันอยู่ และมหาวิทยาลัยจะนำเสนอ
คณะกรรมการบริหารบุคคล (ก.บ.ค.) เพื่อพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ต่อไป เพราะไม่สามารถตัดสินใจได้ และ
เรื่องนี้จะต้องเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อมอบหมายให้ ก.บ.ค. ดำเนินการต่อไป แต่ในครั้งนี้องค์การสำรวจ
ถึงแนวปฏิบัติที่แต่ละคณะดำเนินการอยู่เป็นอย่างไร เช่น คณะรัฐศาสตร์เป็นการยืมตัวไม่เต็มเวลา จึงยังได้สิทธิ
สวัสดิการของคณะฯ คงเดิม และคณะฯ ก็ยังจ่ายค่าจ้างให้ครึ่งหนึ่งในส่วนที่ปฏิบัติงานให้กับคณะฯ จึงต้องการ
ทราบในส่วนของคุณภาพวิศวกรรมศาสตร์ดำเนินการอย่างไร เพื่อจะได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้ตรงกัน
เพราะในปัจจุบันยังไม่มีกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และในกรณีที่เสนอที่ประชุมครั้งนี้ หากต้องรอให้
กำหนดหลักเกณฑ์เสร็จอาจเกิดความเสียหายได้ จึงให้เสนอ ก.บ.ม. ก่อน หลังจากนั้นจะไปกำหนดหลักเกณฑ์ที่
ชัดเจนต่อไป และในส่วนของคุณภาพพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมีการดำเนินการอย่างไร

คณบดีคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีกล่าวว่า ในกรณีนี้มีการเสนอคณะกรรมการ
ประจำคณะฯ ก่อนที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งคณบดี แต่เข้าใจว่าคณะกรรมการประจำคณะฯ ได้พิจารณาแล้ว
และอนุมัติตามที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้ส่งเรื่องมาที่มหาวิทยาลัย แต่หากมหาวิทยาลัยจะมีการ
กำหนดหลักเกณฑ์อย่างไร คณะฯ ยินดีที่จะปฏิบัติตาม

ประธานกล่าวว่า ขณะนี้คณะฯ ยังให้สิทธิสวัสดิการเช่นเดิมเสมือนกับเป็นพนักงาน
มหาวิทยาลัยปกติ

คณบดีคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีกล่าวว่า เป็นเช่นนั้น

๓. คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์กล่าวว่า สิทธิสวัสดิการ กรณีคณะวิศวกรรมศาสตร์จะมี
ทุนวิจัย การขอทุนวิจัยไปนำเสนอผลงานในต่างประเทศ เรื่องเหล่านี้จะรวมอยู่ในสิทธิสวัสดิการใช่หรือไม่

ประธานกล่าวว่า เป็นเช่นนั้น สิทธิสวัสดิการจะรวมทุกอย่าง รวมถึงเรื่องสวัสดิการ
รักษาพยาบาลให้พ่อแม่และบุตรด้วย คำถามคือ ในปัจจุบันคณะต่าง ๆ มีการจ่ายอย่างไร เพื่อมหาวิทยาลัยจะ
ได้เสนอ ก.บ.ค. พิจารณา และหากได้ข้อสรุปอย่างไร จะได้ขอให้ทุกคณะปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน เพราะ
เรื่องนี้ยังไม่เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน เนื่องจากมีการขอยืมตัวมาในหลายเงื่อนไข และเสนอ ก.บ.ม. หลายชุดใน
แต่ละช่วงเวลา จึงทำให้การอนุมัติที่ผ่านมาไม่ได้มีหลักเกณฑ์ตายตัว ในอดีตที่ผ่านมาช่วงที่ตนเองดำรงตำแหน่ง
คณบดีคณะรัฐศาสตร์ กรณี รองศาสตราจารย์ ดร.อรทัย ก๊กผล หลักการในขณะนั้นคือ ทุกอย่างหารสองทั้งหมด
เพราะปฏิบัติงานให้ครึ่งเวลา ก็จ่ายค่าจ้างครึ่งหนึ่ง สวัสดิการอื่น ๆ ไม่ได้ตัด แต่นำมาเป็นหลักการไม่ได้
เพราะหลังจากนั้นมีการยืมตัวของคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่มีเงื่อนไขที่แตกต่างกัน และจะมีกรณีของ
รองศาสตราจารย์ ดร.พิภพ อุดร จึงได้สอบถามว่า คณะจะดำเนินการเช่นใด หลังจากนั้นจะได้เสนอ ก.บ.ค.
พิจารณากำหนดเป็นหลักเกณฑ์กลางเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ในกรณีนี้ขอให้พิจารณากรณีของ
รองศาสตราจารย์ ดร.พิภพ อุดร ที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยขอยืมตัวไปปฏิบัติงานเป็นเวลา
๑๐ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

๔. คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์กล่าวว่า กรณี รองศาสตราจารย์ ดร.พิภพ อุดร ยังต้องมาสอนที่
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีอยู่ใช่หรือไม่ ถือว่าเป็นภาระงานสอนปกติใช่หรือไม่

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์กล่าวว่า ในกรณีนี้มีภาระงานสอน ๑ วิชา ในภาคการศึกษาที่ ๒/๒๕๖๘ หลักสูตรควบตรีโททางการบัญชีและบริหารธุรกิจและมอบหมายรายวิชา BI ๓๐๒ Business Planning จำนวน ๓ กลุ่ม ๆ ละ ๑๒ ชั่วโมง ส่วนภาคการศึกษา ๑/๒๕๖๙ อยู่ระหว่างการพิจารณา มอบหมายภาระงานสอน ซึ่งคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีได้เสนอข้อมูลมาเช่นนี้

ประธานกล่าวว่า กรณีนี้เป็นภาระงานตามปกติของคณาจารย์คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี คือ ภาระงานไม่ได้ลดลง เหมือนกับไปทำหน้าที่บริหารให้กับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย แต่ภาระงานวิชาการยังอยู่ที่คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี เปรียบเทียบกับรองอธิการบดีฝ่ายการคลัง มาจากคณะเศรษฐศาสตร์ ยังมีภาระงานสอนที่คณะเศรษฐศาสตร์อยู่

๕. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการกล่าวว่า กรณียืดตัวเต็มเวลา การประเมินการปฏิบัติงาน ประจำปีเป็นไปตามเกณฑ์ของ มธ. หรือเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงานที่ยึดตัวไป ไม่ว่าจะเป็นกรณีเต็มเวลาหรือ ครึ่งเวลาก็ตาม

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์กล่าวว่า ในหลักการเบื้องต้นที่หารือกัน คือ ในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี หากเป็นการยืดตัวครึ่งเวลา กรณีคณะรัฐศาสตร์จะมีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานครึ่งหนึ่ง อีกครึ่งหนึ่งหน่วยงานที่ขอยืดตัวจะทำการประเมินกลับมาให้ เมื่อรวมกันแล้วจะ นำมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ส่วนกรณีอื่น ๆ จะขึ้นอยู่กับหน่วยงาน และจะมีการหารือกับ คณะวิศวกรรมศาสตร์เกี่ยวกับเรื่องการประเมินเลื่อนเงินเดือนกรณีการยืดตัวอาจารย์ของคณะฯ ซึ่งยังเป็น ที่ถกเถียงกันอยู่ เพราะหน่วยงานที่ขอยืดตัวมาไม่ได้มีการระบุเรื่องนี้ไว้ โดยข้อเท็จจริงแล้วฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะขอให้อธิการบดีชะลอเรื่องที่เสนอครั้งนี้ไว้ก่อน เพราะอาจจะมีข้อสังเกตหลายข้อให้คณะฯ หารือกับ หน่วยงานที่ขอยืดตัวให้ชัดเจน เช่น เรื่องการประเมินจะดำเนินการอย่างไร ผลการประเมินต้องส่งเมื่อใด เพื่อที่สุดท้ายแล้วจะได้ทำการประเมินได้ แต่ในกรณี รองศาสตราจารย์ ดร.พิภพ อุดร อาจจะมีข้อสังเกตและ ข้อยกเว้น เพราะเมื่อหมดระยะเวลาการยืดตัวในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ก็จะตรงกับเกษียณอายุการ ทำงาน จึงไม่มีผลต่อการประเมิน

๖. คณบดีคณะนิติศาสตร์กล่าวว่า ในกรณีนี้เห็นด้วย เพราะเนื่องจากแนวปฏิบัติที่ผ่านมา ไม่ตรงกัน ซึ่งแนวปฏิบัติของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มีแนวปฏิบัติในเรื่องนี้ชัดเจน อาจจะอ้างอิงหลักเกณฑ์ของทาง ก.พ. และมากำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิสวัสดิการ เรื่องการประเมินความดีความชอบ รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่น หากจะต้องได้รับจากหน่วยงานที่ยืดตัว ไปช่วยปฏิบัติงาน ควรจะต้องนำมาพิจารณาภาพรวมทั้งหมด เรื่องนี้ควรกำหนดหลักเกณฑ์โดยอ้างอิงเกณฑ์ ก.พ. น่าจะดีที่สุด

๗. ประธานกล่าวว่า ในกรณีนี้มีประเด็นที่เป็นข้อติดขัดเล็กน้อย คือ ตามที่คณะกรรมการ ประจำคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมีมติไม่ขัดข้องให้บุคคลดังกล่าวไปปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย แบบเต็มเวลา แต่คณะฯ ได้มีการมอบหมายภาระงานสอนให้บุคคลดังกล่าว ซึ่งเป็นการย้อนแย้งหรือไม่

คณบดีคณะนิติศาสตร์กล่าวว่า กรณีลักษณะตัวอาจารย์ยังคงมีภาระงานสอนและยังคง ปฏิบัติหน้าที่ให้ มธ. อยู่ คล้ายกับการยืดตัวของคณะรัฐศาสตร์ที่ยังคงมีภาระงานสอนอยู่ แต่ครึ่งเวลา การมอบภาระงานสอนก็เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งอาจจะทำให้ไม่ใช่การยืดตัวเต็มเวลา

ประธานกล่าวว่า เนื่องจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยขอยืดตัวแบบเต็มเวลา แต่คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชียังมีการมอบภาระงานสอนให้

คณบดีคณะรัฐศาสตร์กล่าวว่า กรณีของคณะรัฐศาสตร์ มีอาจารย์ที่สอนเกินภาระครึ่งเวลา เนื่องจากได้แจ้งความประสงค์ว่า ย้ายยินดีที่จะสอน คณะฯ จึงมอบหมายภาระงานสอนเพิ่มเติมและจ่าย ค่าตอบแทนให้เหมือนผู้ที่ทำงานเกินภาระงานขั้นต่ำ

๘. คณบดีคณะนิติศาสตร์กล่าวว่า อาจจะต้องการปรับแก้ถ้อยความโดยใช้ถ้อยคำเหมือน คณะรัฐศาสตร์ คือ อาจารย์มีความยินดีที่จะรับภาระงานสอนของคณะฯ

๙. รองอธิการบดีฝ่ายการคลังกล่าวว่า ในปัจจุบัน รองศาสตราจารย์ ดร.พิภพ อุดร ได้รับเงินเดือน ในอัตราเท่าใด และหากเป็นการยืมตัวเต็มเวลา และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นผู้จ่ายเงินเดือนเต็มจำนวน แต่ รองศาสตราจารย์ ดร.พิภพ อุดร ต้องมาสอนที่ มธ. ด้วย อาจจะเป็นการไม่ยุติธรรมกับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ควรจะต้องมีการเจรจาถึงสัดส่วนภาระงานจริงเป็นเท่าใด เหมือนกรณีอาจารย์คณะเศรษฐศาสตร์ไปปฏิบัติงาน ที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) ก็มีการเจรจาถึงสัดส่วนภาระงาน และคำนวณกัน หน่วยงานใดจะต้องจ่ายเท่าใด จึงไม่แน่ใจว่าหากให้ รองศาสตราจารย์ ดร.พิภพ อุดร ไปปฏิบัติงานเต็มเวลาที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และยังมีมาให้อสอนที่คณะฯ ด้วย อาจจะไม่ยุติธรรม กับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อาจจะต้องพิจารณาเงื่อนไขด้วย

๑๐. คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์กล่าวว่า ในส่วนของคณะวิศวกรรมศาสตร์ก็มีทาง สกสว. ขออียืมอาจารย์ไปปฏิบัติงานเต็มเวลา และอาจารย์ก็แจ้งว่าสามารถมาช่วยสอนได้ แต่คณะฯ เห็นว่าอาจจะไม่เหมาะสม จึงได้แจ้งว่าจะเชิญอาจารย์พิเศษมาสอน ซึ่งในช่วงที่ยืมตัวทาง สกสว. แจ้งว่า มีค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นยินดี ที่จะส่งมอบให้ แต่คณะวิศวกรรมศาสตร์ก็ไม่ได้รับในส่วนนี้ ไม่แน่ใจว่ากระบวนการทำงานในส่วนนี้จะเป็นอย่างไร เพราะฉะนั้น ควรจะมีการพิจารณาประเด็นเรื่องการมีเรื่องค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่บางหน่วยงานแจ้งว่า สามารถที่จะเบิกกับ ทางต้นสังกัดในขณะนี้ คือ สกสว. ได้ แต่คณะฯ ก็ไม่ได้ดำเนินการ ส่วนกรณีเรื่องของการประเมินในช่วงที่ผ่านมา เนื่องจากอาจารย์ของคณะฯ ที่ถูกยืมตัวไม่ได้ปฏิบัติงานที่คณะฯ เพราะฉะนั้น เมื่อทำการประเมินจะคำนวณ ตามวิชาที่สอน ผลงานวิชาการ และอื่น ๆ จึงได้ศูนย์คะแนน และไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน เมื่อส่งผลการ ประเมินมาที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์และได้รับแจ้งว่า กรณีนี้อาจารย์ที่ถูกยืมตัวของคณะวิศวกรรมศาสตร์ จะต้องได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามโควตา คณะฯ จึงต้องปรับรูปแบบการประเมินใหม่จากที่ประกาศออกไปแล้ว จึงได้มีการนิยามอาจารย์ร้องเรียนว่า เหตุใดอาจารย์ที่ไม่ได้สอนจึงได้เลื่อนเงินเดือน ๓.๗๒% ขณะที่อาจารย์ที่สอนและ ปฏิบัติงานที่คณะฯ แต่ภาระงานขั้นต่ำไม่ผ่านกลับได้เลื่อนเงินเดือนเพียง ๒% ซึ่งเป็นความลักลั่นกัน หาก ก.บ.ค. มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ยุติธรรมหรือมีความตรงไปตรงมาและสอดคล้องกับผู้ปฏิบัติงานจะเป็นเรื่องที่ดี เพราะทาง สกสว. ก็ประเมินผลในระดับดีมาก แต่คณะฯ เห็นว่า ไม่ใช่ผลการปฏิบัติงานของ มธ.

๑๑. คณบดีคณะนิติศาสตร์กล่าวว่า ตามที่มีข้อกังวลว่า คณะพาณิชย์ศาสตร์และการบัญชียังมิ มีการมอบหมายงานให้อยู่ ตามหลักการของการยืมตัวเท่ากับอาจารย์ที่ถูกยืมตัวยังสังกัด มธ. อยู่ เพียงแต่ไปปฏิบัติ หน้าที่ที่หน่วยงานอื่น เมื่อเป็นการมองว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หากเขียนว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยินดีที่จะให้ รองศาสตราจารย์ ดร.พิภพ อุดร ยังช่วยบรรยายใน รายวิชาดังต่อไปนี้ ซึ่ง มธ. ได้ให้ยืมตัวเต็มเวลาไปแล้ว แต่สามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานที่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้ และให้ รองศาสตราจารย์ ดร.พิภพ อุดร มาสอนที่ มธ. จะเป็นการทำให้ สอดคล้องกับการยืมตัวเต็มเวลา ประเด็นที่สอง เป็นการตอบข้อสอบถามของคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ คือ หลักการยืมตัว อาจารย์ที่ถูกยืมตัวก็ยังสังกัด มธ. ดังนั้น ในประเด็นเรื่องการประเมินเลื่อนขึ้นเงินเดือน แม้อาจารย์ที่ถูกยืมตัวจะไม่ได้ทำงานที่คณะฯ ก็จริง แต่ผลการประเมินการเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงานที่ยืมตัวไป ควรจะต้องถูกนำมาพิจารณาทางฝั่งของ มธ. ด้วย การไม่ประเมินเลยหรือให้คะแนนเป็นศูนย์อาจไม่เป็นธรรม ทั้งนี้ การไม่มีหลักเกณฑ์แน่ชัดและทำไปตามความเข้าใจที่มีอยู่อาจก่อให้เกิดปัญหาได้

๑๒. ประธานกล่าวว่า เนื่องด้วยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้ขอความอนุเคราะห์ยืมตัว รองศาสตราจารย์ ดร.พิภพ อุดร เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านวิชาการและนวัตกรรม มีกำหนดระยะเวลา ๑๐ เดือน เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และการจ่าย ค่าตอบแทน กำหนดจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ในอัตราเดือนละ ๑๐๕,๐๐๐ บาท ซึ่งเป็นไปตาม

หลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ ในส่วนของเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการและสิทธิประโยชน์อื่นใด ให้เป็นไปตามข้อตกลงความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กับ มธ. ที่ได้พิจารณาหารือร่วมกันต่อไป เพื่อไม่ให้เสียหายกับเจ้าตัวที่จะต้องไปปฏิบัติหน้าที่ที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ ขอให้คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มธ. และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยหารือร่วมกัน เพราะจะเป็นเรื่องภาระงานสอนที่คณะฯ มอบหมาย หรือจะเขียนแบบที่คนบตีคณะนิติศาสตร์กล่าว คือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้ยืมตัวไปปฏิบัติงานและยินดีที่จะให้มาช่วยสอนที่คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มิฉะนั้นจะย้อนแย้งกับคำว่าปฏิบัติงานเต็มเวลา โดยข้อเท็จจริงคือไปปฏิบัติงานเต็มเวลา แต่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยยินดีให้มาสอนที่คณะฯ ได้ ส่วนเรื่องสิทธิสวัสดิการอาจจะคงไว้ว่า ขอให้คณะฯ กับมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยไปหารือร่วมกัน แต่ขอให้ เป็นธรรมกับทุกฝ่าย โดยสรุปมติได้ดังนี้ คือ เห็นชอบให้ไปปฏิบัติงาน แต่เรื่องสิทธิสวัสดิการให้เป็นการไปดำเนินการตามข้อตกลงระหว่าง มธ. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทั้งนี้โดยให้คำนึงถึงความเป็นธรรมสำหรับทุกฝ่าย

คนบตีคณะรัฐศาสตร์กล่าวว่า มติข้างต้นยังขาดเรื่องภาระงานสอน

ประธานกล่าวว่า ให้เพิ่มเติมเรื่องภาระงานสอนตามที่คณะฯ เสนอมาตามมติ คณะกรรมการประจำคณะฯ และหลังจากกรณีนี้ ขอให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนเพื่อจะได้ไม่ต้องใช้เวลาในการพิจารณามากใน ก.บ.ม. โดยอาจจะทำเป็นทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก หากไม่เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ จะต้องให้หน่วยงานที่ยืมตัวปฏิบัติตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ มิฉะนั้นจะไม่ยืมตัว เพราะจะทำให้เกิดปัญหาในภายหลัง โดยอาจกำหนดไม่เกิน ๔ ทางเลือก และหน่วยงานที่ยืมตัวต้องปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้

คนบตีคณะวิศวกรรมศาสตร์กล่าวว่า แนวทางที่จะพิจารณาจะเป็นแนวทางที่ทุกคณะต้องปฏิบัติตามเหมือนกันหรือไม่

ประธานกล่าวว่า สามารถเลือกได้จาก ๔ แนวทางที่จะกำหนดไว้ในเรื่องการยืมตัว สมมติหน่วยงานอื่นจะยืมตัว จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของ ๔ แนวทางนี้ ซึ่งหากเป็นไปตาม ๔ แนวทางนี้ จะเป็นการง่าย แต่หากไม่เป็นไปตาม ๔ แนวทางนี้ คือ จะไม่ให้ยืมตัว หรืออาจจะไม่ได้รับการอนุมัติ ซึ่งการยืมตัวจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในภายหลัง ส่วนเรื่องเงื่อนไขและสิทธิประโยชน์มหาวิทยาลัย คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จะพิจารณาร่วมกันต่อไป

มติที่ประชุม

๑. เห็นชอบให้ยืมตัว นายพิภพ อุดร พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ สังกัดคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านวิชาการและนวัตกรรม ณ มหามกุฏราชวิทยาลัย (แบบเต็มเวลา) ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

๒. ให้กำหนดภาระงานสอนตามมติคณะกรรมการประจำคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ (นัดพิเศษ) เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ซึ่งมอบหมายให้สอนในภาคการศึกษาที่ ๒/๒๕๖๘ หลักสูตรควบตรีโททางการบัญชีและบริหารธุรกิจและมอบหมายรายวิชา BI ๓๐๒ Business Planning จำนวน ๓ กลุ่ม ๆ ละ ๑๒ ชั่วโมง ส่วนภาคการศึกษา ๑/๒๕๖๙ คณะฯ จะพิจารณามอบหมายภาระงานสอนต่อไป

๓. เรื่องสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ให้ดำเนินการตามข้อตกลงระหว่างมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี และมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย ซึ่งจะได้ออกแถลงการณ์ต่อไป โดยให้คำนึงถึง ความเป็นธรรมสำหรับทุกฝ่าย

๔. มอบหมายให้รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ การยืมตัวพนักงานมหาวิทยาลัยของ มธ. ไปปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานภายนอกให้มีความชัดเจน โดยให้กำหนดไว้ไม่เกิน ๔ แนวทาง ทั้งนี้ หน่วยงานที่ขอยืมตัวพนักงานมหาวิทยาลัยของ มธ. ไปปฏิบัติงานต้อง ปฏิบัติตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ และนำเสนอ ก.บ.ค. และ ก.บ.ม. พิจารณาต่อไป

๕.ให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอเพื่อทราบ

๔.๑ เรื่อง รายงานจำนวนอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภท ในรอบ ๕ ปีที่ผ่านมา

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ตามที่คณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๘ ได้มีมติมอบหมายให้ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์รายงานจำนวนอัตรากำลังบุคลากรในแต่ละคณะในรอบ ๕ ปีที่ผ่านมา เพื่อให้ คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยได้รับทราบสถานการณ์ด้านกำลังคนของมหาวิทยาลัยโดยรวม นั้น

ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ดำเนินการรวบรวม วิเคราะห์ และจัดทำรายงานข้อมูล อัตรากำลังบุคลากรของมหาวิทยาลัยตามที่ได้รับมอบหมาย สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงในด้านกำลังคน ของส่วนงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการประเมินความเพียงพอและความเหมาะสมของบุคลากร ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เพื่อช่วยใน การวางแผนทรัพยากรบุคคลรองรับการดำเนินงานในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรายงานดังกล่าว ประกอบด้วยข้อมูลสำคัญ ดังนี้

๑. ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรหน่วยงานจัดการเรียนการสอน ปี ๒๕๖๘ เพื่อแสดงจำนวนและ สัดส่วนของบุคลากรในแต่ละส่วนงาน เพื่อให้เห็นภาพรวมของกำลังคนในปัจจุบัน

๒. ข้อมูลอัตรการเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยของบุคลากร ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘ เพื่อแสดงแนวโน้มการ เพิ่มขึ้นหรือลดลงของบุคลากรทุกประเภทในช่วงระยะเวลา ๕ ปี

๓. ข้อมูลอัตรการเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยของบุคลากรสายวิชาการ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘ แสดงแนวโน้มความเคลื่อนไหวของกำลังคนในตำแหน่งสายวิชาการ

๔. ข้อมูลอัตรการเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘ เพื่อแสดงการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสายสนับสนุนในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

ที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและข้อสังเกตบางประการ ดังนี้

๑. ประธานกล่าวว่า ในการประชุม ก.บ.ม. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๘ ที่ประชุมมีมติมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์รายงานจำนวนอัตรากำลังบุคลากรในแต่ละคณะ ในรอบ ๕ ปีที่ผ่านมา เนื่องจากช่วงที่ตนเองเป็นรองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบุคลากรทั้งหมด ประมาณกว่า ๙,๐๐๐ คน ซึ่ง มธ. พยายามที่จะควบคุมอัตรากำลังบุคลากรใน มธ. แต่ปัจจุบันมีบุคลากร ประมาณ ๑๐,๐๐๐ คน มีจำนวนเพิ่มขึ้นมาประมาณ ๑๐% จึงต้องการทราบจำนวนบุคลากรที่เพิ่มขึ้นเพิ่มในส่วนใด

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์กล่าวว่า จำนวนบุคลากรที่เพิ่มขึ้น คือ สายสนับสนุนวิชาการ โดยเฉพาะของโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และหน่วยงานอื่น ๆ

ประธานกล่าวว่า มีข้อมูลของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติหรือไม่
รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์กล่าวว่า ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังไม่มี
ข้อมูลของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

ประธานกล่าวว่า หากจำนวนบุคลากรที่เพิ่มขึ้นมา ๑๐% ส่วนใหญ่อยู่ที่โรงพยาบาลฯ
จะไม่เป็นปัญหาใด เนื่องจากภารกิจโรงพยาบาลฯ เพิ่มขึ้น และส่วนใหญ่จ้างบุคลากรด้วยเงินรายได้
แต่ข้อมูลรายงานจำนวนอัตราากำลังที่แสดงไม่มีข้อมูลของโรงพยาบาลฯ จึงไม่สามารถอธิบายสาเหตุจำนวน
บุคลากรที่เพิ่มขึ้นได้

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์กล่าวว่า ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะ
ดำเนินการเพิ่มเติมข้อมูลของโรงพยาบาลฯ ต่อไป ในช่วงที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลอาจจะตกหล่นไป

ประธานกล่าวว่า เมื่อพิจารณาจากข้อมูลแล้ว พนักงานสายสนับสนุนวิชาการของสถาบันภาษาลดจำนวนลง ๗.๑๖% ซึ่งลดเป็นจำนวนมากที่สุด ในอดีตจะไม่มีการเพิ่มจำนวนบุคลากรและต้องมีสัดส่วน
๐.๗๕ ต่ออาจารย์ ๑ คน

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์กล่าวว่า โรงพยาบาลฯ มีจำนวนบุคลากร
เพิ่มขึ้นในรอบ ๕ ปี ประมาณ ๑,๒๐๐ คน จาก ๓,๓๐๐ คน เป็น ๔,๕๐๐ คน

ประธานกล่าวว่า โดยสรุปการเพิ่มขึ้นของจำนวนบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญในรอบ ๕ ปี
ที่ผ่านมา ส่วนใหญ่มาจากโรงพยาบาลฯ

๒. รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพและบริหารการเปลี่ยนแปลงกล่าวว่า ในช่วงที่ต้องมีการ
รายงาน EdPEX ของมหาวิทยาลัย ประเด็นที่จะถูกสอบถาม คือ แผนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย ซึ่งต้องมีการ
คาดการณ์ในอีก ๕ ปีข้างหน้า ควรจะมีบุคลากรจำนวนเท่าใด ซึ่งเชื่อมโยงกับเรื่องของแผนหรือทิศทางของ
มหาวิทยาลัย ในส่วนของคณะ สำนัก สถาบันต่าง ๆ จะถูกสอบถามเช่นเดียวกัน กรณีนี้อาจจะต้องมีการ
วิเคราะห์ทั้งในภาพทิศทางของส่วนงานต่าง ๆ จะมีแผนในเรื่องของการเปิดหลักสูตร การปรับหลักสูตร
ทั้งสายวิชาการหรือสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อที่จะดำเนินการให้เห็นภาพรวมของมหาวิทยาลัย รวมถึงมี
หลักเกณฑ์ในการอนุมัติ สิ่งใดคือ สิ่งที่จะเห็นควรที่จะเพิ่มหรือเพิ่มได้ไม่เกินสัดส่วนเท่าใดตามแผนอัตรากำลัง

ประธานกล่าวว่า ในกรณีนี้ยังไม่เคยดำเนินการมาก่อน ในช่วงที่ตนเองดำรงตำแหน่ง
รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะมีการกำหนดหลักเกณฑ์เพียงอย่างเดียว คือ อัตราส่วนของ
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการต่อสายวิชาการอยู่ที่ ๐.๗๕ : ๑ ไม่มีแผนหรือหลักเกณฑ์อื่นใด

๓. คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์กล่าวว่า รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์แจ้งว่า
มีอาจารย์คนหนึ่งร่วมดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังต่ออาจารย์หลักสูตรหรือจำนวนนักศึกษา มีตัวเลข
เบื้องต้นหรือมีเกณฑ์มาตรฐานที่เทียบกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ในหลักสูตรกลุ่มต่าง ๆ เช่น
กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีควรจะมียอดอัตรากำลังของอาจารย์กับสายสนับสนุนวิชาการต่อจำนวนนักศึกษาเท่าใด
เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการให้เป็นแนวทางเดียวกัน ควรเพิ่มหรือลดอัตรากำลังในส่วนใด

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์กล่าวว่า ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเสนอ
ก.บ.ม. ในการประชุมครั้งต่อไป ในการรายงานเกี่ยวกับจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมตามวิธี แนวคิด และ
ข้อจำกัดต่าง ๆ ที่ได้จากรายงานของผู้วิจัยที่ดำเนินการให้กับฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์

๔. คณบดีคณะรัฐศาสตร์กล่าวว่า ข้อมูลที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์รายงานมาเป็น
ประโยชน์ แต่โดยส่วนตัวให้ความสำคัญกับงบประมาณที่ต้องใช้มากกว่าจำนวนบุคลากร ซึ่งแต่ละส่วนงาน
อาจจะต้องไปประเมินศักยภาพของตัวเอง เช่น ในอีก ๖ - ๑๐ ปีข้างหน้า สมมติเงินเดือนเลื่อนขึ้นปีละ ๓.๕%
สุดท้ายแล้ว จะต้องรับผิดชอบรายจ่ายเท่าไรในส่วนบุคลากรทั้งหมดที่เป็นบของส่วนงาน ไม่รวมงบคลัง
รวมถึงสวัสดิการทุกอย่างและประกันสังคมด้วย ส่วนงานมีงบประมาณพอรองรับหรือไม่ หากไม่พอ ก็ต้องหาทางออก

อาจต้องคุม หรือลดจำนวนบุคลากร ซึ่งมักเป็นแผนระยะยาวที่เกี่ยวข้องผู้บริหารต่างชุด จึงอาจเป็นการดำเนินการที่มีความลำบาก เพราะการส่งต่อนโยบายเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน

๕. คณบดีคณะนิติศาสตร์กล่าวว่า ขอสันนิษฐานความเห็นของคณบดีคณะรัฐศาสตร์ เนื่องจากประเด็นดังกล่าวเป็นปัญหา เพราะไม่มีหลักเกณฑ์กำหนดและขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารแต่ละชุดอาจจะไม่เหมือนกัน ในกรณีของคณะนิติศาสตร์จำนวนบุคลากรสวนทางกัน คือ บุคลากรสายวิชาการมีจำนวนลดลง ขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีจำนวนเพิ่มขึ้น และเมื่อเป็นสัญญาจ้างต่อเนื่อง หากจะยุติสัญญาจะทำได้ เนื่องจากจะมีประเด็นปัญหาทางกฎหมายตามมา หากมหาวิทยาลัยมีทิศทาง มีนโยบาย หรือมีเกณฑ์ที่ชัดเจนในเรื่องการจ้างบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการหรือสายวิชาการจะเป็นเรื่องที่ดี ในปัจจุบันมีหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรสายวิชาการค่อนข้างเข้มงวดมาก ในขณะที่สายสนับสนุนวิชาการมีหลักเกณฑ์ที่ไม่ค่อยมีความชัดเจน เช่น แบบประเมินต่าง ๆ ที่ถูกใช้มาเมื่อประมาณ ๒๐ - ๓๐ ปี ที่ผ่านมา ซึ่งยังไม่สื่อถึงประสิทธิภาพ เมื่อเป็นเช่นนี้หลายคณะแม้แต่คณะนิติศาสตร์ค่อนข้างกังวลในเรื่องของการประเมิน เพราะหากไม่มีการประเมินต่อสัญญาหรือให้คะแนนความดีความชอบน้อยจะมีการร้องเรียน ร้องทุกข์ หรือเป็นคดีในศาล หากมีการปรับปรุงแบบของหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของสายสนับสนุนวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น จะทำให้มีระบบในเรื่องของการเตือนและยุติสัญญาที่ชัดเจนขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สามารถที่จะลดจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่มีผลงานได้ ปัจจุบันในหลายคณะใช้วิธีการแก้ปัญหา คือ บุคลากรเดิมยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะจ้างบุคลากรใหม่เข้ามาเพราะอำนาจในการจ้างพนักงานส่วนงานหรือพนักงานตามภารกิจอยู่ที่คณะ ดังนั้น เมื่อมหาวิทยาลัยไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนหรือไม่มีข้อกำหนดในส่วนนี้ คณะจะจ้างบุคลากรใหม่ได้เรื่อย ๆ เรื่องนี้เป็นเรื่องที่ท้าทายสำหรับคณะนิติศาสตร์ที่จะต้องไปดำเนินการต่อไป

๖. คณบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์กล่าวว่า เรื่องของอัตรากำลังจะเชื่อมโยงโดยตรงกับจำนวนภาระงาน ในบางส่วนสามารถลดอัตรากำลังได้ กรณีของนักวิชาการเงินและบัญชีของคณะฯ มีจำนวน ๕ คน เพราะปฏิบัติงานทั้งในส่วนที่เป็น Paper-based, Computer-Based, ERP (Enterprise Resource Planning) และ TCAS (Thai University Center Admission System) ซึ่งภาระงานค่อนข้างมากและซับซ้อน หากคณะฯ ใช้ในส่วนของ Computer-Based อย่างเดียวจะสามารถลดอัตรากำลังได้ประมาณครึ่งหนึ่งของทั้งหมดเฉพาะในส่วนของการรายงานบัญชี หรือในส่วนของการสารสนเทศ หากรวบรวมข้อมูลให้มาอยู่ที่เดียวกัน และให้ทางมหาวิทยาลัยบริหารจัดการและคณะไม่ต้องดูแลในเรื่องของระบบสารสนเทศ ซึ่งจะเชื่อมโยงกับ EdPEX หากมหาวิทยาลัยสามารถรับผิดชอบในส่วนนี้ได้ จะสามารถลดจำนวนบุคลากรที่จะต้องดูแลในเรื่องของสารสนเทศของคณะฯ ได้ สำหรับจำนวนอาจารย์ก็เช่นเดียวกัน กรณีวิชากลางของมหาวิทยาลัย เช่น วิชา TU วิชาดิจิทัล ซึ่งคณะฯ ต้องหาอัตรากำลังของอาจารย์ที่มาสอน หากมหาวิทยาลัยรับผิดชอบในส่วนนี้ โดยเฉพาะในส่วนของการหลักสูตรนานาชาติพบว่ายังขาดอาจารย์ที่จะมาสอน และอาจารย์ที่เป็นเจ้าของวิชาคณะนั้น บางครั้งมีภาระงานที่ค่อนข้างมาก และจะต้องหาอาจารย์มาสอนอีกจะเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้น จึงต้องมีการจ้างอาจารย์เพิ่มขึ้น

๗. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกล่าวว่า สำหรับโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกำลังดำเนินการทำแผนระยะ ๔ ปี เกี่ยวกับเรื่องของบุคลากร ซึ่งยังไม่เคยได้ดำเนินการมาก่อน ในอดีตเมื่อมีการขยายตัว จะเพิ่มจำนวนบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะมีตัวอย่างที่ทำให้พิจารณาถึงมุมมองทางการเงินและเทคโนโลยี ปัจจุบันจะมีการให้ทุนสนับสนุนกับพยาบาล แต่เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการดูแล ทำให้มีการลาออกน้อยลง ที่ผ่านมามีการให้ทุนและในอนาคตจะต้องมีการดูแลบุคลากรให้ดี เพื่อจะทำให้มีบุคลากรที่เพียงพอและส่งผลให้การกำหนดแผนของโรงพยาบาลฯ มีความชัดเจนและสอดคล้องไปกับทิศทางการเติบโต ทำให้มีการเตรียมบุคลากรให้พร้อมและมีความคุ้มค่าในทางการเงิน

จากการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลฯ โรงพยาบาลฯ จะต้องมีการใช้งบประมาณอีกประมาณ ๑,๒๐๐ ล้านบาท ใน ๓ - ๕ ปีข้างหน้า ซึ่งจะต้องหาเพิ่มสำหรับการก่อสร้างอาคารและการจ้างบุคลากร หากไม่คำนึงถึงเรื่องดังกล่าว จะทำให้มีความเสี่ยงที่สูงขึ้น และควรมีการนำเทคโนโลยีมาทดแทนในบางส่วน เช่น การใช้ Robotic Process Automation (RPA) จะช่วยลดจำนวนบุคลากรในการประสานกับ กรมบัญชีกลางได้ ซึ่งจะเป็นทิศทางหนึ่งที่จะมาช่วยได้ แต่อาจจะต้องดำเนินการ ๒ แนวทาง คือ ใช้การวิเคราะห์ Top - down โดยมหาวิทยาลัยซึ่งได้ดำเนินการอยู่แล้วเป็นเรื่องที่ดีมาก และควรจะให้ทุกคณะ/หน่วยงานจัดทำแผนของตนเองและมหาวิทยาลัยรวบรวม ไม่ใช่เพียงรวบรวมข้อมูล แต่ต้องมีการวิเคราะห์แผนว่า มีความรัดกุมทั้งในด้านการเงินและเทคโนโลยี มีการใช้ Copilot ก็หวังเพื่อจะได้ใช้ร่วมกันได้ และสามารถลด จำนวนฝ่ายเลขานุการหรือฝ่ายธุรการได้เท่าใด มหาวิทยาลัยบางแห่งเริ่มมีการใช้เป็นนโยบายหนึ่งแล้ว ซึ่งจะช่วยให้ภาพลักษณ์ดี ประสิทธิภาพดี และการบริหารบุคคลดี ขอเชิญชวนทุกหน่วยงานดำเนินการและ มหาวิทยาลัยรวบรวมวิเคราะห์และให้ข้อเสนอแนะ ๒ - ๓ รอบ เพื่อให้เข้าใจตรงกัน และเมื่อนำเสนอกับ ภายนอกทำให้เห็นว่า แนวคิดของมหาวิทยาลัยมีการมองไปข้างหน้าในเชิงของความยั่งยืน ทั้งในด้านการเงิน และการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างจริงจัง

๘. คณบดีคณะรัฐศาสตร์กล่าวว่า ในเบื้องต้นมหาวิทยาลัยควรจะพัฒนาดัชนีชี้วัด (Indicator) เพราะเรื่องนี้เป็นเรื่องที่ใช้ระยะเวลา ซึ่งหากคณบดีดำรงตำแหน่งเพียงวาระเดียวจะดำเนินการไม่ทัน เพราะบางเรื่องใช้ระยะเวลา ๖ - ๑๐ ปี อย่างถ้าดูเอกสารประกอบของวาระที่ ๔.๓ เรื่องเงินสะสม พอมองความเปลี่ยนแปลงระดับ ๑๐ ปีขึ้นไป จะเห็นแนวโน้มที่ชัดเจนว่า น่ากังวลหรือไม่ แค่นั้น แต่คณบดีส่วนใหญ่ เน้นมองภาพในช่วง ๓ - ๖ ปีตามวาระการดำรงตำแหน่ง ในทำนองเดียวกัน กรณีบุคลากร ถ้ามหาวิทยาลัยมี ดัชนีชี้วัดและทำเป็นระบบตามที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลฯ ได้กล่าวไป ก็น่าจะช่วยเตือนคณบดีได้ว่า คณะของตนมีปัญหาในระยะยาวเกิน ๓ ปี หรือ ๖ ปีที่ต้องจัดการหรือไม่ นอกจากนี้ ขอขยายความเรื่องที่ทำให้ ความสำคัญกับงบประมาณมากกว่าจำนวนบุคลากรว่า จากที่คณบดีคณะนิติศาสตร์ได้กล่าวว่า คณะฯ มี บุคลากรสายวิชาการลดลง แต่สายสนับสนุนวิชาการเพิ่มขึ้น ปกติแล้วสายวิชาการเป็นงบคลัง แต่สายสนับสนุน วิชาการส่วนใหญ่เป็นงบส่วนงาน ในกรณีของคณะรัฐศาสตร์ หากสายวิชาการเพิ่มขึ้น คณะฯ ไม่มองว่าเป็นปัญหาเพราะไม่ใช่เงินของคณะฯ แต่หากสายสนับสนุนวิชาการเพิ่มขึ้น คณะฯ มองเป็นปัญหาเพราะเป็น เงินของคณะฯ ดังนั้น การเอาร้อยละของการเพิ่มลดของบุคลากร ๒ สายมาเฉลี่ยรวมกัน จึงอาจทำให้มองเห็น ภาพภาระงบประมาณของคณะไม่ชัด ควรดูจากงบประมาณจะดีกว่าว่า งบประมาณที่คณะใช้กับบุคลากรคือเท่าไร การพัฒนาดัชนีชี้วัด ถ้าจะทำ ก็ควรคำนึงถึงประเด็นนี้ด้วย

๙. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญจิรา ฉัตรพรรณรังสี แทนคณบดีคณะศิลปศาสตร์ กล่าวว่า ในเรื่องของปัญหาอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ บางครั้งจะมีบุคลากรที่ทำงานไม่มี ประสิทธิภาพหรือไม่เป็นไปตามเป้าหมาย แต่ไม่สามารถยุติสัญญาจ้างได้ เนื่องจากหากบุคลากรไม่ผ่านการ ประเมินในปีที่หนึ่ง ตามหลักเกณฑ์จะกำหนดให้มีการทำแผนพัฒนาตนเอง และหากยังไม่ผ่านการประเมินในปีที่สอง จะให้ทำแผนการพัฒนาตนเองเช่นเดียวกัน และหากยังไม่ผ่านในปีที่สาม จึงจะสามารถเสนอเรื่องให้อธิการบดี ลงนามยุติสัญญาจ้างได้ ซึ่งในระหว่างนี้คณะฯ ไม่สามารถจ้างคนใหม่แทนได้ ขอให้พิจารณาหลักเกณฑ์ดังกล่าว อีกครั้งหนึ่ง

๑๐. รองอธิการบดีฝ่ายการคลังกล่าวว่า ขอสนับสนุนเรื่องนโยบายการใช้ทรัพยากรร่วมกัน โดยเฉพาะเรื่องทางการเงินเนื่องจากเป็นภาระของคณะ แต่จากประสบการณ์ที่ผ่านมาแม้ว่าจะมีกองบริหาร การคลังกลุ่มภารกิจ แต่คณะยังไม่ได้มอบหมายให้ส่วนกลางช่วยดูแล ส่วนหนึ่งเคยมีแนวคิด ต้องการที่จะดึง บุคลากรที่ทำงานด้านการเงินมารวมกันและวิธีการจ่ายเงินจะจ่ายอย่างไรค่อยหารือกันอีกครั้ง แต่เมื่อเจ้าหน้าที่ เห็นว่าสวัสดิการของคณะดีกว่าก็จะไม่มาทำงานที่ส่วนกลาง เพราะฉะนั้นหากจะทำแผนขอเสนอว่าต้องมีการ

ใช้ทรัพยากรร่วมกัน โดยเฉพาะในเรื่องทางการเงินก็ต้องใช้ร่วมกันด้วย ไม่เฉพาะเพียงการส่งคนมาทำงานหรือดึงคนกลับไปทำงาน แต่ไม่ทำให้ทรัพยากรด้านการเงินร่วมกัน ในอนาคตจะต้องมีเรื่องของสวัสดิการบำนาญ ซึ่งต้องพยายามใช้ทรัพยากรร่วมกัน แต่จะเป็นสัดส่วนเท่าใดต้องมาหารือกันอีกครั้ง จากที่ได้หารือกับรองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ หากจะต้องมีการดำเนินการเรื่องสวัสดิการบำนาญ คณะจะต้องมีส่วนร่วมอย่างไร เพราะส่วนที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยยังคงยังสามารถที่จะดำเนินการได้ แต่ส่วนที่เป็นพนักงานเงินรายได้ของคณะจะบริหารจัดการอย่างไร ซึ่งพอร์ตการลงทุนของคณะน่าจะสามารถดำเนินการได้ เพราะเงินของมหาวิทยาลัยน้อยกว่าเงินของทุกคณะรวมกัน แต่หากมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างเหมาะสมจะสามารถดำเนินการได้ เพื่อจะได้เห็นว่าปัจจุบันพอร์ตการลงทุนของแต่ละคณะเป็นอย่างไร หลังจากที่ได้ทำระเบียบการเงินใหม่ โดยคณบดีคณะนิติศาสตร์ซึ่งอดีตดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีฝ่ายการคลังได้เริ่มดำเนินการไปแล้ว ซึ่งเป็นรายงานทางการเงิน และได้ให้คณะส่งรายงานข้อมูลการเงินมาใหม่และเห็นว่าพอร์ตการลงทุนแต่ละคณะมีการกระจายอย่างไร แม้คณบดีอาจจะพิจารณาว่าผ่านเกณฑ์ทั้งหมด แต่เมื่อมหาวิทยาลัยนำข้อมูลทั้งหมดมารวมกันแล้วความเสี่ยงอาจจะสูงกว่าเดิม จะต้องมีการดำเนินการเรื่องนี้ใหม่ แต่ในเชิงของการจัดสรรทรัพยากร หากคณบดีทุกคณะยอมรับร่วมกันก็สามารถพัฒนาระบบนี้ได้ และหากพัฒนาระบบไปแล้วท้ายสุดคณะไม่ส่งข้อมูลมาที่ส่วนกลางก็จะเกิดปัญหาแบบเดิม ช่วงที่ตนเองดำรงตำแหน่งคณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ตนเองไม่ยอมส่งข้อมูลมาที่ส่วนกลาง แต่เมื่อดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีฝ่ายการคลังเห็นว่า มีความจำเป็นบางอย่างที่จะต้องเห็นข้อมูลร่วมกัน และขอสนับสนุนในเรื่องของงานการเงินที่ใช้เทคโนโลยี ERP (Enterprise Resource Planning) และให้บุคลากรมาฝึกอบรมและใช้ทรัพยากรร่วมกันที่ส่วนกลาง

๑๑. ประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยกล่าวว่า ในส่วนของสายสนับสนุนวิชาการกรอบตำแหน่งของส่วนงาน ประเด็นสำคัญลำดับแรกที่ต้องมีการประเมินว่าต้องเพิ่มหรือลดเท่าใด จากการที่ตนเองได้ประเมินบุคลากร เห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องของเกณฑ์การประเมินในมิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการประเมิน ซึ่งต้องมีการปรับปรุง รวมถึงต้องวัดผลให้ตรงและถูกต้องตามภาระงานจริง เนื่องจากเกณฑ์ปัจจุบันเป็นเกณฑ์ที่ใช้มานานแล้ว และในช่วงที่มีการประเมินหัวหน้าส่วนงานก็จะอยู่ในองค์ประกอบของคณะกรรมการประเมิน ซึ่งควรมีการเพิ่มกรอบในการประเมิน เพราะการเพิ่มกรอบการประเมินจะมาจากส่วนงานเป็นหลักว่าภาระงานนี้ต้องเพิ่มหรือลดคนเท่าใด บางครั้งบุคลากรอาจจะเสนอว่า มีภาระงานมากและหนักเกินไป แต่ผู้บริหารต้องกลั่นกรองว่า ควรที่จะเพิ่มจำนวนบุคลากรจริงหรือไม่ และเห็นด้วยในเรื่องของแบบประเมินว่าควรต้องมีการปรับปรุงแก้ไขให้มีความทันสมัย

๑๒. รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพและบริหารการเปลี่ยนแปลงกล่าวว่า ในส่วนของการวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการกับสายสนับสนุนวิชาการต้องใช้คนละสูตรในการวิเคราะห์ เพราะสายวิชาการจะมีเรื่องของ FTES (Full Time Equivalent Student) ตามสาขาวิชาต่อจำนวนนักศึกษา รวมถึงเรื่องแผนงานที่แต่ละคณะจะเปิดหลักสูตร เพิ่มหลักสูตร และลดหลักสูตร ซึ่งต้องคำนวณในส่วนนั้นด้วยสำหรับในเรื่องของงบประมาณ ต้นทุนด้านบุคลากรก็มีจำนวนมากและอยู่ในแผนกลยุทธ์การเงินในส่วนต่าง ๆ รวมทั้งมหาวิทยาลัยด้วย แต่ส่วนของสายสนับสนุนวิชาการอาจจะต้องมีอีกสูตรหนึ่งในเรื่องของแผนการวิเคราะห์ ในส่วนของ Quality Tools ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ กองพัฒนาคุณภาพจะหารือกับรองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ และอาจจะมีการอบรมเรื่องนี้ให้กับผู้เกี่ยวข้องได้ทราบว่า มีเครื่องมือวิเคราะห์และส่วนประกอบใดที่แต่ละหน่วยงานน่าจะมีข้อมูลอยู่และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้

๑๓. ประธานกล่าวว่า หลังจากที่ได้รับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แล้ว สิ่งที่จะต้องดำเนินการ คือควรต้องมีแผนเรื่องบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่สามารถนำไปใช้ได้จริงจริง มิฉะนั้นจะเกิดกรณีตามที่เป็นอยู่ และบางครั้งไม่มั่นใจว่า บุคลากรที่เพิ่มขึ้นปฏิบัติงานในส่วนใดและมีภาระงานอย่างไร และมีหลายคนได้เสนอ

เรื่องของการปรับแผนอัตรากำลัง สุดท้ายที่ประชุมไม่ได้พิจารณาอย่างจริงจังและอนุมัติตามที่เสนอมา การปรับแผนอัตรากำลังเมื่อหน่วยงานเสนอเรื่องมาและแจ้งว่าใช้เงินของหน่วยงาน ที่ประชุมก็อนุมัติโดยตลอด ไม่เคยมีความเห็นว่าเป็นไม่เห็นชอบ ซึ่งเป็นเช่นนี้มามากกว่า ๑๐ ปี ประเด็นดังกล่าวถือเป็นประเด็นที่สำคัญ ในกรณีของคณะนิติศาสตร์ได้หารือกับคณบดี และพบว่าเมื่อไปบริหารคณะของตนเองพบในเรื่องของรายจ่าย บุคลากรก็มีความกังวล จึงต้องกลับไปทบทวนใหม่ ซึ่งเมื่อทบทวนแล้วบุคลากรในคณะก็เกิดความไม่พอใจ เนื่องจากสิ่งที่เคยได้รับต้องถูกตัดไป แต่สำหรับผู้บริหารเรื่องดังกล่าวจำเป็นต้องดำเนินการ ในกรณีของ คณบดีคณะรัฐศาสตร์ที่กล่าวถึงเรื่องการให้ความสนใจในด้านงบประมาณมากกว่าจำนวนบุคลากร ซึ่งเป็นอีก แนวคิดหนึ่ง โดยอาจนำงบประมาณไปใช้จ่ายบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีค่าจ้างต่ำกว่าและทำงานได้คุ้มค่างกว่า ในการประชุมครั้งต่อไปขอให้รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์รายงานการทบทวนจำนวนบุคลากร ตามสูตรที่ได้มีการคิดวิเคราะห์ไว้ นำมาสรุปให้ที่ประชุมรับฟังประมาณ ๑๕ นาที และแจกเอกสารสรุปข้อมูล ให้กรรมการไปพิจารณา ซึ่งหลังจากที่ได้เห็นเอกสารประกอบการประชุมครั้งนี้ เห็นว่าถึงเวลาที่จะต้องมีการ จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยนำรายงานวิจัยมาเป็นตัวเริ่มต้น และนำความคิดเห็นจาก ก.บ.ม. ไปประกอบการ พิจารณา หลังจากนั้นมหาวิทยาลัยควรต้องดำเนินการในเรื่องการวางแผนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยเป็นแผน ระยะ ๕ ปี และมีการปรับปรุงแผนทุก ๕ ปี แต่แผนของมหาวิทยาลัยจะไม่สามารถดำเนินการได้ หากไม่มีข้อมูลของคณะ ซึ่งต้องใช้ข้อมูลของคณะมาเป็นส่วนประกอบในการพิจารณา จะไม่เหมือนองค์กรอื่นที่ ส่งข้อมูลจากบนลงล่างตามที่ผู้บริหารสั่งการและจะต้องดำเนินการตามคำสั่งนั้น แต่ของมหาวิทยาลัยจะต้องรับ ฟังข้อมูลจากล่างขึ้นบน ขอให้คณบดีทุกคณะรวบรวมข้อมูลว่า ความต้องการของบุคลากรของแต่ละคณะเป็นอย่างไร โดยอาจจะใช้เวลาในการดำเนินการประมาณ ๖ เดือน ในการจัดทำแผนบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย และภายในไตรมาสที่สองของปี ๒๕๖๙ จะนำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา เพื่อจะได้เป็นข้อตกลงร่วมกันว่า ต่อไปหากคณะหรือหน่วยงานใดเสนอขออัตรากำลังต้องอธิบายให้ได้ว่า สอดคล้องกับแผนบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัย จะไปช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนเป้าหมายใดของมหาวิทยาลัย ซึ่งต้องมาตกลงกันจะกำหนด เป้าหมายของมหาวิทยาลัยในทิศทางใด สมมติกำหนดเป็น Experiential Learning (การเรียนรู้จาก ประสบการณ์) หากกำหนดไว้เช่นนี้ เมื่อมีการเพิ่มสัดส่วนบุคลากรจะต้องมาช่วยผลักดันการดำเนินการตาม เป้าหมายนี้ หรือคณะอาจจะแจ้งว่าเพิ่มบุคลากรเพื่อที่จะเน้นเรื่องความสมดุลของการบริหารงานขององค์กร หรือของบุคคล ซึ่งสุดท้ายต้องมาพิจารณาร่วมกันว่า แผนที่กำหนดไว้จะมีเป้าหมาย และการปรับเพิ่มหรือลด จำนวนบุคลากรของแต่ละคณะสอดคล้องกับแผนของมหาวิทยาลัยหรือไม่ หรือจะมุ่งเน้นในด้านใด เช่น ด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Science and Technology) ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ (Health Science) เป็นต้น ซึ่งจะมีตัวแปรจำนวนมาก และในเรื่องของการเงินแต่ละคณะเพราะเมื่อเห็นเงินสะสมของบางคณะแล้ว มีความกังวลว่าจะดำเนินการต่อไปได้อย่างไรด้วยเงินจำนวนที่มีอยู่ ซึ่งต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและหาก เห็นตรงกัน ควรจะต้องมีแผนการดำเนินงาน แต่สิ่งที่สำคัญ คือ ต้องมีการบังคับใช้แผนบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยเพราะหากไม่มีการบังคับใช้ก็ไม่มีประโยชน์ และเพื่อที่จะเป็นเครื่องมือในการให้คณบดีอธิบายกับ ภาควิชา สาขาวิชา และบุคลากรในคณะว่า มีแผนบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกำหนดไว้เช่นนี้ จึงไม่สามารถเพิ่มอัตรากำลังได้ หากไม่ปฏิบัติตามแผนที่กำหนด ซึ่งที่ผ่านมามหาวิทยาลัยยังไม่เคยมีการ ดำเนินการเรื่องแผนบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ในสมัยที่ตนเองเป็นรองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ก็ไม่เคยดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ซึ่งถือเป็นข้อบกพร่องของตนเอง เมื่อเห็นจุดอ่อนแล้วควรที่จะดำเนินการ แก้ไขให้ดีขึ้นต่อไป

๑๔. คณบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์กล่าวว่า หากมหาวิทยาลัยจะกำหนดเกณฑ์หรือ คำจำกัดความในเรื่องของการประเมินที่ได้ระดับพอใช้ ดี ดีมาก ดีเด่น จะเป็นเรื่องที่ดีเพื่อที่คณะฯ จะได้ไป อธิบายแก่บุคลากรได้ เนื่องจากมีประเด็นข้อถกเถียงในเรื่องเกณฑ์การให้คะแนนทุกปี เพราะบุคลากรมองว่า

คณะฯ ไม่มีความยุติธรรมหรือช่วยเหลือพวกพ้องของตัวเอง หากมีเกณฑ์กลางจากมหาวิทยาลัยที่จะช่วยในการกำหนดระดับการประเมิน และมีคำอธิบายที่เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่จะอธิบายให้กับผู้ที่ไม่เห็นด้วยจะเป็นเรื่องที่ดี

ประธานกล่าวว่า เนื่องจากการกำหนดหลักเกณฑ์และคำอธิบายว่า คะแนนเท่าใดอยู่ในระดับใด เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินกี่เปอร์เซ็นต์ เพียงแต่การได้มาซึ่งเปอร์เซ็นต์ดังกล่าว นั้น ผู้ประเมินไม่ได้นับชิ้นงาน และสุดท้ายการพิจารณาคุณภาพงานจะใช้ดุลยพินิจของผู้ประเมินว่าให้คะแนนเท่าใด เช่น ให้คะแนน ๘๕ คะแนน แต่ไม่ทราบว่า ๘๕ คะแนนมาได้อย่างไร แต่ในเรื่องเกณฑ์ที่กำหนดไว้อยู่ เพราะฉะนั้นขอฝากให้คณบดีทุกคนไปสำรวจว่า คณะได้มีการเตรียมพร้อมสำหรับการมีแผนบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เพราะจะเชื่อมโยงกับระเบียบวาระเรื่องสวัสดิการบำนาญของมหาวิทยาลัยว่า ในขณะนี้ดำเนินการอยู่ในขั้นตอนใด ซึ่งสวัสดิการบำนาญของมหาวิทยาลัยจะจ่ายได้เฉพาะบุคลากรทรงบક્หลัง ส่วนบุคลากรเงินรายได้จะจ่ายไม่ได้เพราะจะมีความผิด เนื่องจากได้รับจัดสรรงบประมาณเป็นงบแผ่นดิน เพราะฉะนั้นเรื่องนี้จะเกี่ยวข้องกับคณะโดยตรงในเรื่องของการมีแผนบุคลากรของหน่วยงานกับมหาวิทยาลัย

มติที่ประชุม

รับทราบ

๔.๒ เรื่อง รายงานจำนวนอัตรากำลังบุคลากรทุกประเภท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ตามที่คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๗/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๕๒ ได้กำหนดให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์รายงานจำนวนอัตรากำลังบุคลากรทุกไตรมาส นั้น

๑. จำนวนบุคลากร รวมทั้งสิ้น ๑๐,๐๗๕ คน (รวมโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ)

จำแนกตามสาย

๑) สายวิชาการ ๒,๒๒๕ คน (ร้อยละ ๒๒.๐๘)

- คณาจารย์ประจำ ๒,๑๗๐ คน

- ครูกระบวนกร ๕๕ คน

๒) สายสนับสนุนวิชาการ ๗,๘๕๐ คน (ร้อยละ ๗๗.๙๒)

- โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ๔,๖๒๖ คน

- หน่วยงานอื่น ๆ ๓,๒๒๔ คน

จำแนกตามประเภท

- พนักงานมหาวิทยาลัย (รวมข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพ) เป็นบุคลากรที่มีมากที่สุด

จำนวน ๔,๑๓๗ คน (ร้อยละ ๔๑.๐๖)

- พนักงานเงินรายได้ จำนวน ๓,๗๙๙ คน (ร้อยละ ๓๗.๗๑)

- พนักงานมหาวิทยาลัย (ส่วนงาน) จำนวน ๑,๒๔๕ คน (ร้อยละ ๑๒.๓๖)

- ข้าราชการ จำนวน ๑๐๘ คน (ร้อยละ ๑.๐๗)

- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔๖ คน (ร้อยละ ๐.๔๖)

- ลูกจ้างชั่วคราวบคคล จำนวน ๘๘ คน (ร้อยละ ๐.๘๗)

- พนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจ จำนวน ๑๑๗ คน (ร้อยละ ๑.๑๖)

- อื่น ๆ ลูกจ้างโครงการ ลูกจ้างชั่วคราว ฯลฯ จำนวน ๕๓๕ คน (ร้อยละ ๕.๓๑)

๒. บุคลากร สายวิชาการ คณาจารย์ประจำ จำนวน ๒,๑๗๐ คน

จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

- ตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน ๑๒๗ คน (รวมร้อโปรดเกล้าฯ) คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๕ ของจำนวนบุคลากรสายวิชาการน้อยกว่าข้อมูล ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ จำนวน (วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๑๒๙ คน รวมร้อโปรดเกล้าฯ) คิดเป็น ร้อยละ ๑.๕๕

- ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน ๕๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๒๔ ของจำนวนบุคลากรสายวิชาการ น้อยกว่าข้อมูล ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๒๕ คน (วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๕๕๑ คน) คิดเป็นร้อยละ ๔.๕๔

- ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๘๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๐๑ ของจำนวนบุคลากรสายวิชาการน้อยกว่าข้อมูล ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๒ คน (วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๘๙๒ คน) คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๒

- ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน ๖๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๙๐ ของจำนวนบุคลากรสายวิชาการน้อยกว่าข้อมูล ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๒๘ คน (วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๖๕๕ คน) คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๗

จำแนกตามวุฒิการศึกษา

- วุฒิปริญญาเอก จำนวน ๑,๗๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๖๖ ของจำนวนบุคลากรสายวิชาการ ลดลงจากวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๒๐ คน (วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๑,๗๒๗ คน) คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๖ โดยภาพรวมบุคลากรสายวิชาการยังมีสัดส่วนวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ที่กำหนดสัดส่วนบุคลากรสายวิชาการต้องมีวุฒิระดับปริญญาเอก ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด ซึ่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีสัดส่วนวุฒิการศึกษามากกว่าเกณฑ์ คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๖๖

- วุฒิปริญญาโท จำนวน ๔๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๗๗ ของจำนวนบุคลากรสายวิชาการ ลดลงจากวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๓๓ คน (วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๔๖๒ คน) คิดเป็นร้อยละ ๗.๑๔

- วุฒิปริญญาตรี จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๗ ของจำนวนบุคลากรสายวิชาการ ลดลงจากวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๔ คน (วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๓๘ คน) คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๓

๓. บุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน ๓,๒๒๔ คน (ยกเว้น รพธ.)

ข้าราชการ จำนวน ๑๓ คน (ร้อยละ ๐.๔๐ ของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ) จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ก. ระดับตำแหน่งปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน ๑๑ คน แบ่งเป็น

- | | | |
|----------------------|-------|------|
| - ระดับปฏิบัติการ | จำนวน | ๑ คน |
| - ระดับชำนาญการ | จำนวน | ๗ คน |
| - ระดับชำนาญการพิเศษ | จำนวน | ๓ คน |

ข. ระดับตำแหน่งต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒ คน แบ่งเป็น

- | | | |
|-----------------|-------|------|
| - ระดับชำนาญงาน | จำนวน | ๒ คน |
|-----------------|-------|------|

พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๑,๑๘๘ คน รวมข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพ (ร้อยละ ๓๖.๘๕ ของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ) จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ก. ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก จำนวน ๑ คน

ข. ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า จำนวน ๔๑ คน

ค. ระดับตำแหน่งปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน ๑,๑๒๐ คน แบ่งเป็น

- | | | |
|-------------------|-------|--------|
| - ระดับปฏิบัติการ | จำนวน | ๖๐๔ คน |
| - ระดับชำนาญการ | จำนวน | ๔๕๕ คน |

- ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๖๑ คน
 - ง. ระดับตำแหน่งต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๖ คน แบ่งเป็น
 - ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๗ คน
 - ระดับชำนาญงาน จำนวน ๑๖ คน
 - ระดับชำนาญงานพิเศษ จำนวน ๓ คน
 - พนักงานเงินรายได้ จำนวน ๗๕๐ คน (ร้อยละ ๒๓.๒๖)
 - พนักงานมหาวิทยาลัย (ส่วนงาน) จำนวน ๑,๐๔๗ คน (ร้อยละ ๓๒.๔๘)
 - พนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจ จำนวน ๕๖ คน (ร้อยละ ๑.๗๔)
 - ลูกจ้างชั่วคราวบคคล จำนวน ๔ คน (ร้อยละ ๐.๑๒)
 - ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔๕ คน (ร้อยละ ๑.๔๐)
 - อื่น ๆ ลูกจ้างโครงการ ลูกจ้างชั่วคราว ฯลฯ จำนวน ๑๒๑ คน (ร้อยละ ๓.๗๕)
 - ๔. บุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำนวน ๔,๖๒๖ คน
 - พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๑,๒๐๕ คน รวมข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพ (ร้อยละ ๒๖.๐๕)
 - ก. ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน ๔ คน
 - ข. ระดับตำแหน่งปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน ๑,๑๖๒ คน แบ่งเป็น
 - ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๙๑๘ คน
 - ระดับชำนาญการ จำนวน ๒๑๐ คน
 - ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓๔ คน
 - ค. ระดับตำแหน่งต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๙ คน แบ่งเป็น
 - ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๑๖ คน
 - ระดับชำนาญงาน จำนวน ๒๓ คน
 - พนักงานเงินรายได้ จำนวน ๓,๐๐๖ คน (ร้อยละ ๖๔.๙๘)
 - ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน (ร้อยละ ๐.๐๒)
 - อื่น ๆ ลูกจ้างโครงการ ลูกจ้างชั่วคราว ฯลฯ จำนวน ๔๑๔ คน (ร้อยละ ๘.๙๕)
- สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม
จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

๔.๓ เรื่อง การปรับอัตรางบประมาณสมทบจากคณะเข้ากองทุนศึกษาต่อระดับปริญญาเอกของอาจารย์

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ตามที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีนโยบายสนับสนุนทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ณ ต่างประเทศ (ทุน มธ.) ให้แก่อาจารย์ประจำเป็นประจำทุกปี โดยมหาวิทยาลัยจัดสรรทุน ๒ ประเภท คือ ประเภทที่ ๑ สนับสนุนทุนเต็มจำนวน ๑.๕ ล้านบาท/ปี และประเภทที่ ๒ สนับสนุนทุนจำนวน ๗.๕ แสนบาท/ปี ตามระยะเวลาขั้นต่ำของหลักสูตร นั้น

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ มีมติให้มีการสนับสนุนทุนศึกษาต่อระดับปริญญาเอกของอาจารย์ ณ ต่างประเทศ ในลักษณะร่วมให้ทุน ๒ ฝ่าย (Matching) ระหว่างมหาวิทยาลัยกับคณะ/ส่วนงานต้นสังกัดของผู้รับทุน โดยกำหนด ดังนี้

๑. มหาวิทยาลัยสนับสนุนทุนเต็มจำนวน หรือสนับสนุนทุนบางส่วน ตลอดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ในส่วนของคณะ/ส่วนงานต้นสังกัดที่มีจำนวนเงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสด เงินลงทุนระยะสั้น เงินลงทุนระยะยาว หักภาระหนี้สินรวมไม่ถึง ๑๐๐ ล้านบาท

๒. คณะ/ส่วนงานต้นสังกัดที่มีจำนวนเงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสด เงินลงทุนระยะสั้น เงินลงทุนระยะยาว หักภาระหนี้สินเกินกว่า ๑๕๐ ล้านบาทขึ้นไป ให้สนับสนุนเงินทุนในอัตราส่วนร้อยละ ๒๐ และคณะ/ส่วนงานต้นสังกัดที่มีจำนวนเงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสด เงินลงทุนระยะสั้น เงินลงทุนระยะยาว หักภาระหนี้สินเกินกว่า ๑๐๐ ล้านบาท แต่ไม่เกิน ๑๕๐ ล้านบาท ให้สนับสนุนเงินทุนในอัตราส่วนร้อยละ ๑๐ ของเงินทุนที่มหาวิทยาลัยสนับสนุนในข้อ ๑ โดยมหาวิทยาลัยสนับสนุนในอัตราส่วนร้อยละ ๘๐ และร้อยละ ๙๐ ตามลำดับ

เนื่องจากขณะนี้คณะ/ส่วนงานต่าง ๆ มีจำนวนเงินดังกล่าวข้างต้นเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอันมาก และได้ปรับเปลี่ยนข้อมูลตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนั้น คณะกรรมการบริหารกองทุนศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ของอาจารย์ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้พิจารณาข้อมูลจำนวนเงินสด และรายการเทียบเท่าเงินสด เงินลงทุนระยะสั้น และเงินลงทุนระยะยาว หักภาระหนี้สินจากงบรายได้หน่วยงาน งบกองทุนบริจาค และกองทุนค่าธรรมเนียม ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ของคณะ/ส่วนงานต่าง ๆ ซึ่งจัดทำโดยกองบริหารการคลังกลุ่มภารกิจแล้ว จึงมีมติให้ปรับการสมทบของคณะ/ส่วนงานให้สอดคล้องกับอัตราเงินสะสมปัจจุบัน และแจ้งให้คณะ/ส่วนงานทราบต่อไป

โดยสรุปรายชื่อคณะ/ส่วนงานที่ต้องส่งงบประมาณสมทบตามสัดส่วน กรณีมีผู้รับทุนศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ณ ต่างประเทศ รวมจำนวน ๑๘ คณะ/ส่วนงาน ดังนี้

๑. สมทบร้อยละ ๒๐ จำนวน ๑๖ คณะ/ส่วนงาน ได้แก่ คณะพาณิชยศาสตร์ฯ คณะศิลปศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะวารสารศาสตร์ฯ คณะแพทยศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ สถาบันภาษา วิทยาลัยแพทยศาสตร์นานาชาติจุฬาภรณ์ คณะทันตแพทยศาสตร์ วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ฯ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ฯ คณะรัฐศาสตร์ และคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

๒. สมทบร้อยละ ๑๐ จำนวน ๒ คณะ/ส่วนงาน ได้แก่ วิทยาลัยสหวิทยาการ และคณะสังคมวิทยาฯ ทั้งนี้ คณะ/ส่วนงานที่ไม่ต้องสมทบ จำนวน ๘ คณะ ได้แก่ คณะวิทยาการการเรียนรู้ วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วยฯ วิทยาลัยนานาชาติปรีดีฯ วิทยาลัยโลกคดีศึกษา คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ และคณะสาธารณสุขศาสตร์

ตารางเปรียบเทียบเงินสะสมปี ๒๕๖๒ กับ เงินสะสมปี ๒๕๖๓ เฉพาะคณะที่มีเงินสะสม ๑๐๐ ล้านบาท ขึ้นไป

คณะ/ส่วนงาน	ปี ๒๕๖๒ (เงินสด + เงินลงทุน ระยะสั้น + เงินลงทุน ระยะยาว - หนี้สิน)	ปี ๒๕๖๓ (เงินสด + เงินลงทุน ระยะสั้น + เงินลงทุน ระยะยาว - หนี้สิน)	เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๒	อัตรา งบประมาณสมทบ	
				เดิม	ใหม่
๑. คณะพาณิชยศาสตร์ฯ	๕๘๔,๖๘๘,๑๘๒.๔๕	๘๗๖,๐๐๖,๔๘๔.๖๕	เพิ่มขึ้น ๒๙๑,๓๑๘,๓๐๒.๒๐	๒๐ %	๒๐ %
๒. คณะศิลปศาสตร์	๔๐๓,๙๒๔,๕๕๘.๕๒	๗๐๙,๐๗๓,๐๖๕.๔๖	เพิ่มขึ้น ๓๐๕,๑๔๘,๕๐๖.๙๔	๒๐ %	๒๐ %
๓. คณะเศรษฐศาสตร์	๕๘๕,๓๐๕,๒๙๓.๓๙	๖๘๓,๓๘๐,๔๘๒.๐๒	เพิ่มขึ้น ๙๘,๐๗๕,๑๘๘.๖๓	๒๐ %	๒๐ %
๔. คณะนิติศาสตร์	๔๑๓,๖๐๔,๕๘๕.๑๔	๔๖๘,๗๕๙,๔๓๔.๒๙	เพิ่มขึ้น ๕๕,๑๕๔,๘๔๙.๑๕	๒๐ %	๒๐ %
๕. คณะวารสารศาสตร์ฯ	๒๑๔,๖๕๖,๕๕๐.๗๒	๓๙๑,๒๓๖,๒๙๒.๙๔	เพิ่มขึ้น ๑๗๖,๕๗๙,๗๔๒.๒๒	๒๐ %	๒๐ %
๖. คณะแพทยศาสตร์	๑๙๒,๒๓๗,๐๙๒.๔๗	๓๖๘,๑๕๔,๗๘๙.๔๙	เพิ่มขึ้น ๑๗๕,๙๑๗,๖๙๗.๐๒	๒๐ %	๒๐ %
๗. คณะวิศวกรรมศาสตร์	๒๑๑,๒๑๒,๕๑๕.๕๕	๓๔๑,๔๗๑,๑๒๗.๘๔	เพิ่มขึ้น ๑๓๐,๒๕๘,๖๑๒.๒๙	๒๐ %	๒๐ %

คณะ/ส่วนงาน	ปี ๒๕๖๒ (เงินสด + เงินลงทุน ระยะสั้น + เงินลงทุน ระยะยาว - หนี้สิน)	ปี ๒๕๖๓ (เงินสด + เงินลงทุน ระยะสั้น + เงินลงทุน ระยะยาว - หนี้สิน)	เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๒	อัตรา งบประมาณสมทบ	
				เดิม	ใหม่
๘. คณะสหเวชศาสตร์	๙๙,๕๑๒,๒๒๑.๙๕	๓๒๒,๖๘๒,๖๒๒.๒๙	เพิ่มขึ้น ๒๒๓,๑๗๐,๔๐๐.๓๔	-	๒๐ %
๙. สถาบันภาษา	๓๐๕,๗๗๒,๓๔๘.๔๐	๓๑๑,๒๕๐,๗๐๗.๙๘	เพิ่มขึ้น ๕,๔๗๘,๓๕๙.๕๘	๒๐ %	๒๐ %
๑๐. CICM	๙๑,๗๖๖,๘๙๔.๐๘	๓๐๔,๐๕๑,๑๒๖.๐๐	เพิ่มขึ้น ๒๑๒,๒๘๔,๒๓๑.๙๒	-	๒๐ %
๑๑. คณะทันตแพทยศาสตร์	๖๗,๘๗๖,๕๓๗.๘๑	๒๗๔,๒๑๘,๒๗๙.๘๘	เพิ่มขึ้น ๒๐๖,๓๔๑,๗๔๒.๐๗	-	๒๐ %
๑๒. วิทยาลัยนวัตกรรมการ	๑๒๓,๙๓๔,๒๒๕.๐๙	๒๕๕,๘๔๖,๘๖๓.๔๒	เพิ่มขึ้น ๑๓๑,๙๑๒,๖๔๘.๓๓	๑๐ %	๒๐ %
๑๓. คณะวิทยาศาสตร์ฯ	๒๐๖,๐๘๖,๑๐๘.๕๒	๒๒๖,๑๘๖,๕๘๐.๒๑	เพิ่มขึ้น ๒๐,๑๐๐,๔๗๒.๖๙	๒๐ %	๒๐ %
๑๔. คณะสถาปัตยกรรมฯ	๑๗๙,๓๒๓,๕๖๖.๖๓	๒๒๓,๗๗๗,๕๔๗.๑๙	เพิ่มขึ้น ๔๔,๔๖๓,๙๘๐.๕๖	๒๐ %	๒๐ %
๑๕. คณะรัฐศาสตร์	๕๔,๘๓๙,๘๒๒.๔๕	๑๘๘,๖๓๒,๘๓๒.๘๔	เพิ่มขึ้น ๑๓๓,๗๙๓,๐๑๐.๓๙	-	๒๐ %
๑๖. คณะสังคมสงเคราะห์ฯ	๑๐๘,๓๔๗,๕๒๐.๙๕	๑๘๗,๐๗๓,๙๕๑.๐๐	เพิ่มขึ้น ๗๘,๗๒๖,๔๓๐.๐๕	๑๐ %	๒๐ %
๑๗. วิทยาลัยสหวิทยาการ	๙,๑๕๘,๖๔๔.๘๒	๑๒๓,๔๕๕,๒๐๙.๕๒	เพิ่มขึ้น ๑๑๔,๒๙๖,๕๖๔.๗๐	-	๑๐ %
๑๘. คณะสังคมวิทยาฯ	๘๘,๕๘๑,๙๕๓.๓๐	๑๒๐,๑๘๗,๓๐๕.๓๖	เพิ่มขึ้น ๓๑,๖๐๕,๓๕๒.๐๖	-	๑๐ %

ตารางแสดงเงินสดและรายการเทียบเท่าเงินสด เงินลงทุนระยะสั้น เงินลงทุนระยะยาว
หักภาระหนี้สิน

ข้อมูลโดยกองบริหารการคลังกลุ่มภารกิจ ณ วันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๗

ลำดับ	คณะ/หน่วยงาน	เงินสดและรายการ เทียบเท่าเงินสด	เงินลงทุนระยะสั้น	เงินลงทุนระยะยาว	หนี้สิน	คงเหลือ
๑	คณะพาณิชยศาสตร์ฯ	๑๑๑,๙๒๗,๙๓๔.๑๙	๓๘๙,๒๐๗,๙๕๒.๒๒	๔๗๙,๒๑๖,๗๐๑.๖๙	๑๐๔,๓๔๖,๑๐๓.๔๕	๘๗๖,๐๐๖,๘๘๔.๖๕
๒	คณะศิลปศาสตร์	๓๑๙,๗๗๖,๑๐๘.๓๕	๑๐๖,๖๒๗,๑๙๕.๖๔	๓๔๐,๙๗๖,๔๘๔.๘๘	๕๘,๓๐๖,๗๒๓.๔๑	๗๐๙,๐๗๓,๐๖๕.๔๖
๓	คณะเศรษฐศาสตร์	๑๒๕,๖๒๔,๒๖๖.๙๔	๑๘๒,๙๒๖,๑๓๓.๘๓	๔๐๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๓๐,๑๖๙,๙๑๔.๗๕	๖๘๓,๓๘๐,๔๘๒.๐๒
๔	คณะนิติศาสตร์	๓๗,๕๒๙,๒๒๙.๕๓	๒๐๗,๗๐๙,๘๘๐.๘๑	๓๑๙,๕๕๒,๔๒๕.๓๖	๙๖,๐๓๒,๑๐๑.๔๑	๔๖๘,๗๕๙,๔๓๔.๒๙
๕	คณะวารสารศาสตร์ฯ	๙๑,๑๕๘,๓๗๗.๑๖	๙๗,๖๕๙,๙๖๖.๗๔	๒๑๓,๔๘๖,๐๓๐.๑๓	๑๑,๐๖๘,๑๑๒.๐๙	๓๙๑,๒๓๖,๒๙๒.๙๔
๖	คณะแพทยศาสตร์	๑๗๐,๖๒๒,๘๓๔.๓๘	๑๘๖,๒๐๐,๕๗๙.๙๗	๑๐๕,๑๒๑,๓๐๔.๙๒	๙๓,๗๘๙,๙๒๙.๗๘	๓๖๘,๑๕๔,๗๘๙.๔๙
๗	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๖๕,๖๕๖,๗๐๕.๑๐	๑๗๙,๙๒๐,๙๙๓.๐๓	๑๗๗,๖๖๑,๑๘๐.๐๖	๘๑,๗๖๗,๗๕๐.๓๕	๓๔๑,๔๗๑,๑๒๗.๘๔
๘	คณะสหเวชศาสตร์	๑๙๘,๒๖๘,๐๘๒.๓๒	๑๕๔,๑๘๔,๔๑๙.๖๐	๒๕,๑๘๐,๗๓๐.๐๔	๕๔,๙๕๐,๖๐๙.๖๗	๓๒๒,๖๘๒,๖๒๒.๒๙
๙	สถาบันภาษา	๕๐,๗๙๕,๐๙๒.๘๖	๕๒,๔๕๔,๘๙๗.๔๘	๒๑๔,๖๓๘,๖๒๐.๓๕	๖,๖๓๗,๙๐๒.๗๑	๓๑๑,๐๕๐,๗๐๗.๙๘
๑๐	CICM	๖๐,๒๒๘,๒๕๓.๔๗	๑๔๐,๔๗๑,๘๓๐.๐๒	๑๔๑,๓๕๑,๐๑๐.๖๒	๓๗,๙๙๙,๙๖๘.๑๑	๓๐๔,๐๕๑,๑๒๖.๐๐
๑๑	คณะทันตแพทยศาสตร์	๒๗๓,๓๒๓,๕๒๓.๐๕	๔๙,๖๓๑,๓๑๗.๔๓	๓๔,๔๕๘,๐๐๗.๑๗	๘๓,๑๘๔,๕๖๗.๗๗	๒๗๔,๒๑๘,๒๗๙.๘๘
๑๒	วิทยาลัยนวัตกรรมการ	๑๔๙,๘๓๗,๐๒๒.๒๐	๘๖,๗๖๕,๙๓๐.๖๘	๑๔๕,๖๗๑,๗๑๔.๖๕	๑๒๖,๔๒๗,๘๐๙.๑๑	๒๕๕,๘๔๖,๘๖๓.๔๒
๑๓	คณะวิทยาศาสตร์ฯ	๒๓๙,๘๘๕,๖๑๕.๕๔	๗๑,๗๕๙,๒๑๐.๕๘	๔๑,๘๒๖,๘๓๘.๗๑	๑๒๗,๒๗๕,๐๘๔.๖๒	๒๒๖,๑๙๖,๕๘๐.๒๑
๑๔	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ฯ	๙๓,๓๓๔,๘๒๕.๙๒	๑๖๗,๙๑๔,๙๖๘.๘๘	๒๑,๒๑๑,๕๕๓.๕๐	๕๘,๖๗๓,๗๙๑.๑๑	๒๒๓,๗๗๗,๕๔๗.๑๙
๑๕	คณะรัฐศาสตร์	๖๙,๒๘๑,๙๐๕.๑๙	๓๗,๘๗๕,๘๖๒.๓๕	๑๐๑,๓๐๙,๖๒๗.๒๒	๑๙,๘๓๔,๕๖๑.๙๒	๑๘๘,๖๓๒,๘๓๒.๘๔
๑๖	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์	๓๘,๐๖๒,๖๐๗.๗๐	๖๗,๑๗๘,๕๕๘.๐๐	๘๖,๖๙๔,๗๘๑.๘๗	๔,๘๖๑,๙๙๖.๕๗	๑๘๗,๐๗๓,๙๕๑.๐๐
๑๗	วิทยาลัยสหวิทยาการ	๑๕๖,๙๓๒,๙๕๖.๔๗	๖๔,๐๐๕,๙๑๑.๑๕	-	๙๗,๔๙๓,๖๕๘.๑๐	๑๒๓,๔๕๕,๒๐๙.๕๒
๑๘	คณะสังคมวิทยาฯ	๓๐,๕๔๑,๔๓๙.๓๘	๔๓,๙๑๗,๘๑๔.๓๗	๕๒,๒๒๐,๕๕๓.๕๐	๖,๔๘๒,๕๕๑.๘๙	๑๒๐,๑๙๗,๓๐๕.๓๖
๑๙	คณะวิทยาการการเรียนรู้	๑๔,๖๒๔,๐๑๔.๘๒	๒๓,๘๗๑,๘๙๓.๐๖	๖๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๕,๕๖๓,๗๖๒.๓๙	๘๗,๙๓๒,๑๕๕.๔๙

ลำดับ	คณะ/หน่วยงาน	เงินสดและรายการ เทียบเท่าเงินสด	เงินลงทุนระยะสั้น	เงินลงทุนระยะยาว	หนี้สิน	คงเหลือ
๒๐	วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย ำ	๓๒,๒๐๒,๙๘๓.๐๖	๕๘,๘๕๑,๗๓๕.๔๙	๔,๑๔๗,๙๖๐.๕๘	๑๕,๔๓๖,๕๘๗.๙๕	๗๙,๗๖๖,๐๙๑.๑๘
๒๑	วิทยาลัยนานาชาติปรีดีำ	๕๓,๑๓๗,๖๘๕.๗๕	๒๖,๕๘๘,๒๐๔.๓๙	๓,๕๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๘,๘๙๓,๙๒๕.๖๖	๖๔,๓๓๑,๙๖๔.๔๘
๒๒	วิทยาลัยโลกคดีศึกษา	๗,๕๗๓,๕๖๐.๔๔	๔๒,๕๖๑,๗๒๑.๙๙	๒๐,๗๓๑,๓๔๘.๔๖	๑๔,๖๒๑,๙๗๖.๐๙	๕๖,๒๔๔,๖๕๔.๘๐
๒๓	คณะศิลปกรรมศาสตร์	๑๕,๗๑๓,๘๕๒.๖๗	๑๙,๘๑๑,๗๔๔.๘๑	๔,๐๖๖,๐๙๖.๙๓	๙๒๑,๕๕๕.๘๓	๓๘,๖๗๐,๑๓๘.๕๘
๒๔	คณะพยาบาลศาสตร์	๒๘,๗๔๑,๔๖๐.๖๑	๒๙,๒๔๗,๔๓๔.๒๗	๗,๑๐๖,๘๓๙.๘๖	๒๘,๑๔๑,๑๑๑.๓๖	๓๖,๙๕๔,๖๒๓.๓๘
๒๕	คณะเภสัชศาสตร์	๔๓,๑๓๓,๙๘๑.๕๕	๑๓,๒๕๕,๖๒๗.๕๖	๑๐,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๓๖,๒๕๒,๑๕๑.๕๖	๓๐,๐๙๗,๔๕๗.๕๕
๒๖	คณะสาธารณสุขศาสตร์	๔,๔๓๑,๙๔๗.๙๑	๑๑,๐๖๖,๑๘๓.๑๘	๑๕,๕๖๖,๕๐๔.๙๕	๓๔,๙๘๑,๗๒๕.๔๕	- ๓,๙๔๗,๐๘๙.๔๑

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

ที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและข้อสังเกตบางประการ ดังนี้

๑. ประธานกล่าวว่า กรณีนี้ไม่ได้เป็นการปรับเปลี่ยนหลักการ แต่เป็นการปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับเงินสะสมของแต่ละคณะให้เป็นปัจจุบัน เมื่อมีความเปลี่ยนแปลง จึงส่งผลกระทบต่ออัตราเงินสะสมที่ต้องสมทบเพิ่มเติมในกรณีที่มีอาจารย์ไปศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก

๒. คณบดีคณะสหเวชศาสตร์กล่าวว่า ต้องสมทบในส่วนที่คณะส่งอาจารย์ไปศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกเท่านั้นใช่หรือไม่

ประธานกล่าวว่า เป็นเช่นนั้น แต่ละคณะจะได้ทราบถึงสถานะของคณะตัวเอง และจะมีการทบทวนเรื่องนี้ทุกสามปี

มติที่ประชุม

รับทราบ

๔.๔ เรื่อง กำหนดการส่งผลการศึกษสำหรับภาคการศึกษาที่ ๑/๒๕๖๘

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ตามที่คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบการแก้ไขข้อกำหนด/การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเกรด และให้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่ภาคการศึกษาที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๘ เป็นต้นไป โดยให้ฝ่ายวิชาการดำเนินการร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยการดำเนินการส่งผลการศึกษา พ.ศ. และประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดระยะเวลาการส่งผลการศึกษา พ.ศ. ซึ่งฝ่ายวิชาการได้มีบันทึกที่ อว ๖๗.๐๔.๑/ว.๑๗๓๘ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๘ เรื่อง แจ้งแนวทางการกำหนดวันและระยะเวลาการส่งเกรด ไปยังทุกคณะ/ส่วนงานเพื่อทราบ และแจ้งให้สำนักงานทะเบียนนักศึกษาเป็นผู้กำหนดวันส่งผลการศึกษาของรายวิชาทุกรูปแบบตามแนวทางดังกล่าว เพื่อแจ้งให้คณะ/ส่วนงานต่าง ๆ ทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วยแล้ว นั้น

๑. หลักการที่คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบตามรายละเอียดต่อไปนี้

รายวิชาระดับปริญญาตรี

(๑.๑) ในการกำหนดวันส่งผลการศึกษาของรายวิชาระดับปริญญาตรี ให้แบ่งช่วงของการสอบปลายภาคการศึกษาที่ ๑ และภาคการศึกษาที่ ๒ ตามปฏิทินการศึกษาของมหาวิทยาลัยเป็นสองช่วงย่อย ได้แก่ ช่วงย่อยที่หนึ่ง ตั้งแต่วันแรกจนถึงวันที่สิบของช่วงของการสอบปลายภาค และช่วงย่อยที่สอง ตั้งแต่วันที่สิบเอ็ดจนถึงวันสุดท้ายของช่วงของการสอบปลายภาค ส่วนภาคฤดูร้อนให้มีช่วงของการสอบปลายภาคช่วงเดียว

(๑.๒) ให้กำหนดวันส่งผลการศึกษารายวิชาระดับปริญญาตรี ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑.๒.๑) รายวิชาปกติ

(๑) รายวิชาที่มีนักศึกษาลงทะเบียนศึกษาน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๕๐๐ คน ให้กำหนดวันส่งผลการศึกษารายวิชาภายใน ๓๐ วันนับถัดจากวันสุดท้ายของช่วงย่อยตามข้อ ๑.๑

(๒) รายวิชาที่มีนักศึกษาลงทะเบียนศึกษา ๕๐๑ – ๑,๐๐๐ คน ให้กำหนดวันส่งผลการศึกษารายวิชาภายใน ๔๕ วันนับถัดจากวันสุดท้ายของช่วงย่อยตามข้อ ๑.๑

(๓) รายวิชาที่มีนักศึกษาลงทะเบียนศึกษา ๑,๐๐๑ คนขึ้นไป ให้กำหนดวันส่งผลการศึกษารายวิชาภายใน ๖๐ วันนับถัดจากวันสุดท้ายของช่วงย่อยตามข้อ ๑.๑

(๑.๒.๒) รายวิชาที่มีการสอบแบบอัตนัยที่ต้องเขียนคำตอบโดยการอธิบายถึงทฤษฎี หลักการทางวิชาการ ข้อกฎหมาย แนวคิด และเหตุผลของคำตอบ และมีจำนวนหน้าโดยประมาณของกระดาษคำตอบที่ต้องตรวจตั้งแต่หนึ่งพันห้าร้อยหน้าขึ้นไปต่อรายวิชา

(๑) รายวิชาที่มีจำนวนหน้าโดยประมาณของกระดาษคำตอบที่ต้องตรวจ ตั้งแต่ ๑,๕๐๐ – ๒,๔๙๙ หน้า ให้กำหนดวันส่งผลการศึกษารายวิชาภายใน ๔๕ วันนับถัดจากวันสุดท้ายของช่วงย่อยตามข้อ ๑.๑

(๒) รายวิชาที่มีจำนวนหน้าโดยประมาณของกระดาษคำตอบที่ต้องตรวจ ตั้งแต่ ๒,๕๐๐ หน้าขึ้นไป ให้กำหนดวันส่งผลการศึกษารายวิชาภายใน ๖๐ วันนับถัดจากวันสุดท้ายของช่วงย่อยตามข้อ ๑.๑

ในกรณีที่ผู้ตรวจข้อสอบต้องตรวจข้อสอบตั้งแต่สองรายวิชาขึ้นไป และมีผลรวมของจำนวนหน้าโดยประมาณของกระดาษคำตอบที่ต้องตรวจเท่ากับ ๑.๒.๒ (๒) ให้ใช้กำหนดวันส่งผลการศึกษารายวิชาตาม ๑.๒.๒ (๒)

(๑.๒.๓) รายวิชาที่ไม่มีการสอบ หรือมีการสอบ หรือวัดผลการศึกษาด้วยวิธีการอื่น โดยไม่ได้ใช้ช่วงของการสอบปลายภาค ตามปฏิทินการศึกษาของมหาวิทยาลัย ให้กำหนดวันส่งผลการศึกษารายวิชาภายใน ๔๕ วันนับแต่วันแรกของช่วงของการสอบปลายภาค ตามปฏิทินการศึกษาของมหาวิทยาลัย

(๑.๒.๔) รายวิชาจัดการเรียนการสอนในรูปแบบบล็อกคอร์ส (Block Course) ให้กำหนดวันส่งผลการศึกษารายวิชาภายใน ๓๐ วันนับแต่วันวัดผลการศึกษานักศึกษาแต่ละกลุ่มตามปฏิทินคณะ กรณีวัดผลการศึกษาร่วมกันทุกกลุ่มให้กำหนดวันส่งผลการศึกษารายวิชาภายใน ๓๐ วันนับแต่วันวัดผลการศึกษานักศึกษากลุ่มสุดท้ายตามปฏิทินคณะ

รายวิชาระดับบัณฑิตศึกษา

(๑.๓) ให้กำหนดวันส่งผลการศึกษารายวิชาระดับบัณฑิตศึกษาตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑.๓.๑) ในรายวิชาปกติ หรือ รายวิชาที่ไม่มีการสอบ หรือ มีการสอบ หรือ วัดผลการศึกษาด้วยวิธีการอื่น โดยไม่ได้ใช้ช่วงของการสอบปลายภาค ตามปฏิทินการศึกษาของมหาวิทยาลัย ให้กำหนดวันส่งผลการศึกษารายวิชาภายใน ๔๕ วันนับถัดจากวันเริ่มทำการสอบไล่ประจำภาคการศึกษา ตามปฏิทินการศึกษาของมหาวิทยาลัย

(๑.๓.๒) รายวิชาวิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และการค้นคว้าอิสระ ให้กำหนดวันส่งผลประเมินความก้าวหน้าภายใน ๖๐ วันนับถัดจากวันเริ่มทำการสอบไล่ประจำภาคการศึกษา ตามปฏิทินการศึกษาของมหาวิทยาลัย

๒. ปฏิทินการศึกษาภาคการศึกษาที่ ๑/๒๕๖๘ ของสำนักงานทะเบียนนักศึกษากำหนดรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ระดับปริญญาตรี

(๒.๑) ช่วงของการสอบปลายภาค คือ วันที่ ๒๔-๓๐ พฤศจิกายน, ๑-๔, ๖-๙ ธันวาคม ๒๕๖๘
ระดับบัณฑิตศึกษา

(๒.๒) วันเริ่มทำการสอบไล่ประจำภาคการศึกษา (ทวิภาค) คือ วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

(๒.๓) วันเริ่มทำการสอบไล่ประจำภาคการศึกษา (ไตรภาค) คือ วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เนื่องจากปัจจุบัน ข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยการดำเนินการส่งผลการศึกษา พ.ศ. และประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดระยะเวลาการส่งผลการศึกษา พ.ศ. ยังอยู่ระหว่างการปรับแก้ถ้อยคำของฝ่ายกฎหมายก่อนเสนอนายกสภามหาวิทยาลัยและอธิการบดี พิจารณาลงนาม ดังนั้น เพื่อประโยชน์ต่อนักศึกษาและการบริหารจัดการของคณะ/ส่วนงานต่าง ๆ ฝ่ายวิชาการ จึงขอแจ้งกำหนดการส่งผลการศึกษาสำหรับภาคการศึกษาที่ ๑/๒๕๖๘ ตามหลักเกณฑ์การกำหนดระยะเวลา การส่งผลการศึกษา และปฏิทินการศึกษาภาคการศึกษาที่ ๑/๒๕๖๘ ของสำนักงานทะเบียนนักศึกษาที่กล่าวถึง ในเรื่องเดิมและความเป็นมา ตามรายละเอียดดังนี้

(๑) ช่วงของการสอบปลายภาคของระดับปริญญาตรี แบ่งเป็น ๒ ช่วงย่อย ดังนี้

ช่วงย่อยที่ ๑ คือ รายวิชาที่จัดสอบในวันที่ ๒๔-๓๐ พฤศจิกายน, ๑-๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

ช่วงย่อยที่ ๒ คือ รายวิชาที่จัดสอบในวันที่ ๔, ๖-๙ ธันวาคม ๒๕๖๘

(๒) กำหนดส่งผลการศึกษาของรายวิชาระดับปริญญาตรีสำหรับภาคการศึกษาที่ ๑/๒๕๖๘ เป็นไปตามรายละเอียดดังนี้

ประเภทวิชา	กำหนดส่งผลการศึกษา	
	จัดสอบช่วงย่อยที่ ๑ (๒๔-๓๐ พ.ย., ๑-๓ ธ.ค. ๖๘)	จัดสอบช่วงย่อยที่ ๒ (๔, ๖-๙ ธ.ค. ๖๘)
๑. รายวิชาปกติ มีกำหนดส่งผลการศึกษาดังนี้		
๑.๑) รายวิชาที่มีนักศึกษาลงทะเบียนน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๕๐๐ คน	๓ มกราคม ๒๕๖๙	๘ มกราคม ๒๕๖๙
๑.๒) รายวิชาที่มีนักศึกษาลงทะเบียน ๕๐๑-๑,๐๐๐ คน	๑๘ มกราคม ๒๕๖๙	๒๓ มกราคม ๒๕๖๙
๑.๓) รายวิชาที่มีนักศึกษาลงทะเบียนตั้งแต่ ๑,๐๐๑ คนขึ้นไป	๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙
๒. รายวิชาที่มีการสอบแบบอัตนัยที่ต้องเขียนคำตอบโดยการ อธิบายถึงทฤษฎี หลักการทางวิชาการ ข้อกฎหมาย แนวคิด และเหตุผลของคำตอบ และมีจำนวนหน้าโดยประมาณของ กระดาษคำตอบที่ต้องตรวจตั้งแต่หนึ่งพันห้าร้อยหน้าขึ้นไป ต่อรายวิชา มีกำหนดส่งผลการศึกษาดังนี้		
๒.๑) ๑,๕๐๐ - ๒,๔๙๙ หน้า	๑๘ มกราคม ๒๕๖๙	๒๓ มกราคม ๒๕๖๙
๒.๒) ๒,๕๐๐ หน้าขึ้นไป	๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙
๓. รายวิชาที่ไม่มีการสอบ หรือมีการสอบ หรือวัดผล การศึกษาด้วยวิธีการอื่น โดยไม่ได้ใช้ช่วงของการสอบ ปลายภาค ตามปฏิทินการศึกษาของมหาวิทยาลัย	๙ มกราคม ๒๕๖๙	

หมายเหตุ ๑. กรณีที่ผู้ตรวจข้อสอบรายวิชาในข้อ ๒ ต้องตรวจข้อสอบตั้งแต่สองรายวิชาขึ้นไป และมีผลรวม ของจำนวนหน้าโดยประมาณของกระดาษคำตอบที่ต้องตรวจเท่ากับ ๒.๒ ให้ใช้กำหนดวันส่งผลการศึกษาตาม ๒.๒

๒. รายวิชาประเภทที่ ๒ ให้อาจารย์ประสานงานเรื่องกำหนดส่งการศึกษากับคณะ/ส่วนงาน ผู้รับผิดชอบวิชาว่าให้ใช้กำหนดส่งผลการศึกษาตามข้อ ๒.๑ หรือ ๒.๒

๓. รายวิชาจัดการเรียนการสอนในรูปแบบบล็อกคอร์ส (Block Course) ให้กำหนดวันส่งผล การศึกษารายวิชาภายใน ๓๐ วันนับแต่วันวัดผลการศึกษาของนักศึกษาแต่ละกลุ่มตามปฏิทินคณะ กรณีวัดผล การศึกษาร่วมกันทุกกลุ่มให้กำหนดวันส่งผลการศึกษารายวิชาภายใน ๓๐ วันนับแต่วันวัดผลการศึกษาของ นักศึกษากลุ่มสุดท้ายตามปฏิทินคณะ

(๓) กำหนดส่งผลการศึกษาของรายวิชาระดับบัณฑิตศึกษาสำหรับภาคการศึกษาที่ ๑/๒๕๖๘ เป็นไปตามรายละเอียดดังนี้

ประเภทวิชา	กำหนดส่งผลการศึกษา	
	ทวิภาค	ไตรภาค
๑. รายวิชาปกติ หรือ รายวิชาที่ไม่มีการสอบ หรือ มีการสอบ หรือ วัดผลการศึกษาด้วยวิธีการอื่น โดยไม่ได้ใช้วันของการ สอบปลายภาค ตามปฏิทินการศึกษาของมหาวิทยาลัย	๙ มกราคม ๒๕๖๙	๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๘
๒. รายวิชาวิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และการค้นคว้าอิสระ	๒๔ มกราคม ๒๕๖๙	๑๐ มกราคม ๒๕๖๙

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม
จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

๔.๕ เรื่อง รายงานรายรับจริงและรายจ่ายจริงจากงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้ ของมหาวิทยาลัย ณ สิ้นไตรมาสที่ ๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘)

รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและกิจการสภามหาวิทยาลัยแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ตามที่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีหน่วยงานในสังกัดทั้งสิ้น ๔๖ ส่วนงาน มีการจัดกลุ่มส่วนงานตามพันธกิจหลักของ ส่วนงานเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้

๑) กลุ่มส่วนงานที่ให้บริการการศึกษาและวิชาการ ได้แก่ คณะ/สำนัก/สถาบัน จำนวน ๓๖ ส่วนงาน ประกอบด้วย ส่วนงานที่มีภารกิจด้านการจัดการเรียนการสอน ๒๙ ส่วนงาน ส่วนงานที่มีภารกิจด้านการให้บริการ วิชาการ ๔ ส่วนงาน และส่วนงานที่มีภารกิจด้านให้บริการ ๓ ส่วนงาน

๒) กลุ่มวิสาหกิจ จำนวน ๘ ส่วนงาน ได้แก่ สำนักงานที่มีภารกิจเฉพาะ มีหน้าที่หลักด้านการ ให้บริการหรือจัดหารายได้ซึ่งมีการบริหารงานแบบวิสาหกิจ เช่น สำนักงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูง สำนักงานบริหารทรัพย์สินและกีฬา สำนักพิมพ์ โรงพิมพ์ และศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นต้น

๓) กลุ่มส่วนงานให้บริการด้านการรักษาพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

๔) กลุ่มส่วนงานให้บริการและสนับสนุนการบริหารมหาวิทยาลัย (สำนักงานอธิการบดีเดิม)
(ประกอบด้วย ๒ สำนักงาน และ ๑๔ กอง)

มหาวิทยาลัยมีงบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของมหาวิทยาลัยจากทั้ง ๔๖ ส่วนงาน โดยงบประมาณดังกล่าวประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ งบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของส่วนงานและงบประมาณรายจ่าย จากรายได้ส่วนกลางของมหาวิทยาลัย

รายงานนี้เป็นรายงานการรับจริงจ่ายจริงเปรียบเทียบกับงบประมาณไม่ใช่งบการเงินที่แสดงสถานะทางการเงินและผลการดำเนินงานทางการเงินของมหาวิทยาลัย โดยรายงานนี้มีวัตถุประสงค์ใช้กับการปฏิบัติงานตามวินัยการคลัง สำหรับผลการดำเนินงานด้านการเงินจะรายงานโดยฝ่ายการคลัง เมื่องบการเงินได้ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ตรวจสอบบัญชีแล้ว ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ จะรายงานในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ณ สิ้นไตรมาสที่ ๔ มหาวิทยาลัยมีประมาณการรายรับและรายจ่าย เมื่อเปรียบเทียบกับรายรับจริงและรายจ่ายจริง ดังนี้

๑. ประมาณการรายรับ ๑๕,๐๙๐.๙๖ ล้านบาท โดยมีรายรับจริง ๑๔,๕๕๖.๔๙ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๔๖ รายละเอียดประมาณการรับและรายรับจริงจำแนกตามประเภทของรายได้ เมื่อพิจารณา รายรับจริงตามกลุ่มส่วนงาน พบว่า

- กลุ่มส่วนงานมีรายรับจริงมากที่สุด คือ กลุ่มโรงพยาบาลฯ ๖,๘๔๓.๓๙ ล้านบาท (ร้อยละ ๔๗.๐๑)

- กลุ่มคณะ/สำนัก/สถาบัน ส่วนใหญ่เป็นรายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาภาคพิเศษ และเงินอุดหนุนทั่วไปจากมหาวิทยาลัย ๓,๕๗๖.๓๔ ล้านบาท (ร้อยละ ๒๔.๕๗)

- กลุ่มวิสาหกิจ เป็นรายได้จากการวิจัยและวิสาหกิจ ๒,๓๘๒.๗๒ ล้านบาท (ร้อยละ ๑๖.๓๗)

- กลุ่มส่วนงานให้บริการและสนับสนุนการบริหารมหาวิทยาลัย (สำนักงานอธิการบดีเดิม) มีรายรับจริงน้อยที่สุด ส่วนใหญ่เป็นรายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาภาคปกติและโครงการบริการสังคม ๑,๗๕๔.๐๔ ล้านบาท (ร้อยละ ๑๒.๐๕)

๒) ประมาณการรายจ่าย ๑๕,๘๔๔.๔๔ ล้านบาท โดยมีรายจ่ายจริง ๑๓,๗๔๔.๐๓ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๗๔ รายละเอียดประมาณการรายจ่ายและรายจ่ายจริงจำแนกตามกลุ่มส่วนงาน เมื่อพิจารณา รายจ่ายจริงตามกลุ่มส่วนงาน พบว่า

- กลุ่มส่วนงานที่มีรายจ่ายจริงมากที่สุด คือ กลุ่มโรงพยาบาลฯ ๖,๙๓๑.๓๘ ล้านบาท (ร้อยละ ๕๐.๔๓)

- กลุ่มคณะ/สำนัก/สถาบัน ๓,๑๐๙.๙๖ ล้านบาท (ร้อยละ ๒๒.๖๓)

- กลุ่มวิสาหกิจ ๒,๑๕๐.๕๒ ล้านบาท (ร้อยละ ๑๕.๖๕)

- ส่วนงานให้บริการและสนับสนุนการบริหารมหาวิทยาลัย (สำนักงานอธิการบดีเดิม) มีรายจ่ายจริงน้อยที่สุด ๑,๕๕๒.๑๗ ล้านบาท (ร้อยละ ๑๑.๒๙)

ทั้งนี้หากพิจารณารายส่วนงาน พบว่ามี ๑๑ ส่วนงานที่มีรายจ่ายจริงสูงกว่ารายรับจริง และจัดทำงานงบประมาณขาดดุลโดยนำเงินสะสมมาตั้งเป็นงบประมาณ ซึ่งได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย เรียบร้อยแล้ว ได้แก่ ๑) คณะเศรษฐศาสตร์ ๒) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ๓) คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน ๔) คณะพยาบาลศาสตร์ ๕) สำนักงานทะเบียนนักศึกษา ๖) สถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ ๗) สถาบันไทยคดีศึกษา ๘) สถาบันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา ๙) โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ๑๐) สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๑๑) โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (สำนักพิมพ์ มธ และโรงพิมพ์ มธ. สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๗ ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ว่าด้วยการบริหารงานสำนักงานบริหารการพิมพ์ธรรมศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งคณะกรรมการบริหารฯ มีหน้าที่และอำนาจตามข้อบังคับตั้งแต่วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ทั้งนี้เริ่มจัดทำงานงบประมาณ ในส่วนของสำนักงานบริหารการพิมพ์ธรรมศาสตร์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป)

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

๔.๖ เรื่อง แผนโครงการพัฒนาคุณภาพเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ปีการศึกษา ๒๕๖๘

รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพและบริหารการเปลี่ยนแปลงแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ตามที่ฝ่ายพัฒนาคุณภาพและบริหารการเปลี่ยนแปลงได้สำรวจความต้องการและความคาดหวังของการพัฒนาองค์กรระหว่างวันที่ ๒๕ กรกฎาคม - ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘ ร่วมกับได้นำข้อเสนอแนะจากผลประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗ และรายงานผลจากการประเมินคุณภาพภายในประจำปี (Feedback Report) มารวบรวมเป็นส่วนหนึ่งของการค้นหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพ และวางแผนการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพองค์กรให้ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละหน่วยงาน และฝ่ายพัฒนาคุณภาพฯ ได้จัดทำแผนโครงการพัฒนาคุณภาพเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ปีการศึกษา ๒๕๖๘ ซึ่งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๘ ได้มีมติอนุมัติแผนโครงการพัฒนาคุณภาพเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ปีการศึกษา ๒๕๖๘ เรียบร้อยแล้ว นั้น

ฝ่ายพัฒนาคุณภาพและบริหารการเปลี่ยนแปลงขอแจ้งและประชาสัมพันธ์โครงการพัฒนาคุณภาพเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ปีการศึกษา ๒๕๖๘ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๙) ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาให้หน่วยงานสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือคุณภาพไปประยุกต์ใช้และปรับปรุงกระบวนการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยแบ่งการพัฒนาเป็น ๕ ด้าน คือ Quality Framework Quality Tools ด้านการพัฒนาคุณภาพองค์กร Quality Tools ด้านการยกระดับคุณภาพองค์กร การพัฒนาผู้ประเมินคุณภาพ และด้านระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ลำดับที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา
๑.	Quality Framework	
๑.๑	โครงการ EdPEX OPR Writing (Workshop ในแต่ละหมวด จำนวน ๖ ครั้ง) - OP + หมวด ๑ + ผลลัพธ์ - หมวด ๒ + ผลลัพธ์ - หมวด ๓ + ผลลัพธ์ - หมวด ๔ + ผลลัพธ์ - หมวด ๕ + ผลลัพธ์ - หมวด ๖ + ผลลัพธ์	วันที่ ๑๒ ธ.ค. ๖๘ วันที่ ๘ ม.ค. ๖๙ วันที่ ๓ ก.พ. ๖๙ วันที่ ๖ มี.ค. ๖๙ วันที่ ๒๔ ก.พ. ๖๙ วันที่ ๒๕ มี.ค. ๖๙
๑.๒	โครงการ EdPEX criteria Overview สำหรับผู้บริหาร จำนวน ๒ รุ่น	วันที่ ๑๔ พ.ย. ๖๘ วันที่ ๒ ธ.ค. ๖๘
๑.๓	ISO ๙๐๐๑:๒๐๑๕ Requirements จำนวน ๓ รุ่น สำหรับกอง/สำนักงาน/สำนักงานเลขานุการหน่วยงาน	วันที่ ๒๙ ก.ย. ๖๘ วันที่ ๖ ต.ค. ๖๘ วันที่ ๗ ต.ค. ๖๘
๑.๔	ISO/IEC ๒๗๐๐๑:๒๐๒๒ Information security management systems – Requirements	วันที่ ๒ เม.ย. ๖๙
๑.๕	แนวทางการบริหารความเสี่ยงตามกรอบ COSO vs ISO๓๐๐๐๑	วันที่ ๒๖ พ.ค. ๖๙
๒.	Quality Tools ด้านการพัฒนาคุณภาพองค์กร	

ลำดับที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา
๒.๑	เครื่องมือวิเคราะห์และกำหนดแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ - Strategic Management, Strategic Foresight	วันที่ ๒๘ ม.ค. ๖๙
๒.๒	เครื่องมือช่วยวิเคราะห์และจัดการต้นทุน - Market Analysis, Cost Management, Trend Analysis, foresight	วันที่ ๑๑ มี.ค. ๖๙
๒.๓	เครื่องมือปรับปรุงเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Lean & Six sigma, Kaizen)	วันที่ ๑๗ พ.ย. ๖๘
๒.๔	HR Strategy & Employee Engagement (แผนบุคลากร และการค้นหาปัจจัยความผูกพัน)	วันที่ ๑๕ ม.ค. ๖๙
๒.๕	เครื่องมือวัด วิเคราะห์ และจัดการความรู้	วันที่ ๑๓ ก.พ. ๖๙
๒.๖	AI for Improvement เรียนรู้ AI ในองค์กร เพื่อการพัฒนาคุณภาพงานในบริบทของสายงานสนับสนุน	วันที่ ๘ พ.ค. ๖๙
๒.๗	SDGs & Social Impact	วันที่ ๒๑ เม.ย. ๖๙
๓.	Quality Tools ด้านการยกระดับคุณภาพองค์กร	
๓.๑	โครงการ TU EdPEX Project ปีการศึกษา ๒๕๖๘ ๑. โครงการ TU EdPEX Clinic พัฒนาหน่วยงานให้มีระดับการพัฒนาคุณภาพที่สูงขึ้น ๒. โครงการ TU EdPEX๓๐๐ Grooming ผลักดันหน่วยงานสู่การสมัคร EdPEX๓๐๐ ๓. โครงการ Grooming Road to TQC ผลักดันหน่วยงานสู่การสมัคร TQC	ต.ค. ๖๘ – เม.ย. ๖๙
๓.๒	Quality Tour ส่งเสริมการเรียนรู้แนวทางการดำเนินงานที่ดีจากหน่วยงานที่มีความเป็นเลิศในแต่ละด้าน - คณะพยาบาลศาสตร์ (เน้นหมวด ๑+๒+๓+๕) - คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (เน้นหมวด ๕+๖) - คณะทันตแพทยศาสตร์ (เน้นหมวด ๒+๔+๖)	วันที่ ๒๐ ม.ค. ๖๙ วันที่ ๒๐ ก.พ. ๖๙ วันที่ ๓๐ มี.ค. ๖๙
๓.๓	Best Practice Sharing ร่วมกับสภาพนักงาน เพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนางานผ่านระบบออนไลน์ - แพลตฟอร์มค้นหาทรัพย์สินทางปัญญาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (SciTech IP Inno Search Hub) - Collab Sphere: แพลตฟอร์มรวมศูนย์การจัดการบันทึกข้อตกลงและความร่วมมือที่สอดคล้องในทุกมิติ - การวิเคราะห์บรรณมิติผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการของฐานข้อมูล Scopus กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ - HR NURSE looker การจัดทำDashboard ด้านบุคลากร - การปรับปรุงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบบูรณาการ - TU Library Eco-Circle บุคลากรพัฒนาที่ยั่งยืนตามหลักการเศรษฐกิจหมุนเวียน	วันที่ ๑๖ ต.ค. ๖๘ วันที่ ๑๖ ต.ค. ๖๘ วันที่ ๒๒ ต.ค. ๖๘ วันที่ ๒๒ ต.ค. ๖๘ วันที่ ๒๗ ต.ค. ๖๘ วันที่ ๒๗ ต.ค. ๖๘
๓.๔	TU Excellence DAY ประจำปี ๒๕๖๙	วันที่ ๑๗ ก.ค. ๖๙

ลำดับที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา
๔.	การพัฒนาผู้ประเมินคุณภาพ	
๔.๑	EdPEX assessor Calibration	วันที่ ๒๗ – ๒๘ เม.ย. ๖๙
๔.๒	EdPEX assessor - Prewrite - New EdPEX assessor	วันที่ ๑๖ ก.พ. ๖๙ วันที่ ๑๖ – ๑๘ มี.ค. ๖๙
๔.๓	ISO assessor review & calibration	วันที่ ๓๐ – ๓๑ ต.ค. ๖๘ (รุ่น๑) วันที่ ๔ – ๕ พ.ย. ๖๘ (รุ่น๒)
๔.๔	TU Assessor Certificate Presentation Ceremony and Thank You Party ๒๐๒๕”	๑๘ ธ.ค. ๖๘
๔.๕	การใช้งานระบบ e-Smart ISO เมนูการตรวจติดตาม	วันที่ ๒๘ พ.ย. ๖๘
๕.	ด้านระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร	
๕.๑	ระบบ Risk Dashboard	พ.ย. ๖๘
๕.๒	ระบบ TU QA Online	ก.ค. ๖๙

คณะกรรมการประกันคุณภาพระดับมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๘ มีมติอนุมัติแผนโครงการพัฒนาคุณภาพเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ปีการศึกษา ๒๕๖๘ และขอให้ฝ่ายพัฒนาคุณภาพฯ ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทราบเพื่อวางแผนเข้าร่วมกิจกรรมต่อไป

ในปี ๒๕๖๙ ในส่วนของมหาวิทยาลัย สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) จะเข้าตรวจประเมินในวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๙ ซึ่งในปีนี้มี ๔ คณะบดีมหาวิทยาลัยที่ส่งเข้าขอรับการประเมิน EdPEX ๓๐๐ คือ คณะแพทยศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ และคณะทันตแพทยศาสตร์ ซึ่งในส่วนของคณะต่าง ๆ ก็คงได้รับการประสานจาก สปอว. ว่า จะเข้ามาตรวจประเมินวันใด และขอให้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องลงนัดหมายไว้สำหรับการเข้าตรวจประเมินจาก สปอว. ในส่วนของมหาวิทยาลัย วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๙

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม
จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

๔.๗ เรื่อง ผลการประเมินคุณภาพระดับหน่วยงาน ปีการศึกษา ๒๕๖๗

รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพและบริหารการเปลี่ยนแปลงแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ตามที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้ดำเนินการตรวจประเมินคุณภาพภายในตามเกณฑ์ EdPEX ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗ ในระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน ระหว่างเดือนมิถุนายน – กันยายน ๒๕๖๘ รวมทั้งสิ้น ๓๑ หน่วยงาน ประกอบด้วยหน่วยงานด้านการจัดการเรียนการสอน ๒๗ หน่วยงาน และหน่วยงานสนับสนุนการจัดการศึกษา/วิจัย ๔ หน่วยงาน การตรวจประเมินดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการพัฒนาของ

หน่วยงานที่นำเกณฑ์ EdPEx มาใช้ในการขับเคลื่อนสู่องค์กรที่เป็นเลิศ รวมทั้งเพื่อให้หน่วยงานได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารจัดการในภาพรวม

๑. ผลการประเมินตามระดับพัฒนาการขององค์กร (คะแนนเต็ม ๑,๐๐๐ คะแนน)

๑) ในภาพรวมมีหน่วยงานที่มีพัฒนาการ ในระดับ Early Results (๒๗๖ – ๓๗๕ คะแนน) จำนวน ๒ หน่วยงาน (ร้อยละ ๖.๔๕) โดยหน่วยงานที่มีคะแนนสูงสุด เท่ากับ ๓๑๐ คะแนน

หมวด	Band Score	Band Number	Process Descriptors
Process หมวด ๑-๖	๑๕๑-๒๐๐ Early Result	๒	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx แต่ยังมีบางเรื่อง (บางกระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่เริ่มมีการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ สถาบันได้พัฒนาแนวทางการปรับปรุงเป็นเชิงรุก
Result หมวด ๗	๑๒๖-๑๗๐ Early Result	๒	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานในหลายเรื่อง (หลายกระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กร และข้อกำหนดของเกณฑ์ EdPEx ซึ่งผลการดำเนินการบางเรื่องอยู่ในระดับที่ดี เริ่มมีการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและรายงานแนวโน้มของข้อมูล

๒) หน่วยงานที่มีพัฒนาการ ในระดับ Early Development (๐ - ๒๗๕ คะแนน) จำนวน ๒๙ หน่วยงาน (ร้อยละ ๙๓.๕๕) โดยหน่วยงานที่มีคะแนนต่ำสุด เท่ากับ ๑๓๒ คะแนน

หมวด	Band Score	Band Number	Process Descriptors
Process หมวด ๑-๖	๐-๑๕๐ Early Development	๑	สถาบันแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางของข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่ปฏิบัติและยังไม่มี ความก้าวหน้า การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ เป็นเพียงการแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงแบบพื้น ๆ ในระดับเริ่มต้น
Result หมวด ๗	๐-๑๒๕ Early Development	๑	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานเพียงบางตัวที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx แต่ส่วนใหญ่ยังขาดการ แสดงแนวโน้มและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

๒. ผลการประเมินตามการจัดกลุ่มของ สป.อว. (คะแนนเต็ม ๑,๐๐๐ คะแนน)

เมื่อแบ่งกลุ่มผลการประเมินคุณภาพภายในระดับหน่วยงาน ปีการศึกษา ๒๕๖๗ ตามแนวทางของ สป.อว. พบว่า กลุ่มที่มีคะแนนมากกว่า ๓๐๐ คะแนน มีจำนวน ๑ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๓ โดยมีค่าเฉลี่ยหมวดกระบวนการ เท่ากับ ๒๑๒ และค่าเฉลี่ยหมวดผลลัพธ์ เท่ากับ ๙๘ กลุ่มที่มีคะแนน ๒๐๑-๓๐๐ คะแนน มีจำนวน ๑๖ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๖๑ ซึ่งเป็นกลุ่มจำนวนมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยหมวดกระบวนการ เท่ากับ ๑๓๕ และค่าเฉลี่ยหมวดผลลัพธ์ เท่ากับ ๙๗ และกลุ่มที่มีคะแนน ๐-๒๐๐ คะแนน มีจำนวน ๑๔ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๑๖ โดยมีค่าเฉลี่ยหมวดกระบวนการเท่ากับ ๑๐๐ และค่าเฉลี่ยหมวดผลลัพธ์ เท่ากับ ๖๔

กลุ่มคะแนน	ปีการศึกษา ๒๕๖๗			
	จำนวน หน่วยงาน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ยหมวด กระบวนการ	ค่าเฉลี่ยหมวด ผลลัพธ์
กลุ่ม > ๓๐๐ คะแนน	๑	๓.๒๓	๒๑๒	๙๘
กลุ่ม ๒๐๑- ๓๐๐ คะแนน	๑๖	๕๑.๖๑	๑๓๕	๙๗
กลุ่ม ๐-๒๐๐ คะแนน	๑๔	๔๕.๑๖	๑๐๐	๖๔
จำนวนหน่วยงาน	๓๑	๑๐๐		

๓. คะแนนในภาพรวมของกระบวนการ และผลลัพธ์

๑) ระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (หมวด ๑ - ๖)

เมื่อพิจารณาผลการประเมินคุณภาพภายในของ ๓๑ หน่วยงาน ในมุมมองระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (หมวด ๑ - ๖) พบว่า หน่วยงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับ Early Development (ร้อยละ ๘๗.๐๙) รองลงมาเป็นระดับ Early Result (ร้อยละ ๙.๖๘) และระดับ Early Improvement (ร้อยละ ๓.๒๓)

Band Score	Band Number	หน่วยงาน		คะแนน		Process Descriptors
		จำนวน	ร้อยละ	ต่ำสุด	สูงสุด	
๐-๑๕๐ Early Development	๑	๒๗	๘๗.๐๙	๗๕	๑๕๐	สถาบันแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางของข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่ปฏิบัติและยังไม่มีความก้าวหน้า การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ เป็นเพียงการแก้ไขปัญห และการปรับปรุงแบบพื้น ๆ ในระดับเริ่มต้น
๑๕๑-๒๐๐ Early Result	๒	๓	๙.๖๘	๑๕๑	๑๗๔	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX แต่ยังมีบางเรื่อง (บางกระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่เริ่มมีการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ สถาบันได้พัฒนาแนวทางการปรับปรุงเป็นเชิงรุก
๒๐๑-๒๖๐ Early Improvement	๓	๑	๓.๒๓	-	๒๑๒	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานส่วนใหญ่ของเกณฑ์ EdPEX แม้ว่ายังมีบางเรื่อง (กระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของ

Band Score	Band Number	หน่วยงาน		คะแนน		Process Descriptors
		จำนวน	ร้อยละ	ต่ำสุด	สูงสุด	
						การนำแนวทางไปปฏิบัติ เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญ ๆ อย่างเป็นระบบ
รวม		๓๑	๑๐๐			

๒) ระดับการประเมินในภาพรวมของผลลัพธ์ (หมวด ๗)

เมื่อพิจารณาผลการประเมินคุณภาพภายในของ ๓๑ หน่วยงาน ในมุมมองระดับการประเมินในภาพรวมของผลลัพธ์ (หมวด ๗) พบว่า ทุกหน่วยงานอยู่ในระดับ Early Development (ร้อยละ ๑๐๐)

Band Score	Band Number	หน่วยงาน		คะแนน		Process Descriptors
		จำนวน	ร้อยละ	ต่ำสุด	สูงสุด	
๐-๑๒๕ Early Development	๑	๓๑	๑๐๐	๕๑	๑๒๓	สถาบัน มีการรายงานผลการดำเนินงานเพียงบางตัวที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx แต่ส่วนใหญ่ยังขาดการแสดงแนวโน้ม และข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ
รวม		๓๑	๑๐๐			

๔. เปรียบเทียบระดับการพัฒนาคุณภาพหน่วยงานสู่ความเป็นเลิศจากผลการประเมินคุณภาพภายใน ปีการศึกษา ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗

เมื่อพิจารณาระดับการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน โดยจำแนกเป็นกลุ่มตามช่วงคะแนน พบว่า ปีการศึกษา ๒๕๖๗ มีหน่วยงานอยู่ในกลุ่มคะแนนมากกว่า ๓๐๐ คะแนน เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา ๒๕๖๖ จำนวน ๑ หน่วยงาน หน่วยงานอยู่ในกลุ่มคะแนน ๒๐๑ - ๓๐๐ คะแนน จำนวน ๑๖ หน่วยงาน เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา ๒๕๖๖ จำนวน ๖ หน่วยงาน หน่วยงานอยู่ในกลุ่มคะแนน ๐ - ๒๐๐ คะแนน จำนวน ๑๔ หน่วยงาน ซึ่งลดลงจากปีการศึกษา ๒๕๖๖ จำนวน ๖ หน่วยงาน อธิบายได้ว่าหน่วยงานที่ได้คะแนนมากกว่า ๒๐๐ คะแนน มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีพัฒนาการที่ดีขึ้นจากปีที่ผ่านมา และขยับไปอยู่ในกลุ่มคะแนนที่สูงขึ้นถึงร้อยละ ๑๐๐

ตารางแสดงการจัดกลุ่มหน่วยงานจากผลการประเมินคุณภาพภายใน ปีการศึกษา ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

กลุ่มคะแนน	จำนวนหน่วยงาน		
	ปีการศึกษา ๒๕๖๕	ปีการศึกษา ๒๕๖๖	ปีการศึกษา ๒๕๖๗
กลุ่ม > ๓๐๐ คะแนน	๐	๐	๑
กลุ่ม ๒๐๑- ๓๐๐ คะแนน	๓	๑๐	๑๖
กลุ่ม ๐-๒๐๐ คะแนน	๒๐	๒๐	๑๔
จำนวนหน่วยงาน	๒๓ ^๑	๓๐ ^๒	๓๑ ^๓

หมายเหตุ (๑) ปีการศึกษา ๒๕๖๕ จัดตรวจประเมินคุณภาพภายใน ๒๓ หน่วยงาน จาก ๒๙ หน่วยงาน (ไม่รวมคณะนิติศาสตร์และคณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ เนื่องจากยังไม่เข้าร่วมการประกันคุณภาพ

ตามเกณฑ์ EdPEX และไม่รวมหน่วยงานเข้าร่วมโครงการ EdPEX๒๐๐ สป.อว. จำนวน ๖ หน่วยงาน ได้แก่ คณะเภสัชศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง สถาบันภาษา และวิทยาลัยแพทยศาสตร์นานาชาติจุฬาภรณ์)

(๒) ปีการศึกษา ๒๕๖๖ จัดตรวจประเมินคุณภาพภายใน ๓๐ หน่วยงาน จาก ๓๑ หน่วยงาน (รวมคณะนิติศาสตร์และคณะวิทยาการรับรู้และศึกษาศาสตร์ แต่ไม่รวมคณะพยาบาลศาสตร์ เนื่องจากเข้าร่วมโครงการ EdPEX๓๐๐ สป.อว. และผ่านการประเมิน ๓๐๐ คะแนน)

(๓) ปีการศึกษา ๒๕๖๗ จัดตรวจประเมินคุณภาพภายในครบทุกหน่วยงาน ๓๑ หน่วยงาน

๕. จำนวนหน่วยงานที่มีคะแนนเพิ่มขึ้นหรือลดลงจำแนกกลุ่มสาขา

เมื่อพิจารณาคะแนนที่เพิ่มขึ้น/ลดลงจากปีที่ผ่านมาเป็นรายหน่วยงาน พบว่าปีการศึกษา ๒๕๖๗ มีหน่วยงานที่คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา ๒๖ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘๗ และ ๕ หน่วยงานที่คะแนนลดลง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑๓ ทั้งนี้อาจมาจากหลายปัจจัย ได้แก่ เป็นช่วงเปลี่ยนทีมบริหาร การรายงานผลลัพธ์ที่ยังขาดผลลัพธ์ที่สำคัญ และคณะกรรมการประเมินที่หน่วยงานมองว่าให้มุมมองที่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มสาขาวิชา พบว่า กลุ่มสนับสนุนการจัดการศึกษา/วิจัย ทุกหน่วยงานมีคะแนนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐๐ รองลงมาเป็นกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ร้อยละ ๘๖ กลุ่มสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ร้อยละ ๘๑ และกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ร้อยละ ๗๕

ตารางแสดงจำนวนหน่วยงานที่มีคะแนนเพิ่มขึ้นหรือลดลงจำแนกกลุ่มสาขา

กลุ่มสาขา	จำนวน หน่วยงาน	คะแนนเพิ่มขึ้น		คะแนนลดลง	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	๑๖	๑๓	๘๑	๓	๑๙
กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๔	๓	๗๕	๑	๒๕
กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	๗	๖	๘๖	๑	๑๔
กลุ่มสนับสนุนการจัดการศึกษา/วิจัย	๔	๔	๑๐๐	๐	๐
รวม	๓๑	๒๖	๘๓.๘๗	๕	๑๖.๑๓

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับพัฒนาการ

กลุ่มที่มีระดับพัฒนาการขององค์กรที่ดี (ระดับคะแนน ๒๐๐ คะแนน ขึ้นไป)

๑) เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับการพัฒนาความรู้และทักษะการพัฒนาคุณภาพ พบว่า คณะที่มีพัฒนาการเพิ่มขึ้น มีผู้บริหารเป็นผู้ตรวจประเมินขององค์กรไม่น้อยกว่า ๓ คน และผู้บริหารเข้าร่วมอบรมเครื่องมือในการบริหารอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญและแสดงความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจน

๒) ผู้บริหารเข้าใจแนวคิด หลักการ รวมถึงมีทัศนคติที่ดีต่อเกณฑ์ EdPEX และนำไปใช้บริหารองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งผู้บริหารระดับสูงมีส่วนในการนำเสนอรายงานผลการดำเนินงานด้วยตนเอง เช่น เขียนหรือตรวจสอบเนื้อหาของรายงานด้วยตนเอง

๓) หน่วยงานสามารถรายงานผลลัพธ์การดำเนินงานได้อย่างครอบคลุมทั้งในส่วนของพันธกิจ ผลลัพธ์ที่สะท้อนความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ตลอดจนผลลัพธ์ของระบบปฏิบัติการที่สำคัญ โดยมีการคัดเลือกประเด็นผลลัพธ์ที่สำคัญอย่างชัดเจนและเหมาะสม

๔) มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานในหน่วยงานอย่างเป็นระบบมากขึ้น รวมทั้งมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และนำมาทำเป็นสารสนเทศเพื่อใช้รายงานในหมวด ๗ (ผลลัพธ์)

คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๘ และคณะกรรมการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบผลการตรวจประเมินคุณภาพภายในระดับหน่วยงาน ปีการศึกษา ๒๕๖๗ โดยคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย มีข้อเสนอแนะให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) ดำเนินการวิเคราะห์เชิงลึกสำหรับหน่วยงานที่มีระดับการพัฒนาค่อนข้างน้อย (คะแนน ต่ำกว่า ๑๕๐ คะแนน) โดยพิจารณาในแต่ละ Item จะทำให้พบประเด็นปัญหาที่ต้องการการพัฒนา เพื่อให้สามารถเลือกเครื่องมือมาจัดอบรมได้ตรงประเด็นมากขึ้น

จากการรวบรวมข้อมูล พบว่า หน่วยงานที่คะแนนต่ำกว่า ๑๕๐ คะแนน ควรพัฒนา กระบวนการในหมวด ๖ การปฏิบัติการ หมวด ๔ การวัดวิเคราะห์และการจัดการความรู้ และหมวด ๒ ในประเด็นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

๒) จัดกลุ่มหน่วยงานที่มีปัญหาลักษณะเดียวกัน เพื่อให้ทราบความต้องการและสามารถช่วย แต่ละกลุ่มได้ตรงประเด็น

๓) เน้นสื่อสารให้ประชาคมเห็นว่าการประกันคุณภาพ/การพัฒนาคุณภาพองค์กร เป็นเรื่องเดียวกับงานที่ปฏิบัติตามภารกิจปกติ เพื่อให้ไม่รู้สึกว่าการประกันคุณภาพเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติต่อการทำงานที่มีคุณภาพ

การดำเนินงานของฝ่ายพัฒนาคุณภาพฯ

๑) จัดอบรมให้ความรู้ในโครงการพัฒนาคุณภาพเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ในช่วงเดือน ธันวาคม ๒๕๖๘ – กรกฎาคม ๒๕๖๙ โดยจัดให้มีการอบรมเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการ ที่เป็นเลิศสำหรับผู้บริหาร การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะผู้ตรวจประเมินคุณภาพ มธ. การอบรมเครื่องมือด้านการ พัฒนาคุณภาพองค์กรที่หลากหลาย จัดทำโครงการให้คำปรึกษาเพื่อการยกระดับคุณภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และโครงการ Best Practice Sharing ทั้งนี้ สามารถพิจารณาเข้ารับการอบรมได้ตามความสนใจ

๒) อบรมให้ความรู้หน่วยงานด้านการเขียนแผนพัฒนาคุณภาพจากผลการตรวจประเมินฯ และให้หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาฯ เสนอฝ่ายพัฒนาคุณภาพ โดยให้กำหนดเป้าหมายคะแนนที่ต้องการ การจัดทำแผนพัฒนาฯ ที่มีขั้นตอน ดังนี้ ๑. วิเคราะห์โอกาสในการพัฒนา (GAP Analysis) ๒. จัดลำดับ ความสำคัญและเลือกประเด็นที่มี Impact สูงมาดำเนินการ ๓. วางแผนปฏิบัติการที่มีผู้รับผิดชอบและ ระยะเวลาดำเนินการเริ่มต้นและสิ้นสุด รวมถึงมีตัวชี้วัดความสำเร็จ ๔. ฝ่ายพัฒนาคุณภาพวิเคราะห์ประมวลผล แผนพัฒนาที่เสนอ ๕. ฝ่ายพัฒนาคุณภาพ Feedback แผนให้ผู้บริหารรับทราบ

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

๔.๘ เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพและความยั่งยืนแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ตามที่สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ มีมติให้ความเห็นชอบแผนบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ และมอบหมายให้ฝ่ายพัฒนาคุณภาพและความยั่งยืนรายงานผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัย รับทราบปีละอย่างน้อยสองครั้ง นั้น

ทั้งนี้ มาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ (ให้สภาสถาบันอุดมศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง จากบุคคลซึ่งเป็นกลางและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางเพื่อทำหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วย ธรรมาภิบาลของสถาบันอุดมศึกษา)

ฝ่ายพัฒนาคุณภาพและความยั่งยืนขอเสนอรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน ต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยพิจารณา ดังนี้

ผลการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน (ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – เดือนกันยายน ๒๕๖๘)

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ มหาวิทยาลัยได้กำหนดประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญ ทั้งหมด ๖ ประเภท จำนวน ๑๐ ประเด็นความเสี่ยง และได้ดำเนินการบริหารจัดการประเด็นความเสี่ยงดังกล่าว ตามแผนบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ จากการประเมินระดับความเสี่ยงโดยการ พิจารณาจากการประเมินระดับโอกาสและผลกระทบ รอบ ๑๒ เดือน (ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – เดือนกันยายน ๒๕๖๘) โดยฝ่ายพัฒนาคุณภาพฯ พบว่า มีจำนวน ๘ ประเด็นความเสี่ยงที่ระดับความเสี่ยงลดลง ซึ่งมีสาเหตุมาจาก

๑. มหาวิทยาลัยกำหนดผู้ที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการในแต่ละประเด็นความเสี่ยงที่ ชัดเจน (Risk Owner) ทำให้เกิดการกำหนดมาตรการที่สอดคล้องกับประเด็นความเสี่ยง และ Risk Owner มีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้รับผิดชอบในแต่ละประเด็นความเสี่ยง (Risk Owner) สามารถดำเนินการได้ตาม มาตรการที่กำหนดไว้ ในแต่ละประเด็นความเสี่ยง และวัดผลลัพธ์ของมาตรการสม่ำเสมอ

๓. มีการกำหนด ตัวชี้วัดความเสี่ยง (Key Risk Indicator) ที่เป็นทั้ง ตัวเตือนภัย (Leading indicator) และ ตัวชี้วัดความเสี่ยงปลายทาง (Lagging indicator) พร้อมทั้งมีการประเมินตัวชี้วัดทุก ๓ เดือน เพื่อให้การกำหนด/ปรับ มาตรการบริหารความเสี่ยง สอดคล้องและสัมพันธ์ กับตัวชี้วัด

ผลการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน (ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – เดือนกันยายน ๒๕๖๘)

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ มหาวิทยาลัยได้กำหนดประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญ ทั้งหมด ๖ ประเภท จำนวน ๑๐ ประเด็นความเสี่ยง และได้ดำเนินการบริหารจัดการประเด็นความเสี่ยงดังกล่าวตามแผนบริหาร ความเสี่ยงมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ฯ จากการประเมินระดับความเสี่ยงโดยการพิจารณาจากการประเมินระดับ โอกาสและผลกระทบ ตามแผนบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน (ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – เดือนกันยายน ๒๕๖๘) พบว่า มี ๘ ประเด็นความเสี่ยงที่ระดับความเสี่ยงลดลง และ ๒ ประเด็นความเสี่ยงที่ระดับความเสี่ยงเพิ่มขึ้น มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประเด็นความเสี่ยง	ประเภท ความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบ (Risk Owner)	ประเมินความเสี่ยงในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๘					ผล
			ระดับความ เสี่ยง (๐ เดือน)	ระดับความ เสี่ยง (๓ เดือน)	ระดับความ เสี่ยง (๖ เดือน)	ระดับความ เสี่ยง (๙ เดือน)	ระดับความ เสี่ยง (๑๒ เดือน)	
๑. การขับเคลื่อน มธ. สู่วิสัยทัศน์และการเป็น มหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ ชี้นำเพื่อสังคมแห่งอนาคต มีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ	S Strategy	๑. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและ กิจการสนามมหาวิทยาลัย ๒. รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและ นวัตกรรม ๓. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ	๑๒ ๓ (โอกาส) * ๔ (ผลกระทบ) (สูง) H	๑๒ ๓ (โอกาส) * ๔ (ผลกระทบ) (สูง) H	๑๕ ๓ (โอกาส) * ๕ (ผลกระทบ) (สูงมาก) VH	๕ ๑ (โอกาส) * ๕ (ผลกระทบ) (สูง) H	๒ ๑ (โอกาส) * ๒ (ผลกระทบ) (ต่ำ) L	ลดลง

ประเด็นความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบ (Risk Owner)	ประเมินความเสี่ยงในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๘					ผล
			ระดับความเสี่ยง (๐ เดือน)	ระดับความเสี่ยง (๓ เดือน)	ระดับความเสี่ยง (๖ เดือน)	ระดับความเสี่ยง (๙ เดือน)	ระดับความเสี่ยง (๑๒ เดือน)	
" Leading Comprehensive University for Future Societies"		๔. รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ๕. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายนิติการ						
๒. ประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการ ในการปฏิบัติตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ไม่เพียงพอ (การสอน/การผลิตผลงานวิจัย)	S Strategy	๑. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและกิจการสภามหาวิทยาลัย ๒. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๓. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ๔. รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม	๑๒ ๓ (โอกาส) * ๔ (ผลกระทบ) (สูง) H	๒๕ ๕ (โอกาส) * ๕ (ผลกระทบ) (สูงมาก) VH	๒๕ ๕ (โอกาส) * ๕ (ผลกระทบ) (สูงมาก) VH	๒๕ ๕ (โอกาส) * ๕ (ผลกระทบ) (สูงมาก) VH	๒๐ ๕ (โอกาส) * ๔ (ผลกระทบ) (สูงมาก) VH	เพิ่มขึ้น
๓. หลักสูตร วิจัย และบริการวิชาการไม่สามารถแข่งขันได้	S Strategy	๑. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและกิจการสภามหาวิทยาลัย ๒. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ๓. รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม ๔. ผู้อำนวยการสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์	๒๕ ๕ (โอกาส) * ๕ (ผลกระทบ) (สูงมาก) VH	๒๕ ๕ (โอกาส) * ๕ (ผลกระทบ) (สูงมาก) VH	๒๕ ๕ (โอกาส) * ๕ (ผลกระทบ) (สูงมาก) VH	๒๕ ๕ (โอกาส) * ๕ (ผลกระทบ) (สูงมาก) VH	๘ ๒ (โอกาส) * ๔ (ผลกระทบ) (สูง) H	ลดลง
๔. ภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cyber Attack) ต่อประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสู่การเป็น Smart University	O Operation	๑. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารท่าพระจันทร์และการดิจิทัล	๓ ๑ (โอกาส) * ๓ (ผลกระทบ) (ปานกลาง) M	๒ ๑ (โอกาส) * ๒ (ผลกระทบ) (ต่ำ) L	๒ ๑ (โอกาส) * ๒ (ผลกระทบ) (ต่ำ) L	N/A	๘ ๕ (โอกาส) * ๒ (ผลกระทบ) (สูง) H	เพิ่มขึ้น
๕. การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI (Artificial Intelligence) มาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการทำงาน (การบริหาร การปฏิบัติงาน การสอน การวิจัย การเรียน)	O Operation	๑. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารท่าพระจันทร์และการดิจิทัล	N/A (ความเสี่ยงอุบัติใหม่: Emerging Risk)	N/A (ความเสี่ยงอุบัติใหม่: Emerging Risk)	N/A (ความเสี่ยงอุบัติใหม่: Emerging Risk)	N/A (ความเสี่ยงอุบัติใหม่: Emerging Risk)	๑ ๑ (โอกาส) * ๑ (ผลกระทบ) (ต่ำ) L	ลดลง
๖. ภัยจากภาวะด้านสุขภาพจิตที่กระทบต่อนักศึกษา	O Operation	๑. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารศูนย์ลำปางและการนักศึกษา ๒. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๓. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและกิจการสภามหาวิทยาลัย ๔. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารศูนย์สุโขศาสตร์ ๕. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ	๔ ๔ (โอกาส) * ๑ (ผลกระทบ) (ปานกลาง) M	๑ ๑ (โอกาส) * ๑ (ผลกระทบ) (ต่ำ) L	๑ ๑ (โอกาส) * ๑ (ผลกระทบ) (ต่ำ) L	๑ ๑ (โอกาส) * ๑ (ผลกระทบ) (ต่ำ) L	๑ ๑ (โอกาส) * ๑ (ผลกระทบ) (ต่ำ) L	ลดลง
๗. ความไม่มั่นคงทางเสถียรภาพการเงิน	F Financial	๑. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและกิจการสภามหาวิทยาลัย ๒. รองอธิการบดีฝ่ายการคลัง	๑๖ ๔ (โอกาส) * ๔ (ผลกระทบ) (สูงมาก) VH	๑๖ ๔ (โอกาส) * ๔ (ผลกระทบ) (สูงมาก) VH	๒๐ ๕ (โอกาส) * ๔ (ผลกระทบ) (สูงมาก) VH	๑๒ ๓ (โอกาส) * ๔ (ผลกระทบ) (สูง) H	๑๒ ๓ (โอกาส) * ๔ (ผลกระทบ) (สูง) H	ลดลง
๘. การละเมิดจริยธรรมทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ	C Compliance	๑. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายนิติการ ๒. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ	N/A (ความเสี่ยง)	N/A (ความเสี่ยง)	N/A (ความเสี่ยง)	N/A (ความเสี่ยง)	๑ ๑ (โอกาส) *	ลดลง

ประเด็นความเสี่ยง	ประเภทความเสี่ยง	ผู้รับผิดชอบ (Risk Owner)	ประเมินความเสี่ยงในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๘					ผล
			ระดับความเสี่ยง (๐ เดือน)	ระดับความเสี่ยง (๓ เดือน)	ระดับความเสี่ยง (๖ เดือน)	ระดับความเสี่ยง (๙ เดือน)	ระดับความเสี่ยง (๑๒ เดือน)	
		๓. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๔. รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม	อุบัติใหม่: Emerging Risk	อุบัติใหม่: Emerging Risk	อุบัติใหม่: Emerging Risk	อุบัติใหม่: Emerging Risk	๑ (ผลกระทบต่ำ) L	
๙. ภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยที่ถูกลดทอนความน่าเชื่อถือจากประชาคมธรรมศาสตร์	R Reputation	๑. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร ๒. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารศูนย์ลำปางและการนักศึกษา ๓. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๔. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทำพระจันทร์และการดิจิทัล ๕. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ	๔ (โอกาส) * ๒ (ผลกระทบ) (ปานกลาง) M	๑ (โอกาส) * ๑ (ผลกระทบ) (ต่ำ) L	๔ (โอกาส) * ๒ (ผลกระทบ) (ปานกลาง) M	๑ (โอกาส) * ๑ (ผลกระทบ) (ต่ำ) L	๒ (โอกาส) * ๑ (ผลกระทบ) (ต่ำ) L	ลดลง
๑๐. ความปลอดภัย (ชีวิตร่างกาย ทรัพย์สิน) ชื่อเสียง และการหยุดชะงักของการดำเนินงาน จากเหตุการณ์รุนแรงต่างๆ	E Emergency Events	๑. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารศูนย์การศึกษา ๒. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทำพระจันทร์และการดิจิทัล ๓. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ ๔. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร	๖ (โอกาส) * ๒ (ผลกระทบ) (ปานกลาง) M	๖ (โอกาส) * ๓ (ผลกระทบ) (ปานกลาง) M	๖ (โอกาส) * ๓ (ผลกระทบ) (ปานกลาง) M	๖ (โอกาส) * ๓ (ผลกระทบ) (ปานกลาง) M	๑ (โอกาส) * ๑ (ผลกระทบ) (ต่ำ) L	ลดลง

ภาพรวมของผลการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงของส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน (ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๗ – เดือนกันยายน ๒๕๖๘) ทั้งหมด ๔๐ ส่วนงาน
ภาพรวมระดับความเสี่ยงในรอบ ๑๒ เดือน ของ ๔๐ ส่วนงาน

ระดับความเสี่ยง	จำนวนประเด็นความเสี่ยง รอบ ๑๒ เดือน (๔๐ หน่วยงาน)				
	กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (๔ หน่วยงาน)	กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ (๗ หน่วยงาน)	กลุ่มสังคมศาสตร์ฯ (๑๖ หน่วยงาน)	กลุ่มส่วนงานสนับสนุนวิชาการ (๑๓ หน่วยงาน)	รวม ๔๐ หน่วยงาน
ระดับสูงมาก	๑	๒	๕	๕	๑๓ (ร้อยละ ๖)
ระดับสูง	๑๑	๑๓	๒๑	๑๒	๕๗ (ร้อยละ ๒๘)
ระดับปานกลาง	๔	๒๑	๓๐	๑๔	๖๙ (ร้อยละ ๓๔)
ระดับต่ำ	๑๒	๑๑	๒๓	๒๐	๖๖ (ร้อยละ ๓๒)
รวม	๒๘	๔๗	๗๙	๕๑	๒๐๕ (ร้อยละ ๑๐๐)

(ข้อมูล ณ วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๘)
สามารถดูรายละเอียดข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ <http://bit.ly/๓WgNG๙>

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม
จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ
ที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและข้อสังเกตบางประการ ดังนี้

๑. คณบดีคณะนิติศาสตร์กล่าวว่า สำหรับคณะนิติศาสตร์ได้มีการพิจารณาอย่างละเอียดและพบว่ามีการดำเนินการผิดพลาดไปพอสมควร และเจ้าหน้าที่ก็จะเข้าใจว่า ปัญหา คือ ความเสี่ยงอย่างหนึ่ง แต่โดยข้อเท็จจริงแล้วปัญหาและความเสี่ยงเป็นคนละเรื่องกัน ในกรณีนี้ไม่แน่ใจว่าเมื่อคณะส่งข้อมูลไปที่ส่วนกลางได้มีการตรวจเนื้อหาตัวรายงานว่าถูกต้องหรือไม่ หากส่งแล้วฝ่ายพัฒนาคุณภาพฯ เพียงทำการรวบรวมและไม่สามารถทราบข้อผิดพลาดในส่วนนี้ได้ หากเป็นไปได้ต้องการให้มีการตรวจคุณภาพและความถูกต้องของรายงานที่คณะส่งไป ประเด็นที่สอง คณะนิติศาสตร์ได้มีการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกด้านบริหารความเสี่ยงโดยตรง และพบว่าข้อมูลคลาดเคลื่อนและจะขอส่งข้อมูลใหม่ให้กับผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพและความยั่งยืนต่อไป

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพและความยั่งยืนกล่าวว่า ในส่วนนี้ขอรับไปพิจารณาดำเนินการต่อไป เนื่องจากกระบวนการติดตามความเสี่ยงมีหลายขั้นตอนที่ต้องดำเนินการ เมื่อได้รับข้อมูลจากคณะมาแล้ว ไม่มีเวลาที่จะให้ข้อเสนอแนะกลับไปและรอให้คณะส่งกลับมา อาจจะมีเวลาที่ค่อนข้างจำกัด ฝ่ายพัฒนาคุณภาพและความยั่งยืนจะหาวิธีการดำเนินการในส่วนนี้ต่อไป

๒. คณบดีคณะรัฐศาสตร์กล่าวว่า ประเด็นความเสี่ยงที่ ๙ ภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยที่ถูกลดทอนความน่าเชื่อถือจากประชาคมธรรมศาสตร์ เห็นว่าข้อหวัข้อความเสี่ยงอาจทำให้เกิดความสับสนได้ เพราะเหมือนกับประชาคมธรรมศาสตร์จะลดทอนความน่าเชื่อถือของมหาวิทยาลัย

ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพและความยั่งยืนกล่าวว่า เหมือนเป็นปัญหาเกี่ยวกับชื่อเสียงในภาพรวม ซึ่งในการเก็บข้อมูลจริงเป็นเรื่องการรับรู้จากบุคคลภายนอก ไม่ใช่เพียงประชาคมธรรมศาสตร์เท่านั้น และในแผนความเสี่ยงปี ๒๕๖๔ ได้ปรับข้อความนี้แล้ว

ประธานกล่าวว่า อาจจะใช้คำว่า ภาพลักษณ์ของ มธ. ที่ถูกลดทอนความน่าเชื่อถือจากสาธารณชน ไม่ใช่จากประชาคมธรรมศาสตร์

มติที่ประชุม

รับทราบ

๔.๙ เรื่อง การรักษาความปลอดภัยข้อมูลนักศึกษา

ผู้อำนวยการสำนักงานทะเบียนนักศึกษาแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ตามที่สถานการณ์ความเสี่ยงที่นักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์หลงเชื่อมีจฉาซีพหรือ Call Center โดยมีข้อสันนิษฐานว่าข้อมูลรั่วไหลจากมหาวิทยาลัย สำนักงานทะเบียนนักศึกษาจึงขอยืนยันระบบความปลอดภัยของข้อมูลรวมถึงสถิติการให้บริการข้อมูลงานทะเบียนแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นั้น

โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศสำนักงานทะเบียนนักศึกษาเรื่องนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy Policy) พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. ระบบความปลอดภัยของสำนักงานทะเบียนนักศึกษา

ปัจจุบันใช้แนวทางการป้องกันในรูปแบบ Secure by Design โดยในส่วนของ Infrastructure มีทั้ง On-Premise และ Private Cloud โดยมีระบบรักษาความปลอดภัยในการเข้าถึง Physical Equipment ตลอด ๒๔/๗

๒. โครงสร้างและความสัมพันธ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการขอและใช้ข้อมูลจากสำนักงานทะเบียนนักศึกษา

๓. สถิติการขอข้อมูลจากหน่วยงาน ๒ ปีย้อนหลัง โดยจำแนกตามประเภทข้อมูลและวัตถุประสงค์การขอใช้ข้อมูล

อาจารย์วิชา พรหมสาขา ณ สกลนคร รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและการดิจิทัล สำนักงานทะเบียนนักศึกษา กล่าวว่า โครงสร้างความปลอดภัยของสำนักงานทะเบียนนักศึกษา แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ส่วนแรกเรื่องความปลอดภัยทางกายภาพ ส่วนที่สองเป็นทางด้านเครือข่าย ส่วนที่สามเรื่องการป้องกันระบบและข้อมูล ส่วนสุดท้ายเรื่องของการกำกับดูแลตรวจสอบข้อมูล

ส่วนที่หนึ่ง เรื่องของความปลอดภัยทางด้านกายภาพ สำนักงานทะเบียนนักศึกษาเลือกใช้ Data center ที่ได้รับมาตรฐาน TIA ๙๔๒ และ ISO ๒๗๐๐๑ ส่วนที่สำคัญ คือ TIA ๙๔๒ เป็นมาตรฐานทางด้านความปลอดภัยของ Data center ซึ่งเริ่มตั้งแต่ตัวโครงสร้างของอาคาร อาคารตั้งอยู่ที่ใดมีความปลอดภัยจากปัจจัยเสี่ยงทางสภาพแวดล้อมภายนอกและปลอดภัยจากภัยทางการเมืองหรือไม่ เริ่มจากข้างนอกตัวอาคารไปจนถึงห้องที่เก็บเซิร์ฟเวอร์อยู่ ซึ่งมีระบบรักษาความปลอดภัย การที่จะเข้าออกห้อง Data center ได้ ต้องมีการตรวจสอบว่า เป็นบุคคลที่ได้รับอนุญาตหรือไม่ มีกล้องวงจรปิด เป็นต้น บริษัทที่สำนักงานทะเบียนนักศึกษาเลือกใช้ คือ บริษัท จัสเทล เน็ทเวิร์ค จำกัด (JasTel) ซึ่งได้รับมาตรฐาน TIA ๙๔๒ และเป็นบริษัทที่ผู้ให้บริการที่มีชื่อเสียง เช่น Facebook หรือ google ก็เลือกใช้บริษัทนี้ด้วย และสำนักงานทะเบียนนักศึกษาอยู่ใน Data center เดียวกัน

ส่วนที่สอง เรื่องของความปลอดภัยของเครือข่าย เซิร์ฟเวอร์จะมีการเชื่อมต่อกับเครือข่ายอินเทอร์เน็ต แต่ไม่ได้เชื่อมต่อโดยตรงจะมี firewall ซึ่งทำหน้าที่ในการบล็อกการเข้าถึงโดยจำกัดสิทธิการเข้าถึงให้เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องจริง ๆ แม้กระทั่งแอดมินการที่เข้าไปใช้เซิร์ฟเวอร์ก็ต้องล็อกอินผ่าน Virtual Private Network (VPN) ไม่มีการเชื่อมต่อโดยตรงจากภายนอกเข้าไป

ส่วนที่สาม เรื่องการป้องกันระบบและข้อมูล ในส่วนนี้ต้องเริ่มจากเรื่องของการรับข้อมูลจากเซิร์ฟเวอร์ ข้อมูลที่จะถูกป้อนเข้าไปในเซิร์ฟเวอร์ต้องผ่านการเข้ารหัสหรือข้อมูลที่ถูกดึงออกมาจะผ่านการเข้ารหัสเช่นกัน เพราะฉะนั้นในระหว่างทางจะไม่มีข้อมูลส่วนใดหลุดรั่วออกไปได้ ขั้นตอนที่สองเป็นเรื่องของ Secure API คือ ระบบที่จะต้องมีการเชื่อมต่อกับสำนักงานทะเบียนนักศึกษา เช่น ระบบของหอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จะมีการใช้งานผ่านบัตรดิจิทัลหรือเรียกว่าโทเค็นเข้ามาก่อน จะไม่มีการปล่อยให้เชื่อมต่อโดยตรงจากภายนอกเข้ามา ขั้นตอนที่สามเรื่อง system hardening คือ การอัปเดต OS/ระบบปฏิบัติการ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ แม้กระทั่งการปรับจูนให้ทำงานได้เร็วขึ้น มีประสิทธิภาพขึ้น ขั้นตอนสุดท้ายประเด็นนี้เป็นเรื่องที่ต้องมีอยู่แล้ว คือ ส่วนของการ Back up/สำรองข้อมูล

ส่วนที่สี่ เรื่องของสิทธิการเข้าถึงข้อมูล ในส่วนแรกแอดมินเท่านั้นที่จะมีสิทธิเข้าถึงเซิร์ฟเวอร์ได้ หมายถึงการที่จะล็อกอินเข้าไปดูข้อมูลต้องเป็นแอดมินเท่านั้น ส่วนที่สองกระบวนการที่ชัดเจน คือ ต้องมีการขออนุญาต หน่วยงานที่ต้องการใช้บริการจะทำแบบฟอร์มร้องขอมา ส่วนที่สาม PDCA ซึ่งสำนักงานทะเบียนนักศึกษาปฏิบัติตามกฎหมายอยู่แล้ว ส่วนสุดท้ายเรื่อง Data Service ที่สำนักงานทะเบียนนักศึกษาให้บริการกับหน่วยงานภายใน

ผู้อำนวยการสำนักงานทะเบียนนักศึกษากล่าวว่า ในกรณีนี้เป็นโครงสร้างความสัมพันธ์ในเรื่องของการให้บริการข้อมูลของสำนักงานทะเบียนนักศึกษา โดยโครงสร้าง นักศึกษาจะให้ข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลอื่น ๆ กับสำนักงานทะเบียนนักศึกษา หลังจากนั้นจะมีหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยที่ใช้บริการข้อมูลจากสำนักงานทะเบียนนักศึกษา หากเป็นคณะจะขอข้อมูลจากสำนักงานทะเบียนนักศึกษาไปเพื่อที่จัดทำฐานข้อมูลระบบการติดตามผลส่งเกรด การประชาสัมพันธ์ การทำฐานข้อมูลคณะ การมอบรางวัลต่าง ๆ และในอีกส่วนหนึ่งหน่วยงานสนับสนุนมีหลายหน่วยงานที่ใช้บริการข้อมูลจากงานสำนักงานทะเบียนนักศึกษา เช่น กองกิจการนักศึกษาจะนำข้อมูลไปเพื่อการผ่อนผันเกณฑ์ทหาร การมอบรางวัล การประกันอุบัติเหตุ

การติดตามผลเบิกจ่ายทุน และถัดไปกองบริหารศูนย์รังสิต กองบริหารศูนย์ท่าพระจันทร์ และกองบริหารศูนย์ลำปาง จะเป็นเรื่องการประชาสัมพันธ์การจัดพิธีพระราชทานปริญญาบัตร ส่วนกองแผนงานจะขอข้อมูลเรื่องสถิติวิจัยต่าง ๆ การรายงานผล กองวิเทศสัมพันธ์จะขอข้อมูลนักศึกษาต่างชาติ การทำวิจัยต่าง ๆ กองบริหารงานวิชาการจะเป็นเรื่องของการส่งผลสอบล่าช้า และสำนักงานศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จะนำข้อมูลของสำนักงานทะเบียนนักศึกษาไปใช้ในการออกอีเมลให้กับนักศึกษา หอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สำนักงานบริหารทรัพย์สินและกีฬาใช้เพื่อติดตามการปลดล็อกหนี้ หากเป็นหน่วยงานภายนอกจะมีหน่วยงานเดียว คือ ธนาคารกรุงเทพ เพื่อจะนำข้อมูลไปใช้ผลิตบัตรนักศึกษา ซึ่งในการที่จะขอข้อมูลไปใช้ทุกครั้งต้องมีเอกสารขอใช้ข้อมูล สถิติที่ผ่านมา มีการขอข้อมูลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะข้อมูลส่วนบุคคลมีการขอเพิ่มขึ้นทุกปี ปัจจุบันมีประมาณ ๓๗ หน่วยงานที่ขอข้อมูลจากสำนักงานทะเบียนนักศึกษาไป ส่วนใหญ่จะเป็นข้อมูลส่วนบุคคลใน ๕ อันดับแรก คือ กองกิจการนักศึกษา คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี กองบริหารศูนย์ต่าง ๆ (กองบริหารศูนย์รังสิต กองบริหารศูนย์ท่าพระจันทร์ กองบริหารศูนย์ลำปาง) คณะวิศวกรรมศาสตร์ และกองบริหารวิชาการ สำหรับโครงสร้างข้อมูลที่จะมีหลายส่วน แต่ข้อมูลที่มีความเสี่ยงเป็นเรื่องของหมายเลขโทรศัพท์ อีเมล และเลขบัตรประชาชน หากเป็นในส่วนของคณะจะขอคล้ายกัน จะเพิ่มในส่วนของ GPA แต่ยังคงเป็นข้อมูลที่มีความเปราะบางอยู่ เพราะฉะนั้น ในภาพรวมนักศึกษา หากมองเรื่องความเสี่ยงจะมีทั้งส่วนนักศึกษาส่งเข้ามาในมหาวิทยาลัยและส่งไปที่สำนักงานทะเบียนนักศึกษา และสำนักงานทะเบียนนักศึกษาส่งไปยังหน่วยงานต่าง ๆ และอีกส่วน คือ การใช้ชีวิตประจำวันของนักศึกษาอาจจะมีการให้ข้อมูลจากการใช้ระบบภายนอกหรือเรื่องของการใช้อีเมลในการซื้อของออนไลน์ เป็นต้น โดยสรุปในส่วนของความมั่นคงปลอดภัย สำนักงานทะเบียนนักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลและดำเนินการตามมาตรการต่าง ๆ ใน ๔ ประเด็น คือ (๑) สำนักงานทะเบียนนักศึกษา ขอยืนยันและให้ความมั่นใจในเรื่องของระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในระดับสูงและเป็นไปตามมาตรฐานสากล (๒) มีการกำหนดและควบคุมสิทธิการเข้าถึงข้อมูลอย่างเข้มงวด เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) (๓) สำนักงานทะเบียนศึกษามุ่งสร้างความเข้าใจและขอความร่วมมือจากผู้ใช้บริการข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นคณะ วิทยาลัย สถาบันและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อที่จะร่วมกันรักษาความปลอดภัยของข้อมูลนักศึกษาที่สำนักงานทะเบียนนักศึกษาส่งไปให้แต่ละหน่วยงาน (๔) ขอความอนุเคราะห์ในการช่วยยกระดับความตระหนักรู้กับนักศึกษาและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเพื่อเสริมทักษะเรื่องการป้องกันตนเองจากเรื่องของการหลอกลวงทางไซเบอร์ ปัจจุบันมีงานวิจัยมีการใช้หลักการจิตวิทยาเพื่อให้ผู้เสียหายเปิดเผยข้อมูลด้วยตนเอง

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

ที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและข้อสังเกตบางประการ ดังนี้

๑. คณบดีคณะนิติศาสตร์กล่าวว่า เห็นด้วยกับที่ผู้อำนวยการสำนักงานทะเบียนนักศึกษาเสนอในที่ประชุม ทำให้เห็นภาพรวมของสำนักงานทะเบียนนักศึกษาชัดเจน ในส่วนของโครงสร้างความสัมพันธ์ของสำนักงานทะเบียนศึกษากับส่วนงานต่าง ๆ มีเรื่องหนึ่งไม่แน่ใจว่าได้มีการขอข้อมูลของฐานข้อมูลศิษย์เก่าที่เชื่อมโยงกับฐานข้อมูลนักศึกษาปัจจุบันหรือไม่ เนื่องจากเคยมีการกล่าวถึงเรื่องฐานข้อมูลของศิษย์เก่า ซึ่งข้อมูลส่วนนี้อาจจะต้องเชื่อมโยงตั้งแต่เข้ารับการศึกษา ไม่ทราบว่ามีการให้ข้อมูลส่วนนี้กับสำนักงานธรรมศาสตร์สัมพันธ์ด้วยหรือไม่ หากอนาคตไม่ว่าจะเป็นระดับมหาวิทยาลัย ระดับส่วนงาน หรือระดับคณะ หากต้องการมีฐานข้อมูล เช่น คณบดีศาสตร์มีการเก็บข้อมูลเอง อาจจะเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ต้องมีการขอข้อมูลหรือประสานข้อมูลในส่วนที่เป็นของนักศึกษาไว้ด้วย ซึ่งอาจจะต้องมีการปรับแบบฟอร์มตั้งแต่เข้ามาเป็นนักศึกษา เช่น เป็นทางเลือกที่นักศึกษาจะยินยอมให้มีการใช้ข้อมูลในวันที่นักศึกษาจบการศึกษาไปแล้ว และมีฐานะเป็นศิษย์เก่า นักศึกษายังคงยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลนี้หรือไม่ ประเด็นที่สอง

เป็นเรื่องภาพรวม แต่ละส่วนงานจะมีข้อมูลเป็นของตัวเองและข้อมูลหลายชุดไม่ได้อยู่กับมหาวิทยาลัย อาจจะมีการไปฝากไว้ที่อื่นด้วย กรณีนี้อาจจะเป็นปัญหาในภาพรวม สำนักงานทะเบียนนักศึกษาอาจจะมี การป้องกัน ข้อมูลที่เข้มแข็ง หรือสำนักงานศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอาจจะมีระบบการป้องกันที่เข้มแข็ง แต่เนื่องจากข้อจำกัดบางประการ เช่น ข้อจำกัดในเรื่องของพื้นที่การเก็บข้อมูล สำนักงานศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร คณะต่าง ๆ จะใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยจ้างบริษัทเอกชน แม้กระทั่งฝ่ายกฎหมายเอง ฐานข้อมูลกฎหมายก็ไม่ได้อยู่ที่มหาวิทยาลัย เนื่องจากข้อจำกัดด้านระบบที่ไม่สามารถเข้ากันได้กับสำนักงาน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารหรือพื้นที่เซิร์ฟเวอร์ไม่เพียงพอ ในปัจจุบันมีการแยกการดูข้อมูล ออกเป็นส่วน ๆ จากสำนักงานศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและสำนักงานทะเบียนนักศึกษา แต่ไม่ได้ดูข้อมูลในภาพรวมของทุกคณะ ดังนั้น จึงไม่สามารถระบุได้ว่า ข้อมูลหลุดไปจากส่วนใด ซึ่งประเด็นนี้ อาจจะเป็นปัญหาภาพรวมในระยะยาวที่ต้องมีระบบที่สามารถตรวจสอบได้ ข้อมูลของแต่ละคณะอยู่ที่ใด แม้แต่ คณะนิติศาสตร์ก็จัดเก็บข้อมูลอยู่หลายแห่งเช่นกัน ซึ่งมีความกังวลว่าประเด็นนี้จะเป็นปัญหา

๒. ผู้อำนวยการสำนักงานศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกล่าวว่า ระบบที่เป็น Core Business ของสำนักงานศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารยังไม่เคยถูกแฮ็กสำเร็จ แต่มีการโจมตี เป็นระยะ ๆ ในส่วนของข้อมูลที่หลุดออกไปเกิดจากเจ้าหน้าที่และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยกดลิงก์บน อินเทอร์เน็ตและฝังมัลแวร์ไว้ในอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ส่วนตัว ข้อมูลจะหลุดออกไปผ่านบัญชีผู้ใช้และรหัสผ่าน สำหรับเข้าใช้งานระบบ หากมีจาวาสคริปต์บัญชีผู้ใช้และรหัสผ่านสำหรับเข้าใช้งานระบบ จะสามารถเข้าได้ ทุกระบบของมหาวิทยาลัย สำนักงานศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้แก้ปัญหาโดยให้ทุกคนทำการ ยืนยันตัวตนผ่านโทรศัพท์มือถือ และถัดไปจะต้องใช้ดำเนินการกับนักศึกษาต่อ ในส่วนที่ดำเนินการอยู่ สำนักงานศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้สำรวจทุกหน่วยงานว่า มีระบบการป้องกันเป็นไปตาม พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์หรือไม่ ซึ่งส่วนใหญ่มีไม่ครบและยังขาดข้อมูล จากบางหน่วยงาน ซึ่งหลังจากได้ข้อมูลมาแล้วจะประสานงานเป็นรายหน่วยงานว่า ขาดในส่วนใด จะได้เพิ่มเติม เข้าไปให้เป็นไปตามกฎหมาย และมีหน่วยงานที่ถูกโจมตีอย่างหนัก สำนักงานศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารจะได้นัดหารือเป็นรายกรณีไปแล้ว และหวังว่าจะทำให้มีระบบการป้องกันที่เข้มแข็งต่อไป

ประธานกล่าวว่า ในกรณีที่มีข้อมูลหลุด แต่ไม่ได้หลุดจากระบบหลักของมหาวิทยาลัย แต่หลุดจากตัวบุคคลที่นำข้อมูลไปใช้หรือไม่ และเมื่อข้อมูลหลุดไปแล้วได้มีการแจ้งเจ้าตัวหรือไม่ว่า เป็นผู้ที่ ทำให้ข้อมูลหลุดออกไป

ผู้อำนวยการสำนักงานศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกล่าวว่า ได้แจ้งเป็น หนังสือผ่านหน่วยงานและให้หน่วยงานติดต่อผู้ที่ทำข้อมูลหลุดให้

ประธานกล่าวว่า ขอให้นำข้อมูลมาเสนอ ก.บ.ม. ว่า ข้อมูลที่หลุดออกไปหลุดจาก หน่วยงานใดเพื่อที่จะได้ช่วยกันเตือน โดยอาจนำเสนอข้อมูลเป็นรายไตรมาสว่า ในหนึ่งไตรมาสตรวจ พบข้อมูลหลุดไปจากหน่วยงานใด เนื่องจากนักศึกษาได้กล่าวโทษมหาวิทยาลัยได้ทำข้อมูลหลุด ซึ่ง ต้องแจ้งให้นักศึกษาทราบว่า ข้อมูลที่หลุดไม่ได้หลุดจากมหาวิทยาลัย แต่หลุดจากการที่อาจารย์ผู้สอน นำข้อมูลไปใช้หรือการดำเนินการอื่น ๆ ต้องมีการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและลดความ เข้าใจผิดต่อหน่วยงาน

๓. ผู้อำนวยการสำนักงานทะเบียนนักศึกษากล่าวว่า ในส่วนของศิษย์เก่าขณะนี้ยังไม่ได้ เชื่อมโยงข้อมูล เพราะสำนักงานทะเบียนนักศึกษามีเฉพาะข้อมูลบัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษา แต่สามารถอำนวยความสะดวกในส่วนที่จะเข้ามาตรวจสอบว่า เคยเป็นศิษย์เก่าหรือมีเลขทะเบียนนักศึกษาหรือไม่ สามารถตรวจสอบจากระบบสำนักงานทะเบียนนักศึกษาได้

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

๕.๑ เรื่อง ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ ๓)

พ.ศ. ๒๕๖๘

ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ตามที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ดำเนินการรวบรวมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งมีผลกระทบต่อคณาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์และพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการกำลังจัดทำหนังสือหารือกับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) เพื่อทำความเข้าใจในบางประเด็น หากมีประเด็นปัญหาเกี่ยวกับประกาศฯ ดังกล่าว ขอให้ส่งมาที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๘ ทั้งนี้ จะมีการจัดรับฟังความคิดเห็นของคณาจารย์ ในวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๙ เพื่อนำไปประกอบการจัดทำร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต่อไป และขอให้ประธานสภาอาจารย์สำรวจความคิดเห็นของคณาจารย์ใน มธ. และสรุปความคิดเห็นส่งมาที่ส่วนกลาง เพราะมีหลายประเด็นที่มีผลกระทบกับมหาวิทยาลัย และยังไม่ได้ข้อสรุปชัดเจน ซึ่งจากประกาศฯ ดังกล่าวมหาวิทยาลัยจะต้องนำไปใช้ในการแก้ไขข้อบังคับเพื่อให้สอดคล้องกับประกาศฯ ก.พ.อ. เพราะบางประเด็นข้อบังคับ มธ. ยังไม่สอดคล้องกับประกาศฯ ก.พ.อ. ฉบับใหม่ ซึ่งต้องเร่งดำเนินการ มิฉะนั้นจะเกิดปัญหาได้

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

ที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและข้อสังเกตบางประการ ดังนี้

๑. คณบดีคณะวิทยาการการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์กล่าวว่า ไม่ต้องการให้หารือเฉพาะในเรื่องของเนื้อหา แต่ต้องการให้ความสำคัญประเด็นเรื่องของกระบวนการทำงานของ ก.พ.อ. ซึ่งเห็นว่าเป็นประเด็นที่สำคัญมากกว่า

๒. ประธานกล่าวว่า สามารถแสดงความคิดเห็นมาได้ มีประเด็นใดที่เป็นข้อสังเกตที่ต้องการคำตอบ หรือต้องการความชัดเจน หรือเป็นข้อเสนอแนะ เพราะมีหลายประเด็นที่สายสังคมศาสตร์จะได้รับผลกระทบมากกว่า เนื่องจากผู้ที่มิบทบาทในการแสดงความคิดเห็นจนกลายเป็นประกาศ ก.พ.อ. นั้นมาจากสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายวิทยาศาสตร์สุขภาพเป็นส่วนใหญ่

มติที่ประชุม

รับทราบ

๕.๒ เรื่อง รายงานความคืบหน้าการดำเนินการจัดทำสวัสดิการบำนาญ มธ.

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ในส่วนของการดำเนินการเรื่องสวัสดิการบำนาญได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่สมัยที่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ศรีสุชาติ ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีการประชุมหลายครั้งในระยะเวลาหนึ่งปีที่ผ่านมาตั้งแต่เริ่มได้เริ่มภารกิจ มีการประชุมเกือบทุกเดือนเพื่อหาแนวทางในการดำเนินการ ทางเลือกการดำเนินการได้มีการพิจารณาว่า จะมีการจ่ายเมื่อเกษียณและมีอายุงาน ๒๕ ปีขึ้นไป จ่ายเดือน ๕,๐๐๐ บาท ระยะเวลาการจ่าย ๑๐ - ๒๐ ปี ซึ่งจะพยายามจ่ายให้ได้มากที่สุดที่สามารถทำได้ กรณีที่กำหนดระยะเวลาการจ่ายถึง ๒๐ ปี เพราะจากการหารือกับบริษัทประกันที่อาจจะเป็นหนึ่งในทางเลือกมีเงื่อนไขกำหนดไว้ว่า ระยะเวลาการจ่ายเงิน

ขั้นต่ำ คือ ๒๐ - ๒๕ ปีขึ้นไป จึงต้องนำหลักเกณฑ์นี้เป็นตัวตั้งและพยายามต่อรองให้เหลือ ๑๕ ปี จะได้ลดภาระของมหาวิทยาลัยให้น้อยลง หลังจากนั้นฝ่ายการคลังและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้สำรวจว่า จะสามารถดำเนินการอย่างไรได้ วิธีแรก อาจจะสะดวกที่สุด คือ การจัดตั้งกองทุนเพื่อการเกษียณ คือ การนำเงินมาลงทุนเพื่อการเกษียณ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะเป็นเจ้าของเงินทุนและกำหนดการเบิกจ่ายได้ตามความจำเป็นของมหาวิทยาลัย เนื่องจากมหาวิทยาลัยเป็นเจ้าของเงิน จะไม่เป็นภาระภาษีกับบุคลากรก่อนได้รับบำนาญ แต่มีข้อเสีย คือ เรื่องความเสี่ยงในการจัดการการลงทุนและผลตอบแทน และมหาวิทยาลัยจะมีภาระในการตรวจสอบสิทธิและการจ่ายบำนาญ หากจ่ายรายเดือนคงต้องตรวจสอบสิทธิทุกเดือน ผู้รับสิทธิยังมีชีวิตอยู่หรือไม่ ซึ่งจะเป็นภาระกับหน่วยงานทั้งฝ่ายการคลังและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งไม่ได้ออกแบบการดำเนินการที่จะประสานงานกับคนตลอดเวลาในทุก ๆ เดือน วิธีที่สอง คือ การทำประกันบำนาญแบบรายบุคคลที่มีบริษัทประกันดำเนินการอยู่แล้ว ข้อดี คือ มหาวิทยาลัยจะไม่มีความเสี่ยงเรื่องการลงทุนและผลตอบแทน หากมีเงินเพียงพอ บริษัทประกันจะรับภาระเรื่องการบริหารจัดการกองทุนเหล่านี้ และบริษัทจะต้องดำเนินการตรวจสอบสิทธิและการจ่ายบำนาญ แต่ข้อเสีย คือ บุคลากรจะเริ่มเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์เมื่อเริ่มดำเนินการจ่ายเบี้ย ซึ่งจะทำให้กระทบกับรายได้และฐานภาษีที่ต้องเสีย เพราะเมื่อมีการจ่ายเงินบำนาญหรือค่ากรรมสิทธิ์ไปแล้ว ส่วนนี้จะถูกนับรวมเป็นรายได้ของบุคลากร ทำให้ฐานภาษีเปลี่ยนและจะต้องเสียภาษีเพิ่ม และหากบุคลากรลาออกก่อนเกษียณ มหาวิทยาลัยจะได้เงินคืนโดยการเวนคืนกรรมสิทธิ์โดยการทำสัญญาครอบคลุมส่วนนี้ ซึ่งจะมีมูลค่าไม่สูงมาก เมื่อเทียบกับเบี้ยที่จ่ายไป และอาจจะมีปัญหาอื่น เช่น เจ้าของกรรมสิทธิ์อาจจะมีคำถามเกิดขึ้นว่า หากมีการจ่ายกรรมสิทธิ์ให้ก่อนที่จะมีสิทธิ คือ เมื่อมีอายุงานครบ ๒๕ ปี และทำงานจนครบเกษียณอายุ เพราะฉะนั้นหากเริ่มจ่ายกรรมสิทธิ์เบี้ยประกันเมื่อได้สิทธิตามหลักเกณฑ์ระยะเวลาการจ่ายจะสั้นมาก ซึ่งจะทำให้เบี้ยประกันต่อคนสูงมาก เพราะฉะนั้นในแนวคิดเริ่มต้นที่หารือ คือ หากเป็นรายบุคคลจะพยายามจะขยับช่วงอายุงานลงไป เพื่อให้ภาระกระแสเงินสดของมหาวิทยาลัยลดน้อยลง ฉะนั้นควรจะทำประกันบำนาญรายบุคคลให้ก่อนที่จะได้รับสิทธิเมื่อทำงานครบ ๒๕ ปี ในกรณีนี้จะมีคำถามตามมาว่า หากทำกรรมสิทธิ์ให้ก่อนจะมีสิทธิบุคลากรจะมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของและต้องเสียภาษีกับรายได้ที่เกิดขึ้น ซึ่งในช่วงแรกยังไม่ได้อธิบายที่ชัดเจน จะแก้ปัญหาระยะนี้อย่างไร

ขณะนี้บริษัทประกันแห่งหนึ่งเสนอแนวทางการดำเนินการมาให้ ซึ่งฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้หารือกับบริษัทประกันประมาณ ๕ - ๖ บริษัท และมีหลายบริษัทที่รับโจทย์และหายไป เพราะด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ต้องเริ่มต้นสำรวจด้วยการที่มหาวิทยาลัยก็ไม่ทราบว่าจะต้องใช้งบประมาณเท่าใดและมีวิธีใด ปัจจุบันอีกหนึ่งทางเลือกที่เกิดขึ้นใหม่เป็นทางเลือกในการทำประกันบำนาญแบบกลุ่ม ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ที่บริษัทประกันต้องเสนอสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย (คปภ.) ข้อดี คือ มหาวิทยาลัยยังเป็นเจ้าของเงินทุนและกำหนดเกณฑ์การเบิกจ่ายได้ตามความเหมาะสมที่สามารถปรับปรุงหลังจากต่อรองกับบริษัทประกัน และไม่เป็นภาระภาษีกับบุคลากรก่อนได้รับบำนาญ และไม่มีความเสี่ยงในการจัดการการลงทุนและผลตอบแทน ซึ่งบริษัทประกันจะเป็นผู้บริหารจัดการความเสี่ยงและผลตอบแทนเอง และสุดท้ายบริษัทประกันจะเป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบสิทธิและการจ่ายบำนาญ ซึ่งเป็นข้อดีที่ได้มาจากทั้งสองทางเลือกมารวมกัน ข้อเสีย คือ เป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ของบริษัทประกันต้องยื่นขออนุมัติจาก คปภ. อาจจะทำให้ไม่มีคู่เปรียบเทียบและทำให้ไม่สามารถเปรียบเทียบว่า บริษัทประกันใดคุ้มค่ากว่ากัน ขณะนี้กำลังดำเนินการหารือเพื่อให้ทราบว่า มีปริมาณขั้นต่ำของบุคลากรเพื่อที่จะดำเนินการ เพราะจะได้ทราบปริมาณบุคลากรมีจำนวนเท่าใด โดยจะดำเนินการทั้งสองส่วน คือ ส่วนหนึ่งสำหรับบคลัง และอีกส่วนหนึ่งเตรียมไว้สำหรับหน่วยงานที่เป็นเงินรายได้ หากกำหนดจำนวนบุคลากรหรือมูลค่างบประมาณที่ต้องใช้เพื่อให้บริษัทประกันจัดทำกรรมสิทธิ์ขึ้นมาหนึ่งชุด และอาจจะทำให้ทุกคนได้รับบำนาญจากแหล่งเงินทุนที่แตกต่างกัน วิธีการของบริษัทประกัน คือ จะนำเงินเบี้ยประกันที่เป็นเงื่อนไขผลประโยชน์ที่ได้ชี้แจงไปข้างต้นไปลงทุนโดยมีการการันตี

ผลตอบแทนที่อาจจะไม่ได้มาก แต่การันตีผลตอบแทนที่ ๑ เปอร์เซ็นต์และเงินต้นยังคงอยู่ ซึ่งบริษัทประกันจะนำเงินไปลงทุนต่อในวิธีการต่าง ๆ และจะคิดค่าธรรมเนียมจากผลตอบแทนที่เกิดขึ้น ไม่ได้คิดค่าธรรมเนียมจากมูลค่าเบี้ยประกันที่จ่าย และขอคิดค่าธรรมเนียม ๕ เปอร์เซ็นต์จาก Guarantee Rate และ ๒๕ เปอร์เซ็นต์จาก Non Guarantee Rate ซึ่งบริษัทจะไปจัดกลุ่มหลักทรัพย์ลงทุนหรือ Portfolio ว่า ส่วนใดมีความเสี่ยงสูง ส่วนใดมีความเสี่ยงต่ำ แต่บริษัทประกันจะเป็นผู้รวบรวมมูลค่าการลงทุนเพื่อให้ได้ตามที่ได้ตกลงกันไว้ เรื่องท้ายที่สุด คือ สำหรับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เป็นเงินรายได้จะต้องเตรียมเงินเท่าใดอย่างไร โดยบริษัทประกันจัดทำข้อมูลให้พิจารณาเบื้องต้น คือ Indicative Single Premium for New Member โดยจะแบ่งเป็นช่วงอายุ ขณะนี้แผนแรก คือ มีการนำเงินลงทุนสำหรับบุคลากรงบคลังซึ่งสามารถบริหารจัดการจำนวนคนได้ คือ หากมีจำนวนคนออกกับจำนวนคนเข้าเป็นปริมาณที่สอดคล้องกัน คือ ไม่ได้เป็นจำนวนหัวเท่ากัน เช่น หากมีคนออกเมื่ออายุ ๕๕ ปี และมีคนเข้าโดยเริ่มทำงานตั้งแต่อายุ ๒๕ ปี มีความหมายได้ว่าคนเข้า หากเป็นผู้ชายจำนวน ๒ คน อาจจะเท่ากับคนที่ออก ๑ คน เพราะฉะนั้นจะมีการบริหารจัดการได้ชัดเจนมากขึ้น แต่ตัวเลขชุดนี้อาจจะเป็นตัวเลขที่นำเสนอต่อหรืออาจจะเป็นภาพรวมคร่าว ๆ กับหน่วยงานที่เป็นเงินรายได้ที่ไม่ใช่งบคลังที่จะไปตั้งงบประมาณในอนาคต อย่างไรก็ตามในส่วนนี้จะ เป็น Indicative Single Premium for New Member ขณะนี้มีการหารือว่า หากมีการแบ่งจ่ายเป็น Premium ๕ ปี ๗ ปี บริษัทจะรับได้หรือไม่ และจะสามารถกระจายในมูลค่าต่ำที่สุดและยังได้ผลตอบแทนที่เหมาะสมหรือผลตอบแทนที่มีความน่าจะเป็นที่ยังสูงในเกณฑ์พอรับได้เป็นเท่าใด ส่วนนี้เป็นภาพรวมของแนวทางการจ่ายเงินบำนาญ เพื่อให้ทุกคนได้เห็นว่ามีความคืบหน้าที่ดีชัดเจนและมีวิธีการในการดำเนินงานให้สำเร็จได้อย่างไร

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

ที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและข้อสังเกตบางประการ ดังนี้

๑. ประธานกล่าวว่า โดยส่วนตัวต้องการให้มีการจ่ายเงินบำนาญถึงอายุ ๘๐ ปี เนื่องจากในปัจจุบันคนส่วนใหญ่จะมีอายุเฉลี่ยเกิน ๗๕ ปี ซึ่งได้มีการแจ้งประชาคมไปว่า จะให้บำนาญจนถึงอายุ ๘๐ ปี เดิมเคยพิจารณาที่จะให้ไปถึงอายุ ๘๕ ปี ต้องการให้กลับไปทบทวนเรื่องนี้อีกครั้ง

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์กล่าวว่า การกำหนดระยะเวลาการจ่ายบำนาญไปจนถึงอายุ ๘๐ ปีไม่น่าจะมีปัญหา เนื่องจากบริษัทประกันมักไม่รับทำสัญญาระยะสั้น เพราะระยะเวลาการจ่ายบำนาญที่ยาวขึ้นเป็นผลดีต่อบริษัทประกัน ทำให้มีโอกาสในการลงทุนและสร้างผลกำไรมากขึ้น

อธิการบดีกล่าวว่า โดยส่วนตัวต้องการให้จ่ายบำนาญถึงอายุ ๘๐ ปี

๒. คณบดีคณะรัฐศาสตร์กล่าวว่า มหาวิทยาลัยจะเริ่มการจ่ายบำนาญเมื่อใด ประเด็นที่สอง คือ มหาวิทยาลัยจะบังคับให้ส่วนงานจ่ายบำนาญให้บุคลากรที่เป็นงบของส่วนงานด้วยหรือไม่ หรือเป็นการเปิดโอกาสให้แต่ละส่วนงานประเมินศักยภาพของตัวเอง สามารถจ่ายได้หรือไม่ ประเด็นที่สาม คือ ในกรณีอาจารย์บางคนเกษียณอายุที่ ๖๕ ปี หากมหาวิทยาลัยจ่ายบำนาญให้ถึงอายุ ๘๐ ปี บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจะได้เงินบำนาญเป็นเวลา ๒๐ ปี หากเป็นอาจารย์ที่เกษียณอายุ ๖๕ ปี จะได้เงินบำนาญ ๑๕ ปี จะทำให้มีปัญหาความเหลื่อมล้ำหรือไม่ ประเด็นสุดท้าย คือ มีความเป็นไปได้เพียงใดที่ในอนาคตข้างหน้าจะมีการกำหนดการเกษียณที่อายุ ๖๕ ปี ซึ่งอาจจะกระทบกับการคำนวณการจ่ายบำนาญหรือไม่

ประธานกล่าวว่า เรื่องการขยายอายุเกษียณ หากรัฐบาลมีประกาศออกมาเมื่อใด มธ. ต้องปฏิบัติตามนโยบายแน่นอน เพราะนโยบายของ มธ. แม้ระบบราชการจะไม่ขยายเวลาการเกษียณ แต่ มธ. จะมีการขยาย โดยตนเองได้มอบให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปพิจารณาว่า เป็นไปได้หรือไม่ที่จะขยายเวลาเกษียณไปถึงอายุ ๖๓ ปี และค่อยขยับไปที่อายุ ๖๕ ปี เพราะเห็นว่าคนส่วนใหญ่มีอายุชัวยเฉลี่ยมากขึ้น แต่ก็มีคนที่ไม่เห็นด้วยกับการขยายเวลาเกษียณ เพราะเห็นว่าไม่ใช่ทุกคนที่ควรได้รับการขยายเวลาเกษียณ แต่ตนเอง

เห็นว่าภาพรวมสำคัญกว่า ประเด็นที่สอง การจ่ายบำนาญจะบังคับให้หน่วยงานจ่ายด้วยหรือไม่ กรณีนี้คงจะไม่สามารถบังคับได้ แต่โดยทางอ้อมจะเป็นระบบที่ไปบังคับให้หน่วยงานต้องให้เงินรายได้เข้ามารวมอยู่ในส่วนนี้ด้วย เพราะมหาวิทยาลัยไม่ได้บังคับ เนื่องจากเป็นเงินหน่วยงานไม่ใช่เงินมหาวิทยาลัย แต่หากมหาวิทยาลัยจ่ายบำนาญและหน่วยงานไม่จ่าย อาจเป็นเรื่องที่ยาก และเห็นว่าสุดท้ายเงินรายได้ต้องเข้ามาในระบบเช่นกัน เว้นแต่แจ้งว่าไม่เข้าระบบนี้เพราะมีระบบอื่นที่ดีกว่า ซึ่งในกรณีนี้คณะต้องหางบประมาณมาดำเนินการ มิฉะนั้นจะเกิดปัญหากับคนบดและปัญหาในคณะ เพราะหากคนบดคนปัจจุบันไม่ให้ บุคลากรจะสอบถามว่า คนบดคนใหม่จะให้มีบำนาญเหมือนมหาวิทยาลัยหรือไม่ หากไม่ให้เงินบำนาญก็จะไม่ถูกเลือกให้เป็นคนบด สุดท้ายอย่างไรคณะก็ต้องมีการให้เงินบำนาญเหมือนมหาวิทยาลัย ซึ่งการคิดเรื่องแผนบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญ โดยข้อเท็จจริงตนเองไม่ได้บังคับ แต่ในความเป็นจริงก็ต้องดำเนินการตามมหาวิทยาลัย ประเด็นที่สอง เรื่องกรอบเวลาที่จะเริ่มจ่ายบำนาญได้เมื่อใด ซึ่งเป็นเรื่องท้าทายสำหรับตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยให้สัญญาว่าจะดำเนินการจ่ายบำนาญได้ในเดือนตุลาคม ๒๕๖๙ ที่ได้ประกาศต่อประชาคมไว้ ในเรื่องนี้ได้มีการรายงานความคืบหน้ากับ ก.บ.ม. เป็นระยะ ซึ่งประธาน ก.บ.ค. ได้ให้ความเห็นว่า จะไม่มากถกเถียงกันใน ก.บ.ค. แล้วว่าควรมีการให้บำนาญหรือไม่ควรมี แต่ให้พิจารณาว่าจะมีในรูปแบบใด โดยแนวคิดสามารถดำเนินการต่อไปได้ และ มธ. เป็นมหาวิทยาลัยส่วนน้อย ๓ - ๔ แห่ง ในระบบที่ไม่มีเงินชดเชยเกษียณอายุ ซึ่งการให้บำนาญจะเป็นการทดแทนเรื่องเงินชดเชยเกษียณอายุที่ไม่มีได้ ในขณะที่มหาวิทยาลัยอื่นมีการเงินชดเชยเกษียณอายุ โดยเป้าหมายตั้งใจว่าจะเริ่มให้กับผู้ที่เกษียณอายุในเดือนกันยายน ๒๕๖๙ เพียงแต่วิธีการจัดการกับคนกลุ่มแรกที่จะเกษียณ อาจจะต้องจัดสรรงบประมาณจำนวนหนึ่งลงไปก่อนเพื่อจ่ายเงินบำนาญให้คนกลุ่มนี้ ซึ่งไม่แน่ใจว่าจะทำได้หรือไม่อย่างไร

รองอธิการบดีฝ่ายการคลังกล่าวว่า จากการหารือกับรองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์พบว่า หากมีผู้เกษียณและได้รับบำนาญในรอบแรกประมาณ ๓,๐๐๐ คน จะใช้เงินประมาณกว่า ๒,๐๐๐ ล้านบาท ที่จะเริ่มจ่ายบำนาญถึงอายุ ๗๕ ปี ซึ่งเงินส่วนของมหาวิทยาลัยมีอยู่ประมาณ ๖,๐๐๐ ล้านบาท เงินส่วนของคณะทั้งหมดเหลืออยู่ประมาณ ๑๓,๐๐๐ ล้านบาท หากคณะจะดำเนินการเรื่องนี้มีศักยภาพที่จะทำเพียงแต่จะจ่ายในอัตราเท่าใดและมีการควบคุมผู้ที่จะได้รับสิทธิอย่างไร ในส่วนของพนักงานส่วนงานอาจมีอายุงานไม่ถึง ๒๕ ปีก็ได้ด้วยเกณฑ์นี้ เพราะฉะนั้นอาจจะมีวิธีการจัดการกับบุคลากรของคณะฯ ในเรื่องนี้ได้ และหากสมมุติผู้ที่มีอายุงานไม่ถึง ๒๕ ปี อาจจะมีประเด็นปัญหาในเรื่องนี้ได้ เพราะขณะนี้เห็นข้อมูลทั้งหมดแล้วว่า มีจำนวนผู้ที่จะได้รับและไม่ได้รับเงินบำนาญในส่วนนี้เท่าใด ผู้ที่ไม่ได้มีจำนวนประมาณ ๓๐๐ - ๔๐๐ คน อาจจะมีคำถามว่าจะมีการจัดสรรให้คนกลุ่มนี้หรือไม่ ประเด็นที่สอง จำเป็นหรือไม่ที่คณะจะต้องจ่ายในอัตราเดียวกัน หมายความว่าพนักงานส่วนงานจะจ่ายในอัตราที่น้อยกว่าไม่ถึง ๕,๐๐๐ บาทต่อเดือนหรือไม่ แต่ตนเองเห็นว่าเป็นความท้าทายเพราะทำงานเหมือนกัน แต่คนหนึ่งได้ ๕,๐๐๐ บาท อีกคนหนึ่งได้น้อยกว่า เพราะฉะนั้นหากเริ่มต้นเป็นยอดเดียวกันจะบริหารจัดการได้ง่ายกว่า แต่คณะอาจจะต้องเตรียมจัดสรรงบประมาณไว้ สำหรับบางคณะที่มีเงิน ๑,๗๐๐ - ๑,๘๐๐ ล้านบาท ก็จะไม่ได้รับผลกระทบ แต่ต้องพยายามกันเงินเพื่อจัดสรรสำหรับจ่ายในส่วนนี้ ส่วนคณะที่มีเงินประมาณ ๓๐ - ๔๐ ล้านบาท อาจจะต้องมาหารือกับมหาวิทยาลัย จะบริหารจัดการอย่างไร

ประธานกล่าวว่า อีกเรื่องหนึ่งที่ต้องดำเนินการในทางปฏิบัติ มิฉะนั้นเรื่องนี้อาจจะผลักดันได้ยาก คือ นายกสภามหาวิทยาลัยได้กล่าวกับตนเองตั้งแต่ได้เสนอแนวคิดเรื่องนี้ โดยนายกสภามหาวิทยาลัยขอให้บุคลากรจ่ายร่วมกับมหาวิทยาลัย ไม่ต้องการให้มหาวิทยาลัยจ่ายเพียงฝ่ายเดียว หมายความว่าจำนวนงบประมาณที่ต้องใช้สำหรับเรื่องนี้จะลดลงได้ หากตัวบุคลากรร่วมจ่าย แต่มหาวิทยาลัยจะจ่ายในสัดส่วนที่มากกว่า เพราะฉะนั้นเห็นว่าเป็นสัญญาณว่า ผู้ที่จะเข้าระบบบำนาญของมหาวิทยาลัยอาจจะขอทำข้อตกลงว่าให้ร่วมสมทบกับมหาวิทยาลัยด้วย โดยมหาวิทยาลัยจะจ่ายในสัดส่วนที่มากกว่า ซึ่งอาจจะพิจารณาในรูปแบบที่

ได้รับบำนาญเกินกว่า ๕,๐๐๐ บาท หรือไม่ ต้องพิจารณารายละเอียดอีกครั้งหนึ่ง ในการนำเสนอครั้งนี้ เนื่องจากเป็นห่วงเพราะเมื่อมหาวิทยาลัยทำเรื่องนี้กลุ่มคณะที่มีรายได้มากและไม่ทำจะผินกระแสลำบาก แต่มหาวิทยาลัยไปช่วยคณะต่าง ๆ ไม่ได้เพราะเงินที่มหาวิทยาลัยจัดสรรในส่วนนี้เป็นงบแผ่นดิน หากมหาวิทยาลัยนำงบแผ่นดินไปช่วยจ่ายให้กับพนักงานเงินรายได้ อาจจะถูกฟ้องร้องได้ เพราะเงินส่วนนี้เป็นเงินที่ถูกหักออกจากงบประมาณที่จัดสรรมาให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยงบคลัง

๓. คณะบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์กล่าวว่า น่าจะมีรายละเอียดค่อนข้างมาก และสิ่งที่กังวล คือ เรื่องงบรายได้ของคณะที่ต้องนำไปสมทบเรื่องประกันสังคม เรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ส่วนเรื่องบำนาญจะเป็นเรื่องใหม่ที่เพิ่มขึ้นมา ในกรณีนี้จะเป็นการทยอยจ่ายหรือเป็นการจ่ายครั้งเดียว

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์กล่าวว่า ตัวเลขนี้คำนวณไว้เป็นการจ่ายครั้งเดียว แต่เมื่อเริ่มทำจริงจะเป็นการแบ่งจ่าย

คณะบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์กล่าวว่า เป็นการแบ่งจ่ายตลอดช่วงอายุหรือไม่ อย่างไร เพราะเหมือนกับบริษัทประกันต้องการเงินจำนวน ๓๙๐,๐๐๐ บาท ตั้งแต่บุคลากรอายุ ๒๕ ปี

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์กล่าวว่า หากบุคลากรอายุ ๒๕ ปี จ่ายครั้งเดียว คือ ๓๙๐,๐๐๐ บาท และเมื่ออายุ ๖๐ ปี ก็จะได้รับเงินบำนาญ ๕,๐๐๐ บาททุกเดือน

คณะบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์กล่าวว่า หมายความว่าเมื่อมีสัญญาจ้าง คณะจะต้องจ่ายเงินให้ส่วนกลางจำนวน ๓๙๐,๗๖๐ บาท

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์กล่าวว่า จากการหารือกับบริษัทประกัน ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ข้อมูลพนักงานมหาวิทยาลัยงบคลังทั้งหมดให้กับบริษัทประกัน เมื่อ ๓ - ๔ เดือนที่ผ่านมา ซึ่งบริษัทประกันได้มีโมเดลกลับมาและขณะนี้สิ่งที่ขอให้ดำเนินการอย่างแรก คือ หากต้องการพิจารณาปริมาณพนักงานมหาวิทยาลัยงบคลังทั้งหมด เช่น ส่งข้อมูลจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยงบคลัง ประมาณ ๓,๐๐๐ - ๔,๐๐๐ คน หากตัดบางกลุ่มออก เช่น กลุ่มที่มีการเข้าและออกงานบ่อย คือ กลุ่มที่เพิ่งเริ่มเข้างานใหม่ ปริมาณเงินที่บริษัทจะไปตั้งเป็นกองทุนเพื่อจะทำให้เกิดผลตอบแทน ความน่าจะเป็นของผลตอบแทนเพื่อให้ได้เท่าเดิมขั้นต่ำต้องเป็นจำนวนเท่าใด เรื่องนี้เป็นโจทย์ล่าสุดที่จะหารือกับบริษัทประกันช่วงประมาณสิ้นเดือนธันวาคม ๒๕๖๘

๔. ประธานกล่าวว่า ในเรื่องนี้มีรายละเอียดมากพอสมควรและต้องมีการหารือกันอีกหลายครั้ง ครั้งนี้เป็น การนำเสนอที่ประชุมเพื่อให้เห็นภาพคร่าว ๆ ต่อไปจะมีเรื่องนี้เกิดขึ้น จึงต้องเสนอ ก.บ.ม. ให้เห็นภาพสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต ส่วนวิธีการจ่ายบำนาญหรือสูตรการคำนวณจะให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปหารือกับบริษัทประกันเพื่อให้เกิดความชัดเจนขึ้น การนำเสนอครั้งนี้เป็นเพียงจุดเริ่มต้นเพื่อให้ทุกคนได้เห็นภาพรวมในเรื่องนี้

คณะบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์กล่าวว่า ในส่วนของสวัสดิการของมหาวิทยาลัยก็จะมีประกันสังคม ซึ่งจะมีการให้บำนาญในส่วนของประกันสังคม และมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งขณะนี้ น่าจะดำเนินการไปพอสมควรแล้ว เรื่องเงินบำนาญเกษียณที่กำลังจะดำเนินการเป็นเรื่องเดียวกันหรือไม่

ประธานกล่าวว่า สำหรับสวัสดิการบำนาญที่มหาวิทยาลัยจะให้เป็นส่วนที่เพิ่มขึ้นมาใหม่ ส่วนเรื่องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและประกันสังคมจะมีเหมือนเดิม

๕. รองอธิการบดีฝ่ายการคลังกล่าวว่า สำหรับกองทุนประกันสังคมน่าจะมีการส่งหนังสืออย่างเป็นทางการในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๙ สิ่งที่จะต้องเตรียม คือ ปกติบุคลากร ๑ คน จะจ่ายประกันสังคมจำนวน ๗๕๐ บาท โดยคิดจากฐานเงินเดือน ๑๕,๐๐๐ บาท แต่จะมีการปรับขึ้นเนื่องจากมีการปรับฐานเงินเดือนที่ใช้คำนวณเพื่อจ่ายประกันสังคมเป็น ๑๗,๕๐๐ บาท ที่ พนักงานมหาวิทยาลัยงบคลังไม่มีปัญหาในส่วนนี้เพราะฝ่ายการคลังเตรียมที่จะปรับระบบเรียบร้อยแล้ว และจะใช้เงินเพิ่มขึ้นปีละ

๕ - ๖ ล้านบาท โดยต้องจ่ายเพิ่มขึ้น ๑๒๕ บาทต่อคนต่อเดือน เพราะฉะนั้นจะเป็นภาระของหน่วยงานซึ่งอาจจะต้องเตรียมตัวในเรื่องนี้ ในกรณีนี้ต้องการให้นักถึงกรณีบริษัท Daikin ที่เกิดขึ้น คือ อาจจะต้องเทียบระหว่างเงินปัจจุบันกับเงินระยะยาว หากปัจจุบันคณะจ่ายมากอนาคตก็จะลำบาก แต่หากคณะทยอยจ่ายจะทำให้ได้บำนาญได้ด้วย สำหรับคณะที่มีการจ่ายเงินพิเศษหรือเงินโบนัส หากจ่ายส่วนนี้น้อยและเก็บเงินไว้ให้เป็นเงินบำนาญหน่วยงานจะกระทบน้อย แต่สำหรับหน่วยงานที่มีเงินรายได้หลักเกิน ๕๐๐ ล้านบาทไปแล้ว เห็นว่าจะไม่มีผลกระทบมาก แต่หน่วยงานที่หลักต่ำกว่า ๑๐๐ ล้านบาทอาจจะมีปัญหา และอีกเรื่องหนึ่งที่เพิ่งพบ คือ หน่วยงานมีเงินเก็บที่ไม่สร้างผลกำไรมาก เพราะเป็นการฝากเงินออมทรัพย์ไว้มาก มหาวิทยาลัยจะเตรียมที่จะทำเรื่องการลงทุนและไปให้ความรู้หน่วยงาน และต้องการให้ส่งเงินมาที่ส่วนกลางโดยไม่ควรถือว่ามหาวิทยาลัยจะเก็บเงินไว้และไม่ให้คืนให้หน่วยงาน เพราะในปัจจุบันส่วนกลางน่าจะได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนที่ดีกว่าหน่วยงาน เพราะฉะนั้นในช่วงต้นเดือนมกราคม ๒๕๖๙ น่าจะมีหนังสือส่งไปที่คณะว่า จะเข้าร่วมหรือไม่ ซึ่งสามารถปรับพอร์ตการลงทุนและเงินจะอยู่กับมหาวิทยาลัย

๖. ประธานสภาอาจารย์กล่าวว่า ขณะนี้มีอาจารย์หลายคนได้สอบถามกับตนเองหรือคนบดีของแต่ละคณะว่า ขณะนี้เรื่องการจ่ายเงินบำนาญดำเนินการไปถึงขั้นตอนใด จึงต้องการให้อธิการบดีหรือรองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ชี้แจงข้อมูลอย่างเป็นทางการเพื่อจะอธิบายให้คณาจารย์ได้รับทราบ เพราะในการรับฟังข้อมูลในครั้งนี้ คนบดีหรือตนเองอาจจะมีความเข้าใจไม่ตรงกัน และเมื่อไปสื่อสารอาจจะเกิดความสับสนได้ หากมีคำตอบที่จะสามารถนำไปสื่อสารให้กับอาจารย์ได้อย่างเป็นทางการจะเป็นเรื่องที่ดี

ประธานกล่าวว่า สำหรับเรื่องนี้ในเชิงนโยบาย ก.บ.ค. ไม่มีผู้ใดโต้แย้งในเชิงหลักการของการมีระบบบำนาญให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ขณะนี้ ก.บ.ค. ให้หลักการว่า ขอให้ไปหาแนวทางที่เห็นว่าได้ประโยชน์และคุ้มค่ามากที่สุด ซึ่งขณะนี้มหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการและเป้าหมายมหาวิทยาลัยต้องการให้เริ่มจ่ายให้กับผู้ที่เกษียณอายุในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยที่จะจ่ายให้กับผู้ที่มีอายุงานตั้งแต่ ๒๕ ปีขึ้นไป

๗. คณบดีวิทยาลัยสหวิทยาการกล่าวว่า มีประเด็นที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยช่วยสนับสนุน คือ ในอนาคตคณะอาจจะต้องตั้งกองทุนเกษียณ หากเป็นไปได้ควรมีตัวอย่างของระเบียบกองทุนหรือเกณฑ์ให้กับแต่ละคณะ

รองอธิการบดีฝ่ายการคลังกล่าวว่า มหาวิทยาลัยมีแผนจะตั้งกองทุนที่ส่วนกลาง และให้คณะส่งเงินเข้ามาที่ส่วนกลางเพื่อจะได้บริหารโดยส่วนกลางแห่งเดียว และจะทำให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด สามารถควบคุมได้ว่าจำนวนเงินที่คณะส่งมาให้ส่วนกลาง จะสามารถใช้ได้กับบุคลากรประมาณกี่คน เห็นว่าดำเนินการเช่นนี้น่าจะมีประสิทธิภาพมากกว่า

คณบดีวิทยาลัยสหวิทยาการกล่าวว่า กรณีบุคลากรที่ทำงานกับ มธ. ครบ ๒๕ ปี แต่เริ่มต้นอาจจะพนักงานส่วนงาน แต่หากนับตั้งแต่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยอาจจะไม่ครบ ๒๕ ปี ในส่วนนี้จะนับเวลารวมทั้งหมดใช้หรือไม่

ประธานกล่าวว่า ในกรณีนี้จะนับระยะเวลาการทำงานรวมทั้งหมด การนำเสนอเรื่องเงินบำนาญในครั้งนี้เป็นเพียงภาพรวมในเบื้องต้น ยังไม่ได้มีการสรุปหรือพิจารณาในรายละเอียด ซึ่งจะดำเนินการให้มีความชัดเจนมากขึ้น แต่ต้องการให้ทุกคนเห็นภาพว่า มหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการตามแนวทางที่ได้นำเสนอ และคณะหรือหน่วยงานจะต้องร่วมกันมีภาระสำหรับการจ่ายเงินบำนาญให้กับพนักงานเงินรายได้ด้วย

๘. ประธานสภาอาจารย์กล่าวว่า สำหรับเรื่องนี้อธิการบดีอาจจะมีการสื่อสารกับบุคลากรในการประชุม Town Hall

ประธานกล่าวว่า มีความตั้งใจที่จะสื่อสารประเด็นเหล่านี้ให้ประชาคมรับทราบในวันที่มีการประชุม Town Hall อยู่แล้ว

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่อง กำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยครั้งต่อไป

ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า มหาวิทยาลัยขอเสนอกำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยครั้งต่อไป ในวันจันทร์ที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมประกอบ หุตะสิงห์ อาคารอเนกประสงค์ ๑ ชั้น ๓ มธ. ท่าพระจันทร์

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๓๐ น.

นางสาวณัฐวรา

โสดามุข

นางสาวศรัณยา

พงษ์พัฒน์

นางสาวพิไลพร

ปลอดภัย

นายอดิสร

เพชรคุ้ม

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

นางสาววรรณพรรณ

นาคสังข์

รองศาสตราจารย์ ดร.ธีร

เจียศิริพงษ์กุล

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



(นางสาววรรณพรรณ นาคสังข์)

ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

๑๒ มกราคม ๒๕๖๙