

สรุปผล / มติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (มวล.) ครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖

| วาระการประชุม | สรุปผล/มติที่ประชุม | เรื่องสืบเนื่อง | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--|---|--|
| ระเบียบวาระที่ ๑ | เรื่องที่ประธานแจ้งเพื่อทราบ | - ไม่มี | - |
| ระเบียบวาระที่ ๒ วาระที่ ๒.๑ | เรื่องการรับรองรายงานการประชุม รายงานผลการรับรองรายงานการประชุม สภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ และ รายงานผลการดำเนินงานสืบเนื่องตามมติ ที่ประชุม | ๑. รับรองรายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ โดยไม่แก้ไข ๒. รับทราบผลการดำเนินงานสืบเนื่องตามมติที่ประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ | - |
| วาระที่ ๒.๒ | การพิจารณารับรองรายงานผลมติเวียนสภา มหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๖/๒๕๕๖ (มิถุนายน ๒๕๕๖) | - รับรองรายงานผลมติเวียนสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๖/๒๕๕๖ (มิถุนายน ๒๕๕๖) โดยไม่แก้ไข | - |
| ระเบียบวาระที่ ๓ วาระที่ ๓.๑ วาระที่ ๓.๑.๑ | เรื่องเสนอเพื่ออนุมัติ เรื่องพิจารณาอนุมัติ ขออนุมัติปริญญาให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาประจำ ปีการศึกษา ๒๕๕๕ เพิ่มเติม | - อนุมัติปริญญาให้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท และระดับ ปริญญาตรี จำนวนทั้งสิ้น ๑๓ คน ตามที่สภาวิชาการนำเสนอ | จัดทำประกาศสภา มวล. และ นำเสนอนายกสภาฯ ลงนามต่อไป |
| วาระที่ ๓.๑.๒ | ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ | - อนุมัติกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้คณาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน ๒ ราย ดังนี้ ๑. อาจารย์ ดร.เสนห์ รุจิวรรณ ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ ตั้งแต่วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๕ ๒. อาจารย์ ดร.ปกรณ์ ดิษฐกิจ ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา ตั้งแต่วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๕ | พิจารณาดำเนินการในส่วนที่ เกี่ยวข้องต่อไป |
| วาระที่ ๓.๑.๓ | การแต่งตั้งกรรมการปรับแก้ไขข้อบังคับ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยการสรรหา อธิการบดี แทนกรรมการที่พ้นจากวาระการ ดำรงตำแหน่ง | ๑. อนุมัติให้แต่งตั้งกรรมการปรับแก้ไขข้อบังคับ มวล. ว่าด้วยการสรรหา อธิการบดี เพื่อทำหน้าที่แทนกรรมการที่พ้นจากวาระการดำรงตำแหน่ง จำนวน ๒ คน ได้แก่ ๑) รองศาสตราจารย์ ดร.พูลพงษ์ บุญพราหมณ์ เป็นกรรมการ ๒) อาจารย์ ดร.จิตติมา ศังขมณี เป็นกรรมการ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป ๒. เห็นชอบให้ขยายเวลาในการพิจารณาดำเนินการปรับแก้ไขข้อบังคับฯ ว่าด้วยการสรรหาอธิการบดี ของคณะกรรมการฯ ออกไปอีกระยะเวลาหนึ่ง ทั้งนี้ ไม่เกิน ๖ เดือน | จัดทำประกาศสภา มวล. และนำเสนอนายกสภาฯ ลงนามต่อไป |

| วาระการประชุม | วาระการประชุม | สรุปผล/มติที่ประชุม | เรื่องสืบเนื่อง | ผู้รับผิดชอบ |
|---------------|--|---|---|--|
| วาระที่ ๓.๑.๔ | รายงานการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การดำเนินงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ รอบครั้งแรกของปีงบประมาณ ๒๕๕๖ | - เห็นชอบรายงานการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ รอบครั้งแรกของปีงบประมาณ ๒๕๕๖ ตามที่คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลฯ นำเสนอ | | |
| วาระที่ ๓.๑.๕ | (ร่าง) ผังโครงสร้างระบบการบริหาร ความเสี่ยง มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ | <p>- เห็นชอบในหลักการ (ร่าง) โครงสร้างการบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ตามที่ คณะกรรมการกำกับดูแลการบริหาร ความเสี่ยงนำเสนอ โดยที่ประชุมได้ให้แนวทางในการดำเนินการเพิ่มเติม เพื่อให้มีความเหมาะสมมากขึ้น ดังนี้</p> <p>๑. โครงสร้างระบบบริหารความเสี่ยง ควรแสดงให้เห็นถึงความ เชื่อมโยงกับโครงสร้างองค์กรที่มีอยู่เดิมตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย วลัยลักษณ์ เช่น จะต้องมีส่วนงาน/ศูนย์/สถาบัน คณะบดี คณะกรรมการประจำสำนักวิชา เป็นต้น เข้ามาเกี่ยวข้องและรับผิดชอบ ในการบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยด้วย</p> <p>๒. เมื่อสภามหาวิทยาลัยมีนโยบายในเรื่องการบริหารความเสี่ยงแล้ว อธิการบดีในฐานะผู้บริหารสูงสุดจะต้องรับนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยการ ขยายผลไปสู่ระดับหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย และให้ ทุกหน่วยงานถือว่า นอกจากพันธกิจหลัก ๔ ด้านที่มีอยู่เดิมแล้ว ทุกหน่วยงานจะต้องเพิ่มความรับผิดชอบในด้านการบริหารความเสี่ยงด้วย ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีหน่วยงานและบุคลากรขึ้นมาเพื่อรองรับงานด้าน การบริหารความเสี่ยง รวมถึงกรณีที่สภามหาวิทยาลัยมีนโยบายด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมในภายหลัง เช่น Knowledge Management, University Engagement เป็นต้น มหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการในลักษณะเดียวกัน กับเรื่องการบริหารความเสี่ยง</p> | - พิจารณาดำเนินการในส่วนที่ เกี่ยวข้องต่อไป | คณะกรรมการกำกับ ดูแลการบริหาร ความเสี่ยง / คณะกรรมการบริหาร ความเสี่ยง |
| วาระที่ ๓.๑.๖ | ขออนุมัติโครงสร้างบัญชีเงินเดือน และเงินค่าตอบแทนของพนักงาน และลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗ | ๑. เห็นชอบในหลักการให้มีการปรับโครงสร้างบัญชีเงินเดือนและเงิน ค่าตอบแทนของพนักงานและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ตามที่ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลนำเสนอ โดยที่ประชุมได้ให้แนวทาง/ ข้อเสนอแนะในการจัดทำโครงสร้างบัญชีเงินเดือนและเงินค่าตอบแทน ของพนักงานและลูกจ้างในประเด็นต่าง ๆ และขอให้เร่งปรับโครงสร้าง บัญชีเงินเดือนและเงินค่าตอบแทนของพนักงานและลูกจ้าง ประจำปี งบประมาณ ๒๕๕๗ ให้เสร็จเรียบร้อย แล้วนำเสนอสภามหาวิทยาลัย | - พิจารณาดำเนินการในส่วนที่ เกี่ยวข้องต่อไป | คณะกรรมการ บริหารงานบุคคล / ส่วนการเจ้าหน้าที่ |

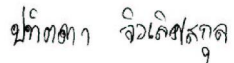
| วาระการประชุม | สรุปผล/มติที่ประชุม | เรื่องสืบเนื่อง | ผู้รับผิดชอบ |
|---------------|--|-----------------|--------------|
| | <p>เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป</p> <p>๒. ที่ประชุมได้ให้แนวทางและข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ สรุปสำคัญได้ดังนี้</p> <p>๒.๑ ขอให้พิจารณาวางระบบโครงสร้างบัญชีเงินเดือนและเงินค่าตอบแทนในระยะยาว และเตรียมการเพื่อรองรับพนักงานในกลุ่มวิชาชีพด้านการแพทย์เมื่อโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยเปิดให้บริการ และกำหนดเงินค่าตอบแทนควรเชื่อมโยงกับระบบความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานด้วย</p> <p>๒.๒ เนื่องจากมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง การปรับโครงสร้างบัญชีเงินเดือนพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ควรมีวิธีคิดเป็นของตนเองโดยไม่เปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ หรือมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการแล้วเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หากจะเปรียบเทียบควรเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตั้งแต่เริ่มก่อตั้งด้วยกัน เช่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (มทส.) เป็นต้น เนื่องจากหลักการบริหารค่าตอบแทนและการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการ หรือมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการแล้วเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จะไม่เหมือนกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง ทั้งนี้ ขอให้มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์เรียนเชิญรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร ของ มทส. (อาจารย์ ดร.วุฒิ ตำนกิตติกุล) มาเป็นที่ปรึกษาในการปรับโครงสร้างบัญชีเงินเดือนและเงินค่าตอบแทนของพนักงานและลูกจ้างในครั้งนี้</p> <p>๒.๓ การปรับโครงสร้างบัญชีเงินเดือนใหม่ ขอให้พิจารณาความเหมาะสมด้านภาระงานของพนักงานและอัตราค่าจ้างของ มวล. ควบคู่กันไป</p> <p>๒.๔ มหาวิทยาลัยควรพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งบริหารให้เหมาะสม โดยค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการนั้นได้กำหนดขึ้นมาเพื่อเป็นการจูงใจให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากยิ่งขึ้น ส่วนเงินประจำตำแหน่งบริหารได้กำหนดขึ้นมา</p> | | |

| วาระการประชุม | สรุปผล/มติที่ประชุม | เรื่องสืบเนื่อง | ผู้รับผิดชอบ | |
|---------------|---|---|--|---|
| | <p>โดยมีหลักคิดประการหนึ่งเพื่อรองรับภาษีทางสังคมของผู้บริหาร อย่างไรก็ตามในการกำหนดค่าตอบแทนตำแหน่งบริหารกับค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการไม่ควรใช้เกณฑ์เดียวกัน เพราะการขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารนั้นเป็นเรื่องของบุคคลเพียงคนเดียวหรืออัตราเดียวเท่านั้น และอาจจะมีการต่อรองกันได้ สำหรับผู้ที่เข้ามาในช่องทางบริหารวิชาการโดยตรง แต่การขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นความก้าวหน้าในอาชีพตามผลงานที่เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งอาจารย์ทุกคนสามารถเข้าสู่ตำแหน่งได้ตามศักยภาพของตนเอง</p> <p>๒.๕ การปรับโครงสร้างเงินเดือนในแต่ละครั้ง ขอให้มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างชัดเจนด้วยเพราะจะกระทบต่อชีวิตการทำงานในอนาคตของบุคลากร และเนื่องจากในครั้งนี้อาจต้องยกเลิกการจ่ายเงินพิเศษชั่วคราวด้วย ดังนั้นขอให้ระบุไว้ในระเบียบหรือประกาศให้ชัดเจนว่า ให้ยกเลิกการจ่ายเงินพิเศษชั่วคราว เพื่อมิให้เกิดการจ่ายเงินที่ซ้ำซ้อน ซึ่งการจ่ายเงินพิเศษชั่วคราวนั้น ไม่เกิดประโยชน์ในระยะยาวสำหรับบุคลากรและมหาวิทยาลัย</p> <p>๒.๖ การบริหารจัดการงบประมาณของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมและความสามารถในการจ่ายเงินของมหาวิทยาลัยด้วย ซึ่งค่าจ้างบุคลากรไม่ควรเกินร้อยละ ๔๐ ของงบดำเนินการทั้งหมด</p> <p>๒.๗ ขอให้ปรับโครงสร้างบัญชีเงินเดือนและค่าตอบแทนทั้งระบบ โดยมีทั้งโครงสร้างหลักและโครงสร้างย่อย กล่าวคือ โครงสร้างหลักจะต้องไม่มีการแก้ไขบ่อยครั้ง เช่น การขยายเพดานเงินเดือนอาจจะทำทุกๆ ๕ ปี เป็นต้น แต่โครงสร้างย่อยสามารถแก้ไขได้ตามความจำเป็นและสถานการณ์ เพื่อให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ โดยฝ่ายบริหารสามารถออกเป็นประกาศเพื่อให้มีผลบังคับใช้</p> | | | |
| วาระที่ ๓.๑.๗ | ระบบพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป | ๑. เห็นชอบ (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. และ (ร่าง) ข้อบังคับฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ | - จัดทำข้อบังคับฯ และนำเสนอ นายกสภาฯ ลงนามต่อไป | ส่วนการเจ้าหน้าที่/ สำนักงานสภา มวล. |

| วาระการประชุม | สรุปผล/มติที่ประชุม | เรื่องสืบเนื่อง | ผู้รับผิดชอบ |
|---------------|--|---|--|
| | <p>กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งบริหารจัดการในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลนำเสนอ</p> <p>๒. ที่ประชุมมีความคิดเห็นและข้อสังเกตในประเด็นต่าง ๆ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้</p> <p>๒.๑ มหาวิทยาลัยจะต้องพิจารณากำหนดจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมในตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจะต้องมีจำนวนและกรอบที่ชัดเจนก่อนจะนำข้อบังคับฯ ที่ออกมานี้ไปใช้ ไม่ใช่ทุกงาน/ฝ่ายจะได้ตามเกณฑ์ของข้อบังคับฯ นี้ทุกคน ซึ่งแตกต่างจากตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ของพนักงานสายวิชาการซึ่งสามารถแต่งตั้งได้ตามความรู้ความสามารถของอาจารย์แต่ละคนโดยไม่ได้กำหนดจำนวนอัตรากำลังไว้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของอาจารย์แต่ละคน</p> <p>๒.๒ มหาวิทยาลัยควรใช้ระบบรวมบริการประสานภารกิจ และจัดโครงสร้างการบริหารองค์กรเป็นแนวราบ การเพิ่มตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษในแต่ละหน่วยงานไม่ควรนำไปสู่การเปลี่ยนโครงสร้างไปสู่การบริหารองค์กรเป็นแนวตั้งที่เพิ่มลำดับชั้นการบังคับบัญชา รวมถึงไม่ก่อให้เกิดปัญหาพนักงานไม่สามารถทำงานทดแทนกันได้ และพนักงานที่ได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือระดับหัวหน้างาน/ฝ่าย จะไม่ทำงานในระดับที่ต่ำลงมา</p> <p>๒.๓ เกณฑ์ผลงานสำหรับผู้ที่ได้รับการประเมินเพื่อขึ้นตำแหน่งระดับชำนาญการที่กำหนดไว้เป็นเพียงคู่มือปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะไม่ท้าทายและไม่ช่วยกระตุ้นความรู้สึกในการเพิ่มความสามารถของพนักงานโดยทั่วไปมากนัก เพราะในกระบวนการทำงานของแต่ละหน่วยงานจะต้องมีคู่มือการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานตั้งแต่เริ่มต้นอยู่แล้ว ดังนั้น ควรพิจารณากำหนดให้ชัดเจนว่าจะเป็นคู่มือในลักษณะใด ที่มีนวัตกรรมในคู่มือนั้นมีผลงานสร้างสรรค์ที่ต่อยอดจากคู่มือนั้น</p> <p>๒.๔ ขอให้มหาวิทยาลัยพิจารณากำหนดอัตรากำลังของพนักงานสายปฏิบัติการและบริหารทั่วไปของหน่วยงานต่าง ๆ ในจำนวนที่เหมาะสมโดยมีการควบคุมและประเมินภาระงาน และจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสม</p> | <p>- พิจารณาดำเนินการตามความคิดเห็น/ข้อสังเกตที่ให้ไว้ต่อไป</p> | <p>คณะกรรมการบริหารงานบุคคล/ส่วนการเจ้าหน้าที่</p> |

| วาระการประชุม | สรุปผล/มติที่ประชุม | เรื่องสืบเนื่อง | ผู้รับผิดชอบ | |
|---|--|--|--|---------------------------------|
| | <p>กับพนักงานสายวิชาการ พร้อมกับมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นจริงควบคู่กับระบบความก้าวหน้าในอาชีพที่จะทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจ สามารถปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัย และสนับสนุนงานของอาจารย์ได้เป็นอย่างดี</p> <p>๒.๕ มหาวิทยาลัยจะต้องพิจารณาเรื่องค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรกับโครงสร้างด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัยควบคู่กันไป</p> | | | |
| <p>วาระที่ ๓.๒ วาระที่ ๓.๒.๑</p> | <p>เรื่องพิจารณาทั้กทั้ว มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดค่าตอบแทนของหัวหน้าสาขาวิชา</p> | <p>- เห็นชอบมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของหัวหน้าสาขาวิชา ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลนำเสนอ อนึ่งสำหรับการกำหนดค่าตอบแทนของหัวหน้าสาขาวิชาให้เป็นไปตามบัญชีโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนของพนักงานและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ในวาระที่ ๓.๑.๖ ข้างต้น ซึ่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลจะนำเสนอสภามหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่งในเดือนกันยายน ๒๕๕๖</p> | <p>- พิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป</p> | <p>สภามหาวิทยาลัย/สำนักวิชา</p> |
| <p>ระเบียบวาระที่ ๔ วาระที่ ๔.๑</p> | <p>เรื่องศึกษาพิจารณาเชิงนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙</p> | <p>- เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ ตามที่อธิการบดีนำเสนอ โดยที่ประชุมได้มีความเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้</p> <p>๑. มวล.ควรพัฒนายุทธศาสตร์ด้านการสร้างเสริมความสามารถสากลให้เป็นรูปธรรมและมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาออกไป</p> <p>๒. เนื่องจากปัจจุบันมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์มีจุดเด่นเรื่องสหกิจศึกษา และมีต้นทุนสูงที่อยู่แล้ว ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรพิจารณากำหนดแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดสำคัญ ๆ ด้านสหกิจศึกษาเพื่อจะได้ติดตามผลการดำเนินงานให้ชัดเจน</p> <p>๓. แผนยุทธศาสตร์จะต้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันกับงบประมาณของมหาวิทยาลัยที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่จะได้รับในอนาคตด้วย</p> <p>๔. มหาวิทยาลัยจะต้องพิจารณาปรับแก้ไขระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น</p> | <p>- นำความเห็นและข้อเสนอแนะไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป</p> | <p>ฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย</p> |

| วาระการประชุม | | สรุปผล/มติที่ประชุม | เรื่องสืบเนื่อง | ผู้รับผิดชอบ |
|---------------------------------|--|---|---|--|
| | | ๕. เนื่องจากในความเป็นจริงแล้ว ไม่มีมหาวิทยาลัยใดที่จะเก่งในทุกเรื่อง ดังนั้นแต่ละมหาวิทยาลัยจะต้องรักษาความเก่งที่ตนเองมีอยู่แล้ว และขยายผลความเก่งในเรื่องนั้น ๆ ออกไป รวมถึงต้องพัฒนาในเรื่องอื่นให้เก่งเพิ่มขึ้นอีก หากมหาวิทยาลัยใดทำได้มหาวิทยาลัยนั้นก็จะเป็นประสบความสำเร็จ | | |
| วาระที่ ๔.๒ | (ร่าง) แผนกลยุทธ์ทางการเงิน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ | - เห็นชอบแผนกลยุทธ์ทางการเงิน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ตามที่มหาวิทยาลัยนำเสนอ โดยที่ประชุมได้เสนอแนะขอให้มหาวิทยาลัยศึกษาวิจัยเพื่อหาวิธีการลดต้นทุนด้านการใช้ปุ๋ยสำหรับยางพารา ปาล์ม น้ำมัน และพืชอื่น ๆ รวมถึงลดค่าจ้างแรงงานในฟาร์มมหาวิทยาลัย หากทำได้สำเร็จจะเกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย วิทยาลัยลักษณะ และประชาชนโดยส่วนรวม | - นำข้อเสนอแนะไปพิจารณา ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป | ฟาร์มมหาวิทยาลัย/ สถาบันวิจัยและพัฒนา |
| ระเบียบวาระที่ ๕ วาระที่ ๕.๑ | กำหนดวันประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ | - รับทราบการกำหนดวันประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ ในวันเสาร์ที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๕๕ เวลา ๐๙.๐๐ น. | - | - |
| ระเบียบวาระที่ ๖ | เรื่องอื่น ๆ (ไม่มี) | - | - | - |



(นางปัทมา จิวเลิศสกุล)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักงานสภามหาวิทยาลัย
ผู้สรุปมติที่ประชุม



(นายบรรจงวิทย์ ยิ่งยงค์)
หัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย
ผู้ตรวจสรุปมติที่ประชุม



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรจน์ บันฑิตย์)
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการสภามหาวิทยาลัย
เลขานุการสภามหาวิทยาลัยวิทยาลัยลักษณะ