



รายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ครั้งที่ ๔ (๓/๒๕๖๒)

วันอังคารที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๒

เวลา ๑๓.๓๐ – ๑๗.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสารสิน อาคารสิริคุณากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

.....

ผู้มาประชุม

- | | |
|--|--|
| ๑. น.ส.ปัทมา จักษุรัตน์
(เลขานุการสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม) | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ที่ปรึกษา |
| ๒. นางจริยา ปัญญา
(ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล) | มหาวิทยาลัยมหิดล
ประธานคณะกรรมการ |
| ๓. น.ส.นุชรา ปานกรด
(ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์) | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
กรรมการ |
| ๔. นายสถิตย์ แก้วบุตตา
(ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล) | มหาวิทยาลัยขอนแก่น
กรรมการ |
| ๕. นายชัชพล กุลโพธิสุวรรณ
(ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล) | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
กรรมการ |
| ๖. น.ส.ณัฐภา อินทร์อิม
(หัวหน้าส่วนทรัพยากรบุคคล) | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
กรรมการ |
| ๗. นางสาววิวรรณ แสงอุไร
(ผู้อำนวยการกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) | มหาวิทยาลัยบูรพา
กรรมการ |
| ๘. นายสมทบ เหล็กสิงห์
(ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่) | มหาวิทยาลัยพะเยา
กรรมการ |
| ๙. นายธนภัทร ปัญญาวงษ์
(ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่) | มหาวิทยาลัยแม่โจ้
กรรมการ |

๑๐. นายชินวร ศิริบุตร (หัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล)	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ กรรมการ
๑๑. น.ส.มาลัยรัก สระทองพูล (หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล)	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา กรรมการ
๑๒. นางสมพร บุญเกียรติเดชากุล (รักษาการแทนหัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร)	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ กรรมการ
๑๓. นายสิทธิศักดิ์ สมบัติยานุชิต (ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กรรมการ
๑๔. น.ส.รัตนา ยิ่งศิริ (รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่)	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กรรมการ
๑๕. นางปัทมา สั่งไฉย (ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล)	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรรมการ
๑๖. น.ส.ปิยนุช รัตนกุล (หัวหน้างานยุทธศาสตร์และพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล)	มหาวิทยาลัยมหิดล กรรมการและเลขานุการ
๑๗. น.ส.นัทกร ประจุกสิลา (นักทรัพยากรบุคคล)	มหาวิทยาลัยมหิดล กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘. น.ส.ภาววรรณ พันธุ์ไพโรจน์ (ผู้จัดการศูนย์บริหารงานทั่วไปและบริหารวิชาการ)	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๒. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
๓. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมพระนครเหนือ
๔. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
๕. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๖. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๗. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
๘. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๙. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยศิลปากร
๑๐. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
๑๑. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ
๑๒. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา
๑๓. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน สถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬาภรณ
๑๔. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย
๑๕. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยนครพนม
๑๖. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยนเรศวร
๑๗. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๑๘. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
๑๙. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
๒๐. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
๒๑. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
๒๒. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
๒๓. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๔. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
๒๕. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
๒๖. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
๒๗. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
๒๘. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
๒๙. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
๓๐. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๓๑. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
๓๒. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
๓๓. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
๓๔. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
๓๕. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
๓๖. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. น.ส.ณัฐชลิวรรณ วงศ์ธีรนาถ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(หัวหน้ากลุ่มภารกิจข้าราชการและลูกจ้าง)
๒. น.ส.มธุรส เก่งกว่าสิงห์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
(บุคลากร)
๓. น.ส.พรพิมล สืบสำราญ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
(เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป)
๔. น.ส.สุชาดา อุทัยกลม มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
(เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป)
๕. ผศ.อาวุธ ยิ้มแท้ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
(รองอธิการบดีฝ่ายโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อม)
๖. นายชัชวาล หนองนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
(หัวหน้างานกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล)
๗. น.ส.บุญสม หาทวยการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
(หัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล)
๘. นายพรชัย เอี่ยมสุนทรกุล มหาวิทยาลัยขอนแก่น
(หัวหน้างานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์)
๙. นายประดิษฐ์ ศรีตระกุล มหาวิทยาลัยขอนแก่น
(หัวหน้างานพัฒนาทรัพยากรบุคคล)
๑๐. น.ส.ปุณณภา วีระพัฒนพรรณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
(บุคลากร)
๑๑. น.ส.สุภาพร ไชยน้อย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
(บุคลากร)
๑๒. นางอังคณา กันธิยะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(หัวหน้างานกำหนดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง)
๑๓. นางอรอนงค์ ศรีชัยรัตนกุล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(พนักงานปฏิบัติงาน)

๑๔. ผศ.ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา มหาวิทยาลัยบูรพา
(ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)
๑๕. นางสุภาภร คำเสียง มหาวิทยาลัยบูรพา
(บุคลากร ชำนาญการ)
๑๖. นางชนิษฐา จำแนกยุทธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
(บุคลากร)
๑๗. น.ส.ชุตินา สุขสวัสดิ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
(บุคลากร)
๑๘. น.ส.นภาพรรณ รวบรวมทรัพย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
(บุคลากร)
๑๙. น.ส.มนทิพ ศรีแสง มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
(เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป)
๒๐. นางนวพร หอมจันทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
(บุคลากร ชำนาญการพิเศษ)
๒๑. ผศ.ดร.ภาวิน ชินะโชติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
(ผู้ช่วยอธิการบดี)
๒๒. นายวรภัทร สูงสมบัติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
(บุคลากร)
๒๓. นายไพศาล สุนทรนนท์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
(นักบริหารทรัพยากรบุคคล)
๒๔. นายนิวัฒน์ พัฒนินบูลย์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
(ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่)
๒๕. นางฉันทนา จันทร์จำนง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
(บุคลากร ชำนาญการพิเศษ)
๒๖. น.ส.กนกวรรณ เซาว์น้อย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
(บุคลากร ชำนาญการ)

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาวุธ ยิ้มแต่ รองอธิการบดีฝ่ายโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้กล่าวต้อนรับคณะกรรมการ และมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้รับเกียรติเป็นเจ้าภาพจัดประชุมกรรมการทุกท่าน ในฐานะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ทิศทาง ด้านทรัพยากรบุคคล ของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งการประชุมที่จัดขึ้นในครั้งนี้ จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน ร่วมกันนำไปสู่การสร้างสัมพันธภาพ และการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

ประธานที่ประชุม ได้กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมประชุมและขอบคุณมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในการเป็นเจ้าภาพจัดประชุม และขอให้คณะกรรมการแนะนำตัวเอง เพื่อให้กรรมการได้รู้จักกันเพิ่มมากขึ้น ก่อนเข้าระเบียบวาระการประชุม

วาระที่ ๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๑.๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบจากคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ประธานได้แจ้งที่ประชุมให้ทราบว่า ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๒ (๑ /๒๕๖๒) วันพฤหัสบดีที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบการสำรวจ อัตราเงินเดือน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และแนวทางการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำรายงานผลการสำรวจเสร็จสิ้นแล้ว ประธานฯ รับดำเนินการจัดส่งเล่มรายงานผลการสำรวจถึงอธิการบดี ตามรายชื่อสถาบันที่ส่งข้อมูลมา และ จัดส่งให้กับที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) โดยใช้งบประมาณจากมหาวิทยาลัยมหิดลในการจัดทำรูปเล่ม และการจัดส่ง

นายสถิตย์ แก้วบุตตา ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้เสนอที่ประชุม ให้มีการ Update ข้อมูลเกี่ยวกับเงินเดือน สวัสดิการ ซึ่งประธาน แจ้งว่า สามารถทำข้อมูลให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันได้ ในลักษณะของ Web base แต่ต้องอาศัยความร่วมมือของของสถาบันในการกรอกข้อมูลเข้ามา ประธานรับพิจารณาเกี่ยวกับฝ่ายเลขานุการอีกครั้ง

นายซัชพล กุลโพธิสุวรรณ ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แจ้งที่ประชุมให้ทราบว่า มหาวิทยาลัยได้เปลี่ยนแปลงการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ โดยปรับการรับสมัครอาจารย์รูปแบบใหม่ ในตำแหน่งพนักงานประจำแบบมีระยะเวลาสัญญา ๕ ปี หรือตามพันธกิจ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายเชิงรุกของมหาวิทยาลัย ในด้านสังคมที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดี (Green & Clean) ด้านสังคมแห่งสุขภาพ (Food & Health) และด้านสังคมที่ร่วมกันรักษาวัฒนธรรมล้านนาและนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน (Creative Lanna) และตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อเปิดโอกาสให้กับคนเก่ง ดี มีความคิดเชิงบวก พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มาร่วมกันขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยมีอัตราค่าตอบแทน ดังนี้

สายวิชาการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๔๙,๙๐๐ - ๑๐๘,๓๘๐	บาท
	รองศาสตราจารย์	๖๕,๖๗๐ - ๑๓๖,๕๓๐	บาท
	ศาสตราจารย์	๙๕,๔๗๐ - ๑๘๐,๐๓๐	บาท
นักวิจัย	ชำนาญการ	๔๖,๑๒๐ - ๙๑,๙๐๐	บาท
	ชำนาญการพิเศษ	๔๙,๙๐๐ - ๑๐๘,๓๘๐	บาท
	เชี่ยวชาญ	๖๕,๖๗๐ - ๑๓๖,๕๓๐	บาท
	เชี่ยวชาญพิเศษ	๙๕,๔๗๐ - ๑๘๐,๐๓๐	บาท

นางสาวนุชรา ปานกรด ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แลกเปลี่ยนเพิ่มเติมว่า การดำเนินงานในลักษณะนี้ โดยออกเป็นข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยพนักงานที่สร้างผลผลิตเพื่อเสริมศักยภาพของมหาวิทยาลัยตามกรอบเวลา (Competitive track) พ.ศ.๒๕๖๒ มีสัญญาจ้างไม่เกิน ๒ ปี ใช้งบประมาณรายได้มหาวิทยาลัย มีค่าตอบแทนที่สูง และมีการประเมินผลการดำเนินงาน

ทั้งนี้ ประธานฯ แจ้งว่า การปรับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามที่เสนอ เป็นประเด็นที่น่าสนใจ จะขอติดตามการดำเนินงาน ด้านการบริหารจัดการ Talent กรอบระยะเวลาการจ้าง และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เห็นมุมมอง หลักคิดของแต่ละมหาวิทยาลัย สามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรในการประชุมครั้งต่อไป

นอกจากนี้ นายสถิตย์ แก้วบุตตา ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น เสนอที่ประชุมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการสรรหาคัดเลือกบุคลากร มีรูปแบบ วิธีการ เทคนิค ในการคัดเลือกคนเข้ามาปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อให้ได้คนเก่งและดีเข้ามาทำงาน

ที่ประชุมรับทราบ

วาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๓ (๒/๒๕๖๒) วันศุกร์ที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๒

ตามที่มีการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๓ (๒/๒๕๖๒) เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๒ เวลา ๑๕.๓๐ – ๑๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชลธี อ่าวนาง วิลล่า รีสอร์ท หาดอ่าวนาง จังหวัดกระบี่ จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม

ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุม

วาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

๓.๑ ความก้าวหน้าการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้กำหนดแนวปฏิบัติการกำหนด กรอบตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งวิชาการ ที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง โดยขอให้สถาบันอุดมศึกษา ประเมินค่างานและกำหนดกรอบเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น เสนอไปยัง สกอ. ภายใน วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ นั้น

ที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๓ (๒ /๒๕๖๒) ได้มีมติเห็นชอบ ให้ดำเนินการตาม สกอ. เฉพาะข้าราชการ และให้ประสานประสานกับที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และ ลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) จัดทำหนังสือแจ้งไปที่ สกอ. ซึ่งประธานฯ ได้ดำเนินการจัดทำ “ร่าง” หนังสือฯ เสนอประธานปชมท. เพื่อนำเรียนปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอสอบถามความก้าวหน้าในการดำเนินการดังกล่าว

ประธาน แจ้งว่า มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ดำเนินการประเมินค่างานเฉพาะข้าราชการ ซึ่งอยู่ ระหว่างพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรอง สำหรับปัญหาที่พบ จะเป็นการเขียนภาระงานของคนที่ปฏิบัติ ไม่ได้ เขียนภาระงานประจำตำแหน่ง จึงต้องมีการแก้ไข คาดว่าจะแล้วเสร็จทันเข้าสภามหาวิทยาลัย และส่งออกตามที่ กำหนด สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยไม่มีการประเมินค่างาน การกำหนดกรอบและจำนวนตำแหน่ง ไม่มีขานาญ การ สามารถเข้าสู่ตำแหน่งขานาญการพิเศษ โดยมีผลงาน สมรรถนะ และปริมาณงาน และคุณภาพงาน ตามที่ กำหนด เมื่อผ่านการพิจารณาแล้ว จะมีเงินประจำตำแหน่ง เดือนละ ๗,๐๐๐ บาท เพื่อให้บุคลากรกลุ่มพนักงาน มหาวิทยาลัย มีความก้าวหน้าในวิชาชีพทดแทนตำแหน่งบริหารซึ่งมีจำนวนน้อย จะได้มีพลังในการทำงานให้กับ

มหาวิทยาลัยต่อไป โดยมหาวิทยาลัยได้เคยมีนโยบายกำหนดสัดส่วนการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ร้อย ละ ๓๐ ซึ่งเป็นสัดส่วนที่เทียบใกล้เคียงกับสายวิชาการ ที่กำหนดการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ ร้อยละ ๓๕

น.ส.นุชรา ปานกรต ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แจ้งว่าได้ ดำเนินการประเมินค่างาน โดยเชิญ นางสาวจุฑาพร เทพพัตรา จาก สกอ. มาให้ความรู้ เมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ และให้หน่วยงานกลับไปทำ ปัญหาที่พบเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยมหิดล ในเรื่องการเขียนประเมินค่างาน ซึ่งอยู่ระหว่างแก้ไข คาดว่าจะแล้วเสร็จส่งให้ สกอ. ทันตามกำหนด

นายสฤติย์ แก้วบุตตา ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น แจ้งว่า มหาวิทยาลัย มีการประเมินค่างานในภาพรวมไว้แล้ว ทุก ๔ ปี มีกรอบอัตรา และจำนวนตำแหน่งทุกสายงาน ประมาณ ๒,๐๐๐ กรอบตำแหน่ง สามารถส่งให้ สกอ. ทันตามกำหนด และเสนอขอให้ สกอ. เปิดรับรอบ ๒ เนื่องจากบางหน่วยงานมีการปรับโครงสร้าง

นางนวพร หอมจันทร์ บุคลากร ชำนาญการพิเศษ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แจ้งว่า มหาวิทยาลัยมีข้าราชการ ๑๓ อัตรา อยู่ระหว่างหน่วยงานประเมินค่างาน คาดว่าจะส่งไม่ทันตามที่ สกอ.กำหนด

นางสิริวรรณ แสงอุไร ผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการกองบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล มหาวิทยาลัยบูรพา กำหนดจัดโครงการให้ความรู้การเขียนค่างาน วันที่ ๔-๕ กันยายน ๒๕๖๒ และให้ หน่วยงานดำเนินการประเมินค่างานต่อไป คาดว่าจะส่งไม่ทันตามที่ สกอ.กำหนด

ที่ประชุมรับทราบ

วาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ การจัดประชุมวิชาการ ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๓ (๒ /๒๕๖๒) ได้มีมติ กำหนดวันประชุมคณะกรรมการเครือข่าย โดยมีมหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี เป็นเจ้าภาพจัดประชุม และกำหนดจัดประชุมวิชาการประจำปี โดยมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง รับเป็น เจ้าภาพ นั้น

ประธานฯ ได้ประสานงานไปยังหัวหน้าส่วนการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ซึ่งไม่สะดวก รับเป็นเจ้าภาพจัดประชุมวิชาการ เนื่องจากจะครบครบเกษียณอายุงาน ในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมติเห็นชอบให้มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เป็นเจ้าภาพจัดประชุมวิชาการ ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ในช่วงเดือนมีนาคม ในหัวข้อ OKRs และ Big data & HR Analytics

๔.๒ เสวนาระดมความคิดเห็นแนวทางการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายสนับสนุน

เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ได้ใช้แนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เป็นเครื่องมือการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีศักยภาพสูงขึ้น ที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๓ (๒/๒๕๖๒) จึงมีมติเห็นชอบให้มีการจัดเสวนาวิชาการ ในหัวข้อ “แนวทางการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายสนับสนุนให้เหมาะสม” โดยผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และผู้อำนวยการส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง) สรุปได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีการดำเนินงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วย

๑. **การกำหนดระดับตำแหน่ง** (ขอรอบที่สูงขึ้น) โดยการวิเคราะห์ภารกิจหน่วยงาน และการประเมินคุณภาพของงานทุก ๔ ปี โดยส่วนงานจะดำเนินการเสนอขอรอบตำแหน่งต่อกองทรัพยากรบุคคลเพื่อประเมินค่างานโดยดูข้อมูลโครงสร้างภารกิจ ค่างานรายตำแหน่ง และให้คะแนนตามเกณฑ์ เสนอคณะกรรมการประเมินค่างาน และเสนอคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อกลับกรองผลการประเมิน ก่อนเสนอ กบม. อนุมัติกรอบตำแหน่งต่อไป มีสัดส่วนกรอบตำแหน่งตามสายงาน ดังนี้

ปฏิบัติงานทั่วไป

ปฏิบัติงาน : ชำนาญงาน : ชำนาญงานพิเศษ

๗๐ : ๒๕ : ๕

ปฏิบัติงานเฉพาะ

ปฏิบัติการ : ชำนาญการ : ชำนาญการพิเศษ : เชี่ยวชาญ

๖๐ : ๒๐ : ๑๕ : ๕

ทั้งนี้ ต้องมีการประเมินค่างานก่อน จึงจะกำหนดกรอบตำแหน่งได้ สำหรับกลุ่มปฏิบัติงาน ปฏิบัติการ ชำนาญงาน ชำนาญการ ไม่จำกัดจำนวนกรอบตำแหน่ง

๒. แต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง ส่วนงานเสนอบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งไปที่กองทรัพยากรบุคคล เพื่อดำเนินการพิจารณาคุณสมบัติ การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิอ่านผลงาน ถัดมากรองผลการประเมินผลงาน ก่อนเสนอ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ก.บ.ม.) ขออนุมัติเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งต่อไป

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สถาบัน มีคณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ประกอบด้วย คณะกรรมการ ประเมินคู่มือปฏิบัติงาน (ภายในหน่วยงาน) และคณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น มีเกณฑ์ การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ที่จะประกาศใช้ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ดังนี้

ระดับตำแหน่ง	คุณสมบัติ	ผลงานที่เสนอ	ผู้ประเมิน
ประเภททั่วไป			
ชำนาญการขั้นต้น	<ul style="list-style-type: none"> - คุณวุฒิ ปวช. ๑๒ ปี ปวท. ๑๑ปี ปวส. ๑๐ ปี - เงินเดือนขั้นต่ำของระดับชำนาญการขั้นต้น - ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ความรู้ความสามารถทักษะ - จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลงาน ๒ เรื่อง (ระดับดี) 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ประเมินภายนอกจาก กพอ. ๓ คน
ชำนาญงานพิเศษ	<ul style="list-style-type: none"> - อายุงาน ๘ ปี - จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - คู่มือปฏิบัติงาน - ผลงาน ๑ เรื่อง (ระดับดี) 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ประเมิน ๓ คน (ภายนอก อย่างน้อย ๑ คน และจากภายใน ที่อยู่คนละส่วนงาน)
ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ			
ชำนาญการขั้นสูง	<ul style="list-style-type: none"> - คุณวุฒิ ป.ตรี ๑๐ ปี ป.โท. ๘ ปี ป.เอก ๖ ปี - เงินเดือนขั้นต่ำของระดับชำนาญการขั้นสูง - ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ความรู้ความสามารถทักษะ - จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลงาน ๒ เรื่อง (ระดับดี) 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ประเมินภายนอกจาก กพอ. ๓ คน
เชี่ยวชาญ	<ul style="list-style-type: none"> - ดำรงตำแหน่งชำนาญการขั้นสูง > ๓ ปี - เงินเดือนขั้นต่ำของระดับเชี่ยวชาญ - ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ความรู้ความสามารถทักษะ - จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลงาน ๒เรื่อง(ระดับดีมาก) - งานบริการวิชาการ (อยู่ใน เกณฑ์) - 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ประเมินภายนอกจาก กพอ. ๓ คน
เชี่ยวชาญพิเศษ	<ul style="list-style-type: none"> - ดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญ > ๒ ปี - เงินเดือนขั้นต่ำระดับเชี่ยวชาญพิเศษ - ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ความรู้ความสามารถ ทักษะ - จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลงาน ๒ เรื่อง (ระดับดีเด่น) - งานบริการวิชาการ (อยู่ใน เกณฑ์) 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ประเมินภายนอกจาก กพอ. ๓ คน

ระดับตำแหน่ง	คุณสมบัติ	ผลงานที่เสนอ	ผู้ประเมิน
ชำนาญการพิเศษ	- คุณสมบัติ ป.ตรี ๖ ปี ป.โท. ๔ ปี ป.เอก ๑ ปี - จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	- คู่มือปฏิบัติงาน - ผลงาน ๒ เรื่อง (ระดับดี) - หรือเป็นผู้บริหารไม่น้อยกว่า ๔ ปี (ไม่ติดต่อก็ได้) ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี	- ผู้ประเมิน ๓ คน (ภายนอกอย่างน้อย ๑ คน และจากภายในที่อยู่คนละส่วนงาน)
เชี่ยวชาญ	- ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ > ๓ ปี - ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ความรู้ความสามารถทักษะ - จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	- คู่มือปฏิบัติงาน - ผลงาน ๒ เรื่อง(ระดับดีมาก) - งานบริการวิชาการระดับดี มาก	- ผู้ประเมินภายนอก ๓ คน
เชี่ยวชาญพิเศษ	- ดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญ > ๒ ปี - เงินเดือนขั้นต่ำระดับเชี่ยวชาญพิเศษ - ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ความรู้ความสามารถ ทักษะ - งานบริการวิชาการ (อยู่ในเกณฑ์) - จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	- คู่มือปฏิบัติงาน - ผลงาน ๒ เรื่อง(ระดับดีเด่น) - งานบริการวิชาการระดับ ดีเด่น	- ผู้ประเมินภายนอก ๓ คน

**เกณฑ์ระดับคุณภาพของผลงาน ที่เป็นชิ้นงาน หรือกระบวนการ หรือรายงานแก้ไข หรือพัฒนา
งานประจำ**

๑. เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง และ/หรือ ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
 ๒. ไม่ได้เป็นผลงานที่ผู้อื่นได้ดำเนินการมาก่อนหน้านี้
 ๓. ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในขั้นตอนการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และส่งผลลัพธ์ในเชิงบวก
 ๔. ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในขั้นตอนการปฏิบัติงานภายในส่วนงาน/หน่วยงาน และส่งผลลัพธ์ในเชิงบวก
 ๕. ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในขั้นตอนการปฏิบัติงานภายในสถาบันฯ และส่งผลลัพธ์ในเชิงบวก
 ๖. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือถ่ายทอดองค์ความรู้ในผลงานดังกล่าวภายในส่วนงาน/หน่วยงาน
 ๗. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือถ่ายทอดองค์ความรู้ในผลงานดังกล่าวภายในสถาบัน
 ๘. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือถ่ายทอดองค์ความรู้ในผลงานดังกล่าวภายนอกสถาบัน
 ๙. เป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานอื่นภายในสถาบัน
 ๑๐. เป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานอื่นภายนอกสถาบัน
- ระดับพอใช้ ตรงตามเกณฑ์น้อยกว่า ๖ ข้อ
- ระดับดี ตรงตามเกณฑ์ ๑-๖ ข้อ
- ระดับดีมาก ตรงตามเกณฑ์ ๑-๘ ข้อ
- ระดับ ดีเด่น ตรงตามเกณฑ์ทุกข้อ

เกณฑ์ระดับคุณภาพของผลงาน ที่เป็นวิจัย

๑. เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง และ/หรือ ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
๒. ไม่ได้เป็นผลงานที่ผู้อื่นได้ดำเนินการมาก่อนหน้านี้
๓. มีรายงานฉบับสมบูรณ์
๔. มีการตีพิมพ์/เผยแพร่ จากงานประชุมวิชาการ (Conference Proceeding) ในระดับชาติ หรือนานาชาติ
๕. การตีพิมพ์/เผยแพร่ ในวารสาร (Journal) ในระดับชาติหรือนานาชาติในฐานข้อมูลที่ ก.พ.อ. กำหนด
๖. มีการตีพิมพ์/เผยแพร่ ในวารสาร (Journal) ในระดับนานาชาติในฐานข้อมูล WOS

ระดับพอใช้ ตรงตามเกณฑ์ข้อ ๑,๒,๓

ระดับดี ตรงตามเกณฑ์ข้อ ๑,๒,๔

ระดับดีมาก ตรงตามเกณฑ์ข้อ ๑,๒,๕

ระดับ ดีเด่น ตรงตามเกณฑ์ข้อ ๑,๒,๖

เกณฑ์ระดับคุณภาพของผลงาน งานบริการวิชาการ

๑. เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง และ/หรือ ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
๒. ไม่ได้เป็นผลงานที่ผู้อื่นได้ดำเนินการมาก่อนหน้านี้
๓. เป็นหัวหน้าโครงการ หรือผู้รับผิดชอบหลัก
๔. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ให้แก่หน่วยงานภายนอกสถาบัน
๕. มีหน่วยงานภายนอกสถาบัน นำองค์ความรู้ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม
๖. ส่งผลให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาให้แก่หน่วยงานภายนอกสถาบันอย่างชัดเจน
๗. เป็นต้นแบบหรือแบบอย่างในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาให้แก่หน่วยงานอื่นๆต่อไป
๘. งานบริการวิชาการดังกล่าว เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ

ระดับพอใช้ ตรงตามเกณฑ์น้อยกว่า ๕ ข้อ

ระดับดี ตรงตามเกณฑ์ ๑-๕ ข้อ

ระดับดีมาก ตรงตามเกณฑ์ ๑-๖ ข้อ

ระดับ ดีเด่น ตรงตามเกณฑ์ทุกข้อ

ภาระงานขั้นต่ำ

๑. ระดับปฏิบัติการและระดับปฏิบัติงาน
 - ๑.๑ ภาระงานตามการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance)
 - ๑.๒ ภาระงานตามการประเมินสมรรถนะ (Competency)
 - ๑.๓ ภาระงานตามการประเมินพฤติกรรมการลา การมาทำงาน และการปฏิบัติการ
๒. ระดับชำนาญงานพิเศษ และระดับชำนาญงานพิเศษ
 - ๒.๑ ภาระงานตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และระดับปฏิบัติงาน
 - ๒.๒ ชิ้นงาน หรือกระบวนการ หรือรายงานการแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนางานประจำ หรืองานวิจัย ๑ เรื่อง
๓. ระดับเชี่ยวชาญ
 - ๓.๑ ภาระงานตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการและระดับปฏิบัติงาน
 - ๓.๒ ชิ้นงาน หรือกระบวนการ หรือรายงานการแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนางานประจำ หรืองานวิจัย ๒ เรื่อง
 - ๓.๓ การถ่ายทอดการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในหรือภายนอกสถาบัน ๑ เรื่อง
๔. ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
 - ๔.๑ ภาระงานตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และระดับปฏิบัติงาน
 - ๔.๒ ชิ้นงาน หรือกระบวนการ หรือรายงานแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนางานประจำ หรืองานวิจัย ๒ เรื่อง
 - ๔.๓ การถ่ายทอดการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในสถาบัน ๑ เรื่อง และภายนอกสถาบัน ๑ เรื่อง

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้กำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพในสายบริหาร และสายอาชีพ เช่นเดียวกัน และเพื่อปรับสู่การบริหารองค์กรในยุค Transformation การขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัย จึงได้เพิ่มตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานอาวุโส (Senior officer) / ผู้ปฏิบัติงานภารกิจพิเศษ (ภารกิจ...) โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑. เป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความสามารถรอบด้าน
๒. ประสานงานได้ดี (Coordination)
๓. ปฏิบัติงานได้หลายด้าน (Multitasking)

๔. บริหารจัดการภายในระดับโครงการหรือแผนงานเพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้ และสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา
๕. เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ / บุคลากรภายนอก
๖. มีประสบการณ์ในงานข้ามสายงาน บูรณาการหรือบริหารโครงการหรือมีความชำนาญในวิชาชีพ หรือสายงานที่เกี่ยวข้อง
๗. มีทักษะการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
๘. มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างดี
๙. ค่าตอบแทนเป็นไปตามผลการประเมินตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

น.ส.มาลัยรัก สระทองพูล หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้แจ้งแต่ที่ประชุมว่า ผู้บริหารได้ให้ความสนใจและสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามที่ กพอ. กำหนด มีการประเมินค่างาน การกำหนดกรอบตำแหน่ง และการส่งผลงานคู่มือปฏิบัติงานหลักที่สามารถตอบโจทย์และนำไปใช้ในการทำงานได้ ซึ่งอยู่ระหว่างเสนอ กบม.

เลิกประชุมเวลา ๑๗.๑๐ น.



(น.ส.ภาววรรณ พันธุ์ไพโรจน์)
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
ผู้บันทึกการประชุม



(นางจริยา ปัญญา)
ประธานกรรมการ
ผู้ตรวจรายงานการประชุม