

รายงานการประชุม
คณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑

วันอังคารที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์เกียรติคุณนที รักษ์พลเมือง ชั้น ๕ สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

ผู้มาประชุม

- | | |
|--|--|
| ๑. รศ.นพ.ธัญ สุภัทรพันธุ์ | ที่ปรึกษา |
| ๒. นายโอภาส เขียววิชัย | ที่ปรึกษา |
| ๓. นายเสถียร คามิศักดิ์ | ที่ปรึกษา |
| ๔. น.ส.สมจิตต์ มหัทธนนท์ | ที่ปรึกษา |
| ๕. นางจริยา ปัญญา
(ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล) | มหาวิทยาลัยมหิดล
ประธานคณะกรรมการ |
| ๖. น.ส.ณัฐชลิวรรณ วงศ์ธีรนาถ
(หัวหน้ากลุ่มภารกิจข้าราชการและลูกจ้าง แทนผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคล) | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
กรรมการ |
| ๗. นายสถิตย์ แก้วบุตตา
(ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล) | มหาวิทยาลัยขอนแก่น
กรรมการ |
| ๘. นายชัชพล กุลโพธิสุวรรณ
(ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล) | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
กรรมการ |
| ๙. นางสุดารัตน์ ผดุง
(ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล) | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
กรรมการ |
| ๑๐. น.ส.สมัญญา พิมพ์าลัย
(รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล) | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
กรรมการ |
| ๑๑. นางนงลักษณ์ ทองนาค
(ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล) | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
กรรมการ |
| ๑๒. น.ส.นวลฉวี มั่งมี
(ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล) | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
กรรมการ |

๑๓. น.ส.จันจิรา จันทยานี
(ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
กรรมการ
๑๔. น.ส.ณัฐภา อินทร์อิม
(หัวหน้าส่วนการเจ้าหน้าที่) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
กรรมการ
๑๕. นางนุชรินทร์ ชลุดตง
(รักษาการแทนผู้อำนวยการกองทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
กรรมการ
๑๖. น.ส.สุนารี พงษ์เจีย
(นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ แทนหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล) มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช
กรรมการ
๑๗. นายสมทบ เหล็กสิงห์
(ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่) มหาวิทยาลัยพะเยา
กรรมการ
๑๘. พระมหาสาธิต เมธีจรรยาภรณ์
(หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรรมการ
๑๙. พระครูปลัด สุวัฒน์เมธาคุณ
(ผู้อำนวยการกองกลาง) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
กรรมการ
๒๐. นายธนภัทร ปัญญาวงส์
(ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่) มหาวิทยาลัยแม่โจ้
กรรมการ
๒๑. น.ส.กัญญา หย่นตระกูล
(หัวหน้าส่วนการเจ้าหน้าที่) มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
กรรมการ
๒๒. นางสาวชล พูลพงษ์
(บุคลากรปฏิบัติการ แทนผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
กรรมการ
๒๓. นางบุษยมาศ แสงเงิน
(ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
กรรมการ
๒๔. นางฉวีวรรณ กำบรรณารักษ์
(ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
กรรมการ
๒๕. นายวรุต เหล็กหมื่นไวย
(ผู้อำนวยการส่วนทรัพยากรบุคคล) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
กรรมการ
๒๖. นางสุกัญญา ต่อทรัพย์สิน
(ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่) มหาวิทยาลัยศิลปากร
กรรมการ

๒๗. นายสิทธิศักดิ์ สมบัติยานุชิต
(ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
กรรมการ
๒๘. น.ส.สุวิมล แมตสอง
(ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล) มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
กรรมการ
๒๙. น.ส.รัตนา ยิ่งศิริ
(รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
กรรมการ
๓๐. นางพนมศรี เลิศศุภวิทย์นภา
(รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
กรรมการ
๓๑. นายสาธิต ยินดีพิธ
(ผู้ช่วยเลขาธิการจุฬาราชมนตรีด้านทรัพยากรบุคคล) วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ
กรรมการ
๓๒. นายณัฐวุฒิ เลียมสุวรรณ
(ผู้อำนวยการสำนักงานสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา) สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา
กรรมการ
๓๓. นางปัทมา ลังไว
(ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กรรมการ
๓๔. นายยุทธนา สุจริต
(ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
กรรมการ
๓๕. ว่าที่ร.ต.สันติสุข ศรีสุข
(เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป แทนผู้อำนวยการงานบุคคลและพัฒนาสมรรถนะ) สถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬาราชมนตรี
กรรมการ
๓๖. ร.ต.ต.ดร.นิตาพรรณ สุวีรัตน์
(ผู้อำนวยการสำนักงานสถาบันพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย) สถาบันพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย
กรรมการ
๓๗. น.ส.ปิยนุช รัตนกุล
(หัวหน้างานยุทธศาสตร์และพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล) มหาวิทยาลัยมหิดล
กรรมการและเลขานุการ
๓๘. น.ส.นัทกร ประจุกสิป
(นักทรัพยากรบุคคล) มหาวิทยาลัยมหิดล
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๓๙. น.ส.ภาวรรณ พันธุ์ไพโรจน์
(ผู้จัดการศูนย์บริหารงานทั่วไปและบริหารวิชาการ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นางสุปราณี สิงห์โตทอง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
(ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่)
๒. นายอารมย์ จินน้อย มหาวิทยาลัยนเรศวร
(ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล)
๓. นางสุรีพร เป็งเงิน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
(ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล)

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. น.ส.ศิริรักษ์ เฉลิมธเนศพงศ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(เจ้าหน้าที่สำนักงาน)
๒. นางพิรารธรรม์ สำเภาลอย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(หัวหน้างานธุรการ)
๓. น.ส.จีราพร ต้อตานา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(รักษาการหัวหน้างานกองทุนและสวัสดิการ)
๔. นางอังคณา กันธิยะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(หัวหน้างานกำหนดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง)
๕. นางพิชญ์สินี สุนทรพร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
(ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล)
๖. น.ส.ฉันทนา ภูธรภรณ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
(ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล)
๗. นายประคอง ไชยกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
(ผู้อำนวยการกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์)
๘. นางญาณิศา ศุกกิตติกา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
(บุคลากร)
๙. น.ส.นันทธยาภรณ์ สมิตินันท์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
(หัวหน้างานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง)
๑๐. น.ส.นุชรินทร์ ศรีสังข์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
(บุคลากร)
๑๑. นางสุพิน หิรัญยะวสิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
(ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์และกฎหมาย)

๑๒. น.ส.ศรีกมล พรมงษ์
(นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ) มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
๑๓. น.ส.เนาวรัตน์ ดรุณศรี
(ผู้อำนวยการกองแผนงาน และรักษาการแทนผู้อำนวยการกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๔. นางสาววรรณ แสงอุไร
(บุคลากร) มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๕. น.ส.มณีนีมีชญ์ เชษฐสุกุลวิจิตร
(รองผู้อำนวยการกองกลาง) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๑๖. น.ส.ธิดิกาญจน์ พงษ์ธีรภัทร์
(หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์งานบุคคล) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๑๗. นายปิยชน โปธารมย์
(หัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล) มหาวิทยาลัยมหิดล
๑๘. นายเทวัญ คงพิพัฒน์กุล
(หัวหน้างานบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์) มหาวิทยาลัยมหิดล
๑๙. นางเกศินี ชาวนา
(หัวหน้างานสร้างเสริมศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) มหาวิทยาลัยมหิดล
๒๐. น.ส.ธัญชนก ชื่นเชื้อม
(บุคลากรปฏิบัติการ) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
๒๑. น.ส.ชลธิชา คล้ายสอน
(บุคลากร) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
๒๒. น.ส.มุกดา โพธิ์ศรีสุข
(รักษาการหัวหน้างานบริหารงานบุคคล) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๒๓. น.ส.สุกัญญา สุขเจริญ
(บุคลากรปฏิบัติการ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๒๔. นายสมพร ศิลป์สุวรรณ
(ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคล) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
๒๕. น.ส.ธันยาภรณ์ ทองทับทิม
(หัวหน้างานพัฒนาและฝึกอบรม) มหาวิทยาลัยศิลปากร

๒๖. นางเมตตา ชุมอินทร์
(หัวหน้างานพัฒนาและฝึกอบรม)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

๒๗. น.ส.กชพร บุญสม
(นักบริหารงานบุคคล)

สถาบันดนตรีกัลยาณีพัฒนา

๒๘. นายไพศาล สุนทรนนท์
(นักบริหารทรัพยากรบุคคล)

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

๒๙. นายปภาณภณ ปังภรภูรินทร์
(บุคลากร ชำนาญการพิเศษ)

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ก่อนเข้าระเบียบวาระการประชุม ประธานได้กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมประชุม และได้เรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ ธนย์ สุภัทรพันธุ์ รักษาการแทนรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล กล่าวเปิด การประชุม หลังจากนั้นประธานได้กล่าวความเป็นมาในการจัดตั้งเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล รับชม VDO แนะนำมหาวิทยาลัยมหิดล และขอให้ที่ประชุมพิจารณา ตามระเบียบวาระการประชุม ดังต่อไปนี้

วาระที่ ๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๑.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

อ้างถึงคำสั่งที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ที่ ๐๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากร บุคคล เพื่อสร้างเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์นำไปสู่การแก้ปัญหาาร่วมกัน เกิดการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ ปชมท. จึงได้ออก คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายฯ ประกอบด้วยที่ปรึกษากรรมการ จำนวน ๘ ท่าน ผู้อำนวยการด้าน บริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทนจากสถาบันอุดมศึกษา จำนวน ๓๕ สถาบัน โดย นางจริยา ปัญญา ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นประธานคณะกรรมการ รายละเอียดดังเอกสาร ประกอบวาระการประชุม ๑.๑

ทั้งนี้ กรรมการผู้แทนจากสถาบัน ได้ขอแก้ไขชื่อสถาบันในลำดับที่ ๒๗ แก้ไขเป็น “มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” และลำดับที่ ๓๐ แก้ไขเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม”

นอกจากนี้ ผู้แทนจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และมหาวิทยาลัย วิทยาลัยฯ ได้แจ้งความประสงค์ขอเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการเครือข่าย และยังมีอีกหลายสถาบันที่มีความ สนใจเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ ประธานจึงขอให้สถาบันที่มีความสนใจเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการเครือข่าย

สามารถแจ้งความประสงค์มาที่ประธาน และจะรวบรวมรายชื่อเสนอ ปชมท. เพื่อจัดทำคำสั่งแต่งตั้ง (เพิ่มเติม) ต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม

-

วาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

-

วาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ กำหนดแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการเครือข่ายฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ที่ประชุมจึงได้ร่วมกันพิจารณาบทบาทหน้าที่ โครงสร้างกรรมการ และการบริหารจัดการเครือข่าย เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการต่อไป

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ดังนี้

๑. กำหนดบทบาทหน้าที่คณะกรรมการฯ ประกอบด้วย ๑) เสนอแนวทางการดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา ๒) หาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา และ ๓) จัดกิจกรรมการพัฒนาศูนย์กลาง แลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากรบุคคล และอื่น ๆ ในกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา

๒. โครงสร้างกรรมการเครือข่าย ประกอบด้วยที่ปรึกษา คณะกรรมการเครือข่ายในตำแหน่งผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทนจากสถาบันอุดมศึกษา ที่สมัครใจเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ

๓. ประธานกรรมการเครือข่ายมาจากการเสนอชื่อ (ลับ) และเป็นผู้เสนอชื่อเลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการ มีวาระคราวละ ๒ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๖๖๑ เป็นต้นไป

๔. กำหนดให้มีการประชุมวิชาการ ประชุมคณะกรรมการเครือข่าย โดยคณะกรรมการเครือข่ายฯ หมุนเวียนเป็นเจ้าภาพจัดประชุม ปีงบประมาณละ ๓ ครั้ง

๕. การดำเนินการจัดประชุมวิชาการ เป็นการประชุมวิชาการแบบเก็บค่าลงทะเบียนในนาม ปชมท. เพื่อให้หน่วยงานสามารถนำไปเสร็จไปเบิกจ่ายจากหน่วยงานต้นสังกัดได้ เมื่อสิ้นสุดโครงการแล้วหากมีรายรับมากกว่ารายจ่าย ให้แบ่งส่วนหนึ่งเข้า ปชมท. อีกส่วนหนึ่งเข้ากองทุนเครือข่ายฯ หากมีรายจ่ายมากกว่ารายรับ ให้เป็นความรับผิดชอบของเจ้าภาพจัดประชุม

๖. การบริหารจัดการเครือข่าย นอกจากการประชุมแล้ว จะใช้ Website, Email และ Line มาช่วยดำเนินการ

๔.๒ กำหนดการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การดำเนินการของคณะกรรมการเครือข่ายเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์อันเป็นแนวทางนำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกัน ซึ่งในการประชุมครั้งที่ผ่านมามีมติให้จัดประชุมคณะกรรมการเครือข่ายฯ ปีงบประมาณละ ๓ ครั้ง ซึ่งได้จัดประชุมวันนี้เป็นครั้งที่ ๑ วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ศาสตราจารย์นายแพทย์นิธิ รักขัณธวงศ์ อาคารสำนักงานอธิการบดี จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา กำหนดการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายฯ ในครั้งต่อไป

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเห็นชอบจัดการประชุม ดังนี้

๑. จัดประชุมครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๒ เป็นการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายฯ และวันที่ ๑-๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เป็นการประชุมวิชาการ โดยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นเจ้าภาพ จัดประชุม

๒. จัดประชุมครั้งที่ ๓ ในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๒ เป็นการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายฯ โดยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี เป็นเจ้าภาพจัดประชุม สำหรับการประชุมในครั้งนี้ คณะกรรมการเครือข่ายฯ จะเข้าร่วมงานกิจกรรม “การแข่งขันกีฬาบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ครั้งที่ ๓๘” (วันที่ ๒๔-๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒) ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ประธานจึงขอให้เจ้าภาพ ประสานวันเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขันกีฬาบุคลากร การเดินทาง ที่พัก และ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นข้อมูลเสนอที่ประชุมครั้งต่อไป (ครั้งที่ ๒ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๒)

๔.๓ กำหนดการจัดประชุมวิชาการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การดำเนินการจัดประชุมวิชาการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาการดำเนินการจัดประชุมวิชาการ

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเห็นชอบดำเนินการจัดประชุมวิชาการ ดังนี้

๑. จัดประชุมวิชาการในหัวข้อ HR Transformation in Digital Age และ Digital tool for Future HR

๒. จัดประชุมวิชาการในวันศุกร์ที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๐๐ น. และวันเสาร์ที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น.

๓. จำนวนผู้เข้าอบรม ๓๐๐ - ๔๐๐ คน

๔. เก็บค่าลงทะเบียนในอัตราระหว่าง ๒,๕๐๐ - ๓,๐๐๐ บาท

๕. ประสานวิทยากรในเบื้องต้นเป็น ดร.บวรนนท์ ทองกล้า

วาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

๕.๑ แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการบริหารสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefit)

ผู้แทนจากมหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการบริหารสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefit) ดังนี้

มหาวิทยาลัยมหิดล โดย นายเทวัญ คงพิพัฒน์กุล หัวหน้างานบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ได้นำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารสวัสดิการแบบยืดหยุ่น Flexible Time และ Flex benefit โดยสรุปมีดังนี้

๑. การปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Time)

การจัดสวัสดิการการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Time) เป็นการ จัดสวัสดิการเพื่อปรับปรุงรูปแบบการเข้าปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balanced) เป็นเครื่องมือดึงดูดและรักษาบุคลากรที่เป็น Generation ใหม่ ๆ ที่มีความคาดหวังที่แตกต่างกัน เพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement & satisfaction)

นอกจากนี้การจัดสวัสดิการดังกล่าวเป็นการดำเนินงานภายใต้มติ ครม. วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๐ เรื่อง มาตรการสลับเวลาทำงานของหน่วยงานของรัฐเพื่อแก้ไขปัญหาจราจร ที่เห็นชอบให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล ถือปฏิบัติตามมาตรการสลับเวลาการทำงานตามความเหมาะสม โดยให้เลือกเวลาทำงานตามความสมัครใจ ๓ ช่วงเวลา ๐๗.๓๐-๑๕.๓๐, ๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ หรือ ๐๙.๓๐-๑๗.๓๐ น. ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันมากที่สุด และสอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๖๑ ข้อ ๗ การกำหนดวัน เวลาทำงานปกติ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด แต่อธิการบดีอาจกำหนดวัน เวลาทำงานและวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงานได้

มหาวิทยาลัยมหิดล จึงได้จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Time) โดยนับชั่วโมงการปฏิบัติงาน ไม่กำหนดรอบระยะเวลา สรุปได้ดังนี้

๑. นับระยะเวลาการปฏิบัติงานครบ ๘ ชม. (รวมพักเที่ยง ๑ ชม.)
๒. บันทึกเวลาปฏิบัติงานช่วงเช้า (ขาเข้า) ได้ในระหว่างเวลา ๐๗.๓๐-๐๙.๓๐ น. หากเกินเวลา ๐๙.๓๐ น. ถือว่ามาสาย
๓. กรณีลาครึ่งวันเช้า จะต้องใช้เวลาการปฏิบัติงานช่วงบ่ายไม่น้อยกว่า ๓.๕ ชั่วโมง
๔. กรณีมีลาครึ่งวันบ่าย จะต้องมีการการปฏิบัติงานในช่วงเช้ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๓.๕ ชั่วโมง

๕. การบันทึกเวลาช่วงเย็น (ขาออก) ต้องปฏิบัติงานครบ ๘ ชั่วโมง (รวมพักเที่ยง ๑ ชั่วโมง) ปฏิบัติงานไม่ครบ ๘ ชั่วโมง ให้ถือเป็นการ “ออกก่อนเวลา” หากมีการปฏิบัติงานเกินกว่า ๘ ชั่วโมงให้ถือเป็นการปฏิบัติงานล่วงเวลา (คำนวณจ่ายค่าล่วงเวลาเฉพาะผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ปฏิบัติงานล่วงเวลา)

มหาวิทยาลัยมหิดลได้ประกาศใช้สวัสดิการการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Time) ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๑ โดยหน่วยงานที่สามารถใช้สวัสดิการการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น flexible Time ได้จะต้องมีลักษณะงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานภายในอาคาร/สำนักงาน ที่ให้บริการช่วงเวลา ๐๘.๐๐น.-๑๗.๐๐ น. และต้องมีใช้ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานเป็นรอบเป็นกะ อาทิ งานรักษาความปลอดภัย งานทำความสะอาด สถานที่ ดูแลพื้นที่สวน ขับรถรับส่งบุคลากรและผู้บริหาร งานให้บริการหน้าเคาน์เตอร์ เป็นต้น

๒. การจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefit)

การจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และสร้างความผูกพันของบุคลากร โดยให้พนักงานสามารถเลือกได้ตามความต้องการ เปลี่ยนรูปแบบจาก One Size Fit All เป็น Many Size Fit Many Need เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่เป็น Generation ใหม่ ๆ แก้ไขปัญหาร้องเรียนจากพนักงาน มหาวิทยาลัยที่ไม่ได้ใช้วงเงินสวัสดิการ (๒๐๐,๐๐๐/๒๐,๐๐๐) และมีการนำหลักการ Pay for Performance มาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ

มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ออกข้อบังคับ ว่าด้วยกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย พศ. ๒๕๕๑ โดยมีรายได้ของกองทุน ประกอบด้วย ๑) เงินที่มหาวิทยาลัยและส่วนงานจัดสรรให้ ๒) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ ๓) เงินสมทบของพนักงาน และ ๔) ผลประโยชน์ของเงิน หรือทรัพย์สินตาม ๑-๓ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้กั้นเงินที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาลมาจัดสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัยที่พ้นสภาพ และเงินสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่ ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลคนไข้ใน/นอก เงินสงเคราะห์กรณีเสียชีวิต (๕๐,๐๐๐ / ๑๐๐,๐๐๐) และเงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต (๓ เท่าของเงินเดือนสุดท้าย) ปัจจุบันพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัยซื้อส่วนงาน มีสวัสดิการรักษายาบาล ๒ แบบ คือ

แบบที่ ๑ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยก่อนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ

หักจากเงินเดือน ๑๐% ต่อเดือน เพื่อจ่ายประกันสังคม ๕% หรือไม่เกิน ๗๕๐ บาท ส่วนที่เหลือเข้ากองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย ใช้เป็นสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลตนเองและบุคคลในครอบครัว เมื่อมีค่าใช้จ่ายรักษาพยาบาลให้เบิกจากประกันสังคมและสิทธิตัวก่อน หากเกินสิทธิเบิกได้จากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย ๒๐๐,๐๐๐ บาท/ปี

แบบที่ ๒ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยบรรจุใหม่ นับตั้งแต่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ

หักจากเงินเดือน ๕% ต่อเดือน เพื่อเข้าประกันสังคมไม่เกิน ๗๕๐ บาท เมื่อมีค่าใช้จ่ายรักษาพยาบาลให้เบิกจากประกันสังคม หากเกินสิทธิเบิกได้จากกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย ๒๐,๐๐๐ บาท/ปี

จากการสวัสดิการใน ๒ รูปแบบข้างต้น งานบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ จึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสวัสดิการรักษาพยาบาล พบว่า การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการรักษาพยาบาล ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ไม่มีการเบิกจ่ายคิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕๒ และมีค่าเฉลี่ยการเบิกจ่ายเป็นจำนวนเงิน ๑๑,๒๖๐.๙๕ บาท/คน/ปี

ในการนี้ จึงได้มีการพัฒนาการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefit) เพื่อตอบปัญหาข้อร้องเรียนจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ได้ใช้วงเงินสวัสดิการ (๒๐๐,๐๐๐/๒๐,๐๐๐) การดึงดูดและรักษาบุคลากรที่เป็น Generation ใหม่ ๆ และเป็นการนำหลักการ Pay for Performance มาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ โดยมีหลักการไม่กระทบกับเงินสวัสดิการเดิมที่ได้รับ และเป็นการสมัครใจเลือกใช้เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยเท่านั้น ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยชื่อส่วนงานให้อยู่ในดุลยพินิจของหน่วยงานนั้นๆ

การจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefit) เป็นการขอปันวงเงินจากรูปแบบที่ ๑ และ ๒ รูปแบบละ ๕,๐๐๐ บาท เพื่อมาใช้เป็นสวัสดิการให้กับตัวเอง ดังนี้

๑. Technology สมทบซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์/Tablet

๒. Development ค่าลงทะเบียน การศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐหรือเอกชน อบรม ประชุม สัมมนา ทุกประเภท ค่าหนังสือ/หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ คู่มือต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

๓. Health เป็นค่าประกันสุขภาพกลุ่ม อุปกรณ์การออกกำลังกาย ค่าสมาชิกหรือค่าใช้จ่ายบริการ Sport Club ค่ารักษาพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนหรือรัฐหรือของมหาวิทยาลัยมหิดล ค่าทันตกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยทุกกรณี ค่าตรวจสุขภาพหรือค่าฉีดวัคซีน จัดซื้อแว่นสายตาและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง ค่าทำ LASIC ค่ายาหรืออุปกรณ์ทางการแพทย์ที่พนักงานมหาวิทยาลัยต้องใช้ตามที่แพทย์สั่ง

๔. Saving ซื้อ LTF/RMF/ประกันชีวิต

เพื่อเป็นการสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้พัฒนาและเสริมสร้างสุขภาพพลานามัยด้านร่างกายและจิตใจของตนเอง ทั้งเชิงรุกและเชิงป้องกัน อันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากร ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย สอดรับกับนโยบายการเป็น HAPPY WORKPLACE มติที่มบริหารมหาวิทยาลัยมหิดล จึงเห็นชอบการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น Flexible Benefit : Health ๕,๐๐๐ บ./ปี ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ยื่นความประสงค์ และมีผลปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาไม่ต่ำกว่าระดับดี มาใช้เป็นสวัสดิการด้านสุขภาพ ตามรายการดังนี้

๑. ประกันสุขภาพกลุ่ม

๒. อุปกรณ์ออกกำลังกาย

๓. ค่ารักษาพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนหรือรัฐบาลหรือของมหาวิทยาลัยมหิดล

๔. พันตกรรมทุกประเภท
๕. ตรวจสอบสุขภาพหรือค่าชีวิตวิน
๖. จัดซื้อแว่นสายตาและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง /ทำ LASIC
๗. ค่ายาหรืออุปกรณ์ทางการแพทย์ (ตามที่แพทย์สั่ง)
๘. นวดแผนไทย

ทั้งนี้ประธาน ได้แจ้งว่าการพัฒนาสิทธิสวัสดิการในมหาวิทยาลัยมหิดลนั้น เป็นการบริหารให้มีความหลากหลายมากขึ้น การออกแบบสวัสดิการจะไม่เพิ่มวงเงินแต่จะสร้างความยืดหยุ่น และสร้างทางเลือกให้กับพนักงาน ภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ เมื่อเห็นผลแล้วก็จะขยายผลต่อไป ซึ่งก็ได้มีการเตรียมการและคิดไปข้างหน้าแล้ว

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับสวัสดิการของมหาวิทยาลัยว่าอยู่ในช่วงการปรับปรุงสวัสดิการ แต่เดิมมหาวิทยาลัยทำเป็นกองทุนย่อยๆ เฉพาะเรื่อง มีคณะกรรมการสวัสดิการ และมีคณะกรรมการย่อยดูแลเป็นเรื่องๆ ปัญหาที่พบ คือ การจัดสวัสดิการบางอย่างงบประมาณไม่รองรับ และความไม่เท่าเทียมกันในสวัสดิการที่ได้รับ เช่น สวัสดิการสำหรับการสมรส คนโสดก็จะไม่พอใจ มหาวิทยาลัยขอนแก่นจึงปรับสวัสดิการใหม่เป็นกองทุนสวัสดิการรวม จัดทำเป็นข้อบังคับกองทุนสวัสดิการ มีคณะกรรมการกองทุนเป็นฝ่ายผู้บริหารและผู้แทนบุคลากร ขณะนี้อยู่ในระหว่างดำเนินการรวมกองทุน ซึ่งความรู้ที่ได้รับในวันนี้จะนำไปปรับใช้กับมหาวิทยาลัยต่อไป นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังจัดสวัสดิการเงินชดเชย สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างด้วย เป็นการเงินชดเชยนับตามอายุงาน มีการจัดตั้งกองทุนเงินชดเชย โดยหักจากคณะฯ ร้อยละ ๓ และให้เงินชดเชยย้อนหลังไปยังพนักงานมหาวิทยาลัยก่อนออกนอก ระบบด้วย ซึ่งสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีก็ให้เช่นเดียวกัน

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องเงินชดเชย เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการวนเวียนเข้า-ออก และมหาวิทยาลัยเราไม่ได้อยู่ภายใต้กฎหมายเรื่องเงินชดเชย จึงกำหนดเป็นเงินตอบแทนให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ได้รับเงินตอบแทนในกรณีเกษียณอายุ ยุบเลิกตำแหน่ง เสียชีวิต ซึ่งเบิกจากเงินกองทุนที่มาจากราชการเปลี่ยนสภาพร้อยละ ๒๐ และร้อยละ ๕ ตาม พรบ. ปี ๒๕๕๑

นอกจากนี้ พระอาจารย์จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้กล่าวถึงการประชุมในครั้งนี้ว่าเป็นประโยชน์มาก เมื่อองค์กรมีการจัดสวัสดิการที่ดีต่อพนักงานแล้ว จะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) รวมถึงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ จึงเสนอเพื่อเป็นประเด็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ครั้งต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ

๕.๒ สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ร่วมกับ ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) และเครือข่ายพัฒนาระบบงานบริหารและธุรการ ขอเชิญ เข้าร่วมโครงการประชุมวิชาการเครือข่ายพัฒนาระบบงานบริหารและธุรการ ครั้งที่ ๗ เรื่อง "Digital Transformation" ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑ ณ กรีนนิมมาน ซีเอ็มยู เรสซิเดนซ์ จังหวัดเชียงใหม่ จึงขอเรียนเชิญผู้สนใจเข้าร่วมประชุมและประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงาน

มติที่ประชุม รับทราบ

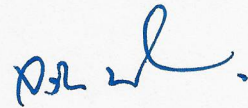
๕.๓ แนะนำวารสารมหิดล R2R E-JOURNAL เป็นวารสาร ที่รับบทความวิชาการและ บทความวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ตีพิมพ์ปีละ ๒ ครั้ง ในเดือนมิถุนายน และ ธันวาคม สามารถส่ง บทความ ตรวจสอบสถานะ และลงทะเบียนผ่านระบบ Online ได้ สนใจสมัครเป็นสมาชิกได้ที่ <http://www.r2r.mahidol.ac.th/>

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.



(น.ส.ถาวรณ พันธ์ไพโรจน์)
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
ผู้บันทึกการประชุม



(นางจริยา ปัญญา)
ประธานกรรมการ
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

