



ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ครั้งที่ ๓ (๒/๒๕๖๒)

วันศุกร์ที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๒

เวลา ๑๕.๓๐ - ๑๘.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมชลธิ อ่าวนาง วิลล่า รีสอร์ท หาดอ่าวนาง จังหวัดกระบี่

.....

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

- ๑.๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบจากคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๒ -ก.พ.อ. อาจกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับการเยียวยาให้ได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะรัฐมนตรีกำหนด

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๒.๑ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๒ (๑ /๒๕๖๒) เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

- ๓.๑ ผลการสำรวจอัตราเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย สถาบันอุดมศึกษา
- ๓.๒ สรุบบแบบสอบถามแนวทางการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายสนับสนุน
- ๓.๓ สรุบบแบบสอบถามการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายวิชาการ (เฉพาะประเด็นที่กำหนดแตกต่างจากประกาศ ก.พ.อ.ฯ พ.ศ. ๒๕๖๐)

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- ๔.๑ ผลกระทบจากแนวปฏิบัติที่กำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

- ๕.๑ กำหนดการจัดประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายเหตุ :

หลังเสร็จสิ้นการประชุม ขอเรียนเชิญท่านคณะกรรมการฯ รับประทานอาหารเย็นร่วมกันเวลา ๑๘.๐๐ น.
ณ อ่าวนาง วิลล่า รีสอร์ท

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๕)

พ.ศ. ๒๕๖๒

-ก.พ.อ. อาจกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับการเยียวยาให้ได้รับ
เงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่
คณะรัฐมนตรีกำหนด

สาระสำคัญ :

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๔ เมษายน ๒๕๖๒ โดยให้เพิ่มความมาตราที่ ๘/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น เพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) อาจกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับการเยียวยาโดยให้ได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งตามที่เห็นสมควรเป็นกรณี ๆ ไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ทั้งนี้ การปรับแก้กฎหมายดังกล่าวในเบื้องต้นเป็นข้อเรียกร้องจากคณาจารย์สายวิชาการให้มีการปรับเงินเดือนข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น ๘ % เพื่อให้สอดคล้องกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้ปรับไปแล้ว ซึ่งเมื่อพิจารณาตามมาตรา ๑๘ แห่งพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้แบ่งตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภท (ก) ตำแหน่งวิชาการ ประเภท (ข) ตำแหน่งบริหาร ประเภท (ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (สายสนับสนุน) สำหรับการเยียวยาข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๒ ไม่ได้แบ่งว่าข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาประเภทใด ดังนั้น การเสนอขอปรับเงินเดือน ๘% นี้ จึงควรครอบคลุมทุกประเภท โดยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ในฐานะองค์กรกลางการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ในการพิจารณาเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีอนุมัติต่อไป

เอกสารประกอบ : พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๒

สรุปมติที่ขอ : เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อทราบและขอรับฟังความคิดเห็น รวมทั้งข้อมูลความคืบหน้าการดำเนินการในเรื่องนี้จากที่ประชุม

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

.....



พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๕)
พ.ศ. ๒๕๖๒

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒
เป็นปีที่ ๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ สภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๒”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๘/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

“มาตรา ๘/๑ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น เพื่อเป็นการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม ก.พ.อ. อาจกำหนดให้

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับการเยียวยาโดยให้ได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งตามที่เห็นสมควรเป็นกรณี ๆ ไปก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด”

ผู้รับสนองพระราชโองการ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้กำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้น ๆ มีอำนาจเสนอมาตรการเยียวยาให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนดได้ แต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ยังไม่มีบทบัญญัติเช่นนั้น สมควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามีอำนาจเสนอมาตรการเยียวยาให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรมตามควรแก่กรณีเช่นเดียวกับข้าราชการประเภทอื่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้ ในการดำเนินการดังกล่าวให้คำนึงถึงเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการประเภทอื่นประกอบด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ครั้งที่ ๒ (๑/๒๕๖๒) เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒

สาระสำคัญ :

ตามที่การประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๒ (๑ /๒๕๖๒) เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ – ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องเชียงใหม่ ชั้น ๓ โรงแรมดวงตะวัน จังหวัดเชียงใหม่ ได้เสร็จสิ้นไปแล้วนั้น

ฝ่ายเลขานุการที่ประชุม ฯ ได้จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๒ (๑ /๒๕๖๒) เรียบร้อยแล้ว ดังรายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุม

เอกสารประกอบ : รายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๒ (๑ /๒๕๖๒) เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒

สรุปมติที่ขอ : เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๒ (๑ /๒๕๖๒) เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

.....



รายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ครั้งที่ ๒ (๑/๒๕๖๒)

วันพฤหัสบดีที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒

เวลา ๑๓.๓๐ – ๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องเชียงแสน ชั้น ๓ โรงแรมดวงตะวัน จังหวัดเชียงใหม่

ผู้มาประชุม

๑. รศ.นพ.ธัญญ์ สุภัทรพันธุ์ ที่ปรึกษา
๒. นายคมกริช ชนะศรี ที่ปรึกษา
๓. น.ส.สมจิตต์ มหัทธนนท์ ที่ปรึกษา
๔. น.ส.ปัทมา จักขุรัตน์ ที่ปรึกษา
๕. นางจริยา ปัญญา มหาวิทยาลัยมหิดล
(ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล) ประธานคณะกรรมการ
๖. น.ส.นุชรา ปานกรด จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคล) กรรมการ
๗. นายสถิตย์ แก้วบุตตา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
(ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล) กรรมการ
๘. นายชัชพล กุลโพธิสุวรรณ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล) กรรมการ
๙. น.ส.ณัฐภา อินทร์อิม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
(หัวหน้าส่วนทรัพยากรบุคคล) กรรมการ
๑๐. นางนุชรินทร์ ชลุดตง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
(ผู้อำนวยการกองทรัพยากรมนุษย์) กรรมการ
๑๑. น.ส.ศรีกมล พรมงษ์ มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช
(หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล) กรรมการ

๑๒. นางสาววรรณ แสงอุไร มหาวิทยาลัยบูรพา
(รักษาการแทนผู้อำนวยการกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) กรรมการ
๑๓. นายธนภัทร ปัญญาวงษ์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
(ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่) กรรมการ
๑๔. น.ส.กัญญา หยุ่นตระกูล มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
(หัวหน้าส่วนการเจ้าหน้าที่) กรรมการ
๑๕. นางสาวสมพร บุญเกียรติเดชากุล มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
(รักษาการแทนหัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) กรรมการ
๑๖. นายวรวิฑูร เหล็กหมื่นไวย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
(ผู้อำนวยการส่วนทรัพยากรบุคคล) กรรมการ
๑๗. นางสาวสุกัญญา ต่อทรัพย์สิน มหาวิทยาลัยศิลปากร
(ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่) กรรมการ
๑๘. นายสิทธิศักดิ์ สมบัติยานุชิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
(ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่) กรรมการ
๑๙. น.ส.สุวิมล แมตสอง มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
(ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล) กรรมการ
๒๐. นางปัทมา สังไวย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
(ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล) กรรมการ
๒๑. นายยุทธนา สุจริต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
(ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล) กรรมการ
๒๒. นางพนิดา พังธรรม สถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬาภรณ์
(ผู้อำนวยการสำนักงานสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬาภรณ์) กรรมการ
๒๓. ผศ.พรทิพย์ ชีวะพัฒน์ สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย
(รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร) กรรมการ
๒๔. นายพาทิศ คงโสมมา มหาวิทยาลัยนครพนม
(หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่) กรรมการ
๒๕. นางฉวีวรรณ กำบวรรณรักษ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
(ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่) กรรมการ

๒๖. น.ส.รัตนา ยิ่งศิริ (รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่)	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กรรมการ
๒๗. นางมะลิวัลย์ รอดกำเหน็ด (ผู้อำนวยการกองกลาง)	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กรรมการ
๒๘. นายชินวร ศิริบุตร (หัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล)	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ กรรมการ
๒๙. น.ส.กมลรัตน์ แสนใจงาม (ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ กรรมการ
๓๐. อ.ดร.ดารินทร์ โพธิ์ตั้งธรรม (ผู้ช่วยอธิการบดีดำเนินงานบริหารบุคคล)	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม กรรมการ
๓๑. นางจินตนา เอี่ยมสอาด (รองผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล)	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา กรรมการ
๓๒. นางบุษยมาศ แสงเงิน (ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล)	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม กรรมการ
๓๓. นางรัตนา จันทร์จะนะ (รักษาการผู้อำนวยการกองกลาง)	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต กรรมการ
๓๔. นางสุมล เพ็ชรแก้ว (ผู้อำนวยการกองกลาง)	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กรรมการ
๓๕. นางนฤมล เรือนงาม (ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี)	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ กรรมการ
๓๖. น.ส.ฉวีวรรณ ศิลาวรรณโณ (ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี)	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ กรรมการ
๓๗. น.ส.อังคณา ศิริกุล (รักษาการตำแหน่งหัวหน้างานบริหารบุคคลและนิติการ)	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กรรมการ
๓๘. นายชำนาญ นิลอรุณ (ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล)	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรรมการ
๓๙. นายวิรัตน์ สุขสา (ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล)	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ กรรมการ

๔๐	นางจันทิมา วงศ์วรรณ (ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล)	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	กรรมการ
๔๑	นางนงลักษณ์ ทองนาค (ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	กรรมการ
๔๒.	นางเฉลิมศรี สันติธรากร (รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	กรรมการ
๔๓.	ผศ.ทรงวิทย์ เจริญกิจเนลาภ (รองอธิการบดี)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	กรรมการ
๔๔.	น.ส.ปิยนุช รัตนกุล (หัวหน้างานยุทธศาสตร์และพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล)	มหาวิทยาลัยมหิดล	กรรมการและเลขานุการ
๔๕.	น.ส.นัทกร ประจุกศิลป์ (นักทรัพยากรบุคคล)	มหาวิทยาลัยมหิดล	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๔๖	น.ส.ภาววรรณ พันธุ์ไพโรจน์ (ผู้จัดการศูนย์บริหารงานทั่วไปและบริหารวิชาการ)	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๒. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
๓. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมพระนครเหนือ
๔. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยพะเยา
๕. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๖. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๗. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ
๘. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา
๙. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
๑๐. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยนเรศวร
๑๑. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
๑๒. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
๑๓. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. น.ส.ณัฐชี่วีรรรณ วงศ์ธีรนาถ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(หัวหน้ากลุ่มภารกิจข้าราชการและลูกจ้าง)
๒. นางพิราวรรณ สำเภาลอย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(หัวหน้างานธุรการ)
๓. น.ส.จีราพร ต้อตানা มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(รักษาการหัวหน้างานกองทุนและสวัสดิการ)
๔. นางอังคณา กันธิยะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(หัวหน้างานกำหนดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง)
๕. นายแสวง ครุบา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(หัวหน้างานอัตรากำลังและค่าตอบแทน)
๖. นายวุฒพี ฤกษ์จิตต์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(หัวหน้างานทะเบียนประวัติและสารสนเทศบุคลากร)
๗. นางฐิติภัสร์ สวัสดิ์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(หัวหน้างานพัฒนาและฝึกอบรม)
๘. น.ส.สรินยา สุวรรณวิช มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
(หัวหน้างานแผนทรัพยากรมนุษย์และสารสนเทศ)
๙. น.ส.อนงค์ หะรีเมา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
(บุคลากร)
๑๐. น.ส.สุนารี พงษ์เจีย มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
(นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ)
๑๑. น.ส.ณัฐธัญญา มีสิทธิ์ มหาวิทยาลัยบูรพา
(บุคลากร)
๑๒. นางศรินรา ภิระคำ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
(เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ)
๑๓. น.ส.ภารณี เลหาพัฒนกุล มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
(หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและวินัยและฝ่ายพัฒนาระบบและจัดการทั่วไป)
๑๔. นายกิติพงษ์ วงศ์ใจ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
(หัวหน้าฝ่ายสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง และประเมินผลการปฏิบัติงาน)

๑๕. น.ส.ทวิพร ทองชัย (เจ้าหน้าที่บริหาร)	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
๑๖. น.ส.พัชรินทร์ เรือนคำ (เจ้าหน้าที่บริหาร)	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
๑๗. น.ส.ธณิดา มหาสวัสดิ์ (รักษาการหัวหน้างานบริหารงานบุคคล)	มหาวิทยาลัยศิลปากร
๑๘. น.ส.ฉันทยาภรณ์ ทองทับทิม (หัวหน้างานพัฒนาและฝึกอบรม)	มหาวิทยาลัยศิลปากร
๑๙. น.ส.สุนทรี รุ่งเรือง (นักบริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ)	มหาวิทยาลัยศิลปากร
๒๐. นางเมตตา ชุมอินทร์ (หัวหน้างานพัฒนาและฝึกอบรม)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
๒๑. นายเริงศักดิ์ ธรานูเวช (หัวหน้างานบริหารงานบุคคล)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
๒๒. นางนิศากร ช่างสุวรรณ (หัวหน้างานทะเบียนประวัติ)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
๒๓. นางสุนันทา แก้วเจริญ (หัวหน้างานสวัสดิการ)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
๒๔. นายไพศาล สุนทรนนท์ (นักบริหารทรัพยากรบุคคล)	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๒๕. นายอัฐพงษ์ คำภาแสง (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป)	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๒๖. น.ส.พีระนันท์ ปุระณะโสภณ (หัวหน้างานส่งเสริมวิชาการ)	สถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬาภรณ์
๒๗. ว่าที่ร้อยตรีสันติสุข ศรีสุข (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป)	สถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬาภรณ์
๒๘. นายภาณุพงศ์ ภิรมย์การ (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป)	มหาวิทยาลัยนครพนม
๒๙. น.ส.สุกัญญา สุขเจริญ (บุคลากรปฏิบัติการ)	มหาวิทยาลัยรามคำแหง

๓๐. นายวัฒนา ศรีนครุต (นิติกร)	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
๓๑. น.ส.นำพาพร ป้ายงเหลือม (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
๓๒. น.ส.ชลธิชา คล้ายสอน (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
๓๓. น.ส.นาตยา หวาเกตุ (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
๓๔. ว่าที่ร้อยตรีวีรฤทธิ์ วิจิตรการโกศล (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
๓๕. น.ส.จุฑาภรณ์ พงศ์ทองเมือง (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป)	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
๓๖. ผศ.ดร.นันทิ ขจรกิตติยา (ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายเลขานุการ)	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
๓๗. ผศ.ดร.ธนากร ปาทุมา (ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี)	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
๓๘. น.ส.พิมพ์รดา แก้วพิสดาร (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
๓๙. นายเนธิชัย ธานะราช (นิติกร)	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๔๐. นายวีรยุทธ ดาราชาติ (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
๔๑. ว่าที่ร้อยตรีวีรภัฏ พิมพ์สาร (นักทรัพยากรบุคคล)	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
๔๒. ว่าที่ร้อยตรีชัยวัฒน์ กิตติ (นักจัดการงานทั่วไป)	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
๔๓. น.ส.ศศิกัญจน์ อินทร์สวัสดิ์ (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
๔๔. น.ส.จินตนา พรหมพาณิชย์ (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

๔๕. น.ส.บิ่งอร ธรรมสาร (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
๔๖. นางสาวฝน แสนมัน (พนักงานธุรการ ส๔)	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
๔๗. น.ส.จงดี้ แม้นเหมือน (หัวหน้างานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๔๘. น.ส.สายพิน ใจทน (หัวหน้างานสวัสดิการ)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๔๙. น.ส.ชนิษฐา วิชัยดิษฐ์ (หัวหน้างานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๕๐. น.ส.เรณู เหมือนเอี่ยม (บุคลากรปฏิบัติการ)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๕๑. น.ส.ธนวรรณ สุภิธรรม (บุคลากรปฏิบัติการ)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๕๒. นางจิรวรรณ ชาวการกุล (บุคลากรปฏิบัติการ)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๕๓. น.ส.สุนันทา ไบชิต (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ก่อนเข้าระเบียบวาระการประชุม ประธานได้กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมประชุม เปิดประชุม และเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชรินทร์ เตชะพันธุ์ รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เจ้าภาพในการจัดประชุมครั้งนี้ กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมการประชุม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชรินทร์ เตชะพันธุ์ รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้กล่าวต้อนรับและชื่นชมการก่อตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งประสบความสำเร็จอย่างมาก ด้วยปัจจุบันบริบทของโลกได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำนวนนักศึกษาที่ลดลง การบริหารงานที่รวดเร็วมากขึ้น การนำเครื่องมือเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน การพิจารณากรอบอัตรากำลัง การเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การออกนอกระบบ จะทำให้มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวมากขึ้น ซึ่งการขอมุมติงบประมาณต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ส่งผลกระทบอย่างชัดเจน ต้องมีการเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง การมีเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการเพื่อแลกเปลี่ยนกันระหว่างมหาวิทยาลัยจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กร

นายคมกริช ชนะศรี ประธานที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง มหาวิทยาลัยแห่ง ประเทศไทย (ปชมท.) ชุดที่ ๒๐ ที่ปรึกษาคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้กล่าวต้อนรับ ผู้เข้าร่วมประชุม และมีความรู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่มีการรวมกันในระดับผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากร บุคคล ขอให้คณะกรรมการเครือข่ายได้ร่วมกันพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ช่วยกันจัดการกับปัญหาและ พัฒนาอุดมศึกษาให้เจริญก้าวหน้า และขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่เป็นเจ้าภาพจัดประชุมในครั้งนี้

นางสาวปัทมา จักษุรัตน์ ผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุน ปชมท. ที่ปรึกษาคณะกรรมการ เครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้กล่าวถึงการจัดตั้งเครือข่ายของ ปชมท. ซึ่งปัจจุบันมีจำนวน ๑๐ เครือข่าย ได้แก่ เครือข่ายวิจัยสายสนับสนุน เครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เครือข่ายงานบริหารและธุรการ เครือข่ายกายภาพ เครือข่ายงานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษา เครือข่ายงานนโยบายและแผน เครือข่ายนิติกร เครือข่ายการเงินและพัสดุ เครือข่ายงานประชาสัมพันธ์ และ เครือข่ายงานห้องปฏิบัติการ นอกจากนี้ จะมีการจัดประชุมวิชาการประจำปีด้านวิจัยสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่มหาวิทยาลัยต่าง ๆ รับเป็นเจ้าภาพหมุนเวียนกัน และงานมหกรรมการแสดงผลงานระดับชาติ ด้านการพัฒนางานประจำ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรม สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาที่สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์ (นิด้า) รับเป็นเจ้าภาพ

นางสาวสมจิตต์ มหัทธนนท์ ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล- พระนคร ที่ปรึกษาคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กล่าวถึงจุดเริ่มต้นของการมีเครือข่ายว่า หลังจากมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้อยู่ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้มีการรวมตัวกันเพื่อ แลกเปลี่ยนข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกันเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา และกล่าวขอบคุณ นางจริยา ปัญญา ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล ที่รับเป็นประธานคณะกรรมการเครือข่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะสามารถช่วยการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี

รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ ธีรชัย สุภัทรพันธุ์ รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ปรึกษา คณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้กล่าวถึงการบริหารในระดับมหาวิทยาลัย จะมีการเปลี่ยน ผู้บริหารไปตามวาระ แต่ที่ไม่เปลี่ยนแปลงคือบุคลากรสายสนับสนุน หากบุคลากรมีความร่วมมือ มีความ เข้มแข็งก็จะสามารถช่วยผู้บริหารมหาวิทยาลัยทำงานได้ดีขึ้น

วาระที่ ๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๑.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

เนื่องจากมีมหาวิทยาลัยต่าง ๆ แจ้งความประสงค์ขอเข้าร่วมเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพิ่มเติม เพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มเป็นเครือข่าย สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และสร้างโอกาสใน

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์อันเป็นแนวทางนำไปสู่การแก้ปัญหาาร่วมกัน และเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ ปชมท. อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๗ (๕) แห่งข้อบังคับที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๒ ให้ยกเลิกคำสั่งที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ที่ ๐๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๑ และออกคำสั่งฉบับที่ ๐๖/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ แต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

๑. ที่ปรึกษา จำนวน ๘ ท่าน
๒. ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นประธานคณะกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทนจากสถาบันอุดมศึกษา เป็นกรรมการ
 - ๓.๑ สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ จำนวน ๒๖ แห่ง
 - ๓.๒ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน ๕๒ แห่ง
๔. กรรมการและเลขานุการ จำนวน ๑ ท่าน
๕. กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ จำนวน ๒ ท่าน

ที่ประชุมรับทราบ

๑.๒ เรื่องแจ้งเพื่อทราบจากคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ประธานได้แจ้งในที่ประชุมว่า ตามที่ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๐๖ / ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้มีโอกาสในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกัน

ในการนี้ จึงขอให้คณะกรรมการเครือข่ายฯ แจ้งประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการดำเนินการ รวมถึงปัญหาอุปสรรค หรือข้อเสนอแนะในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาเป็นข้อมูลแลกเปลี่ยนและร่วมกันหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ให้เกิดประโยชน์กับสมาชิกเครือข่ายในการปฏิบัติงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ที่ประชุมรับทราบ

วาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๑ วันอังคารที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑
ที่ประชุมมีมติเห็นชอบรายงานการประชุม โดยขอให้แก้ไขรายงานการประชุม ดังนี้

หน้าที่ ๒ รายชื่อผู้มาประชุม ลำดับที่ ๒๕ แก้วไข “มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์” เป็น
“มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน้าที่ ๗ ข้อ ๓ แก้วไข “๒๖๖๑” เป็น “๒๕๖๑”

หน้าที่ ๑๒ บรรทัดที่ ๑๐ แก้วไข “สวัสดิ” เป็น “สวัสดิการ”

วาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

๓.๑ ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐

สืบเนื่องจากการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑ (๑ / ๒๕๖๑) เมื่อวันอังคารที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ที่ประชุมได้มีการอภิปรายถึงแนวทางการดำเนินการตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ และมีการสำรวจข้อมูลการดำเนินการขอแต่งตั้งบุคคลทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์เดิมก่อนประกาศ ก.พ.อ. มีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๑ รวมทั้งแนวนโยบายการดำเนินการแก้ไขหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. ฉบับใหม่

บัดนี้ ได้จัดทำข้อสรุปจากการสำรวจและให้ข้อมูลจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมอาคารเทพนม เมืองแมน คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล) โดยเผยแพร่ทาง Website คณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันอุดมศึกษา ที่ URL: <https://op.mahidol.ac.th/hr/hruniversity/> เพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงและใช้ประโยชน์ร่วมกัน

สำหรับกรณีของมหาวิทยาลัยมหิดลได้รายงานความก้าวหน้าของการดำเนินการออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งเป็นการยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการสอนในการขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ทั้งนี้สภามหาวิทยาลัยมหิดล ในการประชุมครั้งที่ ๕๓๙ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อทราบและรายงานความคืบหน้าของการดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. ๒๕๖๐

ที่ประชุมได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ซึ่งส่วนใหญ่มีการออกข้อบังคับสอดคล้องตามประกาศ ก.พ.อ. กำหนด นอกจากนี้ ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบให้กรรมการเครือข่ายได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในกรณีที่มีการ

ดำเนินการที่แตกต่างหรือเพิ่มเติมจากที่ก.พ.อ.กำหนดเพื่อให้คณะกรรมการฯ ได้ทราบเป็นข้อมูลอ้างอิงและนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

ที่ประชุมรับทราบ

วาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ เว็บไซต์คณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันอุดมศึกษา

ด้วยมติที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๑ วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ มีมติมอบหมายให้มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินการจัดทำเว็บไซต์ คณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นช่องทางหนึ่งในการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดย นางสาวปิยนุช รัตนกุล หัวหน้างานยุทธศาสตร์และพัฒนา ระบบทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล เลขานุการคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ได้นำเสนอเว็บไซต์คณะกรรมการเครือข่ายต่อที่ประชุม โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. กำหนดเว็บไซต์คณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันอุดมศึกษา เป็น URL : <https://op.mahidol.ac.th/hr/hruniversity/>

๒. การออกแบบจะใช้ ๒ สี คือสีเหลืองและสีน้ำเงิน โดยสีเหลือง หมายถึง ความร่วมมือ มิตรภาพ แนวคิด และความรอบรู้ สีน้ำเงิน หมายถึง ความเชี่ยวชาญ และความน่าเชื่อถือ

๓. รูปแบบ Logo แสดงให้เห็นถึงความร่วมมือของกลุ่มบุคคลด้านทรัพยากรมนุษย์จากหลายสถาบัน

๔. เว็บไซต์ประกอบไปด้วย ๑) ระเบียบวาระการประชุม ๒) รายงานการประชุม ๓) เอกสารประกอบการบรรยาย ๔) ข้อมูลการติดต่อ ๕) GALLERY และ ๖) WEBSITE มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และ มหาวิทยาลัยของรัฐ

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารนำเสนอที่ประชุม วาระที่ ๔.๑)

มติที่ประชุม

๑. ที่ประชุมมีมติเห็นชอบรูปแบบการจัดทำเว็บไซต์ตามที่เสนอ
๒. ปรับชื่อ URL ให้สามารถค้นหาได้ง่าย
๓. มอบหมายคณะกรรมการเครือข่าย ส่งภาพถ่ายไปยังฝ่ายเลขา เพื่ออัปโหลดเป็นข้อมูลการติดต่อคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นบนเว็บไซต์

๔.๒ แนวทางการกำหนดอัตราเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน

มหาวิทยาลัย

อ้างอิงการประชุมคณะกรรมการระบบบุคลากร ที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (ทอมก.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับมอบหมายจากที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ให้ทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการระบบบุคลากร ทอมก. และฝ่ายเลขานุการ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ซึ่งที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำเนินการสำรวจ ข้อมูลด้านเงินเดือน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ และสัญญาจ้าง ประจำปี ๒๕๕๘ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ร่วมเป็นคณะกรรมการ โดยการสำรวจข้อมูลขึ้นอยู่กับความสมัครใจแลกเปลี่ยนข้อมูล และใช้รหัส U1-Uxx แทนชื่อสถาบันอุดมศึกษา จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาแนวทางการแลกเปลี่ยนข้อมูล การกำหนดอัตราเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย ของคณะกรรมการ เครือข่ายโดยฝ่ายเลขานุการได้ยกร่างแบบสำรวจเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยสถาบันอุดมศึกษาเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา (ตามเอกสารประกอบการประชุมวาระที่ ๔.๒)

มติที่ประชุม

๑. เห็นชอบให้มีการใช้แบบสำรวจเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน มหาวิทยาลัยสถาบันอุดมศึกษาที่เสนอตามเอกสารประกอบวาระการประชุม ๔.๒ โดยเพิ่มหัวข้อสำรวจใน ตำแหน่งนายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัย

๒. กำหนดให้รายงานผลการสำรวจ แบบใช้รหัส U1 - Uxx แทนชื่อสถาบันอุดมศึกษา และ จำแนกกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา

๓. สถาบันที่กรอกข้อมูลในแบบสำรวจ จะได้รับสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลผลการสำรวจ ส่วนสถาบันที่ไม่ได้กรอกข้อมูล จะไม่ได้รับสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลผลการสำรวจ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการอย่างจริงจัง

๔.๓ ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยกำหนด เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไว้อย่างชัดเจนเป็นเครื่องมือหนึ่งของการบริหารทรัพยากร บุคคลในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุน สร้างสรรค์ผลงาน หรือพัฒนาและปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อเติบโตมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นคนเก่ง มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญงานที่รับผิดชอบ จะเป็นกำลังสำคัญในการ ขับเคลื่อนงานของสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างยั่งยืน

สำหรับกรณีมหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า แบ่งเป็นกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มสนับสนุนวิชาการ กลุ่มสนับสนุนทั่วไป (ระดับปฏิบัติการ) และกลุ่มสนับสนุนทั่วไป (ระดับช่วยปฏิบัติการ) ซึ่งเมื่อผ่านการพิจารณาและกลั่นกรองจากคณะกรรมการของส่วนงาน และคณะกรรมการประเมินของมหาวิทยาลัยในเรื่อง ภาระงาน ค่าของงาน ลักษณะงาน ความเหมาะสม ความรู้ ความสามารถ ปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพของงานในหน้าที่ สมรรถนะ และผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการแล้ว จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ (กรณีตำแหน่งระดับช่วยปฏิบัติการคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี) ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ทั้งนี้ผลงานที่สามารถใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงาน งานวิเคราะห์ / สังเคราะห์ บทความทางวิชาการ ผลงานวิจัย เอกสารประกอบการบรรยาย และผลงานในลักษณะอื่นๆ นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้จัดทำวารสารมหิดล R2R E-Journal ซึ่งเป็นวารสารที่รับบทความวิชาการและบทความวิจัยเพื่อสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนจากสถาบันอุดมศึกษาสามารถนำผลงานไปเผยแพร่ได้

เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาบางแห่ง อาจยังไม่ได้กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนหรือกำหนดไว้แตกต่างกัน จึงเสนอให้มีการสอบถามแนวทางการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้มีการดำเนินงานอันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันอุดมศึกษาต่อไป ฝ่ายเลขานุการได้ยกร่างแบบสอบถามแนวทางการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายสนับสนุนเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา (ตามเอกสารประกอบการประชุมวาระที่ ๔.๓)

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ให้มีการสอบถามแนวทางการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายสนับสนุน ไปยังมหาวิทยาลัยในเครือข่ายฯ ตามแบบที่เสนอ โดยมีการเพิ่มเติมรายละเอียดแบบสอบถามในส่วนของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้อ่านและประเมินผลงาน (Readers)

วาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

๕.๑ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการจ่ายเงินชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัย

ด้วยปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหลายแห่ง ได้เปลี่ยนสถานภาพจากที่เป็นส่วนราชการไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และได้กำหนดให้มีการจ่ายเงินชดเชยกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยไว้แล้ว และตามรายงานการสำรวจข้อมูลด้านสวัสดิการและสิทธิ

ประโยชน์ และสัญญาจ้าง ประจำปี ๒๕๕๘ (อ้างถึงในวาระ ๔.๒) พบว่า มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐส่วนใหญ่กำหนดอัตราเงินชดเชยไว้สอดคล้องกับอัตราเงินชดเชยที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑

ในกรณีของมหาวิทยาลัยมหิดล ได้กำหนดแนวทางการจ่ายเงินชดเชยเมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

๑. ถูกสั่งให้ออกเหตุไม่ผ่านการทดลองงาน ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมาย / มาตรฐาน
๒. ไปรับราชการทหาร
๓. เกษียณอายุงาน
๔. ครบกำหนดระยะเวลาการจ้างงานตามสัญญา (สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗)
๕. ถูกสั่งให้ออกเหตุทุกพลาพ มีลักษณะต้องห้าม ยุกติปฏิบัติงาน ต้องคำพิพากษาถึงที่สุด

๖. ให้ลงโทษจำคุก ถูกลงโทษทางวินัย
๗. เสียชีวิต

ทั้งนี้ได้กำหนดอัตราเงินชดเชยไว้ ดังนี้

- เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย
- เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย
- เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าหกเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย
- เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าแปดเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย
- เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินชดเชยไม่น้อยกว่าสิบเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย

ประธานได้สอบถามถึงมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เกี่ยวกับแนวทางการกำหนดเงินชดเชย พบว่าส่วนใหญ่มีการดำเนินการแล้ว สำหรับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อยู่ระหว่างดำเนินการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จ่ายเงินชดเชยในลักษณะเงินช่วยเหลือ จะได้รับเมื่อเกษียณหรือออกจากงาน ในอัตรา ๑ เท่าแต่ไม่เกิน ๑๐ เท่า ของเงินเดือน และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จ่ายเงินชดเชยสูงสุดในอัตรา ๑๕ เท่าของเงินเดือน สำหรับการันระยะเวลาการให้เงินชดเชย มี

ทั้งแบบให้เงินชดเชยนับตั้งแต่วันที่เข้าบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และแบบให้เงินชดเชยนับตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัติการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

นอกจากนี้ ที่ประชุมได้แลกเปลี่ยนในกรณีสถานะนิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ได้ผ่านร่างแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเพิ่มค่าชดเชยสำหรับลูกจ้างที่มีอายุงานครบ ๒๐ ปี ขึ้นไป ให้ได้รับค่าชดเชยในอัตราใหม่เป็น ๔๐๐ วัน ซึ่งคณะกรรมการเครือข่ายส่วนใหญ่แจ้งว่าจะดำเนินการปรับให้เป็นไปตามที่กำหนด

ที่ประชุมรับทราบ

๕.๒ กำหนดการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๓

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑ /๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ ได้กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายครั้งที่ ๓ ในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๒ เป็นการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายฯ โดยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์รับเป็นเจ้าภาพจัดประชุม สำหรับการประชุมในครั้งนี้ คณะกรรมการเครือข่ายฯ เตรียมการว่าจะเข้าร่วมงานกิจกรรม “การแข่งขันกีฬาบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ครั้งที่ ๓๘” (วันที่ ๒๔-๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒) ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เพื่อให้กำลังใจนักกีฬาที่ไปร่วมการแข่งขันกีฬาบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาการจัดประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้มีการจัดประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๓ ในวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ โดยเปลี่ยนสถานที่จัดและระยะเวลาในการจัดประชุมให้สอดคล้องกับการจัดประชุมวิชาการของ ปชมท. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุม สามารถเข้าร่วมโครงการประชุมวิชาการ ปชมท. ประจำปี ๒๕๖๒ เรื่อง Disruptive University: เปลี่ยนตระหนก สู่ ตระหนักร “สมองกลหรือจะสู้สมองคน” ในวันที่ ๙- ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ณ กระบี่รีสอร์ท อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่

เลิกประชุมเวลา ๑๗.๐๐ น.

(น.ส.ภาววรรณ พันธุ์ไพโรจน์)

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บันทึกการประชุม

(นางจริยา ปัญญา)

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

**๓.๑ ผลการสำรวจการกำหนดอัตราเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของ
พนักงานมหาวิทยาลัยสถาบันอุดมศึกษา**

สาระสำคัญ :

สืบเนื่องจากการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๒ (๑ /๒๕๖๒) เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบให้ใช้แบบสำรวจเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยสถาบันอุดมศึกษา โดยกำหนดให้รายงานผลการสำรวจ แบบใช้รหัส U1-Uxx แทนชื่อสถาบันอุดมศึกษา และจำแนกกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งสถาบันที่กรอกข้อมูลในแบบสำรวจจะได้รับสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลผลการสำรวจเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลสถาบันอุดมศึกษาต่อไป ทั้งนี้ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและสรุปผลข้อมูลเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาที่ส่งข้อมูลนั้น

จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อทราบและพิจารณาผลการสำรวจการกำหนดอัตราเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยสถาบันอุดมศึกษาเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

เอกสารประกอบ : Presentation ผลการสำรวจอัตราเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยสถาบันอุดมศึกษา (นำเสนอในที่ประชุม)

สรุปมติที่ขอ : เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อทราบและพิจารณาให้ความเห็น

มติที่ประชุม

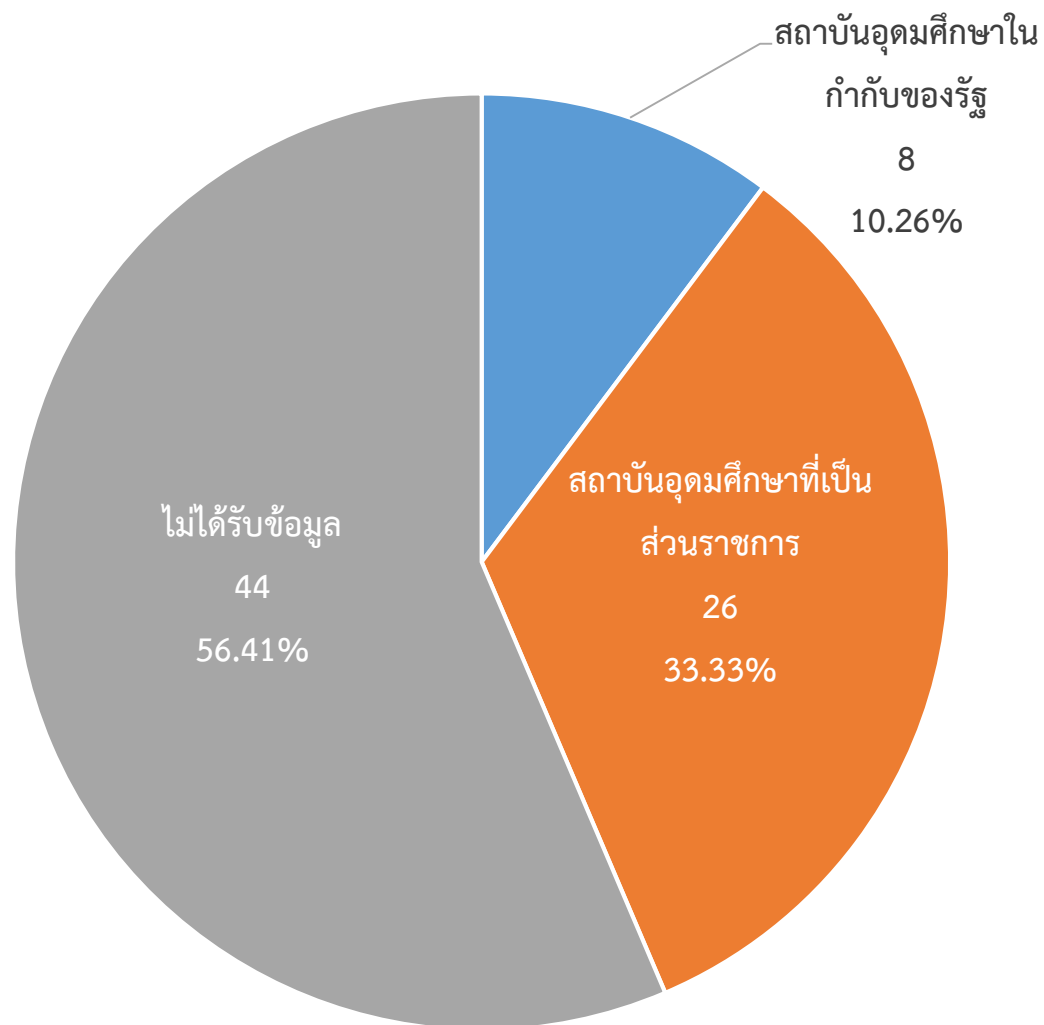
.....
.....
.....
.....



ผลการสำรวจอัตราเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสถาบันอุดมศึกษา

จำนวนสถาบันอุดมศึกษาที่ตอบแบบสำรวจฯ

ข้อมูล ณ วันที่ 5 พฤษภาคม 2562



รวมจำนวนสถาบันที่ตอบแบบสำรวจฯ 34 แห่ง คิดเป็น 43.59%

สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ 8 แห่ง

- 1 มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- 2 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
- 3 มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
- 4 มหาวิทยาลัยพะเยา
- 5 มหาวิทยาลัยมหิดล
- 6 มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- 7 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- 8 วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ

สถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ 26 แห่ง

9	มหาวิทยาลัยนครพนม	22	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
10	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	23	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
11	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	24	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
12	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	25	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
13	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	26	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
14	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	27	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
15	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	28	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
16	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	29	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
17	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	30	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
18	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	31	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
19	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	32	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
20	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	33	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
21	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	34	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร



ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน		เงิน ปจต.บริหาร	เงิน คตท. บริหาร	เงิน ปจต. วิชาการ
	MIN	MAX			
นายกสภา	ไม่ระบุ – 10,000	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ 11,200 – 12,500	ไม่ระบุ / เบี้ยประชุม 12,500 – 62,500	ไม่มี / ไม่ระบุ
กรรมการสภา	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ / เบี้ยประชุม	ไม่มี / ไม่ระบุ
อธิการบดี	60,000 – 200,000 ใช้อัตราตามสายงาน	80,000 – 300,000 ใช้อัตราตามสายงาน	15,000 – 130,000	ไม่มี – 150,000	5,600 – 19,800 /ตามตำแหน่ง วิชาการ
รองอธิการบดี	43,000 – 150,000 ใช้อัตราตามสายงาน	70,000 – 250,000 ใช้อัตราตามสายงาน	10,000 – 60,000	10,000 – 20,000	5,600 – 19,800 /ตามตำแหน่ง วิชาการ
ผู้ช่วยอธิการบดี	35,000 – 130,000 ใช้อัตราตามสายงาน	59,000 – 230,000 ใช้อัตราตามสายงาน	5,600 – 31,200	5,600 – 11,200	5,600 – 19,800 /ตามตำแหน่ง วิชาการ

อัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร



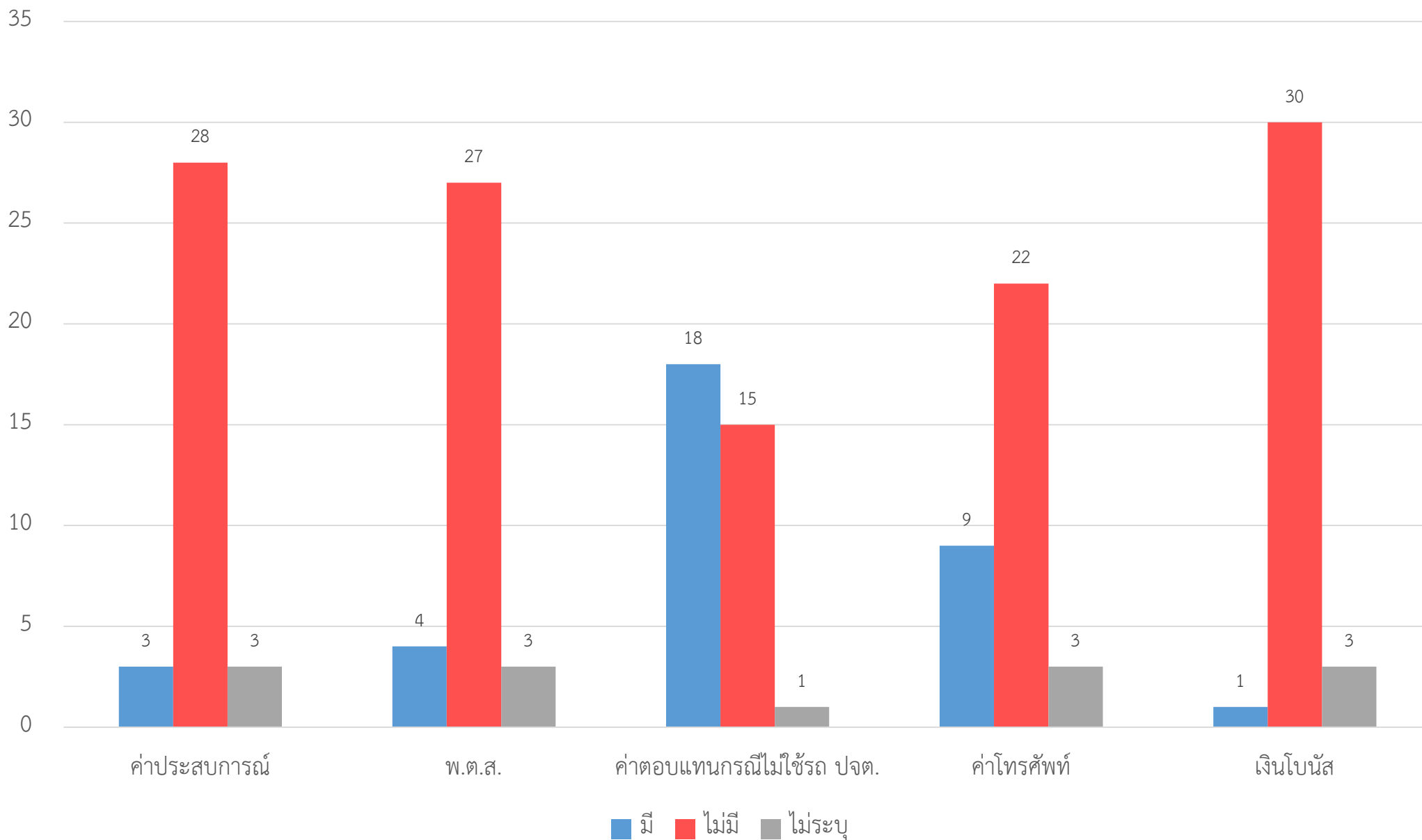
ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน		เงิน ปจต.บริหาร	เงิน คตท. บริหาร	เงิน ปจต. วิชาการ
	MIN	MAX			
หัวหน้าส่วนงาน	30,000 – 130,000 ใช้อัตราตามสายงาน	59,500 – 230,000 ใช้อัตราตามสายงาน	10,000 – 60,000	10,000 – 20,000	5,600 – 19,800 /ตามตำแหน่ง วิชาการ
รองหัวหน้าส่วนงาน	31,500 – 120,000 ใช้อัตราตามสายงาน	41,480 – 180,000 ใช้อัตราตามสายงาน	5,600 – 31,200	5,600 – 11,200	5,600 – 19,800 /ตามตำแหน่ง วิชาการ
ผู้อำนวยการสำนัก	27,260 – 130,000 ใช้อัตราตามสายงาน	59,500 – 230,000 ใช้อัตราตามสายงาน	10,000 – 60,000	10,000 – 20,000	5,600 /ตามตำแหน่งที่ ครองอยู่
ผู้อำนวยการกอง	26,600 – 43,090 ใช้อัตราตามสายงาน	59,500 – 180,000 ใช้อัตราตามสายงาน	3,500 – 16,000	3,500 – 10,000	5,600 /ตามตำแหน่งที่ ครองอยู่

อัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร



ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน		เงิน ปจต.บริหาร	เงิน คตท. บริหาร	เงิน ปจต. วิชาการ
	MIN	MAX			
หัวหน้าภาควิชา	31,500 – 52,000 ใช้อัตราตามสายงาน	41,480 – 180,000 ใช้อัตราตามสายงาน	5,600 – 31,200	5,600	5,600 – 19,800 /ตามตำแหน่ง วิชาการ
หัวหน้าฝ่าย	20,000 – 41,870 ใช้อัตราตามสายงาน	81,760 – 110,000 ใช้อัตราตามสายงาน	3,500 – 19,800	3,500 – 5,600	5,600 – 19,800 /ตามตำแหน่ง วิชาการ
หัวหน้างาน	18,430 – 36,000 ใช้อัตราตามสายงาน	61,040 – 110,000 ใช้อัตราตามสายงาน	11,200 ไม่ได้กำหนด	2,000 – 3,500 ไม่ได้กำหนด	ตามตำแหน่งที่ ครองอยู่

คำตอบแทนพิเศษอื่น ๆ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร



อัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนบุคลากรสายวิชาการ



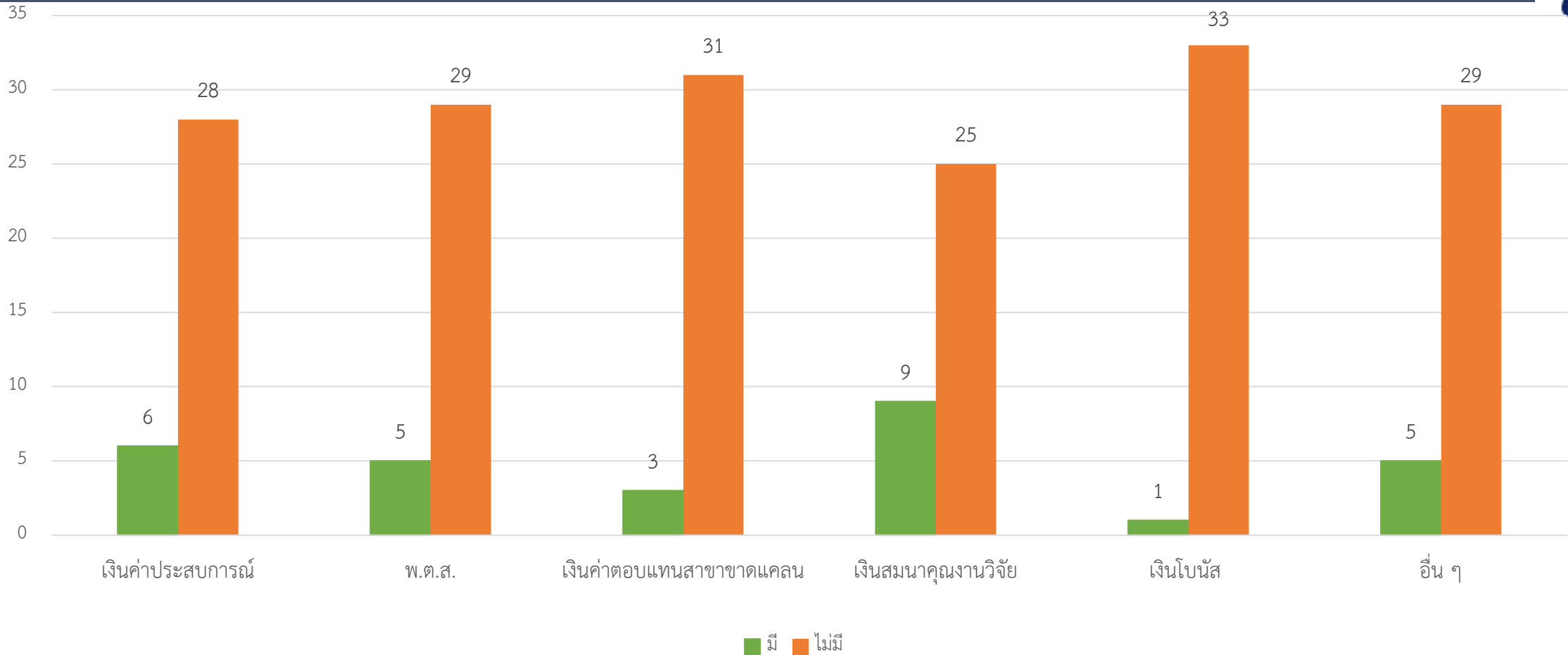
ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน		เงิน ปจต.วิชาการ	เงิน คตท.วิชาการ
	MIN	MAX		
ศาสตราจารย์ชั้นสูง	33,600 – 150,000 /ไม่ได้กำหนด	76,800 – 250,000	13,000 – 31,200	13,000 – 33,500 /จ่าย 1 เท่า กรณีมี ผลงาน
ศาสตราจารย์	26,250 – 150,000 /ไม่ได้กำหนด	74,320 – 250,000 /ไม่ได้กำหนด	13,000 – 26,000	13,000 – 26,000 /จ่าย 1 เท่า กรณีมี ผลงาน
รองศาสตราจารย์	26,200 – 120,000 /ไม่ได้กำหนด	70,360 – 150,000 /ไม่ได้กำหนด	9,900 – 19,800	9,900 – 19,800 /จ่าย 1 เท่า กรณีมี ผลงาน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	26,250 – 70,000 /ไม่ได้กำหนด	46,230 – 150,000 /ไม่ได้กำหนด	5,600 – 11,200	5,600 – 11,200 /จ่าย 1 เท่า กรณีมี ผลงาน

อัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนบุคลากรสายวิชาการ



ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน		เงิน ปจต.วิชาการ	เงิน คตท.วิชาการ
	MIN	MAX		
อาจารย์ : ประจําเอก	27,600 – 37,500	38,840 – 150,000	-	-
อาจารย์ : ประจําโท	21,050 – 29,750	29,620 – 150,000		
อาจารย์ : ประจําตรี	15,740 – 25,500	29,620 – 150,000		
อื่น ๆ (นักวิจัย/อาจารย์ โรงเรียนสาธิต/อาจารย์ เชี่ยวชาญพิเศษ)	15,740 – 32,450	29,620 – 150,000	11,200 – 13,000	13,000

คำตอบแทนพิเศษอื่น ๆ สำหรับบุคลากรสายวิชาการ



หมายเหตุ คำตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ได้แก่ 1.การนำเสนองานในเวทีระดับชาติหรือนานาชาติ 2.ทุนสนับสนุนบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ 3.การจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา 4.ทุนสนับสนุนการเสนอผลงาน 5.คำตอบแทนคุณวุฒิป.เอก

อัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนบุคลากรสายสนับสนุน



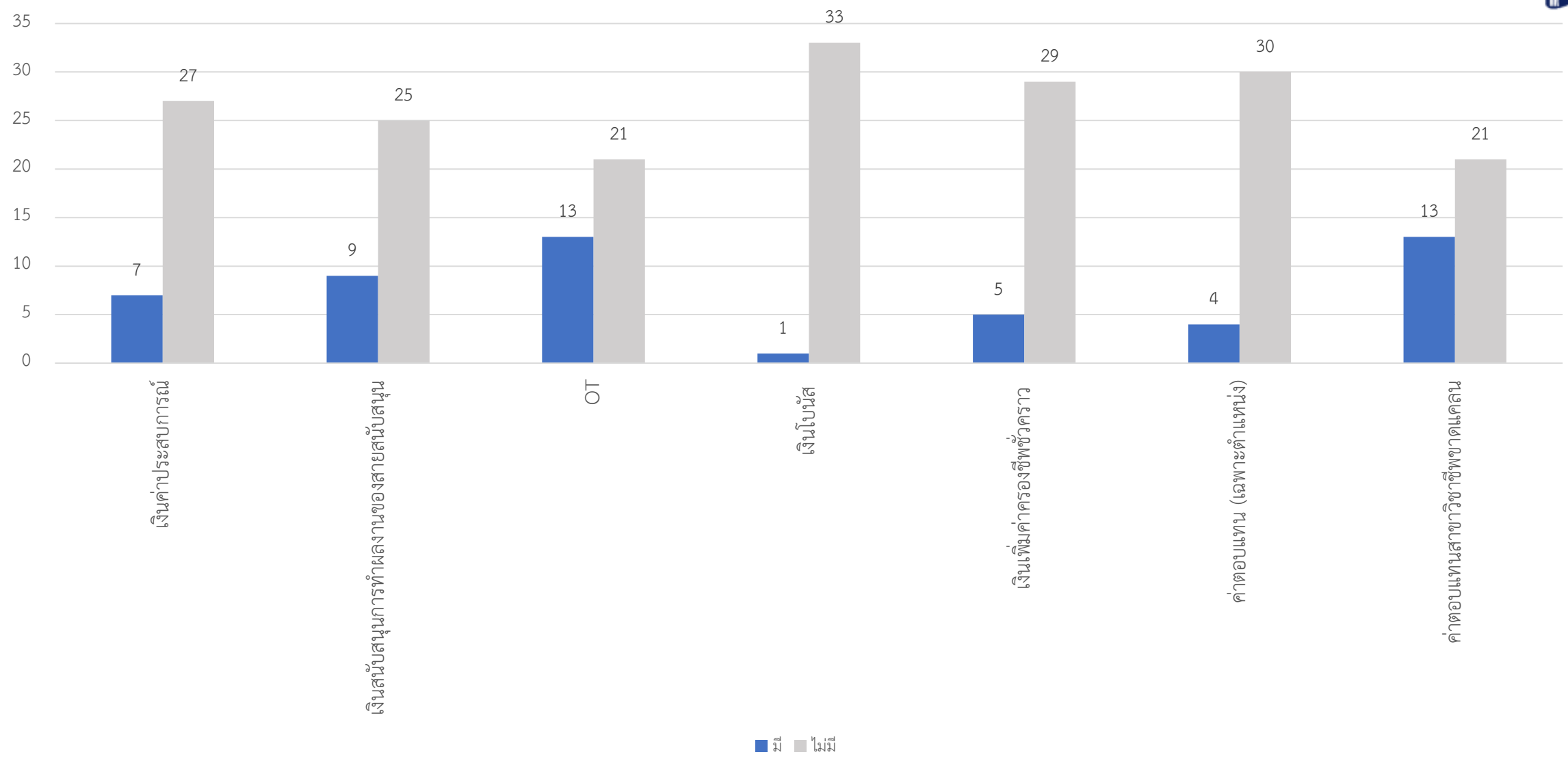
ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน	
	MIN	MAX
ระดับปฏิบัติการ (คุณวุฒิป.ตรีขึ้นไป)		
• ปฏิญญาเอก	22,750 – 31,500	29,340 – 100,000 / ขึ้นกับระดับตำแหน่ง
• ปฏิญญาโท	18,330 – 26,250	31,000 – 100,000 / ขึ้นกับระดับตำแหน่ง
• ปฏิญญาตรี	15,740 – 22,500	26,900 – 100,000 / ขึ้นกับระดับตำแหน่ง
ตำแหน่งที่มีคุณวุฒิและได้รับใบประกอบวิชาชีพหรือ ใบประกอบโรคศิลปะ (ปฏิญญาตรี)		
• แพทย์	10,000 – 30,000	10,000 – 100,000 / ขึ้นกับระดับตำแหน่ง
• ทันตแพทย์	21,630 – 30,000	37,660 – 100,000 / ขึ้นกับระดับตำแหน่ง
• สัตวแพทย์	21,150 – 28,230	37,660 – 100,000 / ขึ้นกับระดับตำแหน่ง
• เภสัชกร	15,000 – 23,440	37,660 – 100,000 / ขึ้นกับระดับตำแหน่ง

อัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนบุคลากรสายสนับสนุน



ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน	
	MIN	MAX
ระดับปฏิบัติงาน (คุณวุฒิต่ำกว่า ป.ตรี)		
• ปวส.	11,500 – 17,250	18,750 – 60,000 / ขึ้นกับระดับตำแหน่ง
• ปวช.	8,690 – 14,500	16,030 – 45,360 / ขึ้นกับระดับตำแหน่ง
• มัธยมศึกษา	8,690 – 14,500	16,030 – 45,360 / ขึ้นกับระดับตำแหน่ง

ค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน



หมายเหตุ ค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ ได้แก่ เงินรางวัลเมื่อได้รับตำแหน่งสูงขึ้น

อัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนบุคลากรสายสนับสนุน

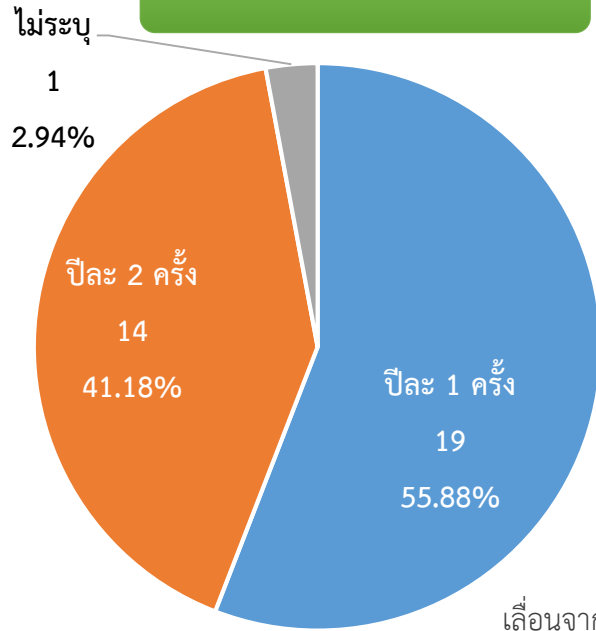


ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)	
	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน
ชำนาญงาน	ตามอัตราราชการ / ไม่ระบุ	ตามอัตราราชการ / ไม่ระบุ
ชำนาญงานพิเศษ	3,500 / ตามอัตราราชการ / ไม่ระบุ	3,500 / ตามอัตราราชการ / ไม่ระบุ
ชำนาญการ	3,500 / ตามอัตราราชการ / ไม่ระบุ	3,500 / ตามอัตราราชการ / ไม่ระบุ
ชำนาญการพิเศษ	3,500 – 11,200 / ตามอัตราราชการ / ไม่ระบุ	3,500 – 5,600 / ตามอัตราราชการ / ไม่ระบุ
เชี่ยวชาญ	9,900 – 19,800 / ตามอัตราราชการ / ไม่ระบุ	3,500 – 9,900 / ตามอัตราราชการ / ไม่ระบุ
เชี่ยวชาญพิเศษ	13,000 – 26,000 / ตามอัตราราชการ / ไม่ระบุ	9,900 – 13,000 / ตามอัตราราชการ / ไม่ระบุ

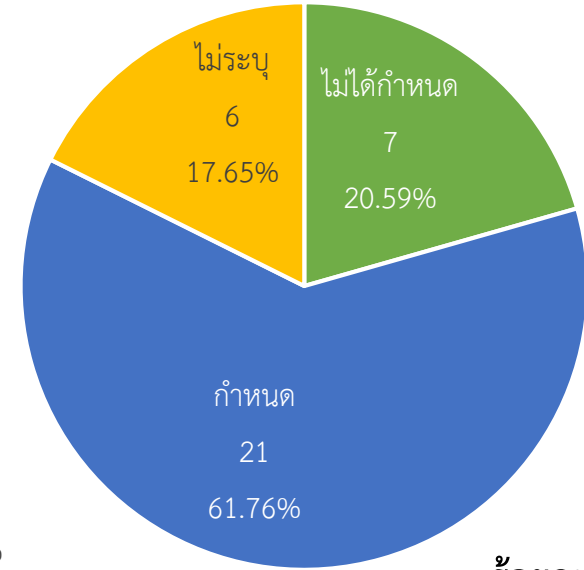
การโอนเงินเดือนประจำปี



จำนวนครั้งที่เลื่อน

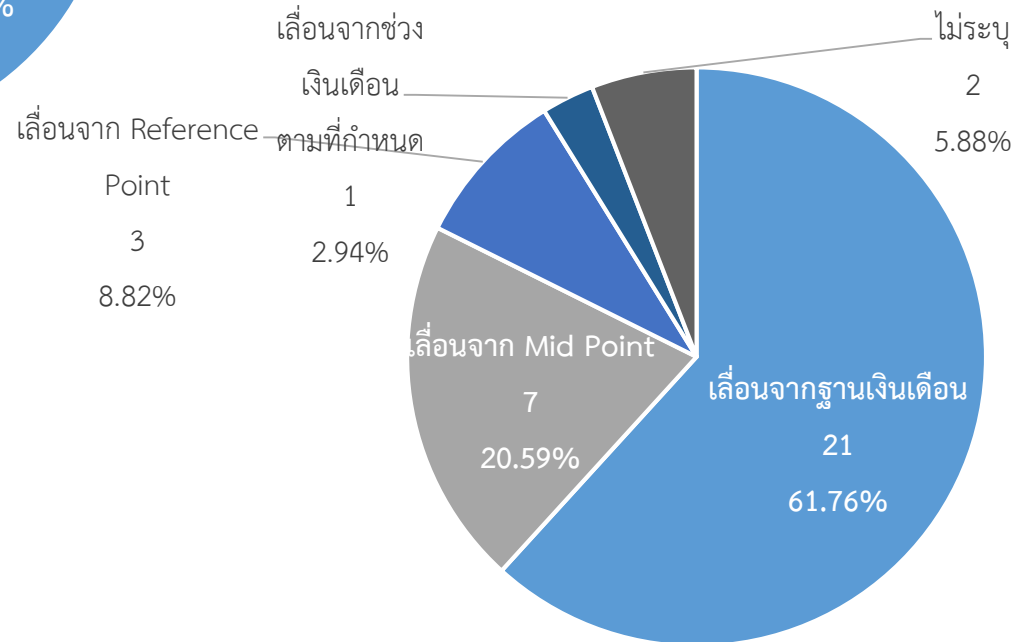


การกำหนดร้อยละที่เลื่อน



ร้อยละ 0 - 10

ฐานการคำนวณสำหรับการโอนเงินเดือนประจำปี



ด้านสุขภาพ	มี	ไม่มี
ประกันสังคม	32 (94.12%)	2 (5.88%)
สวัสดิการรักษายาบาลสำหรับพนักงาน	17 (50.00%)	17 (50.00%)
สวัสดิการรักษายาบาลสำหรับบุคคลในครอบครัว	15 (44.12%)	19 (55.88%)
ตรวจสุขภาพประจำปี	27 (79.41%)	7 (20.59%)

หมายเหตุ บางสถาบันการศึกษาได้จัดสวัสดิการด้านสุขภาพอื่น ๆ ได้แก่ ทันตกรรม ประกันอุบัติเหตุกลุ่ม ประกันกลุ่ม ส่วนเกินจากปกส. รายละ 500 บาท เงินสงเคราะห์การศึกษาบุตร

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ : ด้านการเงิน

ด้านการเงิน	มี	ไม่มี
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ร้อยละ 1 – 15)	31 (91.18%)	3 (8.82%)
เงินกู้	19 (55.88%)	15 (44.12%)
สินเชื่อสวัสดิการ	20 (58.82%)	14 (41.18%)
เงินสงเคราะห์การศึกษาบุตร	18 (52.94%)	16 (47.06%)
เงินชดเชย	14 (41.18%)	20 (58.82%)
เงินช่วยเหลือพิเศษกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่กรรม	25 (73.53%)	9 (26.47%)

หมายเหตุ บางสถาบันการศึกษาได้จัดสวัสดิการด้านสุขภาพอื่น ๆ ได้แก่ เครื่องแต่งกาย สนับสนุนทุนการศึกษา สนับสนุนการสอบภาษาอังกฤษ สวัสดิการช่วยเหลือบุคคลในครอบครัวถึงแก่กรรม สวัสดิการค่าอาหารกลางวัน สวัสดิการเงินช่วยเหลือการคลอดบุตร สวัสดิการช่วยเหลือความเสี่ยงภัยหรือประสบภัย ค่าเช่าบ้าน

สถิติการและสิทธิประโยชน์ : ด้านการที่พักอาศัยและสิ่งอำนวยความสะดวก



ด้านการที่พักอาศัยและสิ่งอำนวยความสะดวก	มี	ไม่มี
หอพักบุคลากร	28 (82.35%)	6 (17.65%)
รถรับ - ส่ง	13 (38.24%)	21 (61.76%)
ที่จอดรถ	29 (85.29%)	5 (14.71%)
การเป็นสมาชิกศูนย์กีฬา	19 (55.88%)	15 (44.12%)

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ : ด้านการลา



ด้านการลา	มี	ไม่มี
ลาเพื่อดูแลบุตรและภรรยาหลังคลอด	29 (85.29%)	5 (14.71%)
ลาติดตามคู่สมรส	17 (50.00%)	17 (50.00%)
ลาเกี่ยวกับราชการทหาร	30 (88.24%)	4 (11.76%)
ลาไปถือศีลปฏิบัติธรรม	21 (61.76%)	13 (38.24%)
ลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	30 (88.24%)	4 (11.76%)

หมายเหตุ การลาป่วย ลากิจ ลาคลอดบุตร ลาพักผ่อนประจำปี ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ และลาศึกษา ฝึกอบรมดูงานกำหนดไว้ทุกสถาบันการศึกษา บางสถาบันการศึกษากำหนดให้สามารถลาเพื่อทำหมันได้

ด้านเชิดชูเกียรติ	มี	ไม่มี
เครื่องราชอิสริยาภรณ์	32 (94.12%)	2 (5.88%)
รางวัลเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่น	27 (79.41%)	7 (20.59%)

หมายเหตุ บางสถาบันกำหนดให้มีสวัสดิการด้านเชิดชูเกียรติอื่น ๆ เช่น เข็มเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ กีฬาบุคลากร การขอพระราชทานเพลิง สหกรณ์ออมทรัพย์ และโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร



Thank You

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

๓.๒ สรุปแบบสอบถามแนวทางการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายสนับสนุน

สาระสำคัญ :

สืบเนื่องจากการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๒ (๑ /๒๕๖๒) เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบให้มีการสอบถามแนวทางการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายสนับสนุนไปยังมหาวิทยาลัยในเครือข่ายตามแบบฟอร์มที่เสนอ เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาบางแห่งอาจยังไม่ได้กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนไว้หรือกำหนดไว้แตกต่างกัน เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ได้ใช้แนวทางในการกำหนดเป็นเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีศักยภาพสูงขึ้น

จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณาแนวทางการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายสนับสนุน

เอกสารประกอบ : Presentation สรุปแบบสอบถามแนวทางการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายสนับสนุน (นำเสนอในที่ประชุม)

สรุปมติที่ขอ : เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อทราบและพิจารณาให้ความเห็น

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

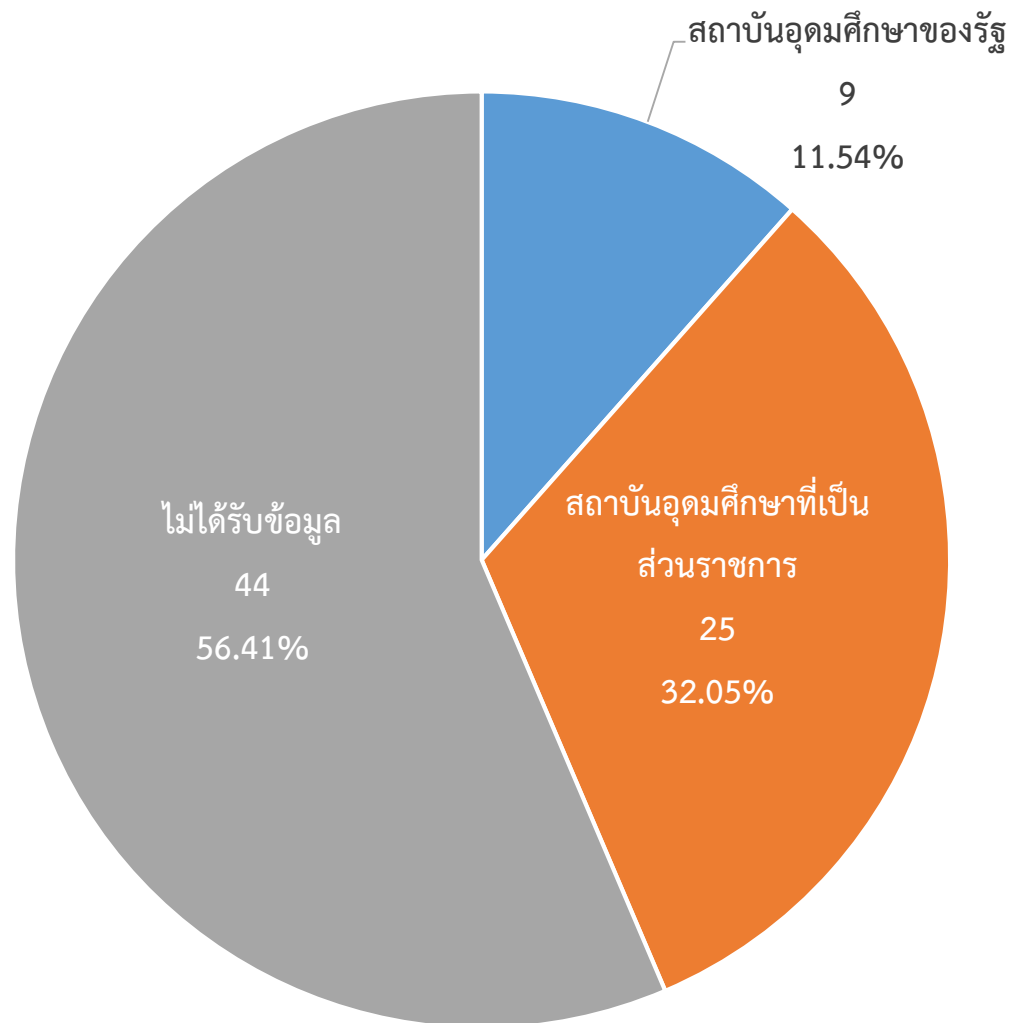
.....



สรุปแบบสอบถามแนวทางการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายสนับสนุน

จำนวนสถาบันอุดมศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล ณ วันที่ 5 พฤษภาคม 2562



รวมจำนวนสถาบันที่ตอบแบบสอบถาม 34 แห่ง คิดเป็น 43.59%

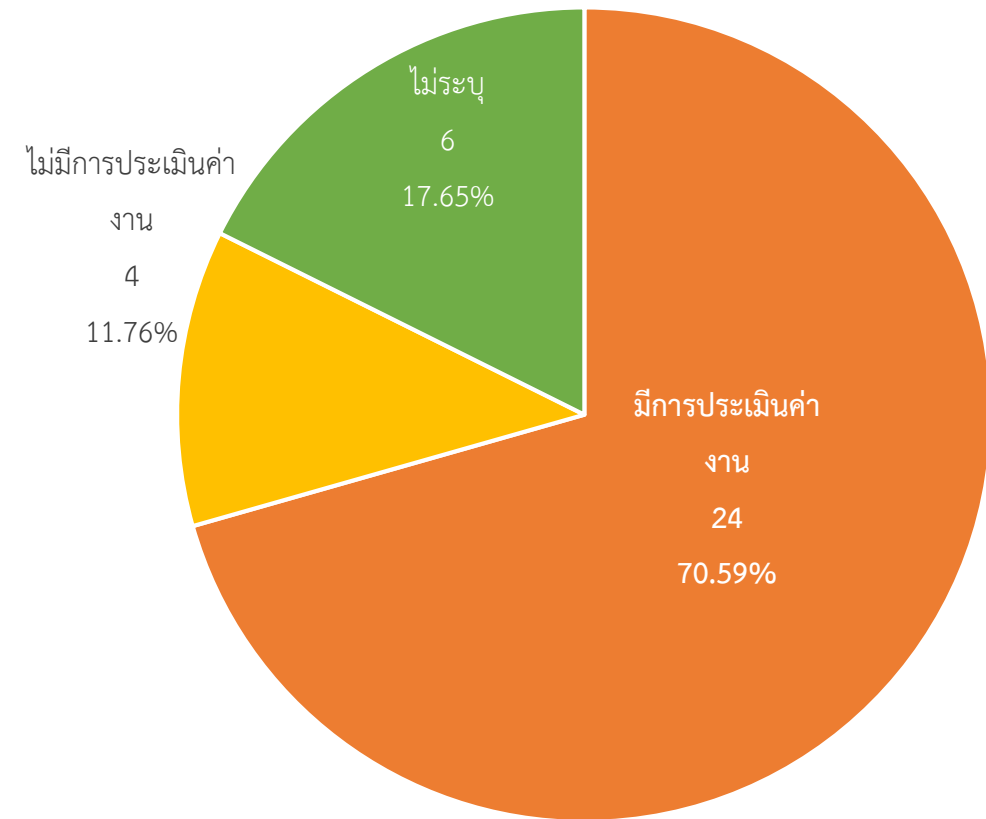
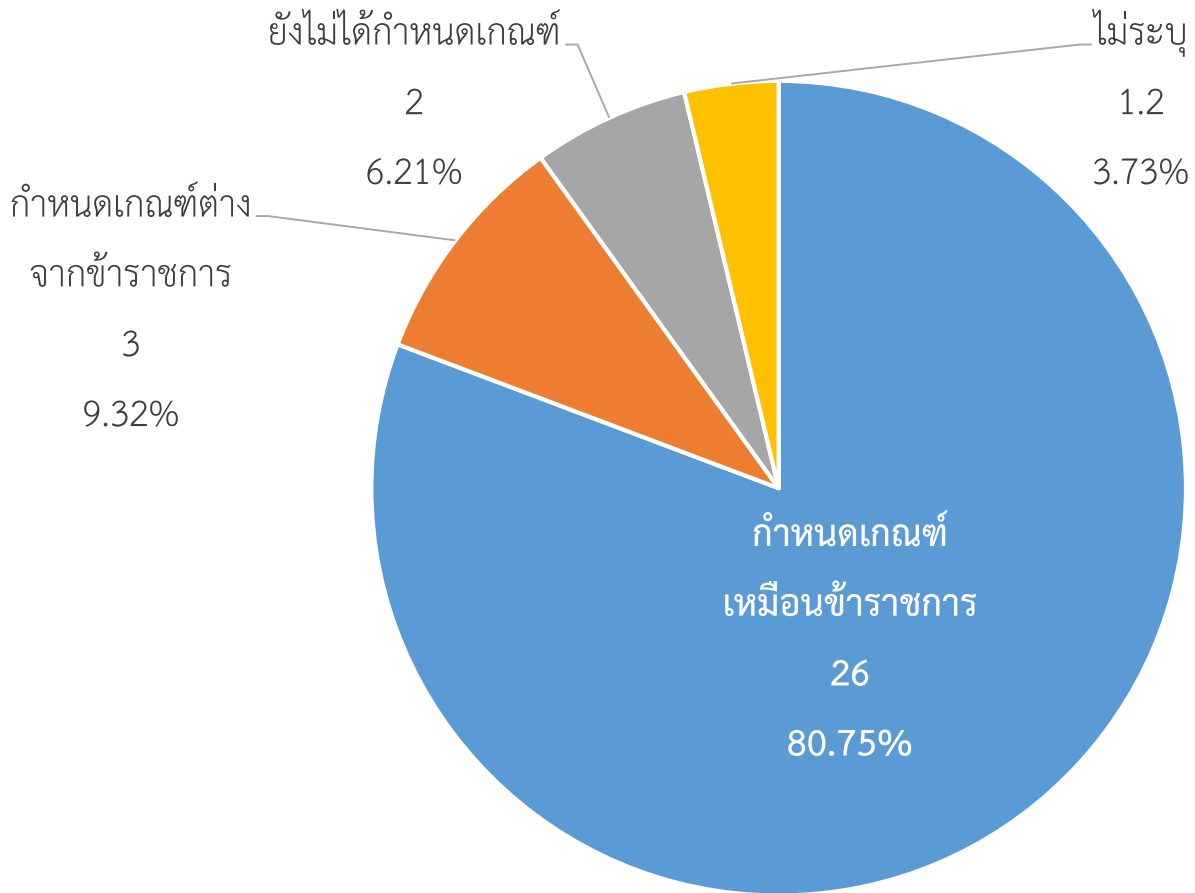
สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ 9 แห่ง

- 1 มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- 2 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
- 3 มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
- 4 มหาวิทยาลัยพะเยา
- 5 มหาวิทยาลัยมหิดล
- 6 มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- 7 มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
- 8 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- 9 วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ

สถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ 25 แห่ง

10	มหาวิทยาลัยนครพนม	23	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
11	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	24	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
12	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	25	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
13	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	26	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
14	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	27	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
15	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	28	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
16	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	29	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
17	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	30	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
18	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	31	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
19	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	32	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
20	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	33	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
21	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	34	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
22	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์		

แนวทางการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน



จำนวนผลงานที่นำมาเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นของสายสนับสนุน

ตำแหน่งระดับ	จำนวนผลงาน (ชิ้น/เรื่อง)	
	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
ชำนาญงาน	1 (16, 47.06%) 2 (3, 8.82%) ไม่ระบุ (15, 44.12%)	1 (17, 50.00%) 2 (2, 5.88%) ไม่ระบุ (15, 44.12%)
ชำนาญงานพิเศษ	1 (1, 2.94%) 2 (18, 52.94%) ไม่ระบุ (15, 44.12%)	1 (2, 5.88%) 2 (16, 44.12%) ไม่ระบุ (16, 44.12%)
ชำนาญการ	1 (9, 26.47%) 2 (17, 50.00%) ไม่ระบุ (8, 23.53%)	1 (13, 38.24%) 2 (13, 38.24%) ไม่ระบุ (8, 23.53%)
ชำนาญการพิเศษ	1 (4, 17.76%) 2 (21, 61.76%%) ไม่ระบุ (9, 26.47%%)	1 (5, 14.71%) 2 (19, 55.88%) 3 (1, 2.94%) ไม่ระบุ (9, 26.47%)

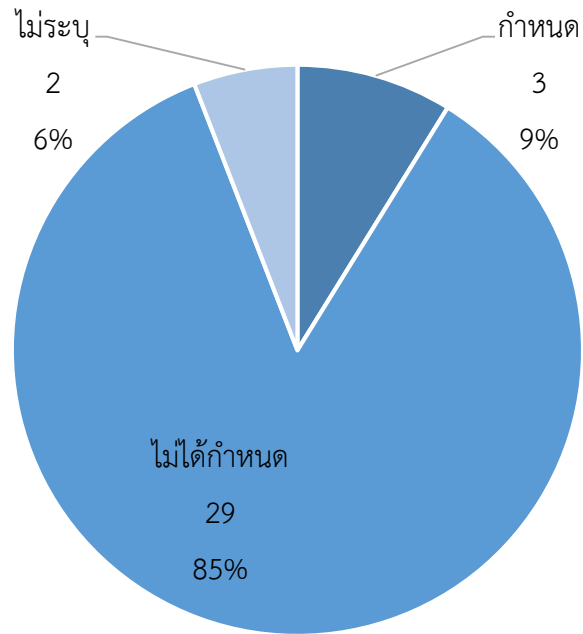
จำนวนผลงานที่นำมาเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นของสายสนับสนุน

ตำแหน่งระดับ	จำนวนผลงาน (ชิ้น/เรื่อง)	
	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
เชี่ยวชาญ	1 (1, 2.94%) 2 (19, 55.88%) 3 (1, 2.94%) ไม่ระบุ (13, 38.24%)	1 (2, 5.88%) 2 (16, 47.06%) 3 (1, 2.94%) 4 (1, 2.94%) ไม่ระบุ (14, 41.18%)
เชี่ยวชาญพิเศษ	1 (1, 2.94%) 2 (19, 55.88%) ไม่ระบุ (14, 41.18%)	1 (2, 5.88%) 2 (17, 50.00%) 5 (1, 2.94%) ไม่ระบุ (14, 41.18%)

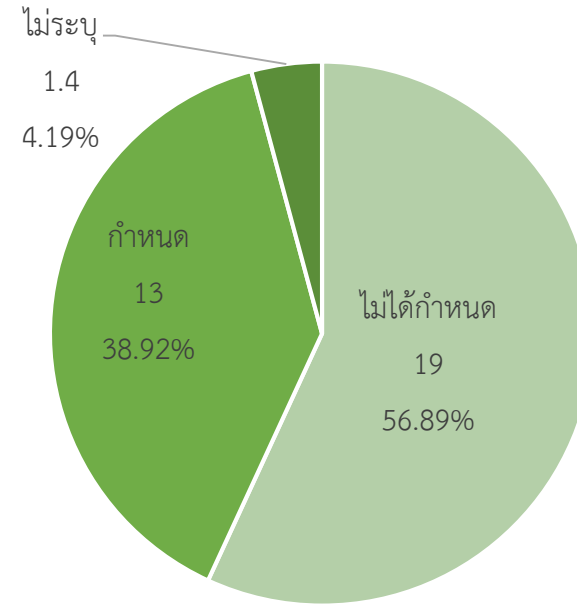
ข้อกำหนดให้ผลงานวิจัย/บทความตีพิมพ์ต้องอยู่ในฐาน TCI



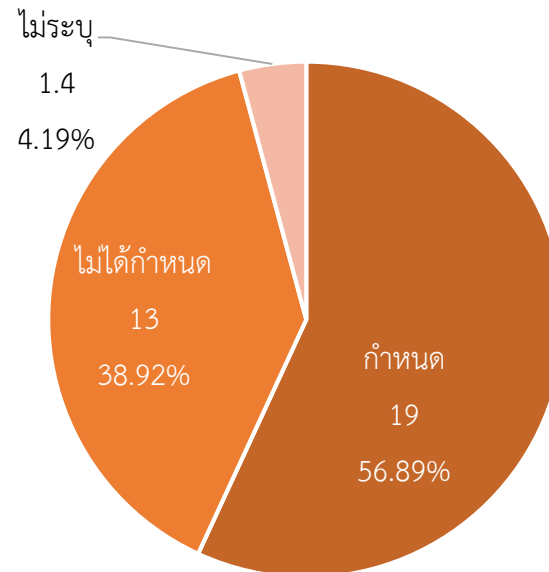
ชำนาญการพิเศษ



เชี่ยวชาญ

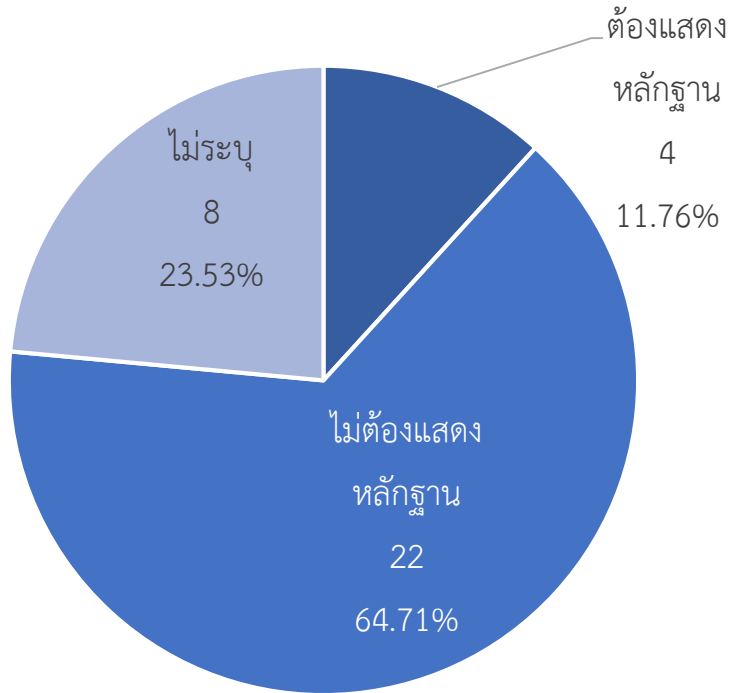


เชี่ยวชาญพิเศษ

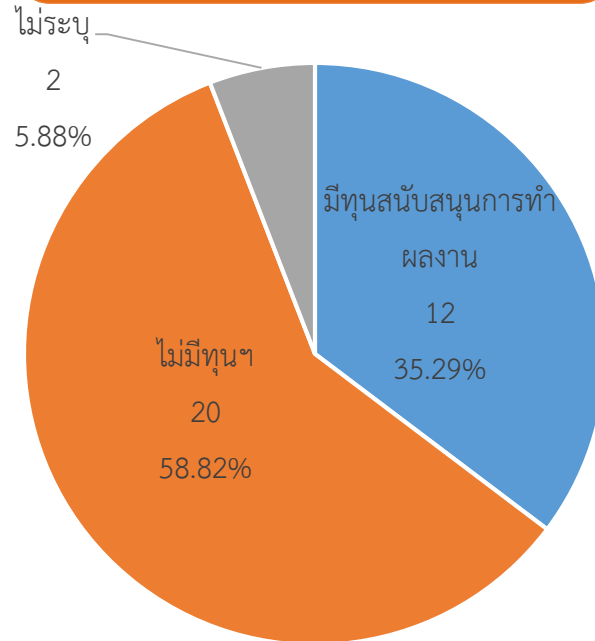


ข้อกำหนดให้ผลงานวิจัย/บทความตีพิมพ์ต้องอยู่ในฐาน TCI

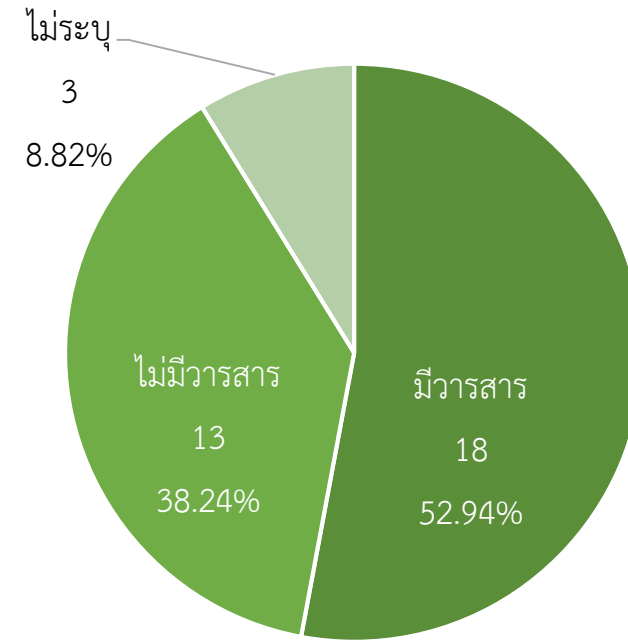
แสดงหลักฐานการรับรองการวิจัยในคน



ทุนสนับสนุนการทำผลงานของสายสนับสนุน



วารสารสำหรับตีพิมพ์ผลงานวิจัยของสายสนับสนุน



อัตราเงินประจำตำแหน่ง และ/หรือเงินค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัย

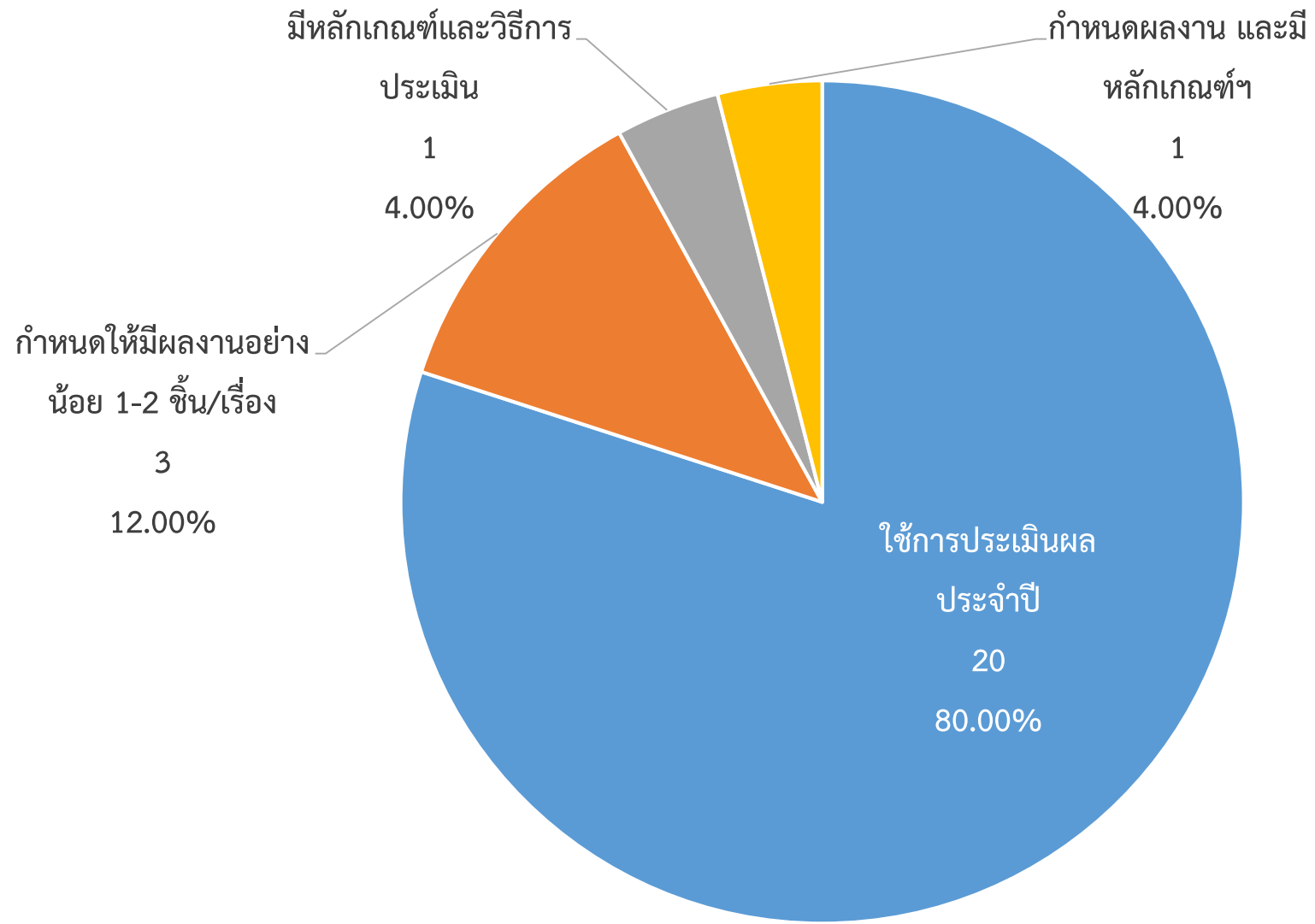


ตำแหน่งระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)	
	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน
ชำนาญงาน	-	-
ชำนาญงานพิเศษ	- (มข. 3,500 / มหิตล 5,000)	- (มอ. 3,500)
ชำนาญการ	3,500 (11 แห่ง) 2,500/5,700 (ม.วลัยลักษณ์)	3,500 (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์)
ชำนาญการพิเศษ	3,500 (3 แห่ง) 5,600 (8 แห่ง) 3,500/5,600 (2 แห่ง) 7,000/11,200 (1 แห่ง) 11,200 (1 แห่ง)	3,500 (2 แห่ง) 5,600 (3 แห่ง) 3,500/5,600 (2 แห่ง)

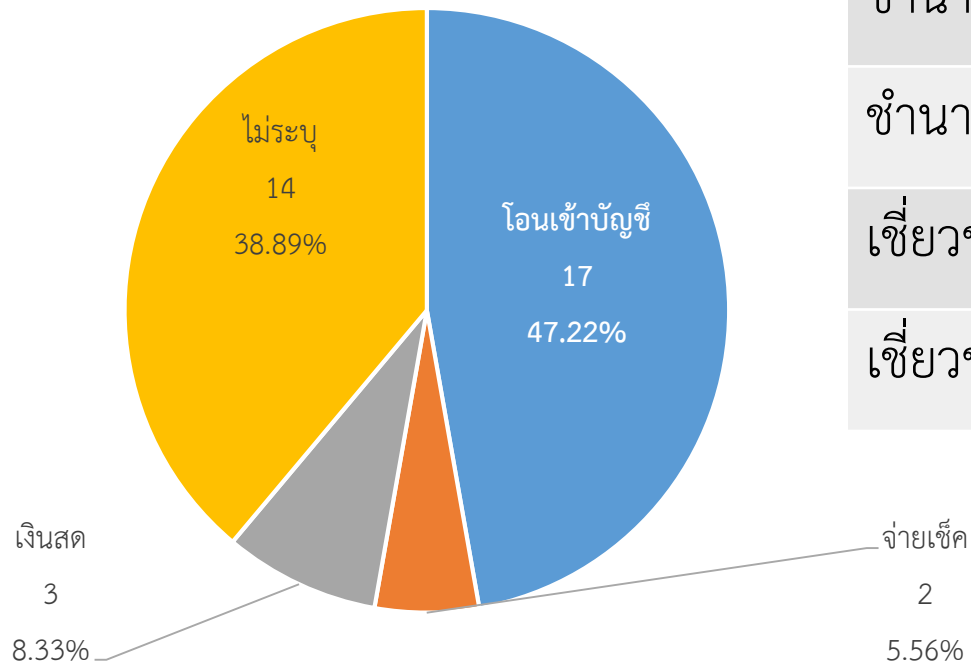
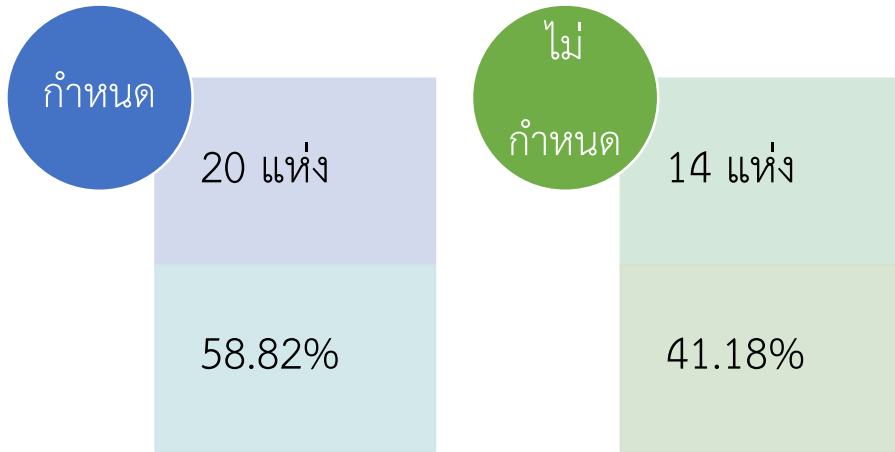
อัตราเงินประจำตำแหน่ง และ/หรือเงินค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัย

ตำแหน่งระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)	
	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน
เชี่ยวชาญ	4,000/6,500 (1 แห่ง)	
	9,900 (12 แห่ง)	9,900 (6 แห่ง)
	12,000 (1 แห่ง)	จ่ายเพิ่มจากเงินปจต. 5 แห่ง
	19,800 (2 แห่ง)	
เชี่ยวชาญพิเศษ	9,900 (1 แห่ง)	
	13,000 (9 แห่ง)	9,900 (5 แห่ง)
	18,000 (1 แห่ง)	จ่ายเพิ่มจากเงินปจต. 4 แห่ง
	26,000 (1 แห่ง)	
	26,000 / 31,200 (1 แห่ง)	

การประเมินติดตามภายหลังจากได้รับตำแหน่ง



ค่าตอบแทนผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการประเมินผลงาน



ตำแหน่งระดับ	อัตรา (บาท)
ชำนาญงาน	1,000 / 1,500 / 2,000
ชำนาญงานพิเศษ	1,000 / 1,500 / 2,000 / 3,000
ชำนาญการ	800 / 1,000 / 1,500 / 2,000
ชำนาญการพิเศษ	1,000 / 1,800 / 2,000
เชี่ยวชาญ	1,500 / 2,000 / 2,300 / 3,000 / 4,000 / 5,000
เชี่ยวชาญพิเศษ	1,500 / 2,000 / 3,000 / 4,000 / 5,000



Thank You

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

๓.๓ สรุปแบบสอบถามการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายวิชาการ (เฉพาะประเด็นที่กำหนดแตกต่างจากประกาศ ก.พ.อ.ฯ พ.ศ. ๒๕๖๐)

สาระสำคัญ :

สืบเนื่องจากการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑ (๑/๒๕๖๑) เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ที่ประชุมได้มีการอภิปรายถึงแนวทางการดำเนินการตามประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และมีการสำรวจข้อมูลการดำเนินการขอแต่งตั้งบุคคล (ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย) ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์เดิมก่อนประกาศ ก.พ.อ. มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมทั้งแนวโน้มการดำเนินการแก้ไขหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. ฉบับใหม่ ซึ่งฝ่ายเลขานุการได้จัดทำข้อสรุปจากการสำรวจและให้ข้อมูลจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่เข้าร่วมประชุม คณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมอาคาร เทพนม เมืองแมน คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล) โดยเผยแพร่ทาง Website คณะกรรมการ-เครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันอุดมศึกษา ที่ URL: <https://op.mahidol.ac.th/hr/hruniversity/> แล้วนั้น

โดยที่ประชุมได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ซึ่งส่วนใหญ่มีการออกข้อบังคับสอดคล้องตามประกาศ ก.พ.อ. กำหนดและมีมติเห็นชอบให้กรรมการเครือข่ายได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในกรณีที่มีการดำเนินการที่แตกต่างหรือเพิ่มเติมจากที่ก.พ.อ.กำหนด โดยให้ฝ่ายเลขานุการจัดทำแบบสอบถามการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายวิชาการ ในประเด็นที่แตกต่างจากประกาศ ก.พ.อ. ฯ พ.ศ. ๒๕๖๐ ส่งไปสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นเครือข่าย และสรุปแบบสอบถาม ฯ เสนอคณะกรรมการ ฯ ให้ได้นำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อทราบและพิจารณาและให้ความเห็น

เอกสารประกอบ : Presentation สรุปแบบสอบถามการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายวิชาการ (เฉพาะประเด็นที่กำหนดแตกต่างจากประกาศ ก.พ.อ.ฯ พ.ศ. ๒๕๖๐) (นำเสนอในที่ประชุม)

สรุปมติที่ขอ : เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อทราบและพิจารณาให้ความเห็น

มติที่ประชุม

.....

.....

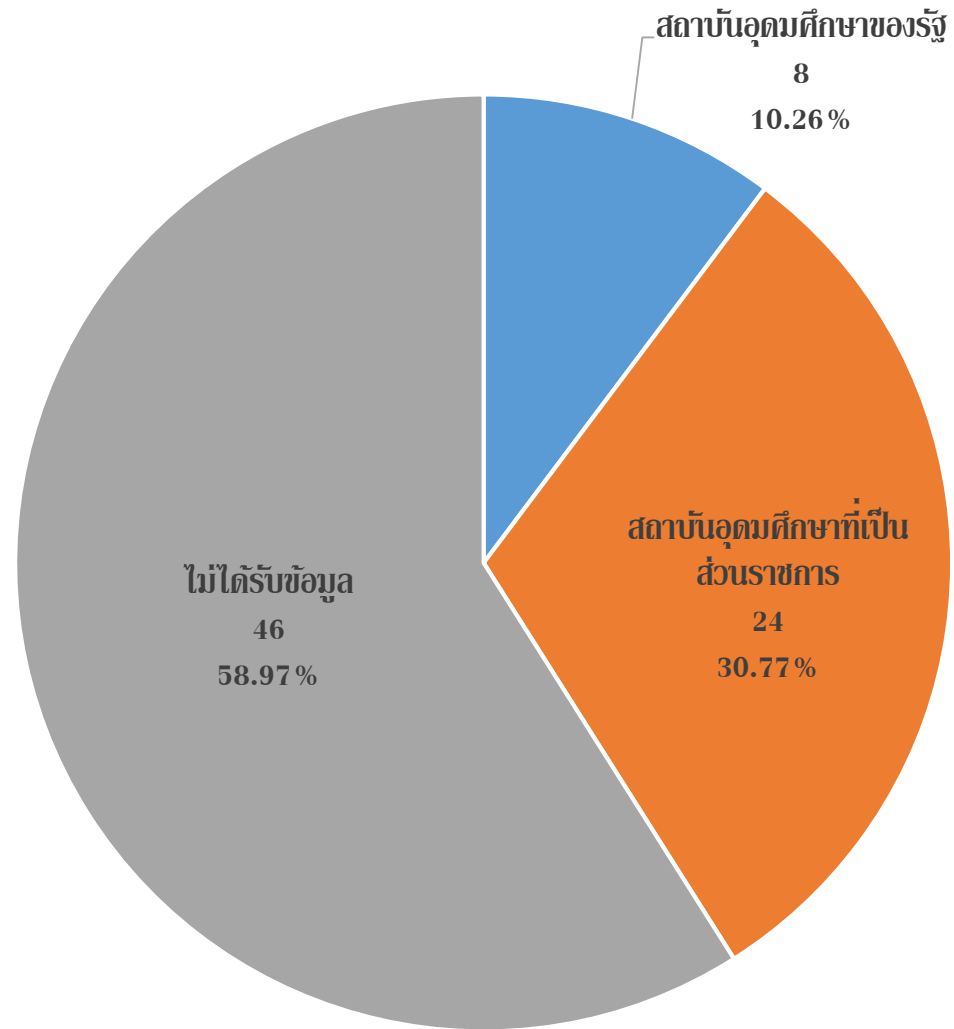
.....

.....



สรุปแบบสอบถามการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ
(Career Path)
ของบุคลากรสายวิชาการ
(เฉพาะประเด็นที่กำหนดแตกต่างจากประกาศ ก.พ.อ.ฯ พ.ศ.2560)

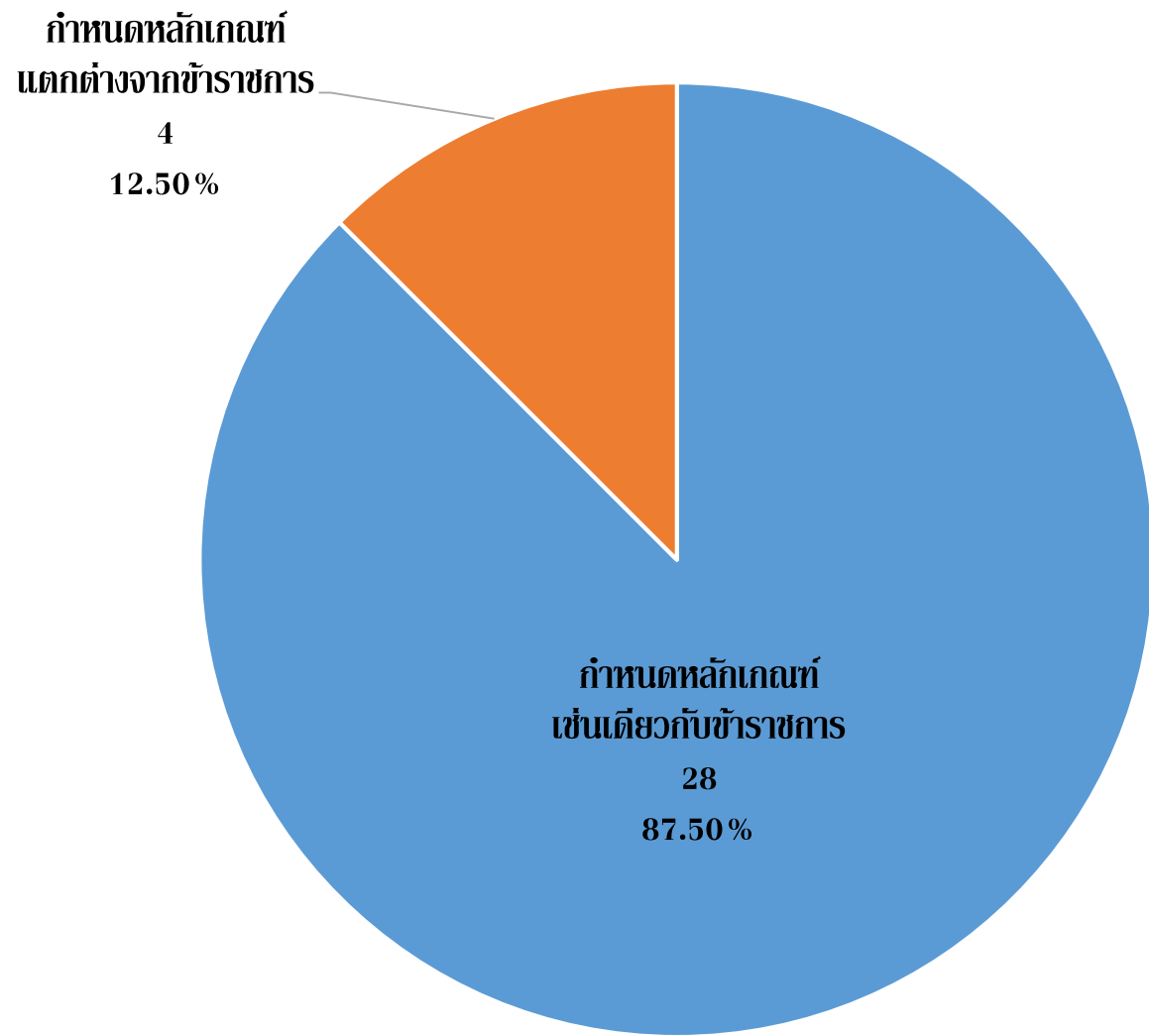
จำนวนสถาบันอุดมศึกษาที่ตอบแบบสอบถามฯ



ข้อมูล ณ วันที่ 5 พฤษภาคม 2562

รวมจำนวนสถาบันที่ตอบแบบสอบถาม 32 แห่ง
คิดเป็น 41.03%

การกำหนดเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย



กรณีกำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างจากข้าราชการ : ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

การเสนอขอผลงานทางวิชาการ

ไม่ได้กำหนด (2)

1 วิธี (2)

มหาวิทยาลัย

จำนวนและประเภทของผลงานทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

- 1) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง หรือ
 - 2) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 รายการ หรือ
 - 3) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานวิชาการรับใช้สังคม 1 เรื่อง หรือ
 - 4) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม
- สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*
- อาจใช้ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม หรือบทความทางวิชาการซึ่งมีคุณภาพดีมาก แทนผลงานวิจัย ตาม 2) ถึง 4) ได้

มหาวิทยาลัยมหิดล

- เสนอผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพระดับ “ดี” ขึ้นไปตามข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้
- 1) งานวิจัยอย่างน้อย 2 เรื่อง หรือ
 - 2) งานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นอย่างน้อย 1 รายการ
 - 3) งานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง และผลงานวิชาการรับใช้สังคมอย่างน้อย 1 เรื่อง
 - 4) งานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง และตำราหรือหนังสืออย่างน้อย 1 เล่ม
 - 5) งานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง และบทความทางวิชาการอย่างน้อย 1 เรื่อง
- งานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการที่มีชื่ออยู่ในฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติหรือระดับชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
บทความทางวิชาการต้องได้รับการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการที่มีชื่ออยู่ในฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
- สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*
- อาจนำผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม หรือบทความทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการที่มีชื่ออยู่ในฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติหรือระดับชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนดมีคุณภาพระดับ “ดีมาก” ขึ้นไป แทนงานวิจัยตามข้อ 2) ถึง 4)

กรณีกำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างจากข้าราชการ : ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

การเสนอขอผลงานทางวิชาการ

ไม่ได้กำหนด (2)

1 วิธี (2)

มหาวิทยาลัย

จำนวนและประเภทของผลงานทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าธนบุรี

ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพดี และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

- 1) ผลงานวิจัย 3 เรื่อง ต้องมีอย่างน้อย 1 เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI หรือ Scopus หรือ
- 2) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง ต้องมีอย่างน้อย 1 เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI หรือ Scopus และ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 รายการ หรือ
- 3) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง ต้องมีอย่างน้อย 1 เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI หรือ Scopus และผลงานวิชาการรับใช้สังคม 1 เรื่อง หรือ
- 4) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง ต้องมีอย่างน้อย 1 เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI หรือ Scopus และตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม

สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
ผู้ขออาจใช้ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม หรือบทความทางวิชาการ ซึ่งมีคุณภาพดีมาก แทนงานวิจัยตามข้อ 2) - 4) ได้

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- 1) ผลงานวิจัย 3 เรื่อง หรือ
- 2) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 รายการ หรือ
- 3) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง และผลงานทางวิชาการรับใช้สังคม 1 เรื่อง หรือ
- 4) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง และตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม หรือ

สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
ผู้ขออาจใช้ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานทางวิชาการรับใช้สังคม หรือตำราหรือหนังสือ หรือบทความทางวิชาการซึ่งมีคุณภาพดีมาก แทนผลงานวิจัยตามข้อ 2) - 4) ได้ 1 เรื่อง

กรณีกำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างจากข้าราชการ : ตำแหน่งรองศาสตราจารย์

การเสนอขอผลงานทางวิชาการ

ไม่ได้กำหนด (1)

2 วิธี (3)

มหาวิทยาลัย

จำนวนและประเภทของผลงานทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

- 1) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดี และตำรา หรือหนังสือ ซึ่งมีคุณภาพดี 1 เล่ม หรือ
 - 2) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดี และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดี 1 รายการ และตำราหรือหนังสือ ซึ่งมีคุณภาพดี 1 เล่ม
 - 3) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดี และผลงานวิชาการรับใช้สังคม 1 เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดี และตำราหรือหนังสือซึ่งคุณภาพดี 1 เล่ม หรือ
 - 4) ผลงานวิจัยอย่างน้อย 3 เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เรื่อง และมีคุณภาพดี 1 เรื่อง หรือ
 - 5) ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดี 1 รายการ หรือ
 - 6) ผลงานวิจัยซึ่งมาคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เรื่อง และผลงานวิชาการรับใช้สังคม ซึ่งมีคุณภาพดี 1 เรื่อง
- สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*
- ผู้ขออาจใช้ตำราหรือหนังสือซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เล่ม และมีคุณภาพดี 1 เล่ม แทนผลงานตาม 4) ถึง 6) ได้

กรณีกำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างจากข้าราชการ : ตำแหน่งรองศาสตราจารย์

การเสนอผลงานทางวิชาการ

ไม่ได้กำหนด (1)

2 วิธี (3)

มหาวิทยาลัย

จำนวนและประเภทของผลงานทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

- วิธีที่ 1 เสนอผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพระดับ “ดี” ขึ้นไป ประกอบด้วยบทความทางวิชาการอย่างน้อย 1 เรื่อง หรือตำราหรือหนังสืออย่างน้อย 1 เล่ม และผลงานทางวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้
- 1.1 งานวิจัยอย่างน้อย 2 เรื่อง
 - 1.2 งานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นอย่างน้อย 1 รายการ
 - 1.3 งานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง และผลงานวิชาการรับใช้สังคมอย่างน้อย 1 เรื่อง
- วิธีที่ 2 งานวิจัยอย่างน้อย 5 เรื่อง ที่มีคุณภาพระดับ “ดีมาก” ขึ้นไปอย่างน้อย 3 เรื่องซึ่งได้รับการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการที่มีชื่ออยู่ในฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
- บทความทางวิชาการต้องได้รับการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการที่มีชื่ออยู่ในฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
- สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*
1. งานวิจัยอย่างน้อย 3 เรื่อง โดยอย่างน้อย 2 เรื่องมีคุณภาพระดับ “ดีมาก” ขึ้นไป และอย่างน้อย 1 เรื่อง มีคุณภาพระดับ “ดี” ขึ้นไป
 2. ตำราหรือหนังสืออย่างน้อย 3 เล่ม โดยอย่างน้อย 2 เล่ม มีคุณภาพระดับ “ดีมาก” ขึ้นไป และอย่างน้อย 1 เล่ม มีคุณภาพระดับ “ดี” ขึ้นไป
- งานวิจัยต้องได้รับการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการที่มีชื่ออยู่ในฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติหรือระดับชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

กรณีกำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างจากข้าราชการ : ตำแหน่งรองศาสตราจารย์

การเสนอขอผลงานทางวิชาการ

ไม่ได้กำหนด (1)

2 วิธี (3)

มหาวิทยาลัย

จำนวนและประเภทของผลงานทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าธนบุรี

วิธีที่ 1 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพดี และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

- 1) ผลงานวิจัย 3 เรื่อง ต้องมีอย่างน้อย 2 เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล Web of Science หรือ Scopus ที่มี Impact Factor หรือ
- 2) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง ต้องมีอย่างน้อย 1 เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล Web of Science หรือ Scopus ที่มี Impact Factor และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 รายการ หรือ
- 3) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง ต้องมีอย่างน้อย 1 เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล Web of Science หรือ Scopus ที่มี Impact Factor และผลงานวิชาการรับใช้สังคม 1 เรื่อง และ
- 4) ตำรา หรือ หนังสือ 1 เล่ม

วิธีที่ 2 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพและปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

- 1) ผลงานวิจัย 3 เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เรื่อง และงานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล Web of Science หรือ Scopus ที่มี Impact Factor หรือ
- 2) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เรื่อง และงานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง ได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล Web of Science หรือ Scopus ที่มี Impact Factor และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นซึ่งมีคุณภาพดี 1 รายการ หรือ
- 3) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เรื่อง และงานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง ได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล Web of Science หรือ Scopus ที่มี Impact Factor และผลงานทางวิชาการรับใช้สังคมซึ่งมีคุณภาพดี 1 เรื่อง

กรณีกำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างจากข้าราชการ : ตำแหน่งรองศาสตราจารย์

การเสนอขอผลงานทางวิชาการ

ไม่ได้กำหนด (1)

2 วิธี (3)

มหาวิทยาลัย

จำนวนและประเภทของผลงานทางวิชาการ

สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

วิธีที่ 1 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพดี และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

- 1) ผลงานวิจัย 3 เรื่อง ต้องมีอย่างน้อย 2 เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับชาติหรือนานาชาติ หรือ
- 2) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง ต้องมีอย่างน้อย 1 เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับชาติหรือนานาชาติ และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 รายการ หรือ
- 3) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง ต้องมีอย่างน้อย 1 เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับชาติหรือนานาชาติ และผลงานวิชาการรับใช้สังคม 1 เรื่อง และ
- 4) ตำรา หรือ หนังสือ 1 เล่ม

วิธีที่ 2 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพดีและมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

- 1) ผลงานวิจัย 3 เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เรื่อง และงานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับชาติหรือนานาชาติ หรือ
- 2) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดีมากทั้ง 2 เรื่อง และงานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับชาติหรือนานาชาติ และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นซึ่งมีคุณภาพดี 1 รายการ หรือ
- 3) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดีมากทั้ง 2 เรื่อง และงานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับชาติหรือนานาชาติ และผลงานวิชาการรับใช้สังคมซึ่งมีคุณภาพดี 1 เรื่อง

ทั้งนี้ การเสนอขอกำหนดตำแหน่งโดยวิธีที่ 2 นั้น ผู้ขออาจใช้ตำราหรือหนังสือ ซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เล่ม และมีคุณภาพดี 1 เล่ม แทนผลงานตาม (1)-(3) ได้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าธนบุรี

กรณีกำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างจากข้าราชการ : ตำแหน่งรองศาสตราจารย์

การเสนอขอผลงานทางวิชาการ	ไม่ได้กำหนด (1)	2 วิธี (3)
--------------------------	-----------------	------------

มหาวิทยาลัย	จำนวนและประเภทของผลงานทางวิชาการ
-------------	----------------------------------

สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์	<p><u>วิธีที่ 1</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ผลงานวิจัย 2 เรื่อง และตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม หรือ ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 รายการ และตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม หรือ ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ผลงานทางวิชาการรับใช้สังคม 1 เรื่อง และตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม <p><u>วิธีที่ 2</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ผลงานวิจัยอย่างน้อย 3 เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เรื่อง และมีคุณภาพดี 1 เรื่อง หรือ ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นซึ่งมีคุณภาพดี 1 รายการ ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เรื่อง และผลงานทางวิชาการรับใช้สังคมซึ่งมีคุณภาพดี 1 เรื่อง <p><u>สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 1 วิธี</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ผลงานวิจัยอย่างน้อย 3 เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เรื่อง และมีคุณภาพดี 1 เรื่อง หรือ ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นซึ่งมีคุณภาพดี 1 รายการ ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เรื่อง และผลงานทางวิชาการรับใช้สังคมซึ่งมีคุณภาพดี 1 เรื่อง <p>บุคลากรผู้ใช้อาจใช้ตำราหรือหนังสือซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เล่ม และมีคุณภาพดี 1 เล่ม แทนผลงานตามข้อ1-3 ได้</p>
----------------------------------	---

กรณีกำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างจากข้าราชการ : ตำแหน่งศาสตราจารย์

การเสนอขอผลงานทางวิชาการ

ไม่ได้กำหนด (1)

2 วิธี (3)

มหาวิทยาลัย

จำนวนและประเภทของผลงานทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

- 1) ผลงานวิจัย 5 เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดีมาก และต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และตำราหรือหนังสือซึ่งมีคุณภาพดีมาก 1 เล่ม หรือ
- 2) ผลงานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดีมาก และต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดีมากและต้องได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม ซึ่งมีคุณภาพดีมาก รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย 5 เรื่อง และตำราหรือหนังสือซึ่งมีคุณภาพดีมาก 1 เล่ม หรือ
- 3) ผลงานวิจัย 5 เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือ
- 4) ผลงานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดีเด่นและต้องได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือผลงานทางวิชาการรับใช้สังคม ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย 5 เรื่อง

กรณีกำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างจากข้าราชการ : ตำแหน่งศาสตราจารย์

การเสนอขอผลงานทางวิชาการ

ไม่ได้กำหนด (1)

2 วิธี (3)

มหาวิทยาลัย1

จำนวนและประเภทของผลงานทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

- 1) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดีมาก และต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 และตำราหรือหนังสือ ซึ่งมีคุณภาพดีมาก 2 เล่ม หรือ
- 2) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดีมาก และต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดีมาก หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย 2 เรื่อง และตำราหรือหนังสือ ซึ่งมีคุณภาพดีมาก 2 เล่ม หรือ
- 3) ผลงานวิจัย 3 เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 หรือ
- 4) ผลงานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 หรือตำราหรือหนังสือ ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น หรือผลงานทางวิชาการรับใช้สังคม ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย 3 เรื่อง หรือ
- 5) ตำราหรือหนังสือ ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น 3 เล่ม

กรณีกำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างจากข้าราชการ : ตำแหน่งศาสตราจารย์

การเสนอขอผลงานทางวิชาการ

ไม่ได้กำหนด (1)

2 วิธี (3)

มหาวิทยาลัย

จำนวนและประเภทของผลงานทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

วิธีที่ 1 ผลงานทางวิชาการมีคุณภาพระดับ “ดีมาก” ขึ้นไป โดยต้องมีตำราหรือหนังสืออย่างน้อย 1 เล่ม และมีผลงานทางวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

1.1 งานวิจัยอย่างน้อย 5 เรื่อง ที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการที่มีชื่ออยู่ในฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

1.2 งานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง ที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการที่มีชื่ออยู่ในฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ ผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย 5 เรื่อง

วิธีที่ 2 ผลงานทางวิชาการมีคุณภาพระดับ “ดีเด่น” และมีผลงานทางวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

2.1 งานวิจัยอย่างน้อย 5 เรื่อง ที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการที่มีชื่ออยู่ในฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

2.2 งานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง ที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการที่มีชื่ออยู่ในฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ ผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย 5 เรื่อง

กรณีกำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างจากข้าราชการ : ตำแหน่งศาสตราจารย์

การเสนอขอผลงานทางวิชาการ	ไม่ได้กำหนด (1)	2 วิธี (3)
มหาวิทยาลัย	จำนวนและประเภทของผลงานทางวิชาการ	
มหาวิทยาลัยมหิดล	<p><i>สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์</i></p> <p><u>วิธีที่ 1</u> ผลงานทางวิชาการมีคุณภาพระดับ “ดีมาก” ขึ้นไป โดยมีตำราหรือหนังสืออย่างน้อย 2 เล่ม และมีผลงานทางวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้</p> <p>1.1 งานวิจัยอย่างน้อย 2 เรื่อง ต้องได้รับการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการที่มีชื่ออยู่ในฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล Thai - Journal Citation Index (TCI) กลุ่ม 1</p> <p>1.2 งานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง ที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการที่มีชื่ออยู่ในฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล Thai - Journal Citation Index (TCI) กลุ่ม 1 และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย 2 เรื่อง</p> <p><u>วิธีที่ 2</u> ผลงานทางวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่งมีคุณภาพระดับ “ดีเด่น” ดังนี้</p> <p>2.1 งานวิจัยอย่างน้อย 3 เรื่อง ที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการที่มีชื่ออยู่ในฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล Thai - Journal Citation Index (TCI) กลุ่ม 1</p> <p>2.2 ตำราหรือหนังสืออย่างน้อย 3 เล่ม</p> <p>2.3 ผลงานทางวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้</p> <p>2.3.1 งานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง ที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการที่มีชื่ออยู่ในฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล Thai - Journal Citation Index (TCI) กลุ่ม 1 และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นหรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมดไม่น้อยกว่า 3 เรื่อง</p> <p>2.3.2 ตำราหรือหนังสืออย่างน้อย 1 เล่ม และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นหรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมดไม่น้อยกว่า 3 เรื่อง</p>	

กรณีกำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างจากข้าราชการ : ตำแหน่งศาสตราจารย์

การเสนอขอผลงานทางวิชาการ

ไม่ได้กำหนด (1)

2 วิธี (3)

มหาวิทยาลัย

จำนวนและประเภทของผลงานทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าธนบุรี

วิธีที่ 1 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพดีมาก และมีปริมาณอย่างน้อยดังต่อไปนี้

- 1) ผลงานวิจัย 5 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ
- 2) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมด อย่างน้อย 5 เรื่อง และ
- 3) ตำรา หรือ หนังสือ 1 เล่ม

วิธีที่ 2 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

- 1) ผลงานวิจัย 5 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ
- 2) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย 5 เรื่อง

กรณีกำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างจากข้าราชการ : ตำแหน่งศาสตราจารย์

การเสนอขอผลงานทางวิชาการ

ไม่ได้กำหนด (1)

2 วิธี (3)

มหาวิทยาลัย

จำนวนและประเภทของผลงานทางวิชาการ

สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

วิธีที่ 1 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพดีมาก และมีปริมาณอย่างน้อยดังต่อไปนี้

- 1) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 หรือ
- 2) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย 2 เรื่อง และ
- 3) ตำรา หรือ หนังสือ 2 เล่ม

วิธีที่ 2 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

- 1) ผลงานวิจัย 3 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 หรือ
- 2) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 หรือตำรา หรือหนังสือ 1 เล่ม และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย 3 เรื่อง หรือ
- 3) ตำรา หรือ หนังสือ 3 เล่ม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าธนบุรี

กรณีกำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างจากข้าราชการ : ตำแหน่งศาสตราจารย์

การเสนอขอผลงานทางวิชาการ

ไม่ได้กำหนด (1)

2 วิธี (3)

มหาวิทยาลัย

จำนวนและประเภทของผลงานทางวิชาการ

สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์

วิธีที่ 1 จะต้องมผลงานทางวิชาการซึ่งมีคุณภาพดีมาก และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

- 1) ผลงานวิจัย 5 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการ ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และ ตาราหรือหนังสือ 1 เล่ม หรือ
- 2) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการ ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นซึ่งต้อง ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือผลงานวิชาการรับใช้ สังคม รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย 5 เรื่อง และ ตาราหรือหนังสือ 1 เล่ม

วิธีที่ 2 จะต้องมผลงานทางวิชาการซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

- 1) ผลงานวิจัย 5 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการ ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ
- 2) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการ ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นซึ่งต้อง ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือผลงานวิชาการรับใช้ สังคม รวมกันทั้งหมด อย่างน้อย 5 เรื่อง

กรณีกำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างจากข้าราชการ : ตำแหน่งศาสตราจารย์

การเสนอขอผลงานทางวิชาการ

ไม่ได้กำหนด (1)

2 วิธี (3)

มหาวิทยาลัย

จำนวนและประเภทของผลงานทางวิชาการ

สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

วิธีที่ 1 จะต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งมีคุณภาพดีมาก และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

- 1) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ ฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 และตำราหรือหนังสือ 2 เล่ม
- 2) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการ ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ ฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย 2 เรื่อง และ ตำราหรือหนังสือ 2 เล่ม

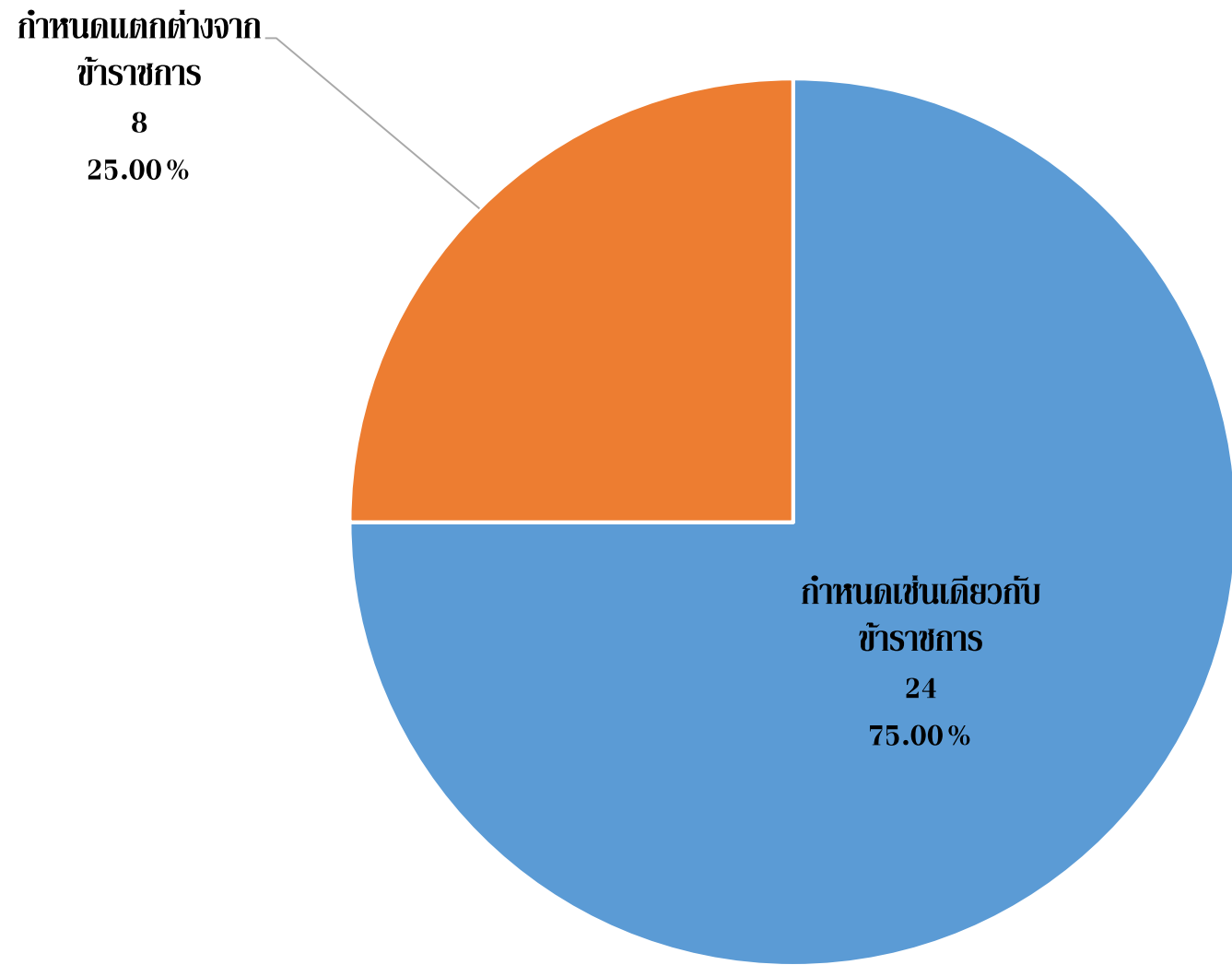
วิธีที่ 2 จะต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

- 1) ผลงานวิจัย 3 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนดหรือ ฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 หรือ
- 2) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนดหรือ ฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 หรือ ตำรา หรือหนังสือ 1 เล่ม และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นหรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมด อย่างน้อย 3 เรื่อง หรือ
- 3) ตำรา หรือ หนังสือ 3 เล่ม

สถาบันบัณฑิต

พัฒนบริหารศาสตร์

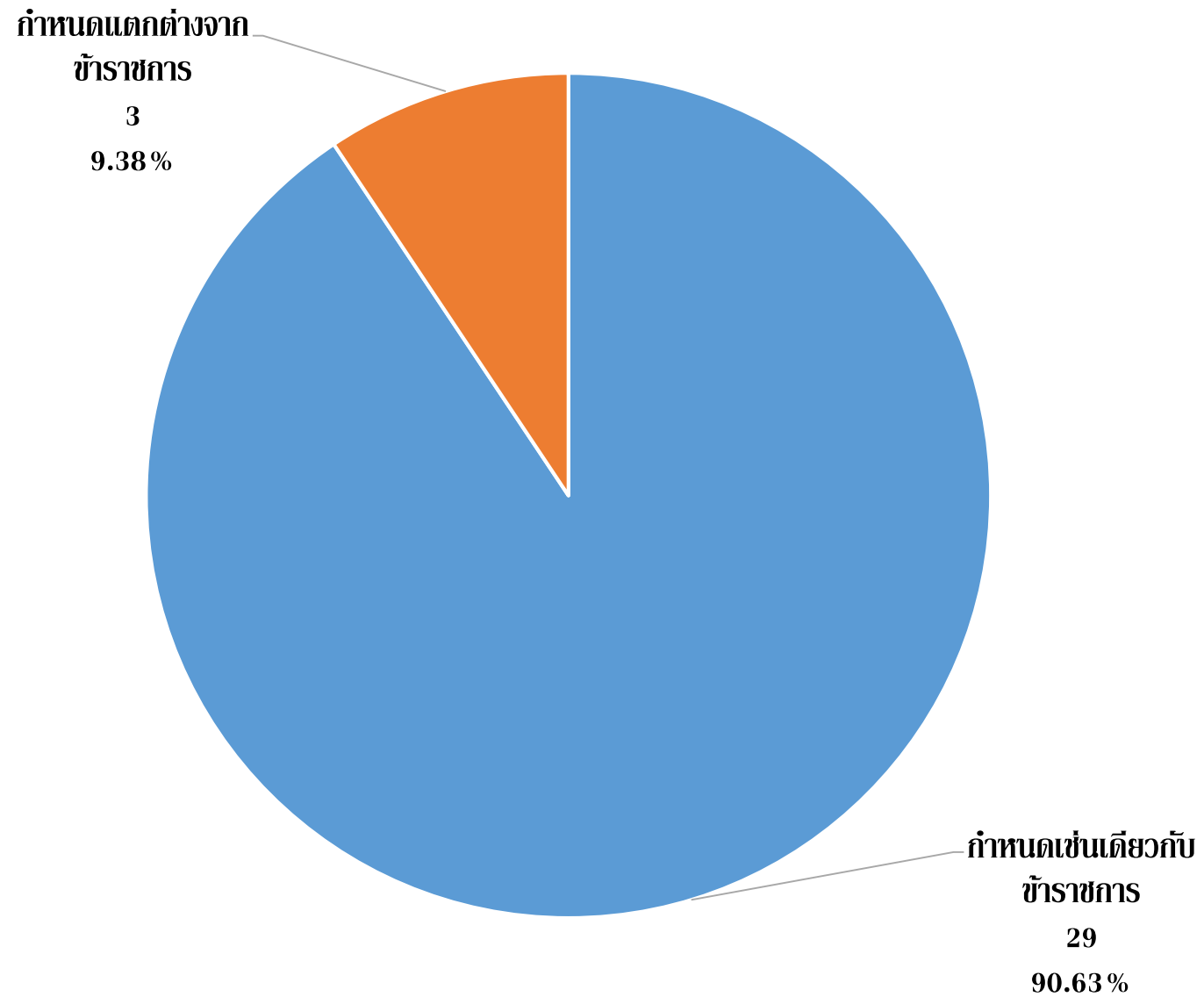
การกำหนดจำนวนของผลงานทางวิชาการ



การกำหนดจำนวนของผลงานทางวิชาการ

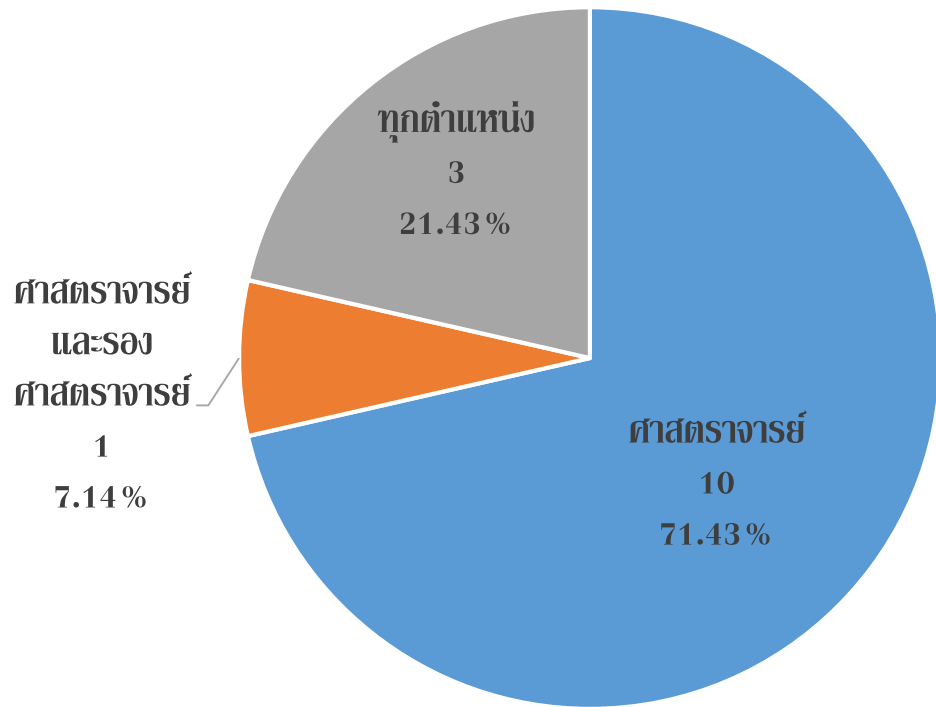
ผลงานทางวิชาการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์
ตำรา			
- จำนวนหน้าแต่งทั้งเล่มคนเดียว	ประมาณ 30 หน้า ไม่น้อยกว่า 100 หน้าขึ้นไป	ประมาณ 50 หน้า ไม่น้อยกว่า 100 หน้าขึ้นไป	ประมาณ 80 หน้า ไม่น้อยกว่า 100 หน้าขึ้นไป และ ครอบคลุม Syllabus
จำนวนเล่ม	1 เล่ม (6 แห่ง)	1 เล่ม (6 แห่ง)	1 เล่ม (6 แห่ง)
- จำนวนหน้าแต่งเป็น book chapter	ประมาณ 30 หน้า ไม่น้อยกว่า 20 หน้า	ประมาณ 50 หน้า ไม่น้อยกว่า 20 หน้า	ประมาณ 80 หน้า ไม่น้อยกว่า 20 หน้า
จำนวนบท	ไม่กำหนด บท 5 บท	ไม่กำหนด บท 5 บท	ไม่กำหนด บท 5 บท
หนังสือ			
- จำนวนหน้าแต่งทั้งเล่มคนเดียว	ประมาณ 30 หน้า ไม่น้อยกว่า 100 หน้า	ประมาณ 50 หน้า ไม่น้อยกว่า 100 หน้า	ประมาณ 80 หน้า ไม่น้อยกว่า 100 หน้า
จำนวนเล่ม	1 เล่ม (5 แห่ง)	1 เล่ม (5 แห่ง)	1 เล่ม (5 แห่ง)
- จำนวนหน้าแต่งเป็น book chapter	ประมาณ 30 หน้า ≤ 80 หน้า ไม่น้อยกว่า 20 หน้า	ประมาณ 50 หน้า ≤ 80 หน้า ไม่น้อยกว่า 20 หน้า	ประมาณ 80 หน้า ≤ 80 หน้า ไม่น้อยกว่า 20 หน้า
จำนวนบท	ไม่กำหนด บท ≤ 5 บท (2 แห่ง)	ไม่กำหนด บท ≤ 5 บท (2 แห่ง)	ไม่กำหนด บท ≤ 5 บท (2 แห่ง)
กรณีศึกษา			
- จำนวนกรณี	ไม่กำหนด กรณี ≤ 5 กรณี (2 แห่ง)	ไม่กำหนด กรณี ≤ 5 กรณี (2 แห่ง)	ไม่กำหนด กรณี ≤ 5 กรณี (2 แห่ง)
- จำนวนหน้า	ไม่กำหนด หน้า ≤ 80 หน้า (2 แห่ง)	ไม่กำหนด หน้า ≤ 80 หน้า (2 แห่ง)	ไม่กำหนด หน้า ≤ 80 หน้า (2 แห่ง)

ลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ

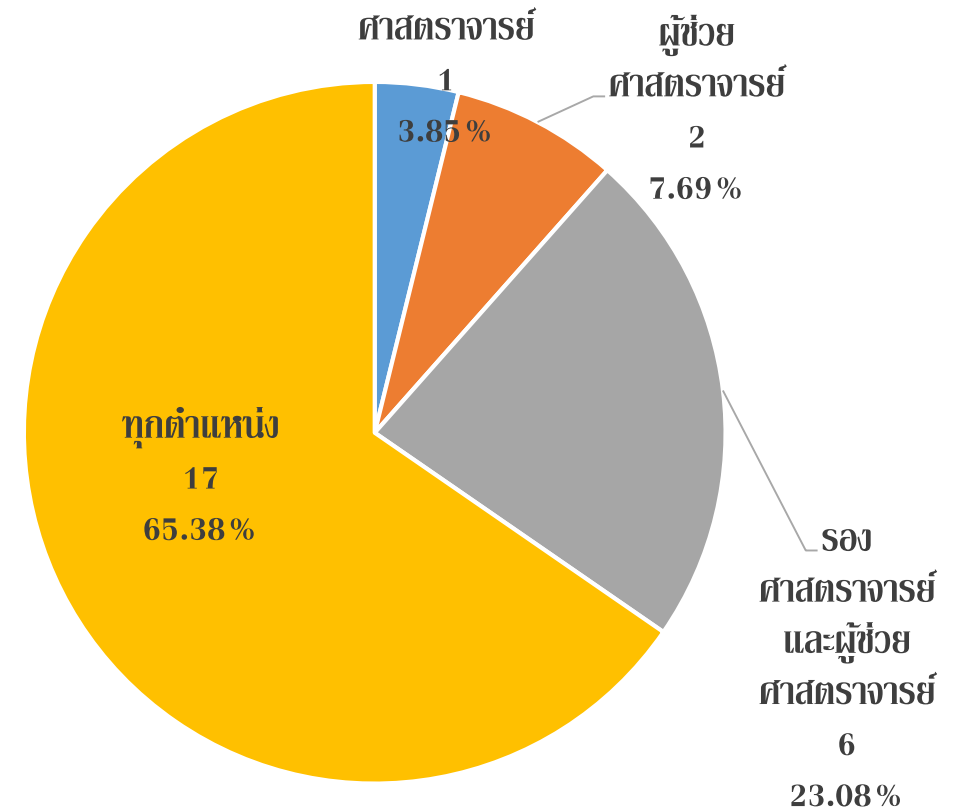


การประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

1. กรณีที่ผลการประเมินเป็นเอกฉันท์ และไม่เป็นเอกฉันท์ (18 แห่ง)

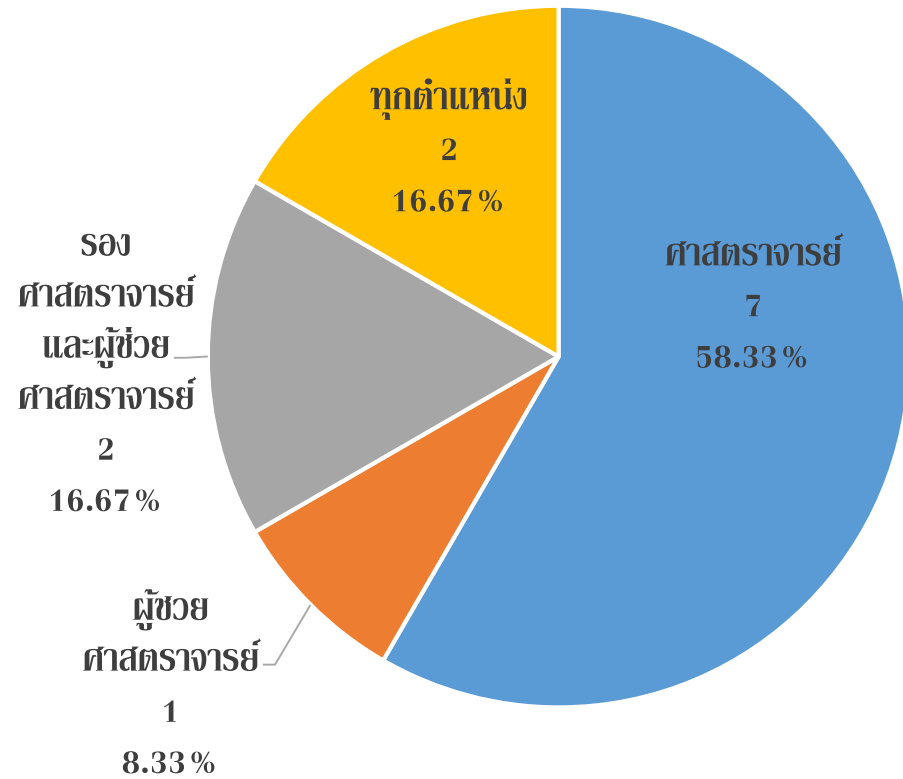


2. กรณีผลการประเมินไม่เป็นเอกฉันท์ (26 แห่ง)

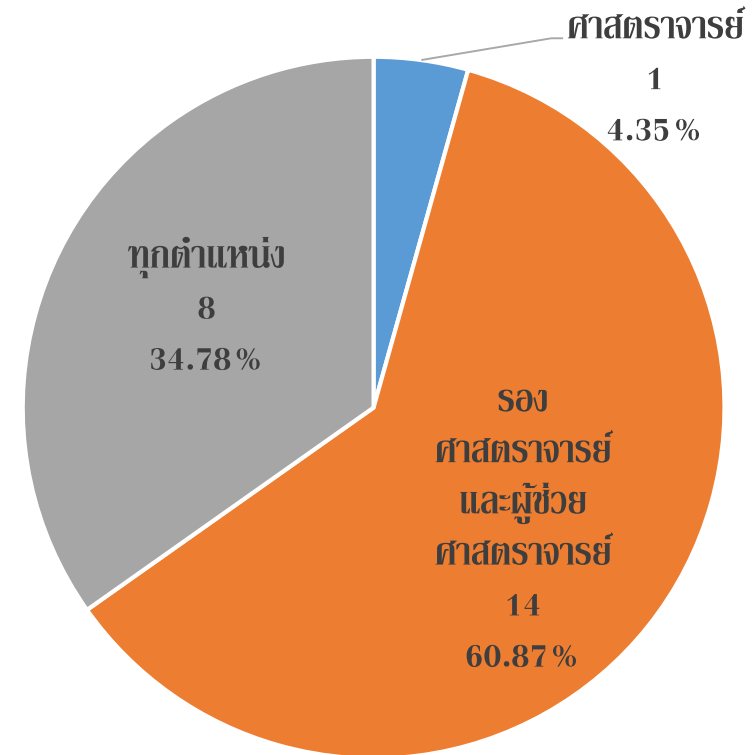


การประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

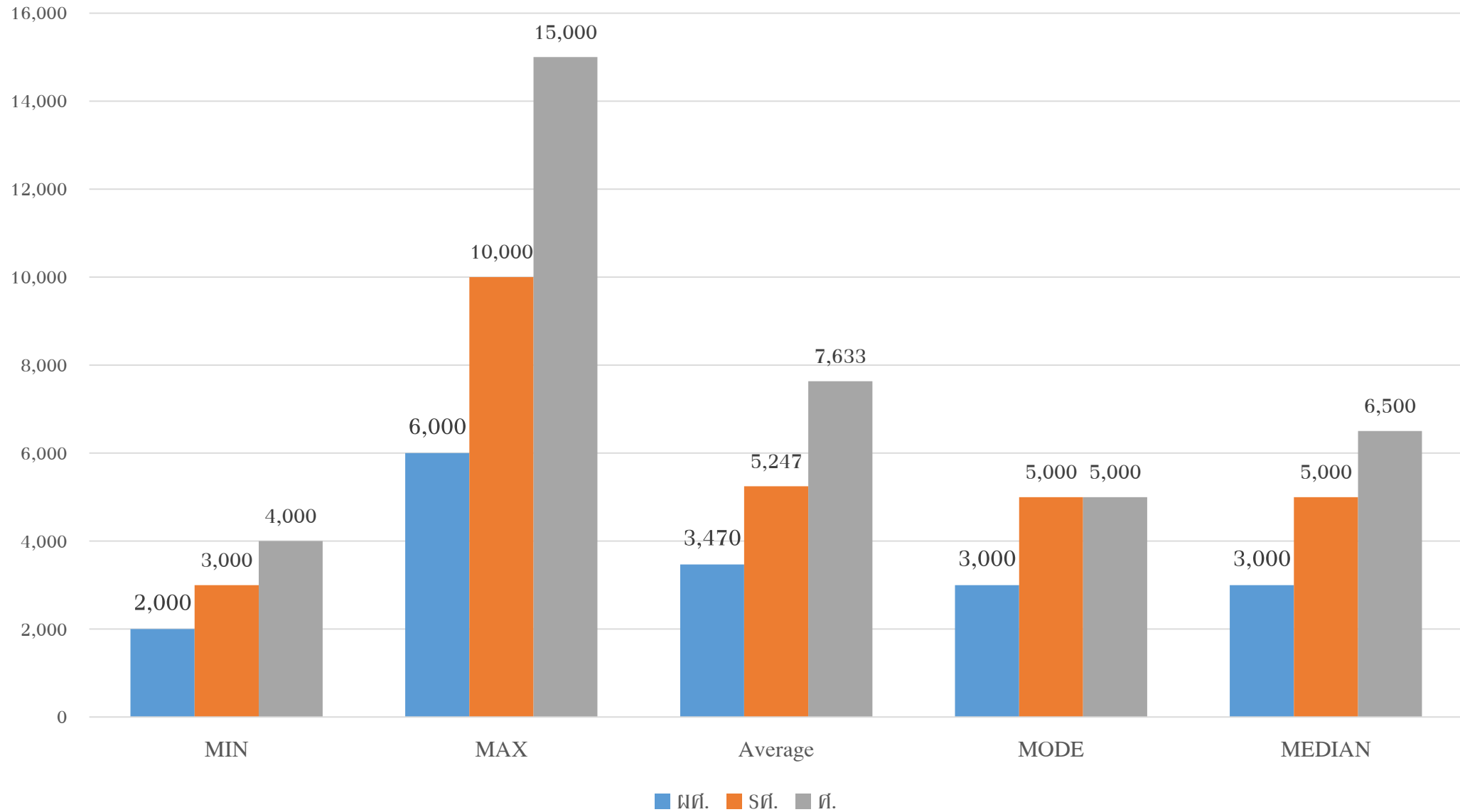
3. กรณีที่ผลการประเมินเป็นเอกฉันท์ (12 แห่ง)



4. ไม่ต้องประชุมกรณีที่ผลการประเมินเป็นเอกฉันท์ (23 แห่ง)



ค่าตอบแทนประเมินผลงานทางวิชาการ



ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ ผลกระทบจากแนวปฏิบัติการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

สาระสำคัญ :

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้กำหนดแนวปฏิบัติการกำหนดกรอบตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งวิชาการ ที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งนั้น

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) พบว่าการดำเนินการเรื่องดังกล่าว สถาบันอุดมศึกษาจะพิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง เมื่อหน่วยงานมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ส่งผลให้หลักการกำหนดกรอบของตำแหน่งถูกทำให้เข้าใจคลาดเคลื่อนไป โดยสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งดำเนินการประเมินค่างานของตำแหน่งเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นไม่ถูกต้อง ซึ่งอาจทำให้ผลการวิเคราะห์และประเมินค่างานไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง และการกำหนดกรอบของตำแหน่งนั้นไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนดแล้วก็ย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งไปแล้วด้วย

ก.พ.อ. จึงได้กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง พร้อมพิจารณาปรับปรุงรูปแบบทะเบียนตำแหน่งและทะเบียนรายชื่อ เพื่อให้สอดคล้องตามแนวทางการดำเนินการที่ ก.พ.อ. กำหนด โดยในกรณีตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน เพื่อจัดทำกรอบของตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีอยู่ทั้งหมด เมื่อสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาอนุมัติกรอบตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งแล้ว ให้สถาบันอุดมศึกษาจัดทำทะเบียนตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (ทบ.๓) ตามรูปแบบที่ ก.พ.อ. กำหนด พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในแนวปฏิบัติฯ ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นในการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะรวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการเรื่องนี้ เพื่อหาแนวทางการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อไป

เอกสารประกอบ : แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

สรุปมติที่ขอ : เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณาให้ความเห็น

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

๕.๑ กำหนดการจัดประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

สาระสำคัญ :

ตามที่ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ตามคำสั่งที่ ๐๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ และเนื่องจากมีมหาวิทยาลัยต่าง ๆ แสดงความประสงค์ขอเข้าร่วมเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่ม เพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มเครือข่าย สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์อันเป็นแนวทางนำสู่การแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ ปชมท. จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลตามคำสั่งที่ ๐๖/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมมีสถาบันอุดมศึกษาที่เข้าร่วมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๗๘ แห่งนี้

อ้างถึงการประชุมเครือข่ายครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบ ให้กำหนดจัดการประชุม จำนวนปีละ ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๒ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ และครั้งที่ ๓ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยที่ผ่านมาได้ดำเนินการจัดประชุมแล้ว ดังนี้

ครั้งที่	วัน / เวลา	เจ้าภาพ/สถานที่
ครั้งที่ ๑/ ๒๕๖๑	วันอังคารที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.	มหาวิทยาลัยมหิดล ห้องประชุมศาสตราจารย์นายแพทย์นิธิ รักษาพลเมือง ชั้น ๕ อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ต. ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม
ครั้งที่ ๒ (๑/๒๕๖๒)	วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ห้องเชียงแสน ชั้น ๓ โรงแรมดวงตะวัน จ.เชียงใหม่
ครั้งที่ ๓ (๒/๒๕๖๒)	วันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๕.๓๐ - ๑๘.๐๐ น.	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ห้องประชุมชลธิ อ่าวนาง วิลล่า รีสอร์ท หาดอ่าวนาง จ.กระบี่

บัดนี้ คณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเสร็จสิ้นแล้ว

ฝ่ายเลขานุการได้ - ร่าง - กำหนดการจัดประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเห็นสมควรกำหนดการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเสนอคณะกรรมการพิจารณาวัน เวลา เจ้าภาพและสถานที่ประชุม ดังนี้

ครั้งที่	วัน / เวลา	เจ้าภาพ/สถานที่
ครั้งที่ ๔ (๓ / ๒๕๖๒)	วันที่ เดือน.....พ.ศ.....	เจ้าภาพ..... สถานที่.....
ครั้งที่ ๕ (๔ / ๒๕๖๒)	วันที่ เดือน.....พ.ศ.....	เจ้าภาพ..... สถานที่.....
ครั้งที่ ๖ (๕ / ๒๕๖๒)	วันที่ เดือน.....พ.ศ.....	เจ้าภาพ..... สถานที่.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาการจัดการประชุม รวมถึงเจ้าภาพและสถานที่จัดประชุม

เอกสารประกอบ : -

สรุปมติที่ขอ : เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณากำหนดการประชุม รวมถึงเจ้าภาพและสถานที่จัดประชุม

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

.....