



ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ครั้งที่ ๒ (๑/๒๕๖๒)

วันพฤหัสบดีที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒

เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องเชียงแสน ชั้น ๓ โรงแรมดวงตะวัน จังหวัดเชียงใหม่

.....

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

- ๑.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๒ เรื่องแจ้งเพื่อทราบจากคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๒.๑ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑ (๑ /๒๕๖๑) เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

- ๓.๑ หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการใหม่ ตามประกาศ ก.พ.อ.ฯ พ.ศ.๒๕๖๐

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- ๔.๑ พิจารณาการดำเนินการจัดทำเว็บไซต์คณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันอุดมศึกษา
- ๔.๒ แนวทางการกำหนดอัตราเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย
- ๔.๓ ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

- ๕.๑ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการจ่ายเงินชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัย

หมายเหตุ :

หลังเสร็จสิ้นการประชุม ขอเรียนเชิญรับประทานอาหารเย็นร่วมกันเวลา ๑๘.๐๐ น.

ณ โรงแรมดวงตะวัน

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๑.๑ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

สาระสำคัญ :

ตามที่ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลตามคำสั่งฉบับที่ ๐๖/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาาร่วมกัน มีองค์ประกอบของคณะกรรมการฯ ดังนี้

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

รวมมีสถาบันอุดมศึกษาที่เข้าร่วมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๗๘ แห่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เอกสารประกอบ : คำสั่งที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ฉบับที่ ๐๖/๒๕๖๑

สรุปมติที่ขอ : เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

.....

.....



คำสั่ง ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.)

ฉบับที่ ๐๖/๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามคำสั่งที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ที่ ๐๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น เนื่องจากมีมหาวิทยาลัยต่าง ๆ แจ้งความประสงค์ขอเข้าร่วมเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มเป็นเครือข่าย สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์อันเป็นแนวทางนำไปสู่การแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ ปชมท.

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๗ (๕) แห่งข้อบังคับที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงให้ยกเลิกคำสั่งที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ที่ ๐๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๑ และแต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|--|------------------|
| ๑. รศ.นพ.ฉันทย์ สุภัทรพันธุ์ | ที่ปรึกษา |
| ๒. นายโอภาส เขียววิชัย | ที่ปรึกษา |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคคล
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือผู้แทน | ที่ปรึกษา |
| ๔. นายเสถียร คามิศักดิ์ | ที่ปรึกษา |
| ๕. นายคมกริช ชนะศรี | ที่ปรึกษา |
| ๖. นางสาวปัทมา จักขุรัตน์ | ที่ปรึกษา |
| ๗. นายเที่ยง จารุมนี | ที่ปรึกษา |
| ๘. นางสาวสมจิตต์ มหัทธนนท์ | ที่ปรึกษา |
| ๙. นางจริยา ปัญญา | ประธานคณะกรรมการ |

ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทนจากสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ

- | | |
|---|---------|
| ๑๐. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | กรรมการ |
| ๑๑. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ | กรรมการ |
| ๑๒. มหาวิทยาลัยขอนแก่น | กรรมการ |
| ๑๓. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ | กรรมการ |
| ๑๔. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี | กรรมการ |



- ๒ -

๑๕. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	กรรมการ
๑๖. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	กรรมการ
๑๗. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	กรรมการ
๑๘. มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	กรรมการ
๑๙. มหาวิทยาลัยบูรพา	กรรมการ
๒๐. มหาวิทยาลัยพะเยา	กรรมการ
๒๑. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	กรรมการ
๒๒. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	กรรมการ
๒๓. มหาวิทยาลัยมหิดล	กรรมการ
๒๔. มหาวิทยาลัยแม่โจ้	กรรมการ
๒๕. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง	กรรมการ
๒๖. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	กรรมการ
๒๗. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	กรรมการ
๒๘. มหาวิทยาลัยศิลปากร	กรรมการ
๒๙. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	กรรมการ
๓๐. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	กรรมการ
๓๑. วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ์	กรรมการ
๓๒. สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา	กรรมการ
๓๓. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	กรรมการ
๓๔. สถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬาภรณ์	กรรมการ
๓๕. สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	กรรมการ
<u>ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทนจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ</u>	
๓๖. มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์	กรรมการ
๓๗. มหาวิทยาลัยนครพนม	กรรมการ
๓๘. มหาวิทยาลัยนเรศวร	กรรมการ
๓๙. มหาวิทยาลัยรามคำแหง	กรรมการ
๔๐. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	กรรมการ
๔๑. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	กรรมการ
๔๒. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	กรรมการ
๔๓. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	กรรมการ



- ๓ -

๔๔.	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	กรรมการ
๔๕.	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ	กรรมการ
๔๖.	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	กรรมการ
๔๗.	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	กรรมการ
๔๘.	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	กรรมการ
๔๙.	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	กรรมการ
๕๐.	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	กรรมการ
๕๑.	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	กรรมการ
๕๒.	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	กรรมการ
๕๓.	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	กรรมการ
๕๔.	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	กรรมการ
๕๕.	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	กรรมการ
๕๖.	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	กรรมการ
๕๗.	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	กรรมการ
๕๘.	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	กรรมการ
๕๙.	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	กรรมการ
๖๐.	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	กรรมการ
๖๑.	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	กรรมการ
๖๒.	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	กรรมการ
๖๓.	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	กรรมการ
๖๔.	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด	กรรมการ
๖๕.	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์	กรรมการ
๖๖.	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี	กรรมการ
๖๗.	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	กรรมการ
๖๘.	มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย	กรรมการ
๖๙.	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์	กรรมการ
๗๐.	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	กรรมการ
๗๑.	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	กรรมการ
๗๒.	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	กรรมการ
๗๓.	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	กรรมการ



- ๔ -

๗๔.	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	กรรมการ
๗๕.	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	กรรมการ
๗๖.	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง	กรรมการ
๗๗.	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี	กรรมการ
๗๘.	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์	กรรมการ
๗๙.	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	กรรมการ
๘๐.	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	กรรมการ
๘๑.	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	กรรมการ
๘๒.	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	กรรมการ
๘๓.	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	กรรมการ
๘๔.	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์	กรรมการ
๘๕.	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	กรรมการ
๘๖.	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	กรรมการ
๘๗.	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	กรรมการ
๘๘.	นางสาวปิยนุช รัตนกุล	กรรมการและเลขานุการ
๘๙.	นางสาวนันทกร ประจุกสิลาป	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๙๐.	นางสาวภาววรรณ พันธุ์ไพโรจน์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายคมกริช ชนะศรี)

ประธานที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง
มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ชุดที่ ๒๐

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๑.๒ เรื่องแจ้งเพื่อทราบจากคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

สาระสำคัญ :

ตามที่มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับที่ ๐๖ / ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้มีโอกาสในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกัน ดังนั้น เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารของคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา จึงเสนอให้คณะกรรมการเครือข่าย ฯ แจ้งประชาสัมพันธ์ข่าวสารหรือการดำเนินการต่าง ๆ รวมทั้งรับฟังปัญหาอุปสรรค หรือข้อเสนอแนะในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา เพื่อนำมาหารือแลกเปลี่ยน หาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม อันจะเป็นประโยชน์กับสมาชิกเครือข่ายในการปฏิบัติงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เอกสารประกอบ : -

สรุปมติที่ขอ : เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑

สาระสำคัญ :

ตามที่การประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์เกียรติคุณ นที รักษ์พลเมือง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ได้เสร็จสิ้นไปแล้วนั้น

ฝ่ายเลขานุการที่ประชุม ฯ ได้จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๑ เรียบร้อยแล้ว ดังรายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุม

เอกสารประกอบ : รายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑

สรุปมติที่ขอ : เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณารับรองรายงาน - การประชุม ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

.....

.....

รายงานการประชุม
คณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑

วันอังคารที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๖.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์เกียรติคุณนที รัชทรัพย์เมือง ชั้น ๕ สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

ผู้มาประชุม

- | | |
|--|--|
| ๑. รศ.นพ.ฉันทย์ สุภัทรพันธุ์ | ที่ปรึกษา |
| ๒. นายโอกาส เขียววิชัย | ที่ปรึกษา |
| ๓. นายเสถียร คามิศักดิ์ | ที่ปรึกษา |
| ๔. น.ส.สมจิตต์ มหัทธนนท์ | ที่ปรึกษา |
| ๕. นางจรรยา 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. นางสุภารัตน์ ผดุง
(ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล) | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
กรรมการ |
| ๑๐. น.ส.สมัญญา พิมพาลัย
(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 ชลุดคง
(รักษาการแทนผู้อำนวยการกองทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
กรรมการ
๑๖. น.ส.สุนารี พงษ์เจีย
(นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ แทนหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล) มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
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. นายวรุฑ 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) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
กรรมการ
๓๐. นางพนมศรี เลิศศุภวิทย์นภา
(รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
กรรมการ
๓๑. นายสาธิต ยินดีพิธ
(ผู้ช่วยเลขาธิการจุฬาราชมนตรีด้านทรัพยากรบุคคล) วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ์
กรรมการ
๓๒. นายณัฐวุฒิ เลี่ยมสุวรรณ
(ผู้อำนวยการสำนักงานสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา) สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา
กรรมการ
๓๓. นางปัทมา ลังไวย
(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 ประจุกิลป์
(นักทรัพยากรบุคคล) มหาวิทยาลัยมหิดล
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๓๙. น.ส.ภาวรรณ พันธุ์ไพโรจน์
(ผู้จัดการศูนย์บริหารงานทั่วไปและบริหารวิชาการ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

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

ผู้เข้าร่วมประชุม

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

๑๒. น.ส.ศรีกมล พรมงษ์
(นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ) มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
๑๓. น.ส.เนาวรัตน์ ดรณศรี
(ผู้อำนวยการกองแผนงาน และรักษาการแทนผู้อำนวยการกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๔. นางสาววรรณ แสงอุไร
(บุคลากร) มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๕. น.ส.มณีนีมีชญ์ เซษฐ์สกุลวิจิตร
(รองผู้อำนวยการกองกลาง) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๑๖. น.ส.ธิติกาญจน์ พงษ์ธีรภัทร์
(หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์งานบุคคล) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๑๗. นายปิยชน โปธารมย์
(หัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล) มหาวิทยาลัยมหิดล
๑๘. นายเทวัญ คงพิพัฒน์กุล
(หัวหน้างานบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์) มหาวิทยาลัยมหิดล
๑๙. นางเกศินี ชาวนา
(หัวหน้างานสร้างเสริมศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) มหาวิทยาลัยมหิดล
๒๐. น.ส.ธัญชนก ชื่นเชื่อม
(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) สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา
๒๘. นายไพศาล สุนทรนนท์
(นักบริหารทรัพยากรบุคคล) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
๒๙. นายปภาณภณ ปังภรภูรินทร์
(บุคลากร ชำนาญการพิเศษ) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ก่อนเข้าระเบียบวาระการประชุม ประธานได้กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมประชุม และได้เรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ ธันย์ 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 สร้างสัมพันธภาพที่ดี ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์นำไปสู่การแก้ปัญหาาร่วมกัน เกิดการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ ปชมท. จึงได้ออก คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายฯ ประกอบด้วยที่ปรึกษากรรมการ จำนวน ๘ ท่าน ผู้อำนวยการด้านบริ การทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทนจากสถาบันอุดมศึกษา จำนวน ๓๕ สถาบัน โดย นางจริยา ปัญญา ผู้อำนวยการ กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นประธานคณะกรรมการ รายละเอียดดังเอกสารประกอบวาระ การประชุม ๑.๑

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

นอกจากนี้ ผู้แทนจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และมหาวิทยาลัย วิทยาลัยลักษณะได้แจ้งความประสงค์ขอเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการเครือข่าย 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 ที่ประชุมจึง
ได้ร่วมกันพิจารณาบทบาทหน้าที่ โครงสร้างกรรมการ และการบริหารจัดการเครือข่าย เพื่อเป็นแนวทางการ
ดำเนินงานของคณะกรรมการต่อไป

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ดังนี้

๑. กำหนดบทบาทหน้าที่คณะกรรมการฯ ประกอบด้วย ๑) เสนอแนวทางการดำเนินการ
ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา ๒) หาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา และ ๓) จัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การ
ปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากรบุคคล และอื่น ๆ ในกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา

๒. โครงสร้างกรรมการเครือข่าย ประกอบด้วยที่ปรึกษา คณะกรรมการเครือข่ายใน
ตำแหน่งผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทนจากสถาบันอุดมศึกษา ที่สมัครใจเข้าร่วมเป็น
คณะกรรมการ

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

๔. กำหนดให้มีการประชุมวิชาการ ประชุมคณะกรรมการเครือข่าย โดยคณะกรรมการ
เครือข่ายฯ หมุนเวียนเป็นเจ้าภาพจัดประชุม ปีงบประมาณละ ๓ ครั้ง

๕. การดำเนินการจัดประชุมวิชาการ เป็นการประชุมวิชาการแบบเก็บค่าลงทะเบียนในนาม
ปชมท. เพื่อให้หน่วยงานสามารถนำไปเสร็จไปเบิกจ่ายจากหน่วยงานต้นสังกัดได้ เมื่อสิ้นสุดโครงการแล้วหากมี
รายรับมากกว่ารายจ่าย ให้แบ่งส่วนหนึ่งเข้า ปชมท. อีกส่วนหนึ่งเข้ากองทุนเครือข่ายฯ หากมีรายจ่าย
มากกว่ารายรับ ให้เป็นความรับผิดชอบของเจ้าภาพจัดประชุม

๖. การบริหารจัดการเครือข่าย นอกจากการประชุมแล้ว จะใช้ Website, Email และ Line มาช่วยดำเนินการ

๔.๒ กำหนดการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การดำเนินการของคณะกรรมการเครือข่ายเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์อันเป็นแนวทางนำไปสู่การแก้ปัญหาาร่วมกัน ซึ่งในการประชุมครั้งที่ผ่านมามีมติให้จัดประชุมคณะกรรมการเครือข่ายฯ ปีงบประมาณละ ๓ ครั้ง ซึ่งได้จัดประชุมวันนี้เป็นครั้งที่ ๑ วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ศาสตราจารย์นายแพทย์นิธิ รักษพลเมือง ชั้น ๕ อาคารสำนักงานอธิการบดี จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา กำหนดการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายฯ ในครั้งต่อไป

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเห็นชอบจัดการประชุม ดังนี้

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

๒. จัดประชุมครั้งที่ ๓ ในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๒ เป็นการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายฯ โดยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี เป็นเจ้าภาพจัดประชุม สำหรับการประชุมในครั้งนี้ คณะกรรมการเครือข่ายฯ จะเข้าร่วมงานกิจกรรม “การแข่งขันกีฬาบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ครั้งที่ ๓๘” (วันที่ ๒๔-๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒) ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ 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 ทองกัลยา

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 และสอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๖๑ ข้อ ๗ การกำหนดวัน เวลาทำงานปกติ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดงานประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด แต่อิการบดอาจกำหนดวัน 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 จะต้องมีการการปฏิบัติงานในช่วงเช้ามามากแล้วไม่น้อยกว่า 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 โดยหน่วยงานที่สามารถใช้สวัสดิการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น 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 และพนักงานมหาวิทยาลัยชื่อส่วนงาน 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 จึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสวัสดิการรักษายาบาล พบว่า การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการรักษายาบาล ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ไม่มีการเบิกจ่ายคิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕๒ และมีค่าเฉลี่ยการเบิกจ่ายเป็นจำนวนเงิน ๑๑,๒๖๐.๙๕ บาท/คน/ปี

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

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 ค่ารักษายาบาล 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. ค่ารักษายาบาลโรงพยาบาลเอกชนหรือรัฐบาลหรือของมหาวิทยาลัยมหิดล
๔. ทันตกรรมทุกประเภท
๕. ตรวจสุขภาพหรือค่าฉีดวัคซีน
๖. จัดซื้อแว่นสายตาและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง /ทำ LASIC

๗. ค่ายหรืออุปกรณ์ทางการแพทย์ (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 ซึ่งเบิกจากเงินกองทุนที่มาจากการเปลี่ยนสภาพร้อยละ 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 ขอเชิญเข้าร่วมโครงการประชุมวิชาการเครือข่ายพัฒนาระบบงานบริหารและธุรการ ครั้งที่ ๗ เรื่อง "Digital Transformation" ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑ ณ กรีนนิมมาน ซีเอ็มยู เรสซิเดนซ์ จังหวัดเชียงใหม่ จึงขอเรียนเชิญผู้สนใจเข้าร่วมประชุมและประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงาน

มติที่ประชุม รับทราบ

๕.๓ แนะนำวารสารมหิตล R2R E-JOURNAL เป็นวารสาร ที่รับบทความวิชาการและบทความวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ตีพิมพ์ปีละ ๒ ครั้ง ในเดือนมิถุนายน และ ธันวาคม สามารถส่งบทความ ตรวจสอบสถานะ และลงทะเบียนผ่านระบบ Online ได้ สนใจสมัครเป็นสมาชิกได้ที่ <http://www.r2r.mahidol.ac.th/>

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.



(น.ส.ภาวรรณ พันธุ์ไพโรจน์)
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
ผู้บันทึกการประชุม



(นางจิริยา ปัญญา)
ประธานกรรมการ
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

๓.๑ หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการใหม่ ตามประกาศ ก.พ.อ.๑

พ.ศ. ๒๕๖๐

สาระสำคัญ :

สืบเนื่องจากการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑ (๑ /๒๕๖๑) เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ที่ประชุมได้มีการอภิปรายถึงแนวทางการดำเนินการตามประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทาง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และมีการสำรวจข้อมูลการดำเนินการขอแต่งตั้ง บุคคล (ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย) ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ตาม หลักเกณฑ์เดิมก่อนประกาศ ก.พ.อ. มีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๒ รวมทั้งแนวโน้มการ ดำเนินการแก้ไขหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ.ฉบับใหม่

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

สำหรับกรณีของมหาวิทยาลัยมหิดลขอรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินการออกข้อบังคับ มหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ.๒๕๖๑ ซึ่งเป็นการยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการสอนในการขอแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการพ.ศ.๒๕๕๔ ทั้งนี้สภามหาวิทยาลัยมหิดล ในการประชุมครั้งที่ ๕๓๙ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒ เป็นต้นไปแล้วนั้น

จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อทราบและรายงานความ คืบหน้าแนวทางการดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. ๒๕๖๐ ของแต่ละมหาวิทยาลัย

เอกสารประกอบ :

-

สรุปมติที่ขอ : เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อทราบและรายงาน ความคืบหน้าแนวทางการดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ ตาม ประกาศ ก.พ.อ.๑ พ.ศ.๒๕๖๐ ของแต่ละมหาวิทยาลัย

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

**๔.๑ พิจารณาการดำเนินการจัดทำเว็บไซต์คณะกรรมการเครือข่ายบริหาร
ทรัพยากรบุคคล สถาบันอุดมศึกษา**

สาระสำคัญ :

ด้วยฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำเว็บไซต์
คณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันอุดมศึกษา โดยกำหนด URL :
<https://op.mahidol.ac.th/hr/hruniversity/> เพื่อเป็นช่องทางหนึ่งในการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร
และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นการดำเนินการจัดทำเว็บไซต์คณะกรรมการเครือข่าย
บริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้การดำเนินการจัดทำเว็บไซต์เป็นประโยชน์
และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

เอกสารประกอบ : Presentation Website คณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
สถาบันอุดมศึกษา (นำเสนอในที่ประชุม)

สรุปมติที่ขอ : เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณาให้ความเห็น

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๒ แนวทางการกำหนดอัตราเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย

สาระสำคัญ :

อ้างถึงการประชุมคณะกรรมการระบบบุคลากร ที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (ทอมก.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับมอบหมายจากที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ให้ทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการระบบบุคลากร ทอมก. และฝ่ายเลขานุการ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยดำเนินการสำรวจข้อมูลด้านเงินเดือน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ และสัญญาจ้าง ประจำปี ๒๕๕๘ ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ร่วมเป็นคณะกรรมการ โดยการสำรวจข้อมูลขึ้นอยู่กับความสมัครใจแลกเปลี่ยนข้อมูล และจะใช้รหัส U1 – Uxx แทนชื่อสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ได้จัดทำเป็นรายงานการสำรวจข้อมูลด้านเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และสัญญาจ้าง ประจำปี ๒๕๕๘ เผยแพร่ให้กับมหาวิทยาลัยที่ร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลแล้วนั้น (ปรากฏตัวอย่างรายงาน ฯ ในเอกสารประกอบ ๔.๒.๑)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการสำรวจการกำหนดอัตราเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย ตาม – ร่าง – แบบสำรวจเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ฯ (เอกสารประกอบ ๔.๒.๒) เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

เอกสารประกอบ :

- ๔.๒.๑ ตัวอย่างรายงานการสำรวจข้อมูลด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และสัญญาจ้าง ประจำปี ๒๕๕๘ (รายละเอียดนำเสนอในที่ประชุม)
- ๔.๒.๒ – ร่าง – แบบสำรวจเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยสถาบันอุดมศึกษา (รายละเอียดนำเสนอในที่ประชุม)

สรุปมติที่ขอ : เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็น

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๓ ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน

สาระสำคัญ :

การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไว้อย่างชัดเจนเป็นเครื่องมือหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนสร้างสรรค์ผลงาน หรือพัฒนาและปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นคนเก่ง มีความเชี่ยวชาญ ขำนาญในงานที่รับผิดชอบ จะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างยั่งยืน

สำหรับกรณีมหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า แบ่งเป็นกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มสนับสนุนวิชาการ กลุ่มสนับสนุนทั่วไป (ระดับปฏิบัติการ) และกลุ่มสนับสนุนทั่วไป (ระดับช่วยปฏิบัติการ) ซึ่งเมื่อผ่านการพิจารณาและกลั่นกรองจากคณะกรรมการของส่วนงาน และคณะกรรมการประเมินของมหาวิทยาลัยในเรื่อง ภาระงาน ค่าของงาน ลักษณะงาน ความเหมาะสม ความรู้ ความสามารถ ปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพของงานในหน้าที่ สมรรถนะ และผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการแล้ว จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ (กรณีตำแหน่งช่วยปฏิบัติการคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี) ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ทั้งนี้ผลงานที่สามารถใช้ในการเสนอขอตำแหน่ง ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงาน งานวิเคราะห์ / สังเคราะห์ บทความทางวิชาการ ผลงานวิจัย เอกสารประกอบการบรรยาย และผลงานในลักษณะอื่น ๆ นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมหิดลได้จัดทำวารสารมหิดล R2R E-Journal ซึ่งเป็นวารสารที่รับบทความวิชาการ และบทความวิจัยเพื่อสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนจากสถาบันอุดมศึกษาสามารถนำผลงานไปเผยแพร่ได้

เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาบางแห่ง อาจยังไม่ได้กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนหรือกำหนดไว้ไว้แตกต่างกัน จึงเสนอให้มีการสอบถามแนวทางการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายสนับสนุน (เอกสารประกอบวาระ ๔.๓) เพื่อเป็นการกระตุ้นให้มีการดำเนินงานอันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

เอกสารประกอบ : แบบสอบถามแนวทางการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายสนับสนุน (รายละเอียดนำเสนอในที่ประชุม)

สรุปมติที่ขอ : เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อโปรดพิจารณา
ให้ความเห็นและให้ข้อมูล

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

๕.๑ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการจ่ายเงินชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัย

สาระสำคัญ :

ด้วยปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหลายแห่ง ได้เปลี่ยนสถานภาพที่เป็นส่วนราชการไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และได้กำหนดให้มีการจ่ายเงินชดเชยกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยไว้แล้ว และจากรายงานการสำรวจข้อมูลด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และสัญญาจ้าง ประจำปี ๒๕๕๘ (อ้างถึงในวาระ ๔.๒) พบว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐส่วนใหญ่กำหนดอัตราเงินชดเชยไว้สอดคล้องกับอัตราเงินชดเชยที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑

เนื่องจากสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ได้ผ่านร่างแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานเพิ่มค่าชดเชยสำหรับลูกจ้างที่มีอายุงานครบ ๒๐ ปี ขึ้นไป ให้ได้รับค่าชดเชยในอัตราใหม่เป็น ๔๐๐ วัน ส่วนค่าชดเชยในช่วงอายุงานอื่นๆ ยังคงเดิมนั้น

ในกรณีของมหาวิทยาลัยมหิดล ได้กำหนดแนวทางการจ่ายเงินชดเชยเมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกรณี ดังนี้

๑. ถูกสั่งให้ออกเหตุไม่ผ่านการทดลองงาน ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมาย / มาตรฐาน ไปรับราชการทหาร
๒. เกษียณอายุงาน
๓. ครบกำหนดระยะเวลาการจ้างงานตามสัญญา (สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗)
๔. ถูกสั่งให้ออกเหตุทุกพลาภาพ มีลักษณะต้องห้าม ยุบเลิกส่วนงาน ต้องคำพิพากษาถึงที่สุด ให้ลงโทษจำคุก ถูกลงโทษทางวินัย
๕. เสียชีวิต

ทั้งนี้ได้กำหนดอัตราเงินชดเชยไว้ ดังนี้

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ข้อมูล ข้อคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการจ่ายเงิน
ชดเชยของพนักงานมหาวิทยาลัยของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รวมการสำรวจเรื่องแนวทางการจ่ายเงิน
ชดเชยไว้ในแบบสำรวจเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษา (เอกสารประกอบ
วาระ ๔.๒) แล้ว เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
ต่อไป

เอกสารประกอบ : -

สรุปมติที่ขอ : เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อให้ข้อมูล ข้อคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการ
จ่ายเงินชดเชยพนักงานมหาวิทยาลัยของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อ
บุคลากรของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

.....

.....