



รายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ครั้งที่ ๑ (๑/๒๕๖๕)

5

วันอังคารที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๕

เวลา ๐๙.๓๐- ๑๒.๐๐ น.

รูปแบบออนไลน์ ผ่านระบบ Zoom Meeting

.....

10 ผู้มาประชุม

- | | | |
|----|---|---------------------------------------|
| ๑. | นายเรวัต รัตนกาญจน์ | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
| | (ประธานที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) | ที่ปรึกษา |
| ๒. | น.ส.ปัทมา จักษุรัตน์ | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| | (เลขานุการสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม) | ที่ปรึกษา |
| 15 | ๓. นางจริยา ปัญญา | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| | (ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล) | ประธานคณะกรรมการ |
| | ๔. น.ส.นุชรา ปานกรด | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| | (ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์) | กรรมการ |
| | ๕. นายสถิตย์ แก้วบุตรดา | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 20 | (ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล) | กรรมการ |
| | ๖. นางอังคณา กันธิยะ | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| | (ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล) | กรรมการ |
| | ๗. น.ส.สมัญญา พิมพ์าลัย | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก |
| | (ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล) | กรรมการ |
| 25 | ๘. น.ส.ภาวิณี ชูწყัย | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ |
| | (ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล) | กรรมการ |

	๙. นางสาววิมลวรรณ แสงอุไร (ผู้อำนวยการกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)	มหาวิทยาลัยบูรพา กรรมการ
	๑๐. นายสมทบ เหล็กสิงห์ (ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่)	มหาวิทยาลัยพะเยา กรรมการ
5	๑๑. พระมหาสาธิต เมธีจรรยาภรณ์ (ผู้อำนวยการกองกลาง)	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กรรมการ
	๑๒. น.ส.ปราณี ทาสีลา (ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย กรรมการ
	๑๓. นายพิสิฐ วงศ์วัฒนากุล (รักษาการผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล)	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรรมการ
10	๑๔. นางบุษยมาศ แสงเงิน (ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล)	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม กรรมการ
	๑๕. นายพงษ์ภควัตร บุญพา ศรีบุญเรือง (รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล)	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี กรรมการ
15	๑๖. นายวรวิฑูร เหล็กหมื่นไวย (ผู้อำนวยการส่วนทรัพยากรบุคคล)	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรรมการ
	๑๗. นายสิทธิศักดิ์ สมบัติยานุชิต (ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กรรมการ
	๑๘. น.ส.สุวิมล แมตสอง (ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล)	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต กรรมการ
20	๑๙. นางพนมศรี เลิศศุภวิทย์นภา (รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่)	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี กรรมการ
	๒๐. น.ส.ปิยนุช รัตน์กุล (หัวหน้างานยุทธศาสตร์และพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล)	มหาวิทยาลัยมหิดล กรรมการและเลขานุการ
25	๒๑. น.ส.นัทกร ประจุกุศล (นักทรัพยากรบุคคล)	มหาวิทยาลัยมหิดล กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
	๒๒. น.ส.ภาวรรณ พันธุ์ไพโรจน์ (ผู้จัดการศูนย์บริหารงานทั่วไปและบริหารวิชาการ)	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๒. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
๓. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมพระนครเหนือ
- 5 ๔. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
๕. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
๖. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๗. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๘. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
- 10 ๙. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
๑๐. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยศิลปากร
๑๑. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ์
๑๒. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา
๑๓. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 15 ๑๔. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน สถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬาภรณ์
๑๕. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย
๑๖. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
๑๗. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยนครพนม
๑๘. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยนเรศวร
- 20 ๑๙. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยรามคำแหง
๒๐. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
๒๑. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
๒๒. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
๒๓. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- 25 ๒๔. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
๒๕. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

- ๕๓. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
- ๕๔. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- ๕๕. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- ๕๖. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
- 5 ๕๗. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ๕๘. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- ๕๙. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- ๖๐. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
- ๖๑. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

10

ผู้เข้าร่วมประชุม

- ๑. อาจารย์ ดร.จิรศักดิ์ บางท่าไม้ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
(ประธานที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย)
- ๒. นางวนิดา พิลาชัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
15 (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ)
- ๓. นายสิทธิพงษ์ เดชาอนันตพงษ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
(หัวหน้างานพัฒนาและฝึกอบรม)
- ๔. น.ส.ณัฐชลิวรรณ วงศ์ธีรนาถ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(หัวหน้ากลุ่มภารกิจสิทธิประโยชน์)
- 20 ๕. น.ส.ธมลวรรณ สร้อยนาค จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(พนักงานมหาวิทยาลัย)
- ๖. นายภัคพล วงษ์เกลียวเรียน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(เจ้าหน้าที่บุคคล)
- ๗. น.ส.มลชา พิทักษ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
25 (เจ้าหน้าที่สำนักงาน)
- ๘. นางสุกัญญา ศรีจิตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(ผู้อำนวยการฝ่ายสิทธิประโยชน์และการดูแลทรัพยากรมนุษย์)

	๙. นายชัชพล กุลโพธิสุวรรณ (ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
	๑๐. ว่าที่ร.ต.ณัฐกร ศศิธร (นักจัดการงานทั่วไป)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
5	๑๑. น.ส.นฤมล สุขเสาร์ (นักจัดการงานทั่วไป)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
	๑๒. น.ส.ประกายเพชร ปัญโญ (นักจัดการงานทั่วไป)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
10	๑๓. น.ส.พิราวรณีย์ สำเภาลอย (หัวหน้างานกองทุนและสวัสดิการ)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
	๑๔. น.ส.เมธิญา สีโรรส (นักจัดการงานทั่วไป)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
	๑๕. นางอัจฉรา เพ็งกาญจน์ (หัวหน้างานกำหนดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
15	๑๖. น.ส.อัจฉรีย์ สมวงศ์ (นักจัดการงานทั่วไป)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
	๑๗. นางปวีณา บินสะอาด (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป)	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
20	๑๘. นางสมพิศ บุญแก้ว (หัวหน้างานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์)	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
	๑๙. ผศ.พงศ์พัทธ์ มังคละคีรี (อาจารย์)	มหาวิทยาลัยนครพนม
	๒๐. น.ส.ณัฐนันท์ วัฒนะกุล (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
25	๒๑. น.ส.จิรพัชร ยอดช่วย (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยบูรพา
	๒๒. น.ส.ณัฐณิชา มีสิทธิ์ (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยบูรพา

๒๓. น.ส.ระวีวรรณ สุนทรส
(บุคลากร ชำนาญการ) มหาวิทยาลัยบูรพา
๒๔. นางสุภาภร คำเสียง
(บุคลากร ชำนาญการ) มหาวิทยาลัยบูรพา
- 5 ๒๕. น.ส.ณภาส์ณัฐ พิมพิราลัย
(นักทรัพยากรบุคคล) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒๖. น.ส.มณีนมัญช์ เซษฐ์สกุลวิจิตร
(รองผู้อำนวยการกองกลาง) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒๗. น.ส.นงนารถ เพชรสม
(รองอธิการบดี) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- 10 ๒๘. น.ส.วิธิดา มานะพงศ์พันธ์
(นักทรัพยากรบุคคล) มหาวิทยาลัยมหิดล
๒๙. น.ส.สุมาลี แสงสว่าง
(นักทรัพยากรบุคคล) มหาวิทยาลัยมหิดล
- 15 ๓๐. น.ส.สุวิมล งามผิว
(นักทรัพยากรบุคคล) มหาวิทยาลัยมหิดล
๓๑. นายสุวีเรศ วงษ์ทองดี
(หัวหน้างานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์) มหาวิทยาลัยมหิดล
๓๒. น.ส.ภัคจิรา วิจิตร
(นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ) มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- 20 ๓๓. นายรัตติกาล ณวิชัย
(นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ) มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๓๔. นายสุชาติ จันทร์แก้ว
(นักทรัพยากรบุคคล) มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- 25 ๓๕. น.ส.สุธิดา นะภีใจ
(นักวิชาการศึกษา) มหาวิทยาลัยแม่โจ้
๓๖. นางอรทัย ใจป้อ
(ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีวิทยาลัยบริหารศาสตร์) มหาวิทยาลัยแม่โจ้

	๓๗. น.ส.วิภาวรรณ คำใส (รักษาการแทนหัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคลากร)	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
	๓๘. นายเทพพิภพ สุขสว่างกุล (หัวหน้างานสื่อสารองค์กร)	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5	๓๙. นายสุเมธ ถาวร (กรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน)	มหาวิทยาลัยศิลปากร
	๔๐. นางสุนันทา แก้วเจริญ (หัวหน้างานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
	๔๑. นางนวพร หอมจันทร์ (รักษาการแทนหัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
10	๔๒. นายศิริวัฒน์ จันทร์ตรี (นักวิทยาศาสตร์)	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
	๔๓. น.ส.ชญชิตา สวัสดิ์พันธ์ (บุคลากร ชำนาญการพิเศษ)	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
15	๔๔. นางชวนพิศ อันพิมพ์ (บุคลากร ชำนาญการ)	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
	๔๕. นายนรินทร์ บุญพรหมณ์ (คณบดีคณะเกษตรศาสตร์)	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
	๔๖. นางยุวดี แสนสีดา (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป)	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
20	๔๗. น.ส.สิริรัตน์ วงษ์ทอง (บุคลากร ชำนาญการ)	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
	๔๘. นายอภิชาติ ธรรมแสง (บุคลากร ชำนาญการพิเศษ)	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
25	๔๙. นายสหราช จันทร์ต๊ะ (หัวหน้าหน่วยทรัพยากรบุคคล)	สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย
	๕๐. นายนพดล บุญเดช (หัวหน้ากลุ่มงานบริหารกลาง)	สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

	๕๑. นายโรจน์ศักดิ์ งามผิว (นักวิชาการศึกษา)	สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน
	๕๒. น.ส.พันธุ์ทิพย์ ทรัพย์ผลไทย (นักวิชาการศึกษา)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
5	๕๓. น.ส.วริษฐกัญย์ ทองดี (นักวิชาการศึกษา)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
	๕๔. น.ส.วัลลภา พรพิรุณ (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
10	๕๕. นายคทายุทธ ชื่นชม (บุคลากร ชำนาญการ)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
	๕๖. นางปิ่นธัญ พรธรรษา (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
	๕๗. นายวุฒิชัย มาลัยวงษ์ (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
15	๕๘. นายมานัต รัตน์เนนย์ (รักษาการหัวหน้างานทะเบียนประวัติและสิทธิประโยชน์)	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
	๕๙. นางสาวชล พูลพงษ์ (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
20	๖๐. นายอัครา แก้วแสง (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
	๖๑. น.ส.พลินตา โมสกุล (หัวหน้าสำนักงาน สำนักวิทยบริการฯ)	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
	๖๒. นายณัฐพัฒน์ มั่งชม (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
25	๖๓. นางสุพรรณณี อนุกุล (บุคลากร ชำนาญการ)	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
	๖๔. น.ส.ทิพย์รัสมิภา เจิตสกุล (บุคลากร ชำนาญการ)	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

๖๕. นางธัญสุดา ภูดวงจิตร
(บุคลากร)

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

๖๖. ว่าที่ร้อยตรีจิรัฐ พิพิมพ์สาร
(บุคลากรชำนาญการ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

5

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

นางจรียา ปัญญา ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล ประธานเครือข่ายฯ กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมประชุม และได้แจ้งความเป็นมาของการจัดตั้งเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลที่ประกอบไปด้วยผู้บริหารระดับผู้อำนวยการและผูปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลจากมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างโอกาสในการ
10 แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์อันเป็นแนวทางนำไปสู่การแก้ปัญหาพร้อมกันให้สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพ

นายเรวัตม รัตนกาญจน์ ประธานที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมประชุม ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งที่ประชุม ปชมท. ได้ผลักดันให้เกิดเครือข่ายบุคลากรสายสนับสนุนในหลาย ๆ เครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงาน
15 แนวคิดต่าง ๆ และความก้าวหน้าของแต่ละมหาวิทยาลัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์นำไปสู่การขับเคลื่อน ผลักดัน สร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างเครือข่ายทั่วประเทศ

อาจารย์ ดร.จิรศักดิ์ บางท่าไม้ ประธานที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) ได้กล่าวต้อนรับเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล และได้แจ้งที่ประชุมว่า ปอมท. กำลังรวบรวม
ข้อมูลสวัสดิการในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลให้กับมหาวิทยาลัยใช้ประโยชน์ต่อไป ทั้งนี้ ปอมท. ยินดีให้
20 ความช่วยเหลือตามบทบาทหน้าที่ของ ปอมท. เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยต่อไป

วาระที่ ๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๑.๑ ประกาศที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย
เรื่อง การจัดตั้งและการดำเนินงานของเครือข่าย
25

ตามที่ ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ได้ออกประกาศที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย เรื่อง การจัดตั้งและการดำเนินงานของเครือข่าย เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินงานของ ปชมท. ด้านเครือข่าย
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

30 ๑. วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่าย

๒. ผู้มีอำนาจในการตั้งเครือข่าย
๓. องค์ประกอบของคณะกรรมการเครือข่าย ไม่น้อยกว่า ๘ คน
๔. การได้มาซึ่งประธานเครือข่าย
๕. วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการเครือข่าย
๖. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเครือข่าย

5

สำหรับการจัดประชุม ในครั้งนี้ ยังคงเป็นไปตามประกาศฉบับเดิม และจะมีการเปลี่ยนแปลงตามประกาศที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย เรื่องการจัดตั้งและการดำเนินงานของเครือข่ายปชมท. ฉบับใหม่ ในการประชุมครั้งต่อไป

10

ที่ประชุมรับทราบ

๑.๒ เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มเติม

15

ตามคำสั่งที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ที่ ๐๖/๒๕๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์อันเป็นแนวทางนำไปสู่การแก้ปัญหาาร่วมกันเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ ปชมท. โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วย ที่ปรึกษากรรมการ จำนวน ๘ ท่าน ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นประธานคณะกรรมการ และสถาบันอุดมศึกษาที่เข้าร่วมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๗๘ แห่ง (สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ จำนวน ๒๗ แห่ง และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน ๕๑ แห่ง) นั้น

20

เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปด้วยความต่อเนื่อง และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาาร่วมกันฝ่ายเลขานุการจึงขอเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มเติม ดังนี้

25

- | | | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|-----------|
| ๑. นายเรวัต รัตนกาญจน์ | ประธาน ปชมท. ชุดที่ ๒๑ | ที่ปรึกษา |
| ๒. ศาสตราจารย์ นายแพทย์วชิร คชการ | รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ที่ปรึกษา |
| | มหาวิทยาลัยมหิดล | |

30

ทั้งนี้จะเสนอประธาน ปชมท. เพื่อลงนามต่อไป

ที่ประชุมรับทราบ

วาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๔ (๓ /๒๕๖๒) วันอังคารที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๒

5 ตามที่ได้มีการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๔ (๓ /๒๕๖๕) เมื่อวันอังคารที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ – ๑๗.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสารสิน อาคารสิริคุณากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งฝ่ายเลขานุการที่ประชุม ฯ ได้จัดทำรายงานการประชุมเรียบร้อยแล้วและได้เวียนรับรองรายงานการประชุมแล้วนั้น ไม่มีการแก้ไข จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณารับรองรายงานการประชุม

10 **มติที่ประชุม** รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๔ (๓ /๒๕๖๕)

วาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย

15 การบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการดึงดูดบุคลากรที่เป็น Generation ใหม่ ๆ ให้อยากร่วมงานกับองค์กร และเป็นการรักษาบุคลากรภายในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข อันจะส่งผลให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องจนเกิดสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

20 ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษามีบุคลากรที่เป็น Generation ใหม่ ๆ เข้ามาปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น สถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาหรือปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยมหิดล จึงร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เพื่อเป็นประโยชน์ในการดำเนินการสวัสดิการและ

25 สิทธิประโยชน์ในสถาบันอุดมศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

นายสิทธิศักดิ์ สมบัติยานุชิต ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แจ้งในที่ประชุมให้ทราบว่า มหาวิทยาลัยมีความประสงค์ต้องการให้บุคลากรได้พัฒนาและมีความก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กับมหาวิทยาลัยจึงได้ขับเคลื่อนการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรมาอย่างต่อเนื่อง

นางสุนันทา แก้วเจริญ บุคลากรชำนาญการ หัวหน้างานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้แจ้งต่อที่ประชุมว่า มหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ โดยค่านึงถึงวัตถุประสงค์หลัก ได้แก่ ๑) เพื่อจูงใจให้คนดีคนเก่งเข้ามาทำงาน ๒) เพื่อช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระของบุคลากร ๓) เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและธำรงรักษาบุคลากร ๔) เพื่อกระตุ้นให้คนทำงานเต็มศักยภาพ และ ๕) เพื่อให้บุคลากรมีความสะดวกสบายในการทำงาน จึงได้จัดสวัสดิการให้กับบุคลากร ดังนี้

๑. ด้านการทำงาน

๑.๑ การยกย่องเชิดชูเกียรติ (บุคลากรดีเด่น)

- เครื่องราชอิสริยาภรณ์
- การคัดเลือกอาจารย์ ตัวอย่างและผลงานดีเด่น
- 10 - การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น
- การเชิดชูเกียรติคุณบุคลากรที่รับราชการนาน (มากกว่า ๒๐ ปี)
- ศิษย์เก่าดีเด่นมหาวิทยาลัยต่าง ๆ
- การส่งบุคลากรเข้ารับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก

๑.๒ การลา ๑๔ ประเภท

๑.๓ การลงเวลาปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น

๑.๔ การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง

๑.๕ การเข้าร่วมชมรมต่าง ๆ ซึ่งกำกับดูแลโดยสโมสร

๒. ด้านสุขภาพ เน้นการดูแลรักษาและการป้องกัน มีดังนี้

๒.๑ กองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย

สำหรับตนเอง

- ขยายสิทธิให้ญาติสายตรง เข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลสงขลานครินทร์
- ค่ารักษาผู้ป่วยนอกตรวจสุขภาพ ๑,๕๐๐ บาท/ ๒๐ ครั้ง/ปี
- ค่ารักษาพยาบาลวงเงิน ๒๐,๐๐๐ บาท/ปี สะสมได้ ๔๐% จากเงินคงเหลือ ไม่เกิน ๒๕๐,๐๐๐ บาท (เบิกใช้ได้ตลอดหลังเกษียณ)
- 25 - Co-pay อุปกรณ์ทางการแพทย์ ส่วนลดเกินสิทธิ ๕๐% วงเงินไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท
- ทูพพลภาพและต้องออกจากงานช่วยเหลือ ๒๐๐,๐๐๐ บาท
- ค่าเล่าเรียนบุตรตามระเบียบกระทรวงการคลัง

สำหรับญาติสายตรง (พ่อแม่ บุตร คู่สมรส)

- ค่ารักษาพยาบาลวงเงิน ๒๐,๐๐๐ บาท/ปี สะสมได้ ๔๐% จากเงินคงเหลือ ไม่เกิน ๒๕๐,๐๐๐ บาท
- 30 - ส่วนลดเกินสิทธิ ๓๐% ของค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในวงเงินไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท

- ค่าเล่าเรียนบุตรตามระเบียบกระทรวงการคลัง

หมายเหตุ

- 5
- ๑) ค่ารักษาพยาบาล (รวมคลอดบุตร อุดฟัน ถอนฟัน รักษาโรคฟัน ผ่าฟันคุด ชุด หินปูน)
- ๒) ใช้ใบรับรองแพทย์ ยกเว้นโรงพยาบาลรัฐ
- ๓)สวัสดิการยี่ตัก My choices วงเงิน ๓,๐๐๐ บาท (ค่าเวชภัณฑ์ ค่าสมาชิกในการ ใช้บริการสนามกีฬาและค่าฝึกฝน ค่าอุปกรณ์ดูแลสุขภาพและการออกกำลังกาย และ ค่าอุปกรณ์ประกอบการทำงาน (สวัสดิการนี้มาจากเงินเหลือจากค่ารักษาพยาบาล ๒๐,๐๐๐ บาท)
- 10
- ๒.๒ กองทุนพนักงานเงินรายได้ (มหาวิทยาลัยสมทบ ๓๐ ล้านบาท ส่วนงานสมทบ ๒-๗%)
- ค่ารักษาพยาบาล ๕,๐๐๐ บาท เฉพาะตนเอง
 - ค่าเล่าเรียนบุตรได้ตามระเบียบกระทรวงการคลัง
 - เงินชดเชยได้ตามข้อบังคับพนักงานมหาวิทยาลัย
- ๒.๓ การประกันสุขภาพและการประกันอุบัติเหตุกลุ่ม
- 15
- ๑) การประกันสุขภาพกลุ่ม (แผนหลัก)
- ใช้เงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยให้กับสมาชิกกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยทุกคน
 - เบี้ยประกันรายปี ๕๕๐ บาท/ปี (ใช้เงินกองทุน)
 - เน้นค่ารักษากรณีผู้ป่วยในค่าห้อง ค่าผ่าตัด ไม่เน้นผู้ป่วยนอกเพราะใช้เงินกองทุนเบิกได้ (๒๐,๐๐๐ บาท)
- 20
- ไม่ต้องแถลงผลตรวจสุขภาพ และมีผลคุ้มครองวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
 - ไม่เน้นประกันชีวิตและ OPD
- ๒) การประกันสุขภาพกลุ่ม (แผนสมัครใจ)
- พนักงานและคู่สมรสอายุระหว่าง ๑๕-๖๕ ปี จ่ายเอง
- 25
- บุตรอายุ ๑๔ วัน – ๑๘ ปี และขยายถึง ๒๓ ปี หากยังศึกษาอยู่
 - บิดา มารดา อายุไม่เกิน ๗๐ ปี
 - เน้นค่ารักษาผู้ป่วยในค่าห้อง ค่าผ่าตัด เบิกจากประกันได้ ๙๐% ต้องแถลงผลตรวจสุขภาพ
- 30
- รายละเอียดเบี้ยประกันและสิทธิประโยชน์ ดังนี้

ผลประโยชน์	แผนหลัก	แผนสมัครใจ
ค่าเบี้ยประกันตนเอง / คู่สมรส บุตร/ บิดา มารดา	๕๕๐ บาท	๔,๓๐๓ /๔,๒๙๘ /๖,๔๕๓ บาท
มีผลคุ้มครอง	๑ ต.ค.๖๔ – ๓๐ ก.ย. ๖๕	๑ ต.ค.๖๔ – ๓๐ ก.ย. ๖๕
ค่าห้อง ค่าอาหารและค่าบริการพยาบาล (ต่อวัน)	๕๐๐ บาท	๓,๐๐๐ บาท
ค่าห้อง ICU (สูงสุด ๗ วัน)	๑,๐๐๐ บาท	๖,๐๐๐ บาท
ค่ารักษาพยาบาลอื่น ๆ	๕,๐๐๐ บาท	๕๐,๐๐๐ บาท
ค่าผ่าตัด (จ่ายตามจริง)	๕,๐๐๐ บาท	๕๐,๐๐๐ บาท
ค่าเยี่ยมของแพทย์ในโรงพยาบาล (๑ ครั้ง/วัน)	๓๕๐ บาท	๒,๐๐๐ บาท
ค่ารถพยาบาล	๕๐๐ บาท	๓,๐๐๐ บาท
ค่ารักษาพยาบาลกรณีฉุกเฉิน	๑,๐๐๐ บาท	๘,๐๐๐ บาท

๒.๔ การประกันอุบัติเหตุกลุ่มร่วมกับนักศึกษา เบี้ยประกัน ๑๗๙ บาท มีความคุ้มครอง ดังนี้

ข้อตกลงการคุ้มครอง	จำนวนเงินเอาประกัน
๑. เสียชีวิตหรือทุพพลภาพถาวร (อบ.๒)	๑๖๐,๐๐๐ บาท
๒. ค่าปลงศพ	๔๐,๐๐๐ บาท
๓. ค่ารักษาพยาบาลต่ออุบัติเหตุแต่ละครั้ง	๒๐,๐๐๐ บาท
๔. ค่าเคลื่อนย้ายเพื่อการรักษาการส่งศพ	๕,๐๐๐ บาท
๕. ค่าเบี้ยประกัน	๑๗๙ บาท

๒.๕ ตรวจสุขภาพประจำปี ๑,๕๐๐ บาท

5 ๒.๖ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ขยายสิทธิให้ผู้เกษียณอายุ ผู้ลาออกและญาติสายตรงมาเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลได้ทั้งสิทธิประกันสังคมและสิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

๒.๗ ลดหย่อนส่วนเกินสิทธิให้บุคลากรมหาวิทยาลัยและญาติสายตรง (ตนเอง ๕๐% ญาติสายตรง ๓๐%)

10 ๒.๘ ช่องทางพิเศษบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เข้ารับการรักษาเบื้องต้นที่คลินิกปฐมภูมิก่อนแล้วส่งต่อเฉพาะทาง

๒.๙ สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กรณีเป็นผู้ป่วยในจ่ายคืนละ ๒๐๐ บาท ไม่เกิน ๗ คืน สูงสุดไม่เกิน ๑,๔๐๐ บาท

๓. ด้านการเงิน

15 ๓.๑ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

เงินสะสมของสมาชิกรวมกับเงินสมทบที่มหาวิทยาลัยรวมกับดอกผลจากบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนไทยพาณิชย์และบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนทหารไทย มีหลักการจ่ายเงินสมทบ ดังนี้

อายุสมาชิก	อัตราเงินสะสม (ร้อยละ)	อัตราเงินสมทบ (ร้อยละ)
ไม่เกิน ๒ ปี	๓ -๑๕	๓
ครบ ๒ ปี หรือมากกว่า แต่ไม่ครบ ๕ ปี	๓	๓
	๔ -๑๕	๔
ครบ ๕ ปี หรือมากกว่า	๓	๓
	๔	๔
	๕ -๑๕	๕ (ใช้เงินงบคลัง)

การคืนเงินลงทุน

- 5
- สะสมต่ำกว่า ๒ ปี ได้เฉพาะวงเงินที่ตนเองสะสม
 - สะสมครบ ๒ ปี ไม่ครบ ๒ ปี ได้วงเงินที่ตนเองสะสม กับเงินสมทบ ๕๐%
 - สะสมครบ ๔ ปีขึ้นไป ได้วงเงินคืน ๑๐๐%

สัดส่วนโครงสร้างแผนการลงทุน แบ่งเป็น SCB และ TMB ในสัดส่วนเท่ากัน และให้บุคลากรสามารถเลือกแผนลงทุน ได้ ดังนี้

โครงสร้างแผนการลงทุน เฉพาะส่วนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



แผนการลงทุน	นโยบายการลงทุน				
	ตราสารหนี้	ตราสารทุนในประเทศ	ตราสารทุนต่างประเทศ		ตราสารทางเลือก กองทุนสังหาร, REIT, กองทุนโครงสร้างพื้นฐาน
	PVDMPPFI	PVDMPEQ	PVDSP500	PVDMFPOP	PVDMFAI
1	100%	-	-	-	-
2	90%	10%	-	-	-
3	80%	20%	-	-	-
4	60%	40%	-	-	-
5	30%	70%	-	-	-
6	-	100%	-	-	-
7	30%	กรรมการกองทุนที่พิจารณากำหนดสัดส่วน			-
8	-	กรรมการกองทุนที่พิจารณากำหนดสัดส่วน			-
DIY	xx%	xx%	xx%	XX%	≤15%*

หมายเหตุ *

* เป็นนโยบายการลงทุนในกลุ่มสินทรัพย์ทางเลือก Alternative Investment (AI) ลงทุนได้ไม่เกิน 15% ของ NAV

โครงสร้างนโยบาย/แผนการลงทุน
ประกอบด้วย 8 แผนการลงทุน และแบบ DIY



พิจารณานโยบายและสัดส่วนการลงทุน แผน 7 และ แผน 8

นโยบาย	แผน 1	แผน 2	แผน 3	แผน 4	แผน 5	แผน 6	แผน 7	แผน 8	DIY
ตราสารนี้ สำหรับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	100%	90%	80%	60%	30%	-	30%	-	สมาชิกเลือกผสม สัดส่วนการลงทุน ด้วยตนเอง (ภายใต้กรอบที่ คณะกรรมการ กองทุนกำหนด)*
SET50 (ตราสารไทย)	-	10%	20%	40%	70%	100%	70% (คณะกรรมการ กองทุน พิจารณา กำหนด สัดส่วน)	100% (คณะกรรมการ กองทุน พิจารณา กำหนด สัดส่วน)	
US 500 Equity Index (ตราสารต่างประเทศ)	-	-	-	-	-	-			
Global Quality Growth (ตราสารต่างประเทศ)	-	-	-	-	-	-			
Asia Active Equity (ตราสารต่างประเทศ)	-	-	-	-	-	-	-	-	
หรือเพอร์ดี แอนด์ อิน ฟราสตรัคเจอร์ อินคัม พลัส เฟล็กซ์เบิล (ตราสารทางเลือก)	-	-	-	-	-	-	-	-	
นโยบายต่างประเทศอื่น ๆ (คณะกรรมการกองทุน พิจารณาคัดเลือก)	-	-	-	-	-	-	-	-	

๓.๒ เงินชดเชย เมื่อเกษียณอายุ หรือลาออกตอนอายุ ๕๕ ปี หรือถึงแก่กรรมจะได้เงิน
ชดเชย ตามอัตราเงินเดือนสุดท้าย

- | | | |
|----|----------------------------|--|
| 5 | ครบ ๑๒๐ วัน แต่ไม่ครบ ๑ ปี | ได้เท่ากับเงินเดือน |
| | ครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี | ได้ ๓ เดือน |
| | ครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี | ได้ ๖ เดือน |
| | ครบ ๖ ปี แต่ไม่ครบ ๑๐ ปี | ได้ ๘ เดือน |
| | ครบ ๑๐ ปี แต่ไม่ครบ ๒๐ ปี | ได้ ๑๐ เดือน |
| 10 | ครบ ๒๐ ปี ขึ้นไป | ได้ ๑๔ เดือน (สูงกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด) |

๓.๓ สวัสดิการเงินกู้ยืม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ๕ วิทยาเขต
อัตราดอกเบี้ย ร้อยละ ๐.๒๕

- | | |
|----|---|
| 15 | <ul style="list-style-type: none"> - เงินกู้เพื่อซื้อคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์วงเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท - เงินกู้เพื่อการรักษาพยาบาลวงเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท - เงินกู้แรกเข้าค่าเล่าเรียนบุตรในส่วนที่เกิน จ่ายตามจริง - เงินกู้เพื่อการศึกษาของตนเอง จ่ายตามจริง - เงินกู้เพื่อซื้อวัสดุอุปกรณ์การศึกษาของบุตร คนละ ๕,๐๐๐ บาท (ไม่จำกัดจำนวนบุตร) |
|----|---|

อัตราดอกเบี้ยร้อยละ ๒

- | | |
|----|--|
| 20 | <ul style="list-style-type: none"> - เงินกู้เพื่อซ่อมแซมที่อยู่อาศัย วงเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท - เงินกู้เพื่อซื้อหรือซ่อมแซมยานพาหนะ วงเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท - เงินกู้เพื่อสุขภาพะ การออกกำลัง วงเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท |
|----|--|

- เงินกู้เพื่อประกอบกิจกรรมด้านวัฒนธรรม วงเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท (เช่น แต่งงาน งานบวช งานศพ)
- เงินกู้เพื่อซื้อประกันชีวิต วงเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท

สวัสดิการเงินยืมที่ไม่มีดอกเบี้ย

- 5
- เงินยืมเพื่อตัดชุดราชการ วงเงิน ๖,๐๐๐ บาท
 - เงินยืมเพื่อตัดชุดครูย ๑๐,๐๐๐ บาท

สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยตกลงกับหน่วยงานภายนอก

๑) สวัสดิการเพื่อลดรายจ่าย

- 10
- สิ้นเชื้อที่อยู่อาศัยอัตราดอกเบี้ยพิเศษ
 - ธนาคารกรุงเทพ
 - ธนาคารกรุงไทย
 - ธนาคารอาคารสงเคราะห์
 - ธนาคารอิสลาม

๒) กองทุนประกันสังคม ได้รับประโยชน์ทดแทน ๗ กรณี

- 15
- กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
 - กรณีตาย
 - กรณีสงเคราะห์บุตร
 - กรณีว่างงาน
 - กรณีทุพพลภาพ
- 20
- กรณีคลอดบุตร
 - กรณีชราภาพ

๓) กองทุนเงินทดแทน มหาวิทยาลัยจ่ายฝ่ายเดียว

- 25
- ค่ารักษาพยาบาลได้รับเงินตามจ่ายจริงไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ บาท/๑ ครั้ง หากเจ็บรุนแรงหรือเรื้อรัง ๑๐๐,๐๐๐ - ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท
 - ต้องให้คณะกรรมการแพทย์พิจารณา คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนเห็นชอบ
 - ค่าทดแทนรายเดือนร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันและไม่เกิน ๑๒,๐๐๐ บาทต่อเดือน
 - ค่าทำศพจำนวน ๑๐๐ เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน

30 ๔. การดูแลผู้เกษียณอายุ

- จัดทัศนศึกษาต่างประเทศ วงเงิน ๓๐,๐๐๐ บาท (มหาวิทยาลัย ๑๕,๐๐๐ บาท ส่วนงาน

๑๕,๐๐๐ บาท)

- จัดงานสวดวันเกษียณอายุพร้อมมอบของที่ระลึกเป็นทองคำ (ทองคำแท่ง ๑ บาท)
- ชมรมรักษ์ มอ. มหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณปีละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท มอบหมายให้ชมรมเพื่อสร้างความเชื่อมโยงระหว่างสมาชิกชมรมรักษ์ม.อ. กับมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดความรักความผูกพัน
- เงินช่วยเหลือเมื่อประสบภัยพิบัติ อุทกภัย วาตภัย ธรณีพิบัติภัย อัคคีภัย เงินยืมไม่คิดดอกเบี้ยหรือคิดดอกเบี้ยต่ำ
- จัดกิจกรรมดูแลผู้เกษียณอายุ
- การสงเคราะห์ช่วยเหลือการจ่ายเงินบำเพ็ญกุศลให้บุคลการ รายละเอียด ๒๐,๐๐๐ บาท

5

10

๕. การสร้างสมดุลชีวิต (Work life Balance) ดูแลบุคลากร

มหาวิทยาลัยจัดศูนย์กีฬา โรงพยาบาล โรงเรียน ตลาด ธนาคาร ไปรษณีย์ ร้านค้า ร้านอาหาร ร้านหนังสือ สถานีวิทยุให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัย

15

๖. สวัสดิการสงเคราะห์บุคลากรถึงแก่กรรม

- พระราชทานน้ำอาบศพ เพลิงศพ ดินบรรจุศพ (ขรก. / พ.ม)
- เงินช่วยเหลือค่าทำศพ ๓ เท่า ของเงินเดือน (ขรก. /ลจป. /พ.ม / พ.เงินรายได้) ให้ระบุผู้รับ
- บำเพ็ญกุศลศพละ ๒๐,๐๐๐ บาท
- หนังสือรับรองแสดงการเป็นผู้จัดการศพเงินค่าชดเชย (พ.ม./ พ.เงินรายได้) ให้ระบุผู้รับ
- เงินจากการประกันอุบัติเหตุ ม.อ. (๔๐,๐๐๐ บาท) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (๒๐,๐๐๐ บาท) ระบุผู้รับ
- เงินศพค. /ศพส.ระบุผู้รับเงินกู้เพื่อบำเพ็ญกุศลศพญาติสายตรง ๕๐,๐๐๐ บาท
- กองทุนประกันสังคมค่าทำศพ ๕๐,๐๐๐ บาท และเงินสงเคราะห์กรณีตาย
- สหกรณ์ออมทรัพย์ ๔๐๐,๐๐๐บาท เงินบำเพ็ญกุศลศพ ๒,๕๐๐บาท และเงินยืมจัดงาน ๒๐,๐๐๐ บาท ชำระคืนภายใน ๑๕ วัน ไม่มีดอกเบี้ย

20

25

สำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน จำนวน ๔ คน ปัจจัยที่ทำให้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มีแนวคิดเพื่อลดข้อจำกัดความเสี่ยงการไม่มาทำงานที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และความไม่ปลอดภัยต่อการปฏิบัติงานในภาคใต้ จึงได้จัดสวัสดิการให้บุคลากรเพื่อดึงดูดให้มาปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

30

น.ส.นุชรา ปานกรต ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แลกเปลี่ยนการจัดสวัสดิการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสรุป ได้ดังนี้

๑. ด้านการเงิน

- 5 - กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ผู้มีสิทธิเข้าเป็นสมาชิกกองทุน ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย (หมวดเงินรายได้ และหมวดเงินอุดหนุน) และพนักงานรักษาความปลอดภัย
- อัตราเงินสะสมและเงินสมทบ

อายุงานน้อยกว่า ๕ ปี

- 10 - สมาชิกสามารถจ่ายเงินสะสมได้ตั้งแต่ ๓ - ๑๕% ของเงินเดือน
- มหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบ ๓ % ของเงินเดือน

อายุงานมากกว่า ๕ ปีขึ้นไป

- 15 - สมาชิกจ่ายเงินสะสมได้ตั้งแต่ ๕ - ๑๕% ของเงินเดือน
- มหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบ ๕% ของเงินเดือน
- การแสดงความจำนงขอเปลี่ยนแปลงอัตราเงินสะสมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ปีละหนึ่งครั้งในช่วงเดือนธันวาคม ทางระบบบริการบุคลากรอัตโนมัติ
- การจ่ายเงินสมทบของมหาวิทยาลัย

การจ่ายเงิน สมทบของมหาวิทยาลัย			
๑. กรณีลาออกจากงาน		๒. กรณีออกจากกองทุนแต่ไม่ได้ออกจากงาน	
อายุงาน	อัตราเงินสมทบที่สมาชิกสิ้นสุดสมาชิกภาพ มีสิทธิ์ได้รับ	อายุสมาชิกภาพ	อัตราเงินสมทบที่สมาชิกสิ้นสุดสมาชิกภาพมีสิทธิ์ได้รับ
น้อยกว่า ๑ ปี	๐%	น้อยกว่า ๒ ปี	-
ตั้งแต่ ๑ ปี แต่ไม่ถึง ๒ ปี	๒๐%	ตั้งแต่ ๒ ปี แต่ไม่ถึง ๔ ปี	๒๐%
ตั้งแต่ ๒ ปี แต่ไม่ถึง ๓ ปี	๔๐%	ตั้งแต่ ๔ ปี แต่ไม่ถึง ๖ ปี	๔๐%
ตั้งแต่ ๓ ปี แต่ไม่ถึง ๔ ปี	๖๐%	ตั้งแต่ ๖ ปี แต่ไม่ถึง ๘ ปี	๖๐%
ตั้งแต่ ๔ ปี แต่ไม่ถึง ๕ ปี	๘๐%	ตั้งแต่ ๘ ปี แต่ไม่ถึง ๑๐ ปี	๘๐%
ตั้งแต่ ๕ ปี ขึ้นไป	๑๐๐%	ตั้งแต่ ๑๐ ปี ขึ้นไป	๑๐๐%

๒. เงินอุดหนุนการศึกษา

บุตรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ P1-P7C สามารถนำบุตรเข้าศึกษาที่โรงเรียนสาธิตจุฬาฯได้ไม่เกิน ๓ คน มหาวิทยาลัยสนับสนุนค่าเล่าเรียน ๗,๐๐๐

บาท แต่ถ้าเข้าเรียนที่อื่น มหาวิทยาลัยสนับสนุนค่าเรียนในระดับประถมศึกษา ๖,๐๐๐ บาท ระดับมัธยมศึกษา ๗,๐๐๐ บาท

๓. ด้านสุขภาพ: การประกันสุขภาพแบบกลุ่ม (ไทยสมุทรประกันชีวิต)

๓.๑ สมาชิกหลัก

- 5 มหาวิทยาลัยและส่วนงานรับผิดชอบค่าเบี้ย
- พนักงานมหาวิทยาลัยหมวดเงินอุดหนุนและหมวดเงินรายได้
 - พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสภาพภาคสมัครใจ (รับผิดชอบค่าเบี้ยเอง)
- 10 - ข้าราชการ ลูกจ้างประจำเงินงบ ลูกจ้างเงินรายได้ พนักงานวิสามัญและบุคลากรที่เกษียณอายุที่สมาชิกต่อเนื่องอายุไม่เกิน ๘๐ ปี

๓.๒ สมาชิกสมทบ

- ภาคสมัครใจ สมาชิกรับผิดชอบค่าเบี้ยเอง
- บิดา มารดา คู่สมรส เป็นสมาชิกต่อเนื่องที่มีอายุไม่เกิน ๘๐ ปี ส่วนสมาชิกที่ไม่เคยเข้าร่วมโครงการจะต้องมีอายุไม่เกิน ๗๐ ปี
 - 15 - บุตร ยังไม่ได้ทำงานที่มีอายุระหว่าง ๑๔ - ๒๑ ปี หากกำลังศึกษาอายุไม่เกิน ๒๓ ปี
 - บุคลากรอื่นที่สมาชิกประสงค์สมัครให้หนึ่งคนหนึ่งสิทธิ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสมาชิกหลักที่เกี่ยวข้องเป็นญาติตามสายโลหิต ได้แก่ ปู่ ย่า ตา ยาย ลุง ป้า น้า อา พี่ น้อง หลานที่มีอายุเกิน ๒๓ ปี และคู่ชีวิต (คู่ชีวิตที่เป็นเพศเดียวกัน) และได้รับการอนุมัติจากมหาวิทยาลัยเท่านั้น
 - 20 - รายละเอียดและผลประโยชน์ความคุ้มครอง สามารถดูได้ที่ www.hrm.chula.ac.th

๔. ประกันชีวิตรายเดี่ยว มหาวิทยาลัยรับผิดชอบค่าเบี้ยประกันจนครบอายุ ๖๐ ปี (หยุดจ่ายค่าเบี้ย) ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ไม่ใช่หน่วยงานวิสาหกิจ ไม่ใช่หน่วยงานที่มีการบริหารงานเป็นอิสระของตนเองและไม่ใช่หน่วยงานที่มีระเบียบการบริหารงานบุคคลของตนเอง การได้รับผลประโยชน์มีชีวิตอยู่จนถึงวันครบกำหนดสัญญา ๘๐ ปี หรือเสียชีวิตก่อนครบกำหนดสัญญา ๘๐ ปี ได้รับเงิน
- 25 ผลประโยชน์ ๕๐,๐๐๐ บาท

นางสมพิศ บุญแก้ว หัวหน้างานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ กองทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้แลกเปลี่ยนการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

ประเภทสวัสดิการ	สิทธิที่ได้รับ
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สมทบร้อยละ ๕ - ๗ พนักงานสะสม ร้อยละ ๓ - ๑๕
กองทุนประกันสังคม	ตามกฎหมายประกันสังคม
สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในชีวิต (สวัสดิการยืดหยุ่นด้านสุขภาพ)	จัดสรรเงินให้คนละ ๑๐,๐๐๐ บาท/ปี จัดกระเช้าเยี่ยมผู้ป่วยกรณีเป็นคนไข้ใน
สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย	ช่วยเหลือค่าดอกเบี้ย เดือนละ ๔๕๐ บาท จำนวน ๑๒๐ เดือน
สวัสดิการช่วยเหลือการศึกษาบุตร	อนุบาล - ป.๖ จำนวน ๑,๕๐๐ บาท/คน ม.๑ - ม.๖ จำนวน ๒,๐๐๐ บาท/คน (ให้สิทธิไม่เกิน ๒ คน)
เงินช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ	ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท
สวัสดิการช่วยเหลือค่าทำศพ	พนักงานเสียชีวิต ๓,๕๐๐ บาท บุคคลในครอบครัว ๓,๐๐๐ บาท ยกเว้นบุตร ๒,๐๐๐ บาท ค่าพวงหรีด ๗๐๐ บาท
เงินทดแทนจากการเสียชีวิต (กรณีที่ไม่ได้รับจากกองทุนประกันสังคม)	เสียชีวิต ๕๐,๐๐๐ บาท สูญเสียอวัยวะ ๒ ข้าง ๔๐,๐๐๐ บาท สูญเสียข้างใดข้างหนึ่ง ๒๐,๐๐๐ บาท
- จัดให้กับข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพ - พนักงานมหาวิทยาลัย	๑๐,๐๐๐ บาท/ปี สะสมได้ ๒๐,๐๐๐ บาท - ประกันอุบัติเหตุ (ประมาณ ๑๙๘ บาท/ปี และใช้เป็นสวัสดิการยืดหยุ่นประมาณ ๙,๘๐๒ บาท/ปี

สวัสดิการด้านสุขภาพ

สวัสดิการที่จัดให้พนักงานมหาวิทยาลัยและข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพที่ปฏิบัติงานมากกว่า ๑๘๐ วัน และสิทธิประโยชน์ให้กับคู่สมรส บุตรที่ชอบด้วยกฎหมายซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะหรือบรรลุนิติภาวะแล้วแต่เป็นคนที่ไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถเป็นจำนวนเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท สะสมได้ ๒ ปี ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท แบ่งเป็น

๑. สวัสดิการสุขภาพขั้นพื้นฐาน

๑.๑ ข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพให้เป็นสวัสดิการเพื่อซื้อประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุ

๑.๒ พนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นสวัสดิการเพื่อซื้อประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ และ

ประกันสุขภาพ

๑.๓ สวัสดิการสุขภาพแบบยืดหยุ่น เป็นวงเงินที่เหลือจากสวัสดิการขั้นพื้นฐาน เบิกจ่ายตาม
หมวดในบัญชีแนบท้าย มีดังนี้

หมวด ๑ การป้องกันโรค

- 5
- ๑) ค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพ หรือ ค่าฉีดวัคซีนโดยต้องเป็นการใช้บริการจาก
สถานพยาบาลของรัฐ หรือเอกชนหรือส่วนงานของมหาวิทยาลัย
 - ๒) ค่าเบี้ยประกันสุขภาพกลุ่มส่วนที่พนักงานมหาวิทยาลัยจ่ายเพิ่มเติม
 - ๓) ค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่พนักงานมหาวิทยาลัยจ่ายเพื่อทำประกันสุขภาพให้แก่
ตนเองหรือบุคลากรในครอบครัวเพิ่มเติม

หมวด ๒ การรักษาพยาบาล

- 10
- ๑) ค่ารักษาพยาบาลหรือค่าบริการทางการแพทย์เพื่อการตรวจและการรักษาโรค
 - ๒) ค่าบริการและค่าใช้จ่ายทางทันตกรรมเพื่อการรักษาพยาบาล
 - ๓) ค่ารักษาพยาบาลหรือค่าบริการแพทย์แผนไทยตามข้อบ่งชี้ทางการแพทย์ ยาสมุนไพร
หรือยาแผนไทย การนวดรักษา การอบหรือประคบสมุนไพรเพื่อการรักษา
 - ๔) ค่าใช้จ่ายเพื่อแก้ไขปัญหาความผิดปกติทางสายตา เช่น ค่าแว่นสายตา
15 ค่าคอนแทคเลนส์ พร้อมอุปกรณ์ที่ต้องใช้ประกอบการใส่คอนแทคเลนส์ การทำเลสิก
 - ๕) ค่ายาและเวชภัณฑ์ตามใบสั่งแพทย์

หมวด ๓ การสร้างเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ

- 20
- ๑) ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพ ด้านการแพทย์ เช่น กายภาพบำบัด จิตบำบัด
ในสถานพยาบาลของภาครัฐ ภาคเอกชนหรือส่วนงานของมหาวิทยาลัย
 - ๒) ค่ายาและเวชภัณฑ์
 - ยาสามัญประจำบ้าน
 - ยาอื่น นอกจาก ยาสามัญประจำบ้าน
 - เครื่องวัดความดัน
 - อุปกรณ์วัดไข้
 - 25 - เครื่องตรวจน้ำตาลในเลือดและแผ่นตรวจน้ำตาล
 - เครื่องตรวจวัดออกซิเจน
 - เครื่องผลิตออกซิเจน
 - ชุดตรวจหาเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
 - เครื่องฟอกอากาศ อุปกรณ์บำรุงรักษา เครื่องฟอกอากาศ
 - 30 - หน้ากากอนามัย หน้ากากกันฝุ่นละออง
 - ๓) ค่าสมาชิกค่าบริการหรือค่าสมัครเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการออกกำลังกายหรือ

สร้างเสริมสุขภาพร่างกาย เช่น ค่าสมาชิก ค่าบริการสนามกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย
ค่าสมัครเรียนกีฬาหรือออกกำลังกายทุกประเภท ค่าสมัครเข้าร่วมกิจกรรมออก
กำลังกายที่จัดขึ้นภายในประเทศ

5

๔) ค่าสมาชิก ค่าสมัครเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพจิตใจ

๕) อุปกรณ์ดูแลสุขภาพและออกกำลังกาย

ทั้งนี้ ในการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพดังกล่าว ข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพจะมีเงินเหลือ
ใช้ในการเบิกสวัสดิการยัดหย่น โดยประมาณ ๙,๘๐๐ บาท ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยจะมีวงเงินคงเหลือไว้ใช้
สวัสดิการยัดหย่นหลังหักค่าประกันสุขภาพกลุ่ม และประกันอุบัติเหตุให้กับตนเอง

10

ที่ประชุมรับทราบ

๔.๒ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับบุคลากร

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ
ทั้งภาครัฐ และเอกชน รวมถึงสถาบันอุดมศึกษามีการปรับรูปแบบการทำงานโดยให้ทำงานจากที่บ้าน (Work
From Home) ถึงแม้ว่าสถานการณ์ดังกล่าวจะมีแนวโน้มที่คลี่คลายลงแล้ว แต่ยังคงส่งผลให้เกิดความปกติรูปแบบใหม่ใน
การทำงานที่เรียกกันว่า “New Normal” บางองค์กรปรับการทำงานรูปแบบใหม่เป็นลักษณะของ Hybrid
Workplace โดยพนักงานสามารถทำงานจากที่บ้าน หรือสถานที่อื่นใดได้ สลับกับการเข้าทำงานที่สำนักงาน และ
หลายองค์กรนำเรื่องดังกล่าวมาเป็นหนึ่งในสวัสดิการของพนักงานด้วย นอกจากนี้ยังมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมที่
สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้รองรับกับกลุ่มบุคลากรที่เป็น Generation ใหม่ ๆ ที่เข้ามา
ปฏิบัติงานในองค์กร อาทิ การประกันสุขภาพกลุ่ม การจัดสวัสดิการแบบยัดหย่น เป็นต้น

20

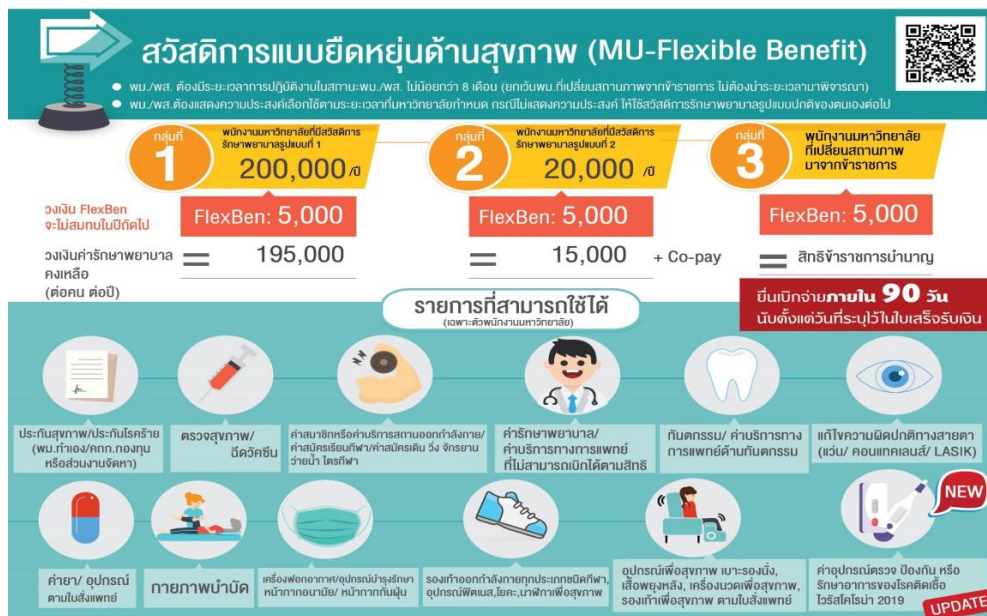
สำหรับมหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่
(New Normal) โดยกำหนดให้ส่วนงานสามารถบริหารจัดการผู้ปฏิบัติงานเข้าปฏิบัติงาน โดยกำหนดวันทำงาน
เวลาทำงาน และสถานที่ทำงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของส่วนงาน (Flexible Time &
Workplace) และมีการจัดสวัสดิการแบบยัดหย่น (Flexible benefit) โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัย
สามารถเลือกใช้สวัสดิการด้านสุขภาพเพิ่มเติมได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของตนเอง อาทิ การ
ประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพ ฉีดวัคซีน ค่าสมาชิก Fitness รองเท้าออกกำลังกาย ค่าอุปกรณ์ตรวจ ป้องกัน
หรือรักษาอาการของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) เป็นต้น นอกจากนี้ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ
โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) มหาวิทยาลัยได้จัดสรรวัคซีน Covid-19 และอนุมัติจัดทำประกันสุขภาพกลุ่ม
เฉพาะโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) เพื่อเป็นสวัสดิการด้านสุขภาพเพิ่มเติมซึ่งถือเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ
ให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยด้วย

ในการนี้ที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจึงได้จัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับบุคลากรของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา เพื่อประโยชน์ในการนำไปปรับใช้จัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา มีดังนี้

นายสุวีเรศ วงษ์ทองดี มหาวิทยาลัยมหิดล ได้แลกเปลี่ยนเรื่องการจัดสวัสดิการและสิทธิ

5 ประโยชน์ ต่อที่ประชุม สรุปได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดรูปแบบการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible benefit) ให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัยชื่อส่วนงาน โดยบุคลากรต้องมีอายุงานไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ซึ่งการใช้สิทธิดังกล่าวพนักงานต้องแสดงความประสงค์ผ่านทางแอปพลิเคชัน โดยสามารถ
 10 ใช้วงเงิน ๕,๐๐๐ บาทภายในหนึ่งปีงบประมาณ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีรายการเบิกจ่ายสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible benefit) จำนวน ๑๒ รายการ ประกอบด้วย ประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพและค่าวัคซีน
 ค่าสมาชิกหรือค่าบริการสถานออกกำลังกาย ค่ารักษาพยาบาล ค่าทันตกรรม ค่าแก้ไขความผิดปกติทางสายตา
 ค่ายาและอุปกรณ์ตามใบสั่งแพทย์ ค่ากายภาพบำบัด ค่าเครื่องฟอกอากาศ หน้ากากอนามัย รองเท้าออกกำลังกาย
 ค่าอุปกรณ์เพื่อสุขภาพ เช่น เบาะรองนั่งเพื่อสุขภาพ อุปกรณ์หรือเครื่องนวดเพื่อสุขภาพ และรองเท้าเพื่อสุขภาพ
 15 ตามใบสั่งแพทย์ ซึ่งปัจจุบันได้เพิ่มเติม ค่าอุปกรณ์ตรวจ ป้องกัน หรือรักษาอาการของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เช่น ค่าเครื่องตรวจวัดออกซิเจน ค่าอุปกรณ์วัดไข้ ค่าสเปรย์หรือเจลแอลกอฮอล์



นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมหิดลมีสวัสดิการการสนับสนุนการทำงาน (Flexible Time / Workplace) โดยสนับสนุนให้ส่วนงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยสามารถบริหารจัดการผู้ปฏิบัติงานให้สามารถเข้าปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของงาน โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเป้าหมายของการปฏิบัติงานให้อย่างชัดเจน

ที่ประชุมรับทราบ

๔.๓ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน

การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนให้

- 5 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงาน หรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างยั่งยืน

- สำหรับมหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภท
- 10 สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย และสามารถนำผลงานนั้นมาใช้เสนอขอตำแหน่งได้ โดยสามารถจัดทำในรูปแบบของ คู่มือปฏิบัติงาน งานวิเคราะห์ สังเคราะห์ บทความทางวิชาการ ผลงานวิจัย เอกสารประกอบการบรรยาย และผลงานในลักษณะอื่น ๆ ซึ่งมหาวิทยาลัยกำหนดประเภทผลงาน และจำนวนผลงานแตกต่างกันตามกลุ่มตำแหน่ง (กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มสนับสนุนทั่วไป)
- 15

- นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมหิดลมีนโยบายและแนวทางในการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง พัฒนางานที่ทำประจำให้มีคุณภาพสูงขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนางานของหน่วยงานหลากหลายรูปแบบ อาทิ การให้ทุนสนับสนุนการทำผลงาน R2R การจัดงานมหกรรมคุณภาพเป็นประจำทุกปีเพื่อแสดงผลงาน R2R และการจัดทำวารสารมหิดล R2R E-Journal ซึ่งเป็นวารสารวิชาการที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่ฐานข้อมูล TCI กลุ่ม ๒
- 20 เปิดรับบทความวิชาการและบทความวิจัย เพื่อเป็นช่องทางหนึ่งในการเผยแพร่ผลงานของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยอีกด้วย

- ในการนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีดังนี้

- 25 **นางนภาพร หอมจันทร์ รักษาการหัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์** ได้แลกเปลี่ยน เรื่อง หลักเกณฑ์ความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน สรุปได้ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานใหม่มหาวิทยาลัยสามารถขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้างานได้
 2. การเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญงาน ชำนาญการ ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ ไม่ได้มีการประเมินค่างาน และกำหนดกรอบ แต่กำหนดการขึ้นสู่ตำแหน่งไม่เกิน ๓๐% หากเกิน จะแบ่ง
- 30 จ่ายค่าตอบแทนกันคนละครึ่งระหว่างหน่วยงานกับมหาวิทยาลัย

๓. การแต่งตั้งพนักงานเงินรายได้ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
- วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ
 - วุฒิปริญญาตรี เป็น ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ
 - ใช้หลักเกณฑ์เดียวกับพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี

5 ๔. การบรรจุพนักงานเงินรายได้ ให้เข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย (งบคลัง)

กรณีบรรจุในหน่วยงานเดิม

หน่วยงานกำหนดหน้าที่ลักษณะงาน ดำเนินการสรรหาผ่านการรับสมัครทั่วไป ไม่ต้องทดลองงาน มีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม/เท่ากับพนักงานมหาวิทยาลัย ถ้ามีส่วนต่างหน่วยงานสมทบจ่าย

กรณีบรรจุในหน่วยงานใหม่

10 มีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจากส่วนงานเดิม ดำเนินการสรรหารับสมัครทั่วไป มีการทดลองงานอัตราเงินเดือนเท่าเดิม/เท่ากับพนักงานมหาวิทยาลัย ถ้ามีส่วนต่างหน่วยงานสมทบจ่าย

๕. หลักเกณฑ์การแต่งตั้ง ปี ๒๕๖๓

๕.๑ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (ผลการประเมิน TOR ย้อนหลัง)

- 15 ๑) ระดับชำนาญงาน มีผลการประเมิน TOR อยู่ในระดับดีมากติดต่อกัน ๓ ปี
- ๒) ระดับชำนาญการ มีผลการประเมิน TOR อยู่ในระดับดีมากติดต่อกันปริญญาตรี ๓ ปี
ปริญญาโท ๒ ปี ปริญญาเอก ๑ ปี
- ๓) ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ มีผลการประเมิน TOR อยู่ในระดับดีมากติดต่อกัน ๓ ปี โดยมีดีเด่น ๑ ปี
- ๔) เชี่ยวชาญ มีผลการประเมิน TOR อยู่ในระดับดีมากติดต่อกัน ๓ ปี โดยมีดีเด่น ๑ ปี

20 ๕.๒ ผลสำเร็จของงานสำคัญที่ผ่านมา

๕.๓ ข้อเสนอแนวคิดแผนงานโครงการที่จะทำในอนาคต (เน้น outcome)

๕.๔ ผลงาน

ตำแหน่ง	เกณฑ์ใหม่ พ.ศ.๒๕๖๓
ชำนาญงาน	ผลงานการพัฒนางานในหน้าที่ (๑ เรื่อง)
ชำนาญการ	๑.คู่มือปฏิบัติงานหลัก หรือ ๒.วิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่น
ชำนาญงานพิเศษ	ผลงานการพัฒนางานของส่วนงานหรือ ม.อ.
ชำนาญการพิเศษ	๑.วิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น อย่างน้อย ๑ เรื่อง และ ๒.วิจัย ตีพิมพ์ TCI กลุ่ม ๑ หรือ กลุ่ม ๒ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

ตำแหน่ง	เกณฑ์ใหม่ พ.ศ.๒๕๖๓
เชี่ยวชาญ	ผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาระบบงานหรือมาตรฐานงาน ๑.วิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น อย่างน้อย ๒ เรื่อง และ ๒.วิจัย ตีพิมพ์ TCI กลุ่ม ๑ หรือ นานาชาติ อย่างน้อย ๑ เรื่อง

๕.๕ การเผยแพร่ผลงาน

- ๑) บทความในวารสารวิชาการ
- ๒) พิมพ์โดยโรงพิมพ์/สำนักพิมพ์
- ๓) สำเนาเย็บเล่ม ส่ง ๕ แห่ง
- ๔) หนังสือรวมบทความวิจัย
- ๕) การประชุมวิชาการ Proceeding
- ๖) นำไปใช้จัดนิทรรศการ จัดแสดง

5

๕.๖ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

๕.๗ ค่าตอบแทน

ตำแหน่ง	ประเภทวิชาชีพเฉพาะ	ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ
ชำนาญการ	๓,๕๐๐ บาท	-
ชำนาญการพิเศษ	๕,๖๐๐ บาท	๕,๖๐๐ บาท (ข้าราชการ ๓,๕๐๐ บาท)
ชำนาญงานพิเศษ	-	๔,๕๐๐ บาท (ข้าราชการ ๓,๕๐๐ บาท)
เชี่ยวชาญ	๙,๙๐๐ บาท	๙,๙๐๐ บาท
เชี่ยวชาญพิเศษ (ข้าราชการ)	๑๓,๐๐๐ บาท	

10

๕.๘ ค่าตอบแทนข่าที่ ๒ (อยู่ระหว่างเสนอ กบม.) เป็นค่าตอบแทนเพิ่มพิเศษเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีผลงาน และค่าตอบแทน ดังนี้

ผลงานวิจัย	ผลงานประเภทอื่น ได้แก่ สิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม งานวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ R2R
๑. ฐานข้อมูลนานาชาติ ERIC, MathSciNet, Pubmed, Scopus, WoS (SCIE, SSCI, AHCI) JSTOR, Project Muse	๑. การจดทรัพย์สินทางปัญญา - สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร WoS (SCIE, SSCI, AHCI) JSTOR, Project Mus
๒. ฐานข้อมูลระดับชาติ TCI กลุ่ม ๑ และกลุ่ม ๒	๒. การได้รับรางวัลจากการผลิตหรือการประกวด - เวทีระดับนานาชาติ

ผลงานวิจัย	ผลงานประเภทอื่น ได้แก่ สิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม งานวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ R2R
	- เวทีระดับชาติ - เวทีระดับวิทยาเขต / มหาวิทยาลัย
๓.Proceeding งานประชุมวิชาการระดับชาติ เช่น ปชมท. R2R	๓. การนำผลงานไปใช้ประโยชน์ - ระดับนานาชาติ / ระดับชาติ - ระดับภูมิภาค (ภาคใดภาคหนึ่ง) - ระดับวิทยาเขต / มหาวิทยาลัย - ระดับส่วนงาน

พนักงาน/ข้าราชการ	ฐานคำนวณ
ชำนาญงาน	๒,๕๐๐ บาท
ชำนาญการ	๓,๕๐๐ บาท
ชำนาญงานพิเศษ	๔,๕๐๐ บาท
ชำนาญการพิเศษ	๕,๖๐๐ บาท
เชี่ยวชาญ	๘,๘๐๐ บาท

นางจรรยา ปัญญา ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล ประธานเครือข่าย
ได้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน สรุปได้ดังนี้

- 5 ๑. โครงสร้าง ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบไปด้วย
- ๑.๑ ตำแหน่งประเภทบริหาร
- ๑) อธิการบดี (ระดับสูง)
- ๒) รองอธิการบดี / หัวหน้าส่วนงาน (ระดับกลาง)
- ๓) รองคณบดี / หัวหน้าภาควิชา (ระดับต้น)
- 10 ๔) ผู้อำนวยการกอง / เลขานุการคณะ (อำนวยการ)
- ๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ
- ๑) ศาสตราจารย์
- ๒) รองศาสตราจารย์
- ๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- 15 ๔) อาจารย์
- ๕) เพิ่มตำแหน่งนักวิจัยซึ่งทำหน้าที่วิจัยโดยเฉพาะ จัดอยู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ
ตำแหน่ง

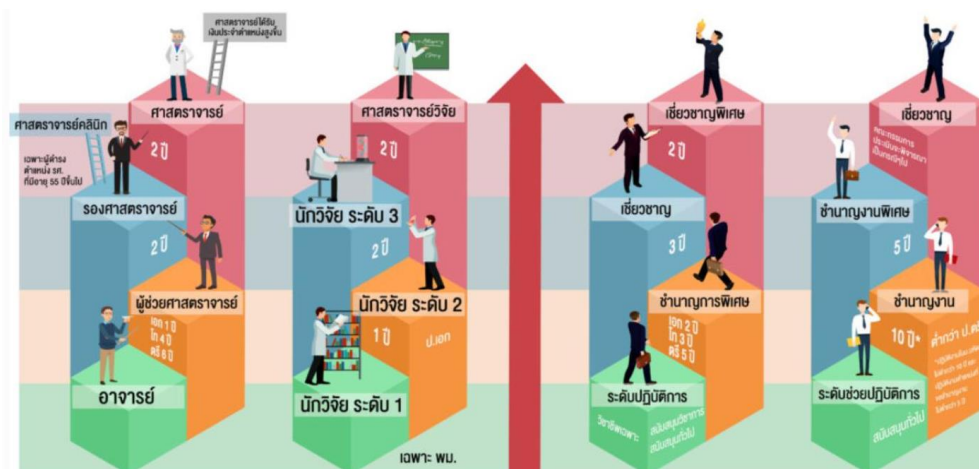
๑.๓ ตำแหน่งประเภทสนับสนุน แบ่งเป็น ๔ กลุ่มได้แก่

- ๑) กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ
- ๒) กลุ่มสนับสนุนวิชาการ
- ๓) กลุ่มสนับสนุนทั่วไป
- ๔) กลุ่มอื่นที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

5

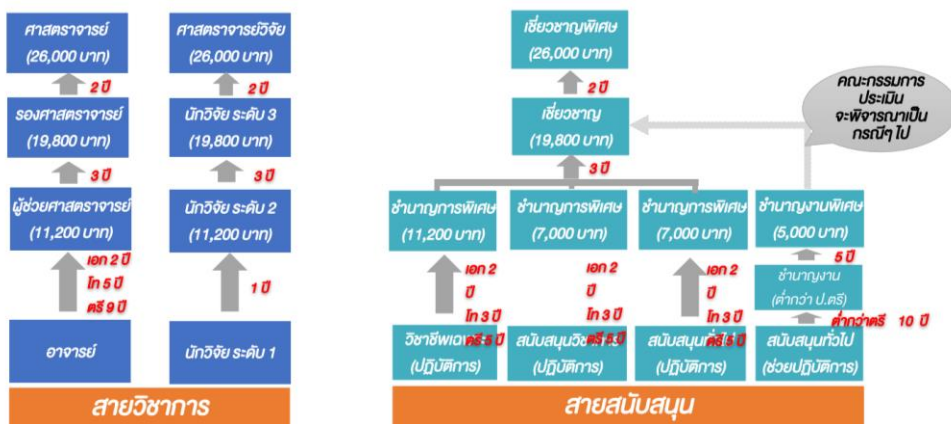
๒. การขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร มีหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง วาระการดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป

๓. ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล



10

๔. เงินประจำตำแหน่ง



ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยมหิดล มุ่งเน้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีการเติบโตได้อย่างรวดเร็ว และมีคุณภาพ ตอบสนองต่อคนรุ่นใหม่ กระตุ้นการปฏิบัติงาน จูงใจและรักษาไว้ สามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติม เอกสารประกอบวาระการประชุม

15

ที่ประชุมรับทราบ

วาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

๕.๑ กำหนดการจัดประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ประธานฯ จะประสานไปทางมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เพื่อจัดประชุมครั้งต่อไป ในรูปแบบ Online และ Onsite เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในหัวข้อ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดย

5 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ที่ประชุมรับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๓๐ น.

10



(น.ส.ภาวรรณ พันธุ์ไพโรจน์)
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
ผู้บันทึกการประชุม



(นางจริยา ปัญญา)
ประธานกรรมการ
ผู้ตรวจรายงานการประชุม