



ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ปชมท.)

ครั้งที่ ๑ (๑/๒๕๖๖)

วันอังคารที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

เวลา ๐๙.๐๐- ๑๒.๐๐ น.

ณ โรงแรมเอสดี อเวนิว กรุงเทพฯ

.....

**ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ**

- ๑.๑ ประกาศที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย เรื่อง การจัดตั้งและการดำเนินงานของเครือข่าย

**ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล**

- ๒.๑ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑ (๑/๒๕๖๕) เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๕

**ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง**

- ไม่มี -

**ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

- ๔.๑ แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ปชมท.)
- ๔.๒ กำหนดการจัดประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ปชมท.)

**ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ**

- ไม่มี -

**ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ**

**๑.๑ ประกาศที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย  
เรื่อง การจัดตั้งและการดำเนินงานของเครือข่าย**

**สาระสำคัญ :**

ด้วยที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ได้ปรับปรุงประกาศที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย เรื่อง การจัดตั้งและการดำเนินงานของเครือข่าย เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันยิ่งขึ้น รายละเอียดปรากฏตามประกาศฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

**เอกสารประกอบ :** ประกาศที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย เรื่อง การจัดตั้งและการดำเนินงานของเครือข่าย (ประกาศ ณ วันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖)

**สรุปมติที่ขอ :** เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อโปรดทราบ

**มติที่ประชุม :**

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



ประกาศที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย  
เรื่อง การจัดตั้งและการดำเนินงานของเครือข่าย

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงประกาศที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย เรื่อง การจัดตั้งและการดำเนินงานของเครือข่าย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๑ (๔) แห่งข้อบังคับที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย เรื่อง การจัดตั้งและการดำเนินงานของเครือข่าย”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย เรื่อง การจัดตั้งและการดำเนินงานของเครือข่าย ลงวันที่ ๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ปช.ม.ท.” หมายความว่า ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย

“เครือข่าย” หมายความว่า กลุ่มความร่วมมือของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของ ปช.ม.ท. และสถาบันอุดมศึกษาอื่น ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่งหรือสายงานใดสายงานหนึ่ง ที่อยู่ภายใต้ขอบเขตความร่วมมือของเครือข่าย

“ประธาน ปช.ม.ท.” หมายความว่า ประธานที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย

“ผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุนวิชาการ ปช.ม.ท.” หมายความว่า ผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุนวิชาการ ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย

“คณะกรรมการเครือข่าย” หมายความว่า คณะกรรมการเครือข่าย (ชื่อกลุ่มความร่วมมือ) ปช.ม.ท.

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการในคณะกรรมการเครือข่าย (ชื่อกลุ่มความร่วมมือ) ปช.ม.ท.

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการเครือข่าย (ชื่อกลุ่มความร่วมมือ) ปช.ม.ท.

“ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา และลูกจ้างของสถาบันอุดมศึกษา และปฏิบัติงานในสายสนับสนุนวิชาการ

ข้อ ๕ การจัดตั้งเครือข่ายมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

(๑) สร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในแต่ละกลุ่มสายงาน หรือกลุ่มความเชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่ง

(๒) สร้าง แลกเปลี่ยน ถ่ายทอด จัดเก็บและกระจายความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา

(๓) สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๖ ให้คณะกรรมการบริหาร ปชมท. มีอำนาจในการจัดตั้งกลุ่มความร่วมมือของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของกลุ่มสายงาน หรือกลุ่มความเชี่ยวชาญเป็นเครือข่ายตามประกาศนี้ และให้มีชื่อว่า “เครือข่าย (ชื่อกลุ่มความร่วมมือ) ปชมท.” โดยจัดทำเป็นประกาศที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย

ในการประกาศจัดตั้งเครือข่ายตามวรรคหนึ่ง ให้กำหนดภาระหน้าที่ของเครือข่ายนั้นด้วย

ข้อ ๗ ในแต่ละเครือข่าย ให้มีคณะกรรมการเครือข่าย ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่าแปดคน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริหาร ปชมท.

คณะกรรมการเครือข่ายต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา

ให้ประธานกรรมการโดยความเห็นชอบของผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุนวิชาการ ปชมท. เพื่อนำเสนอประธาน ปชมท. เพื่อแต่งตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ และอาจนำเสนอประธาน ปชมท. เพื่อแต่งตั้งกรรมการเป็นผู้ช่วยเลขานุการหรือตำแหน่งอื่นได้ตามที่เห็นสมควร หรือจะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษา คณะกรรมการเครือข่ายด้วยก็ได้

ข้อ ๘ การได้มาซึ่งประธานกรรมการ ให้มาจากการเสนอชื่อโดยผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุนวิชาการ ปชมท.

ให้ผู้ซึ่งผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุนวิชาการ ปชมท. จะเสนอชื่อเป็นประธานกรรมการ เป็นผู้พิจารณาเสนอชื่อรองประธานกรรมการและกรรมการ

ในกรณีที่คณะกรรมการบริหาร ปชมท. ไม่เห็นชอบกับรายชื่อประธานกรรมการ ให้รายชื่อกรรมการซึ่งผู้นั้นเสนอตกไปด้วย

ในระหว่างวาระการดำรงตำแหน่ง ประธานกรรมการอาจเสนอให้คณะกรรมการบริหาร ปชมท. แต่งตั้งกรรมการเพิ่มเติมตามความเหมาะสมได้ โดยให้กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติมมีวาระการดำรงตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่

ข้อ ๙ ประธานกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้

เมื่อประธานกรรมการพ้นจากตำแหน่ง ให้รองประธานกรรมการ กรรมการ และที่ปรึกษาคณะกรรมการพ้นจากตำแหน่งด้วย

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ คณะกรรมการเครือข่ายพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) พ้นจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา

(๔) คณะกรรมการบริหาร ปชมท. มีมติให้ถอดถอนด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนกรรมการทั้งหมด

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่คณะกรรมการเครือข่ายพ้นจากตำแหน่ง และคณะกรรมการบริหาร ปชมท. ยังมีได้ แต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายขึ้นใหม่ ให้ผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุนวิชาการ ปชมท. ปฏิบัติหน้าที่ ประธานกรรมการและคณะกรรมการเครือข่ายไปพลางก่อนจนกว่าจะมีคณะกรรมการเครือข่าย แต่ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการเครือข่ายพ้นจากตำแหน่ง

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่ง และคณะกรรมการบริหาร ปชมท. ยังมีได้แต่งตั้งกรรมการแทน ให้ถือว่าคณะกรรมการเครือข่ายประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการเท่าที่มีอยู่ และคณะกรรมการบริหาร ปชมท. จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างก็ได้ เว้นแต่กรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงจนเหลือน้อยกว่าแปดคน ให้คณะกรรมการบริหาร ปชมท. แต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลือน้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

การแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างตามวรรคสอง ให้มาจากการเสนอชื่อโดยประธานกรรมการ ให้นำความในวรรคสองและวรรคสามมาใช้บังคับกับตำแหน่งรองประธานกรรมการด้วย

ข้อ ๑๑ คณะกรรมการเครือข่ายมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานของเครือข่ายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามข้อ ๕

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวปฏิบัติในการดำเนินงานของคณะกรรมการเครือข่ายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน

(๓) จัดและดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานของเครือข่าย

(๔) แต่งตั้งบุคคล หรือคณะบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการเครือข่ายมอบหมายเพื่อให้การดำเนินงานของเครือข่ายบรรลุวัตถุประสงค์ตามข้อ ๕

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามข้อ ๕ และตามที่คณะกรรมการบริหาร ปชมท. ประธาน ปชมท. หรือผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุนวิชาการ ปชมท. มอบหมาย

ข้อ ๑๒ ประธานกรรมการเป็นผู้แทนในกิจการทั้งปวงอันอยู่ในขอบข่ายภารกิจของเครือข่าย มีหน้าที่และอำนาจในการบริหารจัดการเครือข่ายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๕

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของเครือข่าย ประธานกรรมการอาจมอบหมายให้รองประธานกรรมการหรือกรรมการคนใดคนหนึ่งปฏิบัติหน้าที่แทนได้

ข้อ ๑๓ ให้ผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุนวิชาการ ปชมท. มีหน้าที่และอำนาจในการกำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของทุกเครือข่าย รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีการดำเนินงานของทุกเครือข่ายเพิ่มเติมเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๕

ให้ผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุนวิชาการ ปชมท. รายงานผลการดำเนินงานของทุกเครือข่าย จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินงาน พร้อมด้วยแนวทางในการพัฒนา ของทุกเครือข่ายต่อคณะกรรมการบริหาร ปชมท. อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ข้อ ๑๔ ให้เครือข่ายที่จัดตั้งขึ้นก่อนที่ประกาศนี้ใช้บังคับเป็นเครือข่ายตามประกาศนี้

ให้คณะกรรมการเครือข่าย ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ยังคงมีฐานะและปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการเครือข่ายต่อไปจนกว่าจะครบวาระ แต่ต้องไม่เกินสองปีนับแต่วันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ

ข้อ ๑๕ ให้ประธาน ปชมท. รักษาการตามประกาศนี้

ในกรณีที่มีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้ประธาน ปชมท. เป็นผู้วินิจฉัยโดยคำแนะนำของผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุนวิชาการ ปชมท. และให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(เรวัต รัตนกาญจน์)

ประธานที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง  
มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย

**ระเบียบวาระที่ ๒** รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

**๒.๑** รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ครั้งที่ ๑ (๑/๒๕๖๕) เมื่อวันอังคารที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

**สาระสำคัญ :**

ตามที่มีการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑ (๑/๒๕๖๕) เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๑๙.๓๐ – ๑๒.๐๐ น. ในรูปแบบออนไลน์ ผ่าน Zoom meeting ได้เสร็จสิ้นไปแล้วนั้น

ฝ่ายเลขานุการ ฯ ได้จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑ (๑/๒๕๖๕) เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุม

**เอกสารประกอบ :** รายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑ (๑/๒๕๖๕) เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

**สรุปมติที่ขอ :** เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑ (๑/๒๕๖๕) เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

**มติที่ประชุม :**

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



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. นางจรรยา ปัญญา มหาวิทยาลัยมหิดล  
(ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล) ประธานคณะกรรมการ
๔. น.ส.นุชรา ปานกรด จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
(ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์) กรรมการ
๕. นายสถิตย์ แก้วบุตตา มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
(ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล) กรรมการ
- 20 ๖. นางอังคณา กันธิยะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
(ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล) กรรมการ
๗. น.ส.สมัญญา พิพาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก  
(ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล) กรรมการ
- 25 ๘. น.ส.ภาวิณี ชูบุญ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ  
(ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล) กรรมการ
๙. นางสิริวรรณ แสงอุไร มหาวิทยาลัยบูรพา  
(ผู้อำนวยการกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) กรรมการ
๑๐. นายสมทบ เหล็กสิงห์ มหาวิทยาลัยพะเยา  
(ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่) กรรมการ
- 30 ๑๑. พระมหาสาธิต เมธีจรยาภรณ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
(ผู้อำนวยการกองกลาง) กรรมการ
๑๒. น.ส.ปราณี ทาสีลา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย  
(ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล) กรรมการ



	๑๓. นายพิสิฐ วงศ์วัฒนากุล (รักษาการผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล)	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรรมการ
	๑๔. นางบุษยมาศ แสงเงิน (ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล)	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม กรรมการ
5	๑๕. นายพงษ์ภักดิ์ บัญญา ศรีบุญเรือง (รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล)	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี กรรมการ
	๑๖. นายวรจักษ์ เหล็กหมื่นไวย (ผู้อำนวยการส่วนทรัพยากรบุคคล)	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรรมการ
	๑๗. นายสิทธิศักดิ์ สมบัติยานุชิต (ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กรรมการ
10	๑๘. น.ส.สุวิมล แมตสอง (ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล)	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต กรรมการ
	๑๙. นางพนมศรี เลิศศุภวิทย์นภา (รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่)	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี กรรมการ
15	๒๐. น.ส.ปิยนุช รัตนกุล (หัวหน้างานยุทธศาสตร์และพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล)	มหาวิทยาลัยมหิดล กรรมการและเลขานุการ
	๒๑. น.ส.นัทกร ประจักษ์ศิลป (นักทรัพยากรบุคคล)	มหาวิทยาลัยมหิดล กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
	๒๒. น.ส.ภาววรรณ พันธุ์ไพโรจน์ (ผู้จัดการศูนย์บริหารงานทั่วไปและบริหารวิชาการ)	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
20		

### ผู้ไม่มาประชุม

	๑. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
	๒. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
25	๓. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมพระนครเหนือ
	๔. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
	๕. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
	๖. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
	๗. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยแม่โจ้
30	๘. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
	๙. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
	๑๐. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยศิลปากร
	๑๑. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ์
	๑๒. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา
35	๑๓. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



๔๙. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
๕๐. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
๕๑. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
๕๒. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
- 5 ๕๓. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
๕๔. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
๕๕. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
๕๖. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
๕๗. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 10 ๕๘. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๕๙. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
๖๐. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๖๑. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

## 15 ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. อาจารย์ ดร.จรัสศักดิ์ บางท่าไม้ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี  
(ประธานที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย)
๒. นางวนิดา พิลาชัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
(เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ)
- 20 ๓. นายสิทธิพงษ์ เดชอนันตพงษ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
(หัวหน้างานพัฒนาและฝึกอบรม)
๔. น.ส.ณัฐชวีวรรณ วงศ์ธีรนาถ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
(หัวหน้ากลุ่มภารกิจสิทธิประโยชน์)
๕. น.ส.ธมลวรรณ สร้อยนาค จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
(พนักงานมหาวิทยาลัย)
- 25 ๖. นายภักพล วงษ์เกลียวเรียน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
(เจ้าหน้าที่บุคคล)
๗. น.ส.มลชา พิทักษ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
(เจ้าหน้าที่สำนักงาน)
- 30 ๘. นางสุกัญญา ศรีจิตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
(ผู้อำนวยการฝ่ายสิทธิประโยชน์และการดูแลทรัพยากรมนุษย์)
๙. นายซัชพล กุลโพธิสุวรรณ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
(ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย)
๑๐. ว่าที่ร.ต.ณัฐกร ศศิธร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
(นักจัดการงานทั่วไป)
- 35

	๑๑. น.ส.นฤมล สุขเสาร์ (นักจัดการงานทั่วไป)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
	๑๒. น.ส.ประกายเพชร ปัญโญ (นักจัดการงานทั่วไป)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
5	๑๓. น.ส.พิราวรรณ สำเภาลอย (หัวหน้างานกองทุนและสวัสดิการ)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
	๑๔. น.ส.เมธิญา สีโรรส (นักจัดการงานทั่วไป)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
10	๑๕. นางอัจฉรา เฟื่องกาญจน์ (หัวหน้างานกำหนดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
	๑๖. น.ส.อัจฉรีย์ สมวงศ์ (นักจัดการงานทั่วไป)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
	๑๗. นางปวีณา บินสะอาด (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป)	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
15	๑๘. นางสมพิศ บุญแก้ว (หัวหน้างานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์)	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
	๑๙. ผศ.พงศ์พัทธ์ มังคละคีรี (อาจารย์)	มหาวิทยาลัยนครพนม
20	๒๐. น.ส.ณัฐฐานันท์ วัฒนะกุล (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยนเรศวร
	๒๑. น.ส.จิรพัชร ยอดช่วย (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยบูรพา
	๒๒. น.ส.ณัฐธัญญา มีสิทธิ์ (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยบูรพา
25	๒๓. น.ส.ระวีวรรณ สุนทรส (บุคลากร ชำนาญการ)	มหาวิทยาลัยบูรพา
	๒๔. นางสุภาภร คำเสียง (บุคลากร ชำนาญการ)	มหาวิทยาลัยบูรพา
30	๒๕. น.ส.ณภาสัณัฐ พิมพิราลัย (นักทรัพยากรบุคคล)	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
	๒๖. น.ส.มณีนัญช์ เชษฐสกุลวิจิตร (รองผู้อำนวยการกองกลาง)	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
	๒๗. น.ส.นงนารถ เพชรสม (รองอธิการบดี)	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

	๒๘. น.ส.วิธิตา มานะพงศ์พันธ์ (นักทรัพยากรบุคคล)	มหาวิทยาลัยมหิดล
	๒๙. น.ส.สุมาลี แสงสว่าง (นักทรัพยากรบุคคล)	มหาวิทยาลัยมหิดล
5	๓๐. น.ส.สุวิมล งามผิว (นักทรัพยากรบุคคล)	มหาวิทยาลัยมหิดล
	๓๑. นายสุวีเรศ วงษ์ทองดี (หัวหน้างานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์)	มหาวิทยาลัยมหิดล
10	๓๒. น.ส.ภัคจิรา วิจิตร (นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ)	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
	๓๓. นายรัตติกาล ฌวิชัย (นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ)	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
	๓๔. นายสุชาติ จันท์แก้ว (นักทรัพยากรบุคคล)	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
15	๓๕. น.ส.สุธิตา นะภีใจ (นักวิชาการศึกษา)	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
	๓๖. นางอรทัย ใจป้อ (ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดีวิทยาลัยบริหารศาสตร์)	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
20	๓๗. น.ส.วิภาวรรณ คำใส (รักษาการแทนหัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคลากร)	มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
	๓๘. นายเทพพิภพ สุขสว่างกุล (หัวหน้างานสื่อสารองค์กร)	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
	๓๙. นายสุเมธ ถาวร (กรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน)	มหาวิทยาลัยศิลปากร
25	๔๐. นางสุนันทา แก้วเจริญ (หัวหน้างานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
	๔๑. นางนพพร หอมจันทร์ (รักษาการแทนหัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
30	๔๒. นายศิรีวัฒน์ จันท์ตรี (นักวิทยาศาสตร์)	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
	๔๓. น.ส.ชญชิตา สวัสดิ์พันธ์ (บุคลากร ชำนาญการพิเศษ)	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
	๔๔. นางชวนพิศ อ้นพิมพ์ (บุคลากร ชำนาญการ)	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

	๔๕. นายนรินทร์ บุญพรหมณ์ (คณบดีคณะเกษตรศาสตร์)	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
	๔๖. นางยุวดี แสนสีดา (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป)	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
5	๔๗. น.ส.สิริรัตน์ วงษ์ทอง (บุคลากร ชำนาญการ)	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
	๔๘. นายอภิชาติ ธรรมแสง (บุคลากร ชำนาญการพิเศษ)	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
10	๔๙. นายสทราช จันทร์ตัท (หัวหน้าหน่วยทรัพยากรบุคคล)	สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย
	๕๐. นายนพดล บุญเดช (หัวหน้ากลุ่มงานบริหารกลาง)	สถาบันดนตรีกัลยาณีพัฒนา
	๕๑. นายโรจน์ศักดิ์ งามผิว (นักวิชาการศึกษา)	สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน
15	๕๒. น.ส.พันธุ์ทิพย์ ทรัพย์ผลไทย (นักวิชาการศึกษา)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
	๕๓. น.ส.วริษฐกัญย์ ทองดี (นักวิชาการศึกษา)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
20	๕๔. น.ส.วัลลภา พรพิรุณ (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
	๕๕. นายคทายุทธ์ ชื่นชม (บุคลากร ชำนาญการ)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
	๕๖. นางปิ่นธัญ พรธรรษา (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
25	๕๗. นายวุฒิชัย มาลัยวงศ์ (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
	๕๘. นายมานิต รัตนเนนย์ (รักษาการหัวหน้างานทะเบียนประวัติและสถิติประโยชน์)	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
30	๕๙. นางสาวชล พูลพงษ์ (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
	๖๐. นายอัศรา แก้วแสง (บุคลากร)	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
	๖๑. น.ส.พลินตา โมสกุล (หัวหน้าสำนักงาน สำนักวิทยบริการฯ)	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

๖๒. นายณัฐพัฒน์ มั่งชม (บุคลากร) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
๖๓. นางสุพรรณิ อนุกุล (บุคลากร ชำนาญการ) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- 5 ๖๔. น.ส.ทิพย์รัมภา เจิตสกุล (บุคลากร ชำนาญการ) มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
๖๕. นางธัญสุดา ภูดวงจิตร (บุคลากร) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๖๖. ว่าที่ร้อยตรีจิรัฏฐ์ พิมป์सार (บุคลากรชำนาญการ) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิษฐ์
- 10

**เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.**

นางจริยา ปัญญา ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล ประธานเครือข่ายฯ กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมประชุม และได้แจ้งความเป็นมาของการจัดตั้งเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลที่

15 ประกอบไปด้วยผู้บริหารระดับผู้อำนวยการและปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลจากมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์อันเป็นแนวทางนำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกันให้สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพ

นายเรวัต รัตนกาญจน์ ประธานที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมประชุม ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งที่

20 ประชุม ปชมท.ได้ผลักดันให้เกิดเครือข่ายบุคลากรสายสนับสนุนในหลาย ๆ เครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงาน แนวคิดต่าง ๆ และความก้าวหน้าของแต่ละมหาวิทยาลัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์นำไปสู่การขับเคลื่อน ผลักดัน สร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างเครือข่ายทั่วประเทศ

อาจารย์ ดร.จรัสศักดิ์ บางท่าไม้ ประธานที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) ได้กล่าวต้อนรับเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล และได้แจ้งที่ประชุมว่า ปอมท. กำลัง

25 รวบรวมข้อมูลสวัสดิการในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลให้กับมหาวิทยาลัยใช้ประโยชน์ต่อไป ทั้งนี้ ปอมท. ยินดีให้ความช่วยเหลือตามบทบาทหน้าที่ของ ปอมท. เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ต่อไป

## **วาระที่ ๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ**

๑.๑ ประกาศที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย เรื่อง การจัดตั้งและการดำเนินงานของเครือข่าย

30

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

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 และสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์อันเป็นแนวทางนำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกันเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ ปชมท. โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วย ที่ปรึกษากรรมการจำนวน ๘ ท่าน ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นประธานคณะกรรมการ และสถาบันอุดมศึกษาที่เข้าร่วมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๗๘ แห่ง (สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ จำนวน ๒๗ แห่ง และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน ๕๑ แห่ง) นั้น

20

เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปด้วยความต่อเนื่อง และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาร่วมกัน ฝ่ายเลขานุการจึงขอเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มเติม ดังนี้

25

- |                                   |                                     |           |
|-----------------------------------|-------------------------------------|-----------|
| ๑. นายเรวัต รัตนกาญจน์            | ประธาน ปชมท. ชุดที่ ๒๑              | ที่ปรึกษา |
| ๒. ศาสตราจารย์ นายแพทย์วีร ชุขการ | รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ที่ปรึกษา |
|                                   | มหาวิทยาลัยมหิดล                    |           |

ทั้งนี้จะเสนอประธาน ปชมท. เพื่อลงนามต่อไป

### ที่ประชุมรับทราบ

30

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

35

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



แล้วและได้เวียนรับรองรายงานการประชุมแล้วนั้น ไม่มีการแก้ไข จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณารับรองรายงานการประชุม

## มติที่ประชุม      รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๔ (๓ /๒๕๖๕)

### 5      วาระที่ ๔      เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

#### ๔.๑ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย

การบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการดึงดูดบุคลากรที่เป็น Generation ใหม่ ๆ ให้อยากร่วมงานกับองค์กร และเป็น การรักษาบุคลากรภายในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข อันจะส่งผลให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่มี 10 คุณภาพอย่างต่อเนื่องจนเกิดสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรบรรลุ วิสัยทัศน์ที่ กำหนดไว้

ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษามีบุคลากรที่เป็น Generation ใหม่ ๆ เข้ามาปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น สถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาหรือปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการ 15 เปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยมหิดล จึงร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เพื่อเป็นประโยชน์ในการดำเนินการสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์ในสถาบันอุดมศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

นายสิทธิศักดิ์ สมบัติยานุชิต ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แจ้งในที่ประชุมให้ทราบว่า มหาวิทยาลัยมีความประสงค์ต้องการให้บุคลากรได้ 20 พัฒนาและมีความก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กับมหาวิทยาลัยจึงได้ขับเคลื่อนการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรมาอย่าง ต่อเนื่อง

นางสุนันทา แก้วเจริญ บุคลากรชำนาญการ หัวหน้างานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้แจ้งต่อที่ประชุมว่า มหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ โดย คำนึงถึงวัตถุประสงค์หลัก ได้แก่ ๑) เพื่อจูงใจให้คนดีคนเก่งเข้ามาทำงาน ๒) เพื่อช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระ 25 ของบุคลากร ๓) เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและธำรงรักษาบุคลากร ๔) เพื่อกระตุ้นให้คนทำงานเต็มศักยภาพ และ ๕) เพื่อให้บุคลากรมีความสะดวกสบายในการทำงาน จึงได้จัดสวัสดิการให้กับบุคลากร ดังนี้

#### ๑. ด้านการทำงาน

##### ๑.๑ การยกย่องเชิดชูเกียรติ (บุคลากรดีเด่น)

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

- ๑.๒ การลา ๑๔ ประเภท
- ๑.๓ การลงเวลาปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น
- ๑.๔ การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง
- ๑.๕ การเข้าร่วมชมรมต่าง ๆ ซึ่งกำกับดูแลโดยสโมสร

5

**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)
- Co-pay อุปกรณ์ทางการแพทย์ ส่วนลดเกินสิทธิ ๕๐% วงเงินไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ บาท
- ทูพพลภาพและต้องออกจากงานช่วยเหลือ ๒๐๐,๐๐๐ บาท
- ค่าเล่าเรียนบุตรตามระเบียบกระทรวงการคลัง

10

**สำหรับญาติสายตรง (พ่อแม่ บุตร คู่สมรส)**

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

15

**หมายเหตุ**

- ๑) ค่ารักษาพยาบาล (รวมคลอดบุตร อุดฟัน ถอนฟัน รักษาโรคฟัน ผ่าฟันคุด ขูดหินปูน)
- ๒) ใช้ใบรับรองแพทย์ ยกเว้นโรงพยาบาลรัฐ
- ๓) สวัสดิการยืดหยุ่น My choices วงเงิน ๓,๐๐๐ บาท (ค่าเวชภัณฑ์ ค่าสมาชิกในการใช้บริการสนามกีฬาและค่าฝึกฝน ค่าอุปกรณ์ดูแลสุขภาพและการออกกำลังกาย และ ค่าอุปกรณ์ประกอบการทำงาน (สวัสดิการนี้มาจากเงินเหลือจากค่ารักษาพยาบาล ๒๐,๐๐๐ บาท)

20

25

๒.๒ กองทุนพนักงานเงินรายได้ (มหาวิทยาลัยสมทบ ๓๐ ล้านบาท ส่วนงานสมทบ ๒-๗%)

- ค่ารักษาพยาบาล ๕,๐๐๐ บาท เฉพาะตนเอง
- ค่าเล่าเรียนบุตรได้ตามระเบียบกระทรวงการคลัง
- เงินชดเชยได้ตามข้อบังคับพนักงานมหาวิทยาลัย

30

๒.๓ การประกันสุขภาพและการประกันอุบัติเหตุกลุ่ม

๑) การประกันสุขภาพกลุ่ม (แผนหลัก)

- ใช้เงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยทำให้กับสมาชิกกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยทุกคน

35

- เบี้ยประกันรายปี ๕๕๐ บาท/ปี (ใช้เงินกองทุน)
- เน้นค่ารักษากรณีผู้ป่วยในค่าห้อง ค่าผ่าตัด ไม่เน้นผู้ป่วยนอกเพราะใช้เงินกองทุนเบิกได้ (๒๐,๐๐๐ บาท)
- ไม่ต้องแถลงผลตรวจสุขภาพ และมีผลคุ้มครองวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔
- ไม่เน้นประกันชีวิตและ OPD

5

๒) การประกันสุขภาพกลุ่ม (แผนสมัครใจ)

- พนักงานและคู่สมรสอายุระหว่าง ๑๕-๖๕ ปี จ่ายเอง
- บุตรอายุ ๑๔ วัน – ๑๘ ปี และขยายถึง ๒๓ ปี หากยังศึกษาอยู่
- บิดา มารดา อายุไม่เกิน ๗๐ ปี
- เน้นค่ารักษาผู้ป่วยในค่าห้อง ค่าผ่าตัด เบิกจากประกันได้ ๙๐% ต้องแถลงผลตรวจสุขภาพ

10

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 การประกันอุบัติเหตุทุกกลุ่มร่วมกับนักศึกษา 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

15

๒.๕ ตรวจสุขภาพประจำปี ๑,๕๐๐ บาท

๒.๖ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ขยายสิทธิให้ผู้เกษียณอายุ ผู้ลาออกและญาติสายตรงมาเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลได้ทั้งสิทธิประกันสังคมและสิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

๒.๗ ลดหย่อนส่วนเกินสิทธิให้บุคลากรมหาวิทยาลัยและญาติสายตรง (ตนเอง ๕๐% ญาติสายตรง ๓๐%)

20

๒.๘ ช่องทางพิเศษบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เข้ารับการรักษาเบื้องต้นที่

คลินิกปฐมภูมิก่อนแล้วส่งต่อเฉพาะทาง

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

### ๓. ด้านการเงิน

5

#### 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

(ใช้เงินบคคลัง)

#### การคืนเงินลงทุน

10

- 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	ตราสารทุน ในประเทศไทย	ตราสารทุนต่างประเทศ		ตราสารทางเลือก กองทุนอสังหาริมทรัพย์, 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%	กรรมการกองทุนพิจารณากำหนดสัดส่วน			-
8	-	กรรมการกองทุนพิจารณากำหนดสัดส่วน			-
DIY	xx%	xx%	xx%	XX%	≤15%*

หมายเหตุ \*

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

15

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 เฟลิกซ์เบิล (ตราสารทางเลือก)	-	-	-	-	-	-	-	-	
นโยบายต่างประเทศอื่น ๆ (คณะกรรมการกองทุน พิจารณาเลือก)	-	-	-	-	-	-	-	-	

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

- เงินกู้เพื่อซื้อคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์วงเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท
- เงินกู้เพื่อการรักษาพยาบาลวงเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท
- เงินกู้แรกเข้าค่าเล่าเรียนบุตรในส่วนที่เกิน จ่ายตามจริง
- เงินกู้เพื่อการศึกษาของตนเอง จ่ายตามจริง
- เงินกู้เพื่อซื้อวัสดุอุปกรณ์การศึกษาของบุตร คนละ ๕,๐๐๐ บาท (ไม่จำกัด  
จำนวนบุตร)

20 อัตราดอกเบี้ยร้อยละ ๒

- เงินกู้เพื่อซ่อมแซมที่อยู่อาศัย วงเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท
- เงินกู้เพื่อซื้อหรือซ่อมแซมยานพาหนะ วงเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท
- เงินกู้เพื่อสุขภาพ การออกกำลังกาย วงเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท
- เงินกู้เพื่อประกอบกิจกรรมด้านวัฒนธรรม วงเงิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท (เช่น แต่งงาน  
งานบวช งานศพ)
- เงินกู้เพื่อซื้อประกันชีวิต วงเงิน ๕๐,๐๐๐ บาท

25

### สวัสดิการเงินยืมที่ไม่มีดอกเบี้ย

- เงินยืมเพื่อตัดชุดราชการ วงเงิน ๒,๐๐๐ บาท
- เงินยืมเพื่อตัดชุดครูย ๑๐,๐๐๐ บาท

### สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยตกลงกับหน่วยงานภายนอก

5

#### ๑) สวัสดิการเพื่อลดรายจ่าย

- สินเชื่อที่อยู่อาศัยอัตราดอกเบี้ยพิเศษ
- ธนาคารกรุงเทพ
- ธนาคารกรุงไทย
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์
- ธนาคารอิสลาม

10

#### ๒) กองทุนประกันสังคม ได้รับประโยชน์ทดแทน ๗ กรณี

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

15

#### ๓) กองทุนเงินทดแทน มหาวิทยาลัยจ่ายฝ่ายเดียว

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

20

25

### ๔. การดูแลผู้เกษียณอายุ

- จัดทัศนศึกษาต่างประเทศ วงเงิน ๓๐,๐๐๐ บาท (มหาวิทยาลัย ๑๕,๐๐๐ บาท ส่วนงาน ๑๕,๐๐๐ บาท)
- จัดงานสวดดีวันเกษียณอายุพร้อมมอบของที่ระลึกเป็นทองคำ (ทองคำแท่ง ๑ บาท)
- ชมรมรัก มอ. มหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณปีละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท มอบหมายให้ชมรมเพื่อสร้างความเชื่อมโยงระหว่างสมาชิกชมรมรัก มอ. กับมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดความรักความผูกพัน
- เงินช่วยเหลือเมื่อประสบภัยพิบัติ อุทกภัย วาตภัย ธรณีพิบัติภัย อัคคีภัย เงินยืมไม่คิดดอกเบี้ยหรือคิดดอกเบี้ยต่ำ
- จัดกิจกรรมดูแลผู้เกษียณอายุ

30

35

- การสงเคราะห์ช่วยเหลือการจ่ายเงินบำเพ็ญกุศลให้บุคลลากร รายละ ๒๐,๐๐๐ บาท

### ๕. การสร้างสมดุลชีวิต (Work life Balance) ดูแลบุคลากร

มหาวิทยาลัยจัดศูนย์กีฬา โรงพยาบาล โรงเรียน ตลาด ธนาคาร ไปรษณีย์ ร้านค้า  
ร้านอาหารร้านหนังสือ สถานีวิทย์ให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัย

#### 5 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

10

15

สำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน จำนวน ๔ คน ปัจจัยที่ทำให้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มีแนวคิดเพื่อลดข้อจำกัดความเสี่ยงการไม่มาทำงานที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และความไม่ปลอดภัยต่อการปฏิบัติงานในภาคใต้ จึงได้จัดสวัสดิการให้บุคลากรเพื่อดึงดูดให้มาปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

20

#### น.ส.นุชรา ปานกรต ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ได้แลกเปลี่ยนการจัดสวัสดิการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสรุป ได้ดังนี้

##### ๑. ด้านการเงิน

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

25

##### อายุงานน้อยกว่า ๕ ปี

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

##### อายุงานมากกว่า ๕ ปีขึ้นไป

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

30

35

การจ่ายเงิน สมทบของมหาวิทยาลัย			
๑. กรณีลาออกจากงาน		๒. กรณีออกจากกองทุนแต่ไม่ได้ออกจากงาน	
อายุงาน	อัตราเงินสมทบที่สมาชิก สิ้นสุดสมาชิกภาพ มีสิทธิ์ได้รับ	อายุสมาชิกภาพ	อัตราเงินสมทบที่สมาชิกสิ้นสุด สมาชิกภาพมีสิทธิ์ได้รับ
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

มหาวิทยาลัยและส่วนงานรับผิดชอบค่าเบี้ย

10 - พนักงานมหาวิทยาลัยหมวดเงินอุดหนุนและหมวดเงินรายได้

- พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสภาพ

ภาคสมัครใจ (รับผิดชอบค่าเบี้ยเอง)

15 - ข้าราชการ ลูกจ้างประจำเงินงบ ลูกจ้างเงินรายได้ พนักงานวิสามัญและบุคลากรที่เกษียณอายุที่สมาชิกต่อเนื่องอายุไม่เกิน ๘๐ ปี

### ๓.๒ สมาชิกสมทบ

ภาคสมัครใจ สมาชิกรับผิดชอบค่าเบี้ยเอง

20 - บิดา มารดา คู่สมรส เป็นสมาชิกต่อเนื่องที่มีอายุไม่เกิน ๘๐ ปี ส่วนสมาชิกที่ไม่เคยเข้าร่วมโครงการจะต้องมีอายุไม่เกิน ๗๐ ปี

- บุตร ยังไม่ได้ทำงานที่มีอายุระหว่าง ๑๔ - ๒๑ ปี หากกำลังศึกษาอายุไม่เกิน ๒๓ ปี

20 - บุคลากรอื่นที่สมาชิกประสงค์สมัครให้หนึ่งคนหนึ่งสิทธิ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสมาชิกหลักที่เกี่ยวข้องเป็นญาติตามสายโลหิต ได้แก่ ปู่ ย่า ตา ยาย ลุง ป้า น้า อา พี่ น้อง หลานที่มีอายุเกิน ๒๓ ปี และคู่ชีวิต (คู่ชีวิตที่เป็นเพศเดียวกัน) และได้รับการอนุมัติจากมหาวิทยาลัยเท่านั้น

25 - รายละเอียดและผลประโยชน์ความคุ้มครอง สามารถดูได้ที่ [www.hrm.chula.ac.th](http://www.hrm.chula.ac.th)



๕. **ประกันชีวิตรายเดี่ยว** มหาวิทยาลัยรับผิดชอบค่าเบี้ยประกันจนครบอายุ ๖๐ ปี (หยุดจ่ายค่าเบี้ย) ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ไม่ใช่หน่วยงานวิสาหกิจ ไม่ใช่หน่วยงานที่มีการบริหารงานเป็นอิสระของตนเองและไม่ใช่หน่วยงานที่มีระเบียบการบริหารงานบุคคลของตนเอง การได้รับผลประโยชน์มีชีวิตอยู่จนถึงวันครบกำหนดสัญญา ๙๐ ปี หรือเสียชีวิตก่อนครบกำหนดสัญญา ๙๐ ปี ได้รับเงินผลประโยชน์ 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)

10

#### สวัสดิการด้านสุขภาพ

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

๑. สวัสดิการสุขภาพขั้นพื้นฐาน

๑.๑ ข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพให้เป็นสวัสดิการเพื่อซื้อประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุ

๑.๒ พนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นสวัสดิการเพื่อซื้อประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ และประกันสุขภาพ

5

๑.๓ สวัสดิการสุขภาพแบบยืดหยุ่น เป็นวงเงินที่เหลือจากสวัสดิการขั้นพื้นฐาน เบิกจ่ายตามหมวดในบัญชีแนบท้าย มีดังนี้

**หมวด ๑ การป้องกันโรค**

๑) ค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพ หรือ ค่าฉีดวัคซีนโดยต้องเป็นการใช้บริการจากสถานพยาบาลของรัฐ หรือเอกชนหรือส่วนงานของมหาวิทยาลัย

10

๒) ค่าเบี้ยประกันสุขภาพกลุ่มส่วนที่พนักงานมหาวิทยาลัยจ่ายเพิ่มเติม

๓) ค่าเบี้ยประกันสุขภาพที่พนักงานมหาวิทยาลัยจ่ายเพื่อทำประกันสุขภาพให้แก่ตนเองหรือบุคลากรในครอบครัวเพิ่มเติม

**หมวด ๒ การรักษาพยาบาล**

๑) ค่ารักษาพยาบาลหรือค่าบริการทางการแพทย์เพื่อการตรวจและการรักษาโรค

15

๒) ค่าบริการและค่าใช้จ่ายทางทันตกรรมเพื่อการรักษาพยาบาล

๓) ค่ารักษาพยาบาลหรือค่าบริการแพทย์แผนไทยตามข้อบังคับชี้แจงทางการแพทย์ ยาสมุนไพรหรือยาแผนไทย การนวดรักษา การอบหรือประคบสมุนไพรเพื่อการรักษา

๔) ค่าใช้จ่ายเพื่อแก้ไขปัญหาความผิดปกติทางสายตา เช่น ค่าแว่นสายตา

20

ค่าคอนแทคเลนส์ พร้อมอุปกรณ์ที่ต้องใช้ประกอบการใส่คอนแทคเลนส์ การทำเลสิก

๕) ค่ายาและเวชภัณฑ์ตามใบสั่งแพทย์

**หมวด ๓ การสร้างเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ**

๑) ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพ ด้านการแพทย์ เช่น กายภาพบำบัด จิตบำบัด ในสถานพยาบาลของภาครัฐ ภาคเอกชนหรือส่วนงานของมหาวิทยาลัย

25

๒) ค่ายาและเวชภัณฑ์

- ยาสามัญประจำบ้าน

- ยาอื่น นอกจาก ยาสามัญประจำบ้าน

- เครื่องวัดความดัน

- อุปกรณ์วัดไข้

- เครื่องตรวจน้ำตาลในเลือดและแผ่นตรวจน้ำตาล

30

- เครื่องตรวจวัดออกซิเจน

- เครื่องผลิตออกซิเจน

- ชุดตรวจหาเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

- เครื่องฟอกอากาศ อุปกรณ์บำรุงรักษา เครื่องฟอกอากาศ

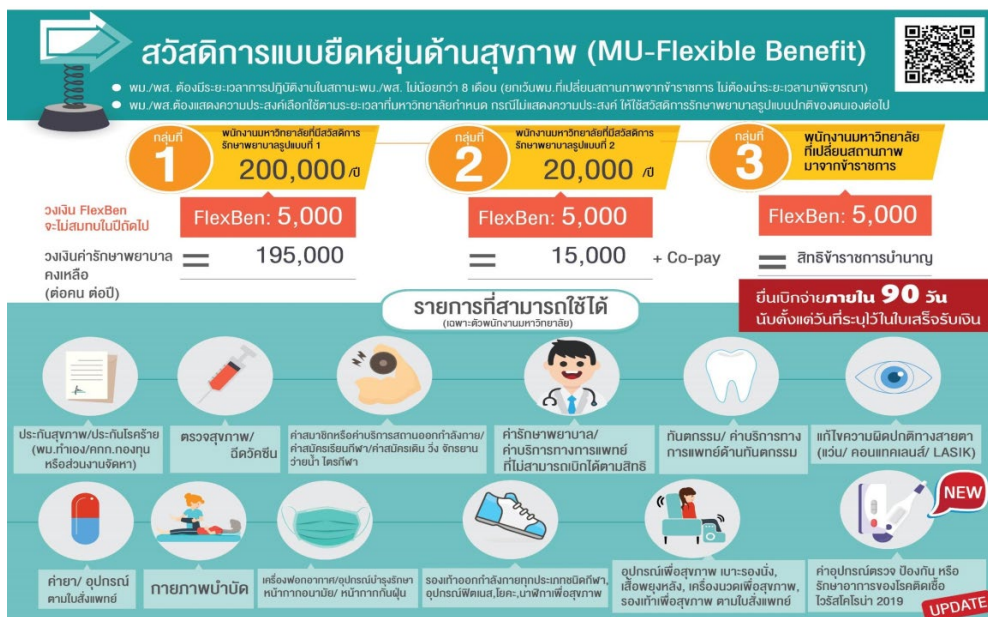
- หน้ากากอนามัย หน้ากากกันฝุ่นละออง

35



มหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดรูปแบบการจัดการสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible benefit) ให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว โดยบุคลากรต้องมีอายุงานไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ซึ่งการใช้สิทธิดังกล่าวพนักงานต้องแสดงความประสงค์ผ่านทางแอปพลิเคชัน โดยสามารถใช้จ่ายเงิน ๕,๐๐๐ บาทภายในหนึ่งปีงบประมาณ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีรายการเบิกจ่าย

- 5 สวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible benefit) จำนวน ๑๒ รายการ ประกอบด้วย ประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพและค่าวัคซีน ค่าสมาชิกหรือค่าบริการสถานออกกำลังกาย ค่ารักษาพยาบาล ค่าทันตกรรม ค่าแก้ไขความผิดปกติทางสายตา ค่ายาและอุปกรณ์ตามใบสั่งแพทย์ ค่ากายภาพบำบัด ค่าเครื่องฟอกอากาศ หน้ากากอนามัย รองเท้าออกกำลังกาย ค่าอุปกรณ์เพื่อสุขภาพ เช่น เบาะรองนั่งเพื่อสุขภาพ อุปกรณ์หรือเครื่องนวดเพื่อสุขภาพ และรองเท้าเพื่อสุขภาพตามใบสั่งแพทย์ ซึ่งปัจจุบันได้เพิ่มเติม ค่าอุปกรณ์ตรวจ ป้องกัน หรือ
- 10 รักษาอาการของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เช่น ค่าเครื่องตรวจวัดออกซิเจน ค่าอุปกรณ์วัดไข้ ค่าสเปรย์หรือเจลแอลกอฮอล์



นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมหิดลมีสวัสดิการการสนับสนุนการทำงาน (Flexible Time / Workplace) โดยสนับสนุนให้ส่วนงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยสามารถบริหารจัดการผู้ปฏิบัติงานให้สามารถ

15 เข้าปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของงาน โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเป้าหมายของการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

### ที่ประชุมรับทราบ

#### ๔.๓ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน

20 การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงาน หรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างยั่งยืน

สำหรับมหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับพนักงาน

25 มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย

ประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย และสามารถนำผลงานนั้นมาใช้เสนอขอตำแหน่งได้ โดยสามารถจัดทำในรูปแบบของ คู่มือ ปฏิบัติงาน งานวิเคราะห์ สังเคราะห์ บทความทางวิชาการ ผลงานวิจัย เอกสารประกอบการบรรยาย และ

5 ผลงานในลักษณะอื่น ๆ ซึ่งมหาวิทยาลัยกำหนดประเภทผลงาน และจำนวนผลงานแตกต่างกันตามกลุ่ม ตำแหน่ง (กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มสนับสนุนทั่วไป)

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมหิดลมีนโยบายและแนวทางในการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุน ให้พัฒนาตนเอง พัฒนางานที่ทำประจำให้มีคุณภาพสูงขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนางานของหน่วยงานหลากหลาย รูปแบบ อาทิ การให้ทุนสนับสนุนการทำผลงาน R2R การจัดงานมหกรรมคุณภาพเป็นประจำทุกปีเพื่อแสดง

10 ผลงาน R2R และการจัดทำวารสารมหิดล R2R E-Journal ซึ่งเป็นวารสารวิชาการที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่ ฐานข้อมูล TCI กลุ่ม ๒ เปิดรับบทความวิชาการและบทความวิจัย เพื่อเป็นช่องทางหนึ่งในการเผยแพร่ผลงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยอีกด้วย

ในการนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้

15 แนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อ ประโยชน์ในการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด มีดังนี้

**นางนพพร หอมจันทร์ รักษาการหัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัย**  
**สงขลานครินทร์** ได้แลกเปลี่ยน เรื่อง หลักเกณฑ์ความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน สรุปได้ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสามารถขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้างานได้
๒. การเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญงาน ชำนาญการ ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ ไม่ได้มีการ ประเมินค่างาน และกำหนดกรอบ แต่กำหนดการขึ้นสู่ตำแหน่งไม่เกิน ๓๐% หากเกิน จะแบ่ง
- จ่ายค่าตอบแทนกันคนละครึ่งระหว่างหน่วยงานกับมหาวิทยาลัย
๓. การแต่งตั้งพนักงานเงินรายได้ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
  - วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ
  - 25 - วุฒิปริญญาตรี เป็น ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ
  - ใช้หลักเกณฑ์เดียวกับพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี
๔. การบรรจุพนักงานเงินรายได้ ให้เข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย (งบคลัง)

#### **กรณีบรรจุในส่วนงานเดิม**

หน่วยงานกำหนดหน้าที่ลักษณะงาน ดำเนินการสรรหาผ่านการรับสมัครทั่วไป ไม่ต้องทดลอง

30 งาน มีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม/เท่ากับพนักงานมหาวิทยาลัย ถ้ามีส่วนต่างหน่วยงานสมทบจ่าย

#### **กรณีบรรจุในหน่วยงานใหม่**

มีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจากส่วนงานเดิม ดำเนินการสรรหารับสมัครทั่วไป มีการ

ทดลองงานอัตราเงินเดือนเท่าเดิม/เท่ากับพนักงานมหาวิทยาลัย ถ้ามีส่วนต่างหน่วยงานสมทบจ่าย

๕. หลักเกณฑ์การแต่งตั้ง ปี ๒๕๖๓

๕.๑ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (ผลการประเมิน TOR ย้อนหลัง)

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 อยู่ในระดับดีมาก

ติดต่อกัน ๓ ปี โดยมีดีเด่น ๑ ปี

๔) เชี่ยวชาญ มีผลการประเมิน TOR อยู่ในระดับดีมากติดต่อกัน ๓ ปี โดยมีดีเด่น ๑ ปี

๕.๒ ผลสำเร็จของงานสำคัญที่ผ่านมา

๕.๓ ข้อเสนอแนวคิดแผนงานโครงการที่จะทำในอนาคต (เน้น outcome)

๕.๔ ผลงาน

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

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	

๕.๘ ค่าตอบแทนหน้าที่ 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 - 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	๙,๙๐๐ บาท

5 นางจรรยา ปัญญา ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล ประธาน  
เครือข่าย ได้แลกเปลี่ยนเกี่ยวกับความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน สรุปได้ดังนี้

๑. โครงสร้าง ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบไปด้วย

๑.๑ ตำแหน่งประเภทบริหาร

๑) อธิการบดี (ระดับสูง)

- ๒) รองอธิการบดี / หัวหน้าส่วนงาน (ระดับกลาง)
- ๓) รองคณบดี / หัวหน้าภาควิชา (ระดับต้น)
- ๔) ผู้อำนวยการกอง / เลขานุการคณะ (อำนวยการ)

๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

5

- ๑) ศาสตราจารย์
- ๒) รองศาสตราจารย์
- ๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- ๔) อาจารย์

๕) เพิ่มตำแหน่งนักวิจัยซึ่งทำหน้าที่วิจัยโดยเฉพาะ จัดอยู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ

10

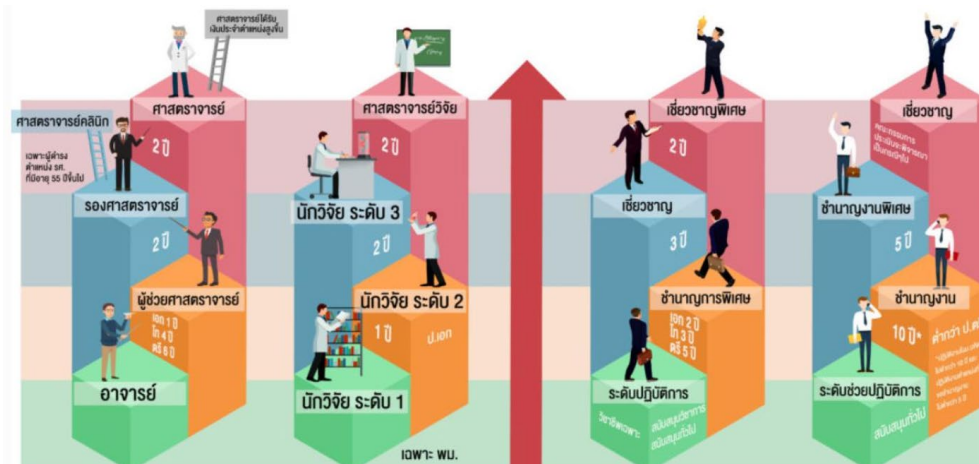
๑.๓ ตำแหน่งประเภทสนับสนุน แบ่งเป็น ๔ กลุ่มได้แก่

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

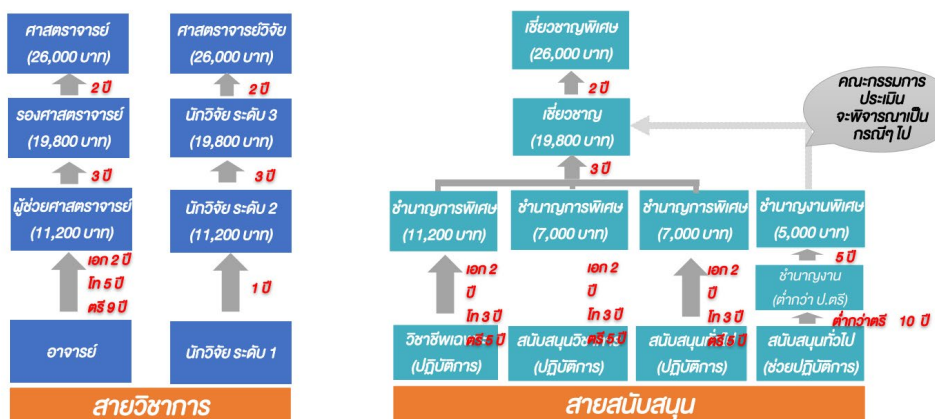
15

๒. การขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร มีหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง วาระการดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป

๓. ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล



๔. เงินประจำตำแหน่ง



20



ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยมหิดล มุ่งเน้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีการเติบโตได้อย่างรวดเร็ว และมีคุณภาพ ตอบสนองต่อคนรุ่นใหม่ กระตุ้นการปฏิบัติงาน จูงใจและรักษาไว้ สามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติม [ดังเอกสารประกอบวาระการประชุม](#)

### ที่ประชุมรับทราบ

5

วาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

#### ๕.๑ กำหนดการจัดประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

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

10 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

### ที่ประชุมรับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๓๐ น.

15



(น.ส.ภาวรรณ พันธุ์ไพโรจน์)  
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ  
ผู้บันทึกการประชุม



(นางจริยา ปัญญา)  
ประธานกรรมการ  
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

## ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

### ๔.๑ แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ปชมท.)

#### สาระสำคัญ :

ตามที่ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นการสร้างเครือข่าย และสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์อันเป็นแนวทางนำไปสู่การแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ ปชมท. นั้น

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงเห็นสมควรเสนอคณะกรรมการฯ พิจารณาแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑. ด้วย นางจริยา ปัญญา ตำแหน่งประธานกรรมการ จะพ้นจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา (ครบเกษียณอายุงาน วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖) ซึ่งจะมีผลให้พ้นจากตำแหน่งประธานคณะกรรมการ และคณะกรรมการทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งด้วย (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ ๑) ซึ่งตามประกาศที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย เรื่อง การจัดตั้งและการดำเนินงานของเครือข่าย ลงวันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๘ วรรคหนึ่ง กำหนดไว้ว่า “การได้มาซึ่งประธานกรรมการ ให้มาจากการเสนอชื่อโดยผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุนวิชาการ ปชมท.” โดยในการประชุมคณะกรรมการบริหาร ปชมท. ชุดที่ ๒๒ ครั้งที่ ๗ (๕/๒๕๖๖) เมื่อวันศุกร์ที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุนวิชาการ ปชมท. ได้พิจารณาเสนอชื่อ นางสาวนุชรา ปานกรด (ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) ให้ปฏิบัติหน้าที่ประธานกรรมการแทนในการนี้ จึงขอให้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นประธานกรรมการ พิจารณาเสนอชื่อรองประธานกรรมการ กรรมการ เลขานุการ และที่ปรึกษาคณะกรรมการ เพื่อเสนอไปยังประธาน ปชมท. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลชุดใหม่ต่อไป

๒. ด้วยเครือข่ายบุคลากรสายสนับสนุน ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ได้เคยกำหนดแนวทางการดำเนินงานของเครือข่ายบุคลากรสายสนับสนุนที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ ๒) จึงขอให้ที่ประชุมฯ พิจารณาแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

๒.๑ การจัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับแต่ละเครือข่าย อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

๒.๒ การจัดประชุมวิชาการประจำปีของแต่ละเครือข่าย ปีละ ๑ ครั้ง โดยเวียนกันเป็นเจ้าภาพสำหรับมหาวิทยาลัยที่มีความพร้อม ทั้งนี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของประธานเครือข่าย

**เอกสารประกอบ :** ๑. คำสั่งที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ฉบับที่ ๐๗/ ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖)

๒. แนวทางการดำเนินงานของเครือข่ายบุคลากรสายสนับสนุนที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) (ตามประกาศที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย เรื่อง การจัดตั้งและการดำเนินงานของเครือข่าย (ประกาศ ณ วันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖))

**สรุปมติที่ขอ :** เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลชุดใหม่ และพิจารณาแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

**มติที่ประชุม :**

.....

.....

.....

.....



คำสั่ง ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.)

ฉบับที่ ๐๗ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

-----

ตามคำสั่งที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ที่ ๐๖/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น เนื่องจากมีมหาวิทยาลัยต่าง ๆ แจ้งความประสงค์ขอเข้าร่วมเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มเป็นเครือข่าย สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์อันเป็นแนวทางนำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ ปชมท.

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๑ (๘) แห่งข้อบังคับที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๕ แต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

- |  |                  |
|--|------------------|
| ๑. ศ.นพ.วชิร คชการ   | ที่ปรึกษา        |
| ๒. นายโอภาส เขียววิชัย   | ที่ปรึกษา        |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคคล<br>สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือผู้แทน | ที่ปรึกษา        |
| ๔. นายเสถียร คามีสักดิ์  | ที่ปรึกษา        |
| ๕. นายเรวัต รัตนกาญจน์   | ที่ปรึกษา        |
| ๖. นางสาวปัทมา จักษุรัตน์  | ที่ปรึกษา        |
| ๗. นายเที่ยง จารุมณี   | 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
๓๖. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	กรรมการ
<b><u>ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทนจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ</u></b>	
๓๗. มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์	กรรมการ
๓๘. มหาวิทยาลัยนครพนม	กรรมการ
๓๙. มหาวิทยาลัยนเรศวร	กรรมการ
๔๐. มหาวิทยาลัยรามคำแหง	กรรมการ
๔๑. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช	กรรมการ
๔๒. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	กรรมการ



- ๓ -

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



- ๔ -

๗๓. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	กรรมการ
๗๔. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	กรรมการ
๗๕. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	กรรมการ
๗๖. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	กรรมการ
๗๗. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง	กรรมการ
๗๘. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	กรรมการ
๗๙. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	กรรมการ
๘๐. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	กรรมการ
๘๑. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ	กรรมการ
๘๒. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก	กรรมการ
๘๓. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	กรรมการ
๘๔. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	กรรมการ
๘๕. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์	กรรมการ
๘๖. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	กรรมการ
๘๗. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	กรรมการ
๘๘. นางสาวปิยนุช รัตนกุล	กรรมการและเลขานุการ
๘๙. นางสาวนันทกร ประจุกติลป	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๙๐. นางสาวภาววรรณ พันธุ์ไพโรจน์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายเรวัต รัตนกาญจน์)

ประธานที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง  
มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.)

แนวทางการดำเนินงานของเครือข่ายบุคลากรสายสนับสนุน  
ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.)

(ตามประกาศที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย  
เรื่อง การจัดตั้งและการดำเนินงานของเครือข่าย  
ประกาศ ณ วันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖)

โครงสร้างการบริหารเครือข่ายบุคลากรสายสนับสนุน ปชมท.





๑. การจัดตั้งเครือข่ายมีวัตถุประสงค์

(๑) สร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในแต่ละกลุ่มสายงานหรือกลุ่มความเชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่ง

(๒) สร้าง แลกเปลี่ยน ถ่ายทอด จัดเก็บและกระจายความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา

(๓) สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา

๒. ประธาน ปชมท. เป็นผู้เสนอแต่งตั้งผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุน โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร ปชมท.

๓. ผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุน ปชมท. เป็นผู้เสนอชื่อแต่งตั้ง ประธานเครือข่าย โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร ปชมท.

๔. ประธานเครือข่ายฯ โดยความเห็นชอบของผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุน ปชมท. เป็นผู้เสนอชื่อคณะกรรมการเครือข่าย โดยในแต่ละเครือข่าย ให้มีคณะกรรมการเครือข่าย ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าแปดคน และเสนอกรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการหรือตำแหน่งอื่นตามแต่จะเห็นสมควร หรือจะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการเครือข่ายด้วยก็ได้ คณะกรรมการเครือข่ายต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา

๕. ประธานกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ เมื่อประธานกรรมการพ้นจากตำแหน่ง ให้รองประธานกรรมการ กรรมการ และที่ปรึกษาคณะกรรมการพ้นจากตำแหน่งด้วย

๖. คณะกรรมการเครือข่ายมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานของเครือข่ายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวปฏิบัติในการดำเนินงานของคณะกรรมการเครือข่ายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน

(๓) จัดและดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานของเครือข่าย

(๔) แต่งตั้งบุคคล หรือคณะบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการเครือข่ายมอบหมายเพื่อให้การดำเนินงานของเครือข่ายบรรลุวัตถุประสงค์

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และตามที่คณะกรรมการบริหาร ปชมท. ประธาน ปชมท. หรือผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุน ปชมท. มอบหมาย

๗. ประธานกรรมการเป็นผู้แทนในกิจการทั้งปวงอันอยู่ในขอบข่ายภารกิจของเครือข่าย มีหน้าที่ และอำนาจในการบริหารจัดการเครือข่ายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของเครือข่าย ประธานกรรมการอาจมอบหมายให้ รองประธานกรรมการหรือกรรมการคนใดคนหนึ่งปฏิบัติหน้าที่แทนได้

๘. ผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุนวิชาการ ปชมท. มีหน้าที่และอำนาจในการกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของทุกเครือข่าย รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีการดำเนินงานของทุกเครือข่ายเพิ่มเติมเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๙. ให้ผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุนวิชาการ ปชมท. รายงานผลการดำเนินงานของทุกเครือข่าย จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินงาน พร้อมด้วยแนวทางในการพัฒนา ของทุกเครือข่ายต่อคณะกรรมการบริหาร ปชมท. อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

### หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินงานของทุกเครือข่าย

๑. ให้มีการจัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับแต่ละเครือข่าย อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง ดำเนินการโดยคณะกรรมการเครือข่าย
๒. ให้มีการจัดประชุมวิชาการประจำปีของแต่ละเครือข่าย ปีละ ๑ ครั้ง และให้เวียนกันเป็นเจ้าภาพสำหรับมหาวิทยาลัยที่มีความพร้อม ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของประธานเครือข่าย
๓. การจัดกิจกรรมในข้อ ๑ และ ๒ จะมีการเก็บค่าลงทะเบียนหรือไม่ก็ได้ กรณีมีการเก็บค่าลงทะเบียน ให้ใช้ใบเสร็จรับเงินของ ปชมท.
๔. การขออนุมัติจัดกิจกรรมในข้อ ๑ และ ๒ ให้มหาวิทยาลัย/สถาบันที่รับเป็นเจ้าภาพเป็นผู้ขออนุมัติจัดกิจกรรม
๕. หากมีรายได้คงเหลือจากค่าลงทะเบียนการจัดกิจกรรม ให้แบ่งเป็น ๓ ส่วน คือ เครือข่าย ๔๐ % หน่วยงานเจ้าภาพร่วม ๔๐ % ปชมท. ๒๐ % และหากรายได้จากค่าลงทะเบียนไม่พอกับค่าใช้จ่าย ปชมท. จะให้ความช่วยเหลือตามความจำเป็นไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท และให้รายงานผลการจัดกิจกรรมรวมทั้งรายรับ-รายจ่าย และส่งคืนเล่มใบเสร็จทั้งที่ใช้แล้วและไม่ได้ใช้ ให้ผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุน ปชมท. ภายใน ๑๕ วัน
๖. การบริหารจัดการเงินรายได้ของเครือข่ายให้อยู่ในดุลยพินิจของประธานเครือข่าย และให้รายงานงบการเงินให้ผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุน ปชมท. ทราบอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. ประธานกรรมการ จะต้องเข้าร่วมสัมมนาประธานเครือข่าย ซึ่งกำหนดจัดปีละ ๑ ครั้ง และให้ประธานกรรมการ เบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าที่พักกับต้นสังกัดก่อน หากไม่สามารถเบิกจากต้นสังกัดได้ ให้เบิกจ่ายจากเงินรายได้ของเครือข่าย (ถ้ามี) สำหรับค่าใช้จ่ายในการจัดสัมมนาประธานเครือข่ายประจำปี ปชมท. เป็นผู้รับผิดชอบ



(นางสาวปัทมา จักขุรัตน์)

ผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุน ปชมท.

**ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

**๔.๒ กำหนดการจัดประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ปชมท.)**

**สาระสำคัญ :**

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความต่อเนื่อง ฝ่ายเลขานุการฯ จึงเสนอคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณากำหนดวัน/เวลา เจ้าภาพ และสถานที่จัดการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ (ตามวาระที่ ๔.๑) ดังนี้

ครั้งที่	วัน/เวลา การประชุม	เจ้าภาพ/สถานที่จัดประชุม
<b>การประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ปชมท.) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗</b> <b>(อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง)</b>		
ครั้งที่ ๑ (๑/๒๕๖๗)	เดือน.....	มหาวิทยาลัย..... สถานที่.....
ครั้งที่ ๒ (๒ /๒๕๖๗)	เดือน.....	มหาวิทยาลัย..... สถานที่.....
<b>การประชุมวิชาการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (ปชมท.) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗</b> <b>(ปีละ ๑ ครั้ง)</b>		
ครั้งที่ ๑ (๑/๒๕๖๗)	เดือน.....	มหาวิทยาลัย..... สถานที่.....

**เอกสารประกอบ :** -

**สรุปมติที่ขอ :** เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณากำหนดวัน/เวลารวมถึงเจ้าภาพ และสถานที่จัดประชุม

**มติที่ประชุม :**

.....

.....

.....

.....