



ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ครั้งที่ ๑ (๑/๒๕๖๕)

วันอังคารที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๕

เวลา ๐๙.๓๐- ๑๒.๐๐ น.

รูปแบบออนไลน์ ผ่านระบบ Zoom Meeting

.....

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

- ๑.๑ ประกาศที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย เรื่อง การจัดตั้งและการดำเนินงานของเครือข่าย
- ๑.๒ เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มเติม
- ๑.๓ เรื่องแจ้งเพื่อทราบจากคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๒.๑ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๔ (๓ /๒๕๖๒) เมื่อวันอังคารที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๒

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

- ๓.๑ - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- ๔.๑ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย
- ๔.๒ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับบุคลากร
 - การประกันสุขภาพกลุ่ม
 - การจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible benefit)
 - การปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงาน (Work from anywhere)
- ๔.๓ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

- ๕.๑ กำหนดการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๑.๑ ประกาศที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย เรื่อง การจัดตั้งและการดำเนินงานของเครือข่าย

สาระสำคัญ :

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

๑. วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่าย
๒. ผู้มีอำนาจในการตั้งเครือข่าย
๓. องค์ประกอบของคณะกรรมการเครือข่าย
๔. การได้มาซึ่งประธานเครือข่าย
๕. วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการเครือข่าย
๖. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเครือข่าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เอกสารประกอบ : ประกาศที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย เรื่องการจัดตั้งและการดำเนินงานของเครือข่าย

สรุปมติที่ขอ : เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม :

.....

.....

.....

.....



ประกาศที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย
เรื่อง การจัดตั้งและการดำเนินงานของเครือข่าย

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินงานของ ปชมท. ด้านเครือข่ายบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๗ (๓) แห่งข้อบังคับที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย เรื่อง การจัดตั้งและการดำเนินงานของเครือข่าย”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“ปชมท.” หมายความว่า ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย

“เครือข่าย” หมายความว่า กลุ่มความร่วมมือของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของ ปชมท. และสถาบันอุดมศึกษาอื่น ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่งหรือสายงานใดสายงานหนึ่ง ที่อยู่ภายใต้ขอบเขตความร่วมมือของเครือข่าย

“ผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุนวิชาการ ปชมท.” หมายความว่า ผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุนวิชาการ ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย

“คณะกรรมการเครือข่าย” หมายความว่า คณะกรรมการเครือข่าย (ชื่อกลุ่มความร่วมมือ) ปชมท.

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการในคณะกรรมการเครือข่าย (ชื่อกลุ่มความร่วมมือ) ปชมท.

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการเครือข่าย (ชื่อกลุ่มความร่วมมือ) ปชมท.

“ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา และลูกจ้างของสถาบันอุดมศึกษา และปฏิบัติงานในสายสนับสนุนวิชาการ

ข้อ ๔ การจัดตั้งเครือข่ายมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

(๑) สร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในแต่ละกลุ่มสายงาน หรือกลุ่มความเชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่ง

(๒) สร้าง แลกเปลี่ยน ถ่ายทอด จัดเก็บและกระจายความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา

(๓) สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๕ ให้คณะกรรมการบริหาร ปชมท. มีอำนาจในการจัดตั้งกลุ่มความร่วมมือของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของกลุ่มสายงาน หรือกลุ่มความเชี่ยวชาญเป็นเครือข่ายตามประกาศนี้ และให้มีชื่อว่า “เครือข่าย (ชื่อกลุ่มความร่วมมือ) ปชมท.” โดยจัดทำเป็นประกาศที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย

ข้อ ๖ ให้มีคณะกรรมการเครือข่าย ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าแปดคน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยคณะกรรมการบริหาร ปชมท.

คณะกรรมการเครือข่ายต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา

ให้คณะกรรมการเครือข่ายแต่งตั้งกรรมการเป็นรองประธานกรรมการ เลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ หรือตำแหน่งอื่นได้ตามความเหมาะสม และจะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการเครือข่ายด้วยก็ได้

ข้อ ๗ การได้มาซึ่งประธานกรรมการ ให้มาจากการเสนอชื่อโดยผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุนวิชาการ ปชมท.

ให้ผู้ซึ่งผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุนวิชาการ ปชมท. จะเสนอชื่อเป็นประธานกรรมการ เป็นผู้พิจารณาเสนอชื่อกรรมการ

ในกรณีที่คณะกรรมการบริหาร ปชมท. ไม่เห็นชอบกับรายชื่อประธานกรรมการ ให้รายชื่อกรรมการซึ่งผู้นั้นเสนอตกไปด้วย

ในระหว่างวาระการดำรงตำแหน่ง ประธานกรรมการอาจเสนอให้คณะกรรมการบริหาร ปชมท. แต่งตั้งกรรมการเพิ่มเติมตามความเหมาะสมได้ โดยให้กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติมมีวาระการดำรงตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่

ข้อ ๘ คณะกรรมการเครือข่ายมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้

ข้อ ๙ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ คณะกรรมการเครือข่ายพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) พ้นจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา

(๔) คณะกรรมการบริหาร ปชมท. มีมติให้ถอดถอนด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนกรรมการทั้งหมด

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุตามข้อ ๙ และคณะกรรมการบริหาร ปชมท. ยังมิได้แต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทน ให้ถือว่าคณะกรรมการเครือข่ายประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการเท่าที่มีอยู่

ในกรณีตำแหน่งประธานกรรมการว่างลงตามวรรคหนึ่ง ให้รองประธานกรรมการปฏิบัติหน้าที่ประธานกรรมการ เว้นแต่กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองประธานกรรมการ ให้กรรมการซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายเลือกปฏิบัติหน้าที่ประธานกรรมการ และให้คณะกรรมการบริหาร ปชมท. แต่งตั้งประธานกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว โดยให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ในกรณีตำแหน่งกรรมการว่างลงตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการบริหาร ปชมท. จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างก็ได้ เว้นแต่กรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงจนเหลือน้อยกว่าแปดคน ให้คณะกรรมการบริหาร ปชมท. แต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว โดยให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลือน้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ข้อ ๑๑ คณะกรรมการเครือข่ายมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานของเครือข่ายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามข้อ ๔

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวปฏิบัติในการดำเนินงานของคณะกรรมการเครือข่ายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงาน

(๓) จัดและดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนการดำเนินงานของเครือข่าย

(๔) ร่วมเป็นกรรมการหรือผู้ทรงคุณวุฒิในกิจกรรมภายใต้แผนการดำเนินงานหรือกิจกรรมอื่นที่อยู่ขอบข่ายความรับผิดชอบของเครือข่าย

(๕) แต่งตั้งบุคคล หรือคณะบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการเครือข่ายมอบหมายเพื่อให้การดำเนินงานของเครือข่ายบรรลุวัตถุประสงค์ตามข้อ ๔

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามข้อ ๔ และตามที่คณะกรรมการบริหาร ปชมท. ประธาน ปชมท. หรือผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุนวิชาการ ปชมท. มอบหมาย

ข้อ ๑๒ ประธานกรรมการเป็นผู้แทนในกิจการทั้งปวงอันอยู่ในขอบข่ายภารกิจของเครือข่าย มีหน้าที่และอำนาจในการบริหารจัดการเครือข่ายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๔

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของเครือข่าย ประธานกรรมการอาจมอบหมายให้รองประธานกรรมการหรือกรรมการคนใดคนหนึ่งปฏิบัติหน้าที่แทนได้

ข้อ ๑๓ ให้ผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุนวิชาการ ปชมท. มีหน้าที่และอำนาจในการกำกับดูแลติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของทุกเครือข่าย รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีการดำเนินงานของทุกเครือข่ายเพิ่มเติมเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๔

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

ข้อ ๑๔ ให้เครือข่ายที่จัดตั้งขึ้นก่อนที่ประกาศนี้ใช้บังคับเป็นเครือข่ายตามประกาศนี้
ให้คณะกรรมการเครือข่าย ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ยังคงมีฐานะและ
ปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการเครือข่ายต่อไปจนกว่าจะครบวาระ

ข้อ ๑๕ ให้ประธาน ปชมท. รักษาการตามประกาศนี้
ในกรณีที่มีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้ประธาน ปชมท. เป็นผู้วินิจฉัยโดย
คำแนะนำของผู้อำนวยการฝ่ายเครือข่ายสายสนับสนุนวิชาการ ปชมท. และให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายเรวัต รัตนกาญจน์)

ประธานที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน
และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ชุดที่ ๒๑

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๑.๒ เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มเติม

สาระสำคัญ :

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

เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปด้วยความต่อเนื่อง และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาร่วมกัน ฝ่ายเลขานุการจึงขอเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มเติม ดังนี้

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

ทั้งนี้ขอเสนอประธาน ปชมท. เพื่อลงนามต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

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

สรุปมติที่ขอ : เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม :

.....
.....



คำสั่ง ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.)

ฉบับที่ ๐๖/๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

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

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

- | | |
|--|------------------|
| ๑. รศ.นพ.ธัญย์ สุภัทรพันธุ์ | ที่ปรึกษา |
| ๒. นายโอภาส เขียววิชัย | ที่ปรึกษา |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคคล
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือผู้แทน | ที่ปรึกษา |
| ๔. นายเสถียร คามีสักดิ์ | ที่ปรึกษา |
| ๕. นายคมกริช ชนะศรี | ที่ปรึกษา |
| ๖. นางสาวปัทมา จักขุรัตน์ | ที่ปรึกษา |
| ๗. นายเทียง 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
<u>ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทนจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ</u>	
๓๖. มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์	กรรมการ
๓๗. มหาววิทยาลัยนครพนม	กรรมการ
๓๘. มหาววิทยาลัยนเรศวร	กรรมการ
๓๙. มหาววิทยาลัยรามคำแหง	กรรมการ
๔๐. มหาววิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	กรรมการ
๔๑. มหาววิทยาลัยอุบลราชธานี	กรรมการ
๔๒. มหาววิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	กรรมการ
๔๓. มหาววิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	กรรมการ



- ๓ -

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



- ๕ -

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายคมกริช ชนะศรี)

ประธานที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง
มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ชุดที่ ๒๐

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๑.๓ เรื่องแจ้งเพื่อทราบจากคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

สาระสำคัญ :

ตามที่ ที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้มีโอกาสเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกัน นั้น

เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารของคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา จึงเสนอให้คณะกรรมการเครือข่าย ฯ แจ้งประชาสัมพันธ์ข่าวสารหรือการดำเนินการต่าง ๆ รวมทั้งรับฟังปัญหาอุปสรรค หรือข้อเสนอแนะในการดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา เพื่อนำมาแลกเปลี่ยน หาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม อันจะเป็นประโยชน์กับสมาชิกเครือข่ายในการปฏิบัติงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เอกสารประกอบ : -

สรุปมติที่ขอ : เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม :

.....

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๔
(๓ /๒๕๖๒) เมื่อวันอังคารที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๒

สาระสำคัญ :

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

ฝ่ายเลขานุการที่ประชุม ฯ ได้จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๔ (๓ /๒๕๖๕) เรียบร้อยแล้ว ดังมีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุม

เอกสารประกอบ : รายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๔ (๓ /๒๕๖๕) เมื่อวันอังคารที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๒

สรุปมติที่ขอ : เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๔ (๓ /๒๕๖๕) เมื่อวันอังคารที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๒

มติที่ประชุม :

.....

.....

.....

.....



รายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

ครั้งที่ ๔ (๓/๒๕๖๒)

วันอังคารที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๒

เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๗.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสารสิน อาคารสิริคุณากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

.....

10 ผู้มาประชุม

- | | | |
|----|--|---|
| ๑. | น.ส.ปัทมา จักขุรัตน์
(เลขานุการสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม) | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ที่ปรึกษา |
| ๒. | นางจริยา ปัญญา
(ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล) | มหาวิทยาลัยมหิดล
ประธานคณะกรรมการ |
| 15 | ๓. น.ส.นุชรา ปานกรด
(ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์) | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
กรรมการ |
| | ๔. นายสถิตย์ แก้วบุคตา
(ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล) | มหาวิทยาลัยขอนแก่น
กรรมการ |
| | ๕. นายชัชพล กุลโพธิสุวรรณ
(ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล) | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
กรรมการ |
| 20 | ๖. น.ส.ณัฐภา อินทร์อิม
(หัวหน้าส่วนทรัพยากรบุคคล) | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
กรรมการ |
| | ๗. นางสาวสิริวรรณ แสงอุไร
(ผู้อำนวยการกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) | มหาวิทยาลัยบูรพา
กรรมการ |
| 25 | ๘. นายสมทบ เหล็กสิงห์
(ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่) | มหาวิทยาลัยพะเยา
กรรมการ |
| | ๙. นายธนภัทร ปัญญาวงศ์
(ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่) | มหาวิทยาลัยแม่โจ้
กรรมการ |
| | ๑๐. นายชินวร ศิริบุตร
(หัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล) | มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
กรรมการ |
| 30 | ๑๑. น.ส.มาลัยรัก สระทองพูล
(หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล) | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
กรรมการ |

๑๒. นางสาวบุษยาเกียรติเดชากุล มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
(รักษาการแทนหัวหน้าส่วนทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) กรรมการ
๑๓. นายสิทธิศักดิ์ สมบัติยานุชิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
(ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่) กรรมการ
- 5 ๑๔. น.ส.รัตนา ยิ่งศิริ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
(รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่) กรรมการ
๑๕. นางปัทมา ส้งไวย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
(ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล) กรรมการ
๑๖. น.ส.ปิยนุช รัตนกุล มหาวิทยาลัยมหิดล
(หัวหน้างานยุทธศาสตร์และพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล) กรรมการและเลขานุการ
- 10 ๑๗. น.ส.นัทกร ประจุกสิบล มหาวิทยาลัยมหิดล
(นักทรัพยากรบุคคล) กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘. น.ส.ถาวรณ พันธ์ไพโรจน์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
(ผู้จัดการศูนย์บริหารงานทั่วไปและบริหารวิชาการ) กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

15

ผู้ไม่มาประชุม

๑. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๒. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
๓. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมพระนครเหนือ
- 20 ๔. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
๕. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๖. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๗. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
๘. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 25 ๙. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยศิลปากร
๑๐. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
๑๑. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ์
๑๒. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา
๑๓. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน สถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬาภรณ์
- 30 ๑๔. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

๔๖. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๔๗. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
๔๘. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
๔๙. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- 5 ๕๐. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
๕๑. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
๕๒. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
๕๓. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
๕๔. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- 10 ๕๕. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
๕๖. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
๕๗. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๕๘. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๕๙. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- 15 ๖๐. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
๖๑. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
๖๒. ผู้อำนวยการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผู้เข้าร่วมประชุม

- 20 ๑. น.ส.ณัฐชลิวรรณ วงศ์ธีรนาถ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
(หัวหน้ากลุ่มภารกิจข้าราชการและลูกจ้าง)
๒. น.ส.มธุรส เก่งกว่าสิงห์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
(บุคลากร)
๓. น.ส.พรพิมล สืบสำราญ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
(เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป)
- 25 ๔. น.ส.สุชาดา อุทัยกลม มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
(เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป)
๕. ผศ.อาวุธ ยิ้มแต่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
(รองอธิการบดีฝ่ายโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อม)
- 30 ๖. นายชัชวาล หนองนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
(หัวหน้างานกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล)

๗. น.ส.บุญสม ทาทวยการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
(หัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล)
๘. นายพรชัย เอี่ยมสุนทรกุล มหาวิทยาลัยขอนแก่น
(หัวหน้างานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์)
- 5 ๙. นายประดิษฐ์ ศรีตระกูล มหาวิทยาลัยขอนแก่น
(หัวหน้างานพัฒนาทรัพยากรบุคคล)
๑๐. น.ส.ปุกณภา วีระพัฒนพรณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
(บุคลากร)
- 10 ๑๑. น.ส.สุภาพร ไชยน้อย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
(บุคลากร)
๑๒. นางอังคณา กันธิยะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(หัวหน้างานกำหนดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง)
๑๓. นางอรอนงค์ ศรีชัยรัตนกุล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(พนักงานปฏิบัติงาน)
- 15 ๑๔. ผศ.ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา มหาวิทยาลัยบูรพา
(ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)
๑๕. นางสุภาภร คำเสียง มหาวิทยาลัยบูรพา
(บุคลากร ชำนาญการ)
- 20 ๑๖. นางชนิษฐา จำแนกยุทธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
(บุคลากร)
๑๗. น.ส.ชุตีมา สุขสวัสดิ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
(บุคลากร)
๑๘. น.ส.นภาพรรณ รวมทรัพย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
(บุคลากร)
- 25 ๑๙. น.ส.มนทิพ ศรีแสง มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
(เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป)
๒๐. นางนวพร หอมจันทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
(บุคลากร ชำนาญการพิเศษ)
- 30 ๒๑. ผศ.ดร.ภาวิน ชินะโชติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
(ผู้ช่วยอธิการบดี)

๒๒. นายวรภัทร สูงสมบัติ
(บุคลากร)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

๒๓. นายไพศาล สุนทรนนท์
(นักบริหารทรัพยากรบุคคล)

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

5

๒๔. นายนิวัฒน์ พัฒนิบูลย์
(ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

๒๕. นางฉันทนา จันทร์จำนง
(บุคลากร ชำนาญการพิเศษ)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

10 ๒๖. น.ส.กนกวรรณ เซาว์น้อย
(บุคลากร ชำนาญการ)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

15 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาวุธ ยิ้มแต่ รองอธิการบดีฝ่ายโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้กล่าวต้อนรับคณะกรรมการ และมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้รับเกียรติเป็นเจ้าภาพจัด ประชุมกรรมการทุกท่าน ในฐานะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ทิศทาง ด้านทรัพยากรบุคคล ของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งการประชุมที่จัดขึ้นในครั้งนี้ จะทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงาน ร่วมกันนำไปสู่การสร้างสัมพันธภาพ และการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

20 ประธานที่ประชุม ได้กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมประชุมและขอบคุณมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในการเป็นเจ้าภาพจัดประชุม และขอให้คณะกรรมการแนะนำตัวเอง เพื่อให้กรรมการได้รู้จักกันเพิ่มมากขึ้น ก่อนเข้าระเบียบวาระการประชุม

วาระที่ ๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๑.๑ เรื่องแจ้งเพื่อทราบจากคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

25 ประธานได้แจ้งที่ประชุมให้ทราบว่า ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากร บุคคล ครั้งที่ ๒ (๑ /๒๕๖๒) วันพฤหัสบดีที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบการสำรวจ อัตราเงินเดือน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และแนวทางการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสาย สนับสนุน ซึ่งฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำรายงานผลการสำรวจเสร็จสิ้นแล้ว ประธานฯ รับดำเนินการจัดส่งเล่มรายงาน ผลการสำรวจถึงอธิการบดี ตามรายชื่อสถาบันที่ส่งข้อมูลมา และ จัดส่งให้กับที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน

และลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) โดยใช้งบประมาณจากมหาวิทยาลัยมหิดลในการจัดทำรูปเล่ม และการจัดส่ง

นายสถิตย์ แก้วบุตตา ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้เสนอที่ประชุม ให้มีการ Update ข้อมูลเกี่ยวกับเงินเดือน สวัสดิการ ซึ่งประธาน แจ้งว่า สามารถทำข้อมูลให้ทันสมัยและเป็น ปัจจุบันได้ ในลักษณะของ Web base แต่ต้องอาศัยความร่วมมือของของสถาบันในการกรอกข้อมูลเข้ามา ประธานรับพิจารณาด้วยฝ่ายเลขาอีกครั้ง

นายชัชพล กุลโพธิสุวรรณ ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แจ้งที่ ประชุมให้ทราบว่า มหาวิทยาลัยได้เปลี่ยนแปลงการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ โดยปรับการรับสมัครอาจารย์ รูปแบบใหม่ ในตำแหน่งพนักงานประจำแบบมีระยะเวลาสัญญา ๕ ปี หรือตามพันธกิจ เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย เชิงรุกของมหาวิทยาลัย ในด้านสังคมที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดี (Green & Clean) ด้านสังคมแห่งสุขภาพ (Food & Health) และด้านสังคมที่ร่วมกันรักษาวัฒนธรรมล้านนาและนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน (Creative Lanna) และตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อเปิดโอกาสให้กับคนเก่ง ดี มีความคิดเชิงบวก พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง มาร่วมกันขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยมีอัตราค่าตอบแทน ดังนี้

15	สายวิชาการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๔๙,๙๐๐ - ๑๐๘,๓๘๐	บาท
		รองศาสตราจารย์	๖๕,๖๗๐ - ๑๓๖,๕๓๐	บาท
		ศาสตราจารย์	๙๕,๔๗๐ - ๑๘๐,๐๓๐	บาท
20	นักวิจัย	ชำนาญการ	๔๖,๑๒๐ - ๙๑,๙๐๐	บาท
		ชำนาญการพิเศษ	๔๙,๙๐๐ - ๑๐๘,๓๘๐	บาท
		เชี่ยวชาญ	๖๕,๖๗๐ - ๑๓๖,๕๓๐	บาท
		เชี่ยวชาญพิเศษ	๙๕,๔๗๐ - ๑๘๐,๐๓๐	บาท

นางสาวนุชรา ปานกรต ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แลกเปลี่ยนเพิ่มเติมว่า การดำเนินงานในลักษณะนี้ โดยออกเป็นข้อบังคับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย พนักงานที่สร้างผลผลิตเพื่อเสริมศักยภาพของมหาวิทยาลัยตามกรอบเวลา (Competitive track) พ.ศ.๒๕๖๒ มีสัญญาจ้างไม่เกิน ๒ ปี ใช้งบประมาณรายได้มหาวิทยาลัย มีค่าตอบแทนที่สูง และมีการประเมินผลการ ดำเนินงาน

ทั้งนี้ ประธานฯ แจ้งว่า การปรับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามที่เสนอ เป็นประเด็นที่ น่าสนใจ จะขอติดตามการดำเนินงาน ด้านการบริหารจัดการ Talent กรอบระยะเวลาการจ้าง และอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้อง เพื่อให้เห็นมุมมอง หลักคิดของแต่ละมหาวิทยาลัย สามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมและเกิด ประโยชน์ต่อองค์กรในการประชุมครั้งต่อไป

นอกจากนี้ นายสถิตย์ แก้วบุตตา ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น เสนอ ที่ประชุมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการสรรหาคัดเลือกบุคลากร มีรูปแบบ วิธีการ เทคนิค ในการคัดเลือก คนเข้ามาปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อให้ได้คนเก่งและดีเข้ามาทำงาน

ที่ประชุมรับทราบ

วาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๓ (๒/๒๕๖๒) วันศุกร์ที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๒
ตามที่มีการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๓ (๒/๒๕๖๒)
เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๒ เวลา ๑๕.๓๐ – ๑๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชลธิ อ่าวนาง วิลล่า รีสอร์ท
หาดอ่าวนาง จังหวัดกระบี่ จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม

ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุม

วาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

10 ๓.๑ ความก้าวหน้าการดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบตำแหน่ง
และจำนวนตำแหน่ง ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ตามทีสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้กำหนดแนวปฏิบัติการกำหนด
กรอบตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งวิชาการ ที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง
15 โดยขอให้สถาบันอุดมศึกษา ประเมินค่างานและกำหนดกรอบเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น เสนอไปยัง สกอ. ภายใน
วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ นั้น

ที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๓ (๒ /๒๕๖๒) ได้มีมติเห็นชอบ
ให้ดำเนินการตาม สกอ. เฉพาะข้าราชการ และให้ประธานประสานกับที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงาน และ
ลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) จัดทำหนังสือแจ้งไปที่ สกอ. ซึ่งประธานฯ ได้ดำเนินการจัดทำ
20 “ร่าง” หนังสือฯ เสนอประธานปชมท. เพื่อนำเรียนปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอสอบถามความก้าวหน้าในการดำเนินการดังกล่าว

ประธาน แจ้งว่า มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ดำเนินการประเมินค่างานเฉพาะข้าราชการ ซึ่งอยู่
ระหว่างพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรอง สำหรับปัญหาที่พบ จะเป็นการเขียนภาระงานของคนที่ปฏิบัติ ไม่ได้
เขียนภาระงานประจำตำแหน่ง จึงต้องมีการแก้ไข คาดว่าจะแล้วเสร็จทันเข้าสภามหาวิทยาลัย และส่งออกตามที่
25 กำหนด สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยไม่มีการประเมินค่างาน การกำหนดกรอบและจำนวนตำแหน่ง ไม่มีขานาญ
การ สามารถเข้าสู่ตำแหน่งขานาญการพิเศษ โดยมีผลงาน สมรรถนะ และปริมาณงาน และคุณภาพงาน ตามที่
กำหนด เมื่อผ่านการพิจารณาแล้ว จะมีเงินประจำตำแหน่ง เดือนละ ๗,๐๐๐ บาท เพื่อให้บุคลากรกลุ่มพนักงาน
มหาวิทยาลัย มีความก้าวหน้าในวิชาชีพทดแทนตำแหน่งบริหารซึ่งมีจำนวนน้อย จะได้มีพลังในการทำงานให้กับ
มหาวิทยาลัยต่อไป โดยมหาวิทยาลัยได้เคยมีนโยบายกำหนดสัดส่วนการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งขานาญการพิเศษ ร้อย
30 ละ ๓๐ ซึ่งเป็นสัดส่วนที่เทียบใกล้เคียงกับสายวิชาการ ที่กำหนดการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ ร้อยละ ๓๕

น.ส.นุชรา ปานกรต ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานบุคคล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แจ้งว่าได้ดำเนินการประเมินค่างาน โดยเชิญ นางสาวจุฑาทิร เทพพัตรา จาก สกอ. มาให้ความรู้ เมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒ และให้หน่วยงานกลับไปทำ ปัญหาที่พบเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยมหิดล ในเรื่องการเขียนประเมินค่างาน ซึ่งอยู่ระหว่างแก้ไข คาดว่าจะแล้วเสร็จส่งให้ สกอ. ทันตามกำหนด

5 นายสฤติย์ แก้วบุตตา ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น แจ้งว่า มหาวิทยาลัย มีการประเมินค่างานในภาพรวมไว้แล้ว ทุก ๔ ปี มีกรอบอัตรา และจำนวนตำแหน่งทุกสายงาน ประมาณ ๒,๐๐๐ กรอบตำแหน่ง สามารถส่งให้ สกอ. ทันตามกำหนด และเสนอขอให้ สกอ. เปิดรับรอบ ๒ เนื่องจากบางหน่วยงานมีการปรับโครงสร้าง

10 นางนวพร หอมจันทร์ บุคลากร ชำนาญการพิเศษ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แจ้งว่า มหาวิทยาลัยมีข้าราชการ ๑๓ อัตรา อยู่ระหว่างหน่วยงานประเมินค่างาน คาดว่าจะส่งไม่ทันตามที่ สกอ.กำหนด

นางสิริวรรณ แสงอุไร ผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการกองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยบูรพา กำหนดจัดโครงการให้ความรู้การเขียนค่างาน วันที่ ๔-๕ กันยายน ๒๕๖๒ และให้หน่วยงานดำเนินการประเมินค่างานต่อไป คาดว่าจะส่งไม่ทันตามที่ สกอ.กำหนด

ที่ประชุมรับทราบ

15

วาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ การจัดประชุมวิชาการ ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

20 ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๓ (๒ /๒๕๖๒) ได้มีมติ กำหนดวันประชุมคณะกรรมการเครือข่าย โดยมีมหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เป็นเจ้าภาพจัดประชุม และกำหนดจัดประชุมวิชาการประจำปี โดยมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง รับเป็นเจ้าภาพ นั้น

ประธานฯ ได้ประสานงานไปยังหัวหน้าส่วนการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ซึ่งไม่สะดวก รับเป็นเจ้าภาพจัดประชุมวิชาการ เนื่องจากจะครบครบเกษียณอายุงาน ในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

25

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมติเห็นชอบให้มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เป็นเจ้าภาพจัดประชุมวิชาการ ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ในช่วงเดือนมีนาคม ในหัวข้อ OKRs และ Big data & HR Analytics

30 ๔.๒ เสวนาระดมความคิดเห็นแนวทางการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายสนับสนุน

เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ได้ใช้แนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เป็นเครื่องมือการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีศักยภาพสูงขึ้น ที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๓ (๒/๒๕๖๒) จึงมีมติเห็นชอบให้มีการจัดเสวนาวิชาการ ในหัวข้อ “แนวทางการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายสนับสนุนให้เหมาะสม”

- 5 โดยผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และผู้อำนวยการส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง) สรุปได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีการดำเนินงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วย

- 10 **๑. การกำหนดระดับตำแหน่ง** (ขอรอบที่สูงขึ้น) โดยการวิเคราะห์ภารกิจหน่วยงาน และการประเมินคุณภาพของงานทุก ๔ ปี โดยส่วนงานจะดำเนินการเสนอขอรอบตำแหน่งต่อกองทรัพยากรบุคคลเพื่อประเมินค่างานโดยดูข้อมูลโครงสร้างภารกิจ ค่างานรายตำแหน่ง และให้คะแนนตามเกณฑ์ เสนอคณะกรรมการประเมินค่างาน และเสนอคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อกลั่นกรองผลการประเมิน ก่อนเสนอ กบม. อนุมัติกรอบตำแหน่งต่อไป มีสัดส่วนกรอบตำแหน่งตามสายงาน ดังนี้

15

ปฏิบัติงานทั่วไป

- 20 ปฏิบัติงาน : ชำนาญงาน : ชำนาญงานพิเศษ

๗๐ : ๒๕ : ๕

ปฏิบัติงานเฉพาะ

ปฏิบัติการ : ชำนาญการ : ชำนาญการพิเศษ : เชี่ยวชาญ

๖๐ : ๒๐ : ๑๕ : ๕

- 25 ทั้งนี้ ต้องมีการประเมินค่างานก่อน จึงจะกำหนดกรอบตำแหน่งได้ สำหรับกลุ่มปฏิบัติงาน ปฏิบัติการ ชำนาญงาน ชำนาญการ ไม่จำกัดจำนวนกรอบตำแหน่ง

- 30 **๒. แต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง** ส่วนงานเสนอบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งไปที่กองทรัพยากรบุคคล เพื่อดำเนินการพิจารณาคุณสมบัติ การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิอ่านผลงาน กลั่นกรองผลการประเมินผลงาน ก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจํามหาวิทยาลัยขอนแก่น (ก.บ.ม.) ขออนุมัติเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไป

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สถาบัน มีคณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ประกอบด้วย คณะกรรมการประเมินคู่มือปฏิบัติงาน (ภายในหน่วยงาน) และคณะกรรมการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น มีเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ที่จะประกาศใช้ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ดังนี้

ระดับตำแหน่ง	คุณสมบัติ	ผลงานที่เสนอ	ผู้ประเมิน
ประเภททั่วไป			
ชำนาญการขั้นต้น	<ul style="list-style-type: none"> - คุณสมบัติ ปวช. ๑๒ ปี ปวท. ๑๑ปี ปวส. ๑๐ ปี - เงินเดือนขั้นต่ำของระดับชำนาญการขั้นต้น - ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ความรู้ความสามารถทักษะ - จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลงาน ๒ เรื่อง (ระดับดี) 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ประเมินภายนอกจาก กพอ. ๓ คน
ชำนาญงานพิเศษ	<ul style="list-style-type: none"> - อายุงาน ๘ ปี - จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - คู่มือปฏิบัติงาน - ผลงาน ๑ เรื่อง (ระดับดี) 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ประเมิน ๓ คน (ภายนอกอย่างน้อย ๑ คน และจากภายในที่อยู่คนละส่วนงาน)
ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ			
ชำนาญการขั้นสูง	<ul style="list-style-type: none"> - คุณสมบัติ ป.ตรี ๑๐ ปี ป.โท. ๘ ปี ป.เอก ๖ ปี - เงินเดือนขั้นต่ำของระดับชำนาญการขั้นสูง - ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ความรู้ความสามารถทักษะ - จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลงาน ๒ เรื่อง (ระดับดี) 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ประเมินภายนอกจาก กพอ. ๓ คน
เชี่ยวชาญ	<ul style="list-style-type: none"> - ดำรงตำแหน่งชำนาญการขั้นสูง > ๓ ปี - เงินเดือนขั้นต่ำของระดับเชี่ยวชาญ - ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ความรู้ความสามารถทักษะ - จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลงาน ๒เรื่อง(ระดับดีมาก) - งานบริการวิชาการ (อยู่ในเกณฑ์) - 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ประเมินภายนอกจาก กพอ. ๓ คน
เชี่ยวชาญพิเศษ	<ul style="list-style-type: none"> - ดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญ > ๒ ปี - เงินเดือนขั้นต่ำระดับเชี่ยวชาญพิเศษ - ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ความรู้ความสามารถ ทักษะ - จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลงาน ๒ เรื่อง (ระดับดีเด่น) - งานบริการวิชาการ (อยู่ในเกณฑ์) 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ประเมินภายนอกจาก กพอ. ๓ คน
ชำนาญการพิเศษ	<ul style="list-style-type: none"> - คุณสมบัติ ป.ตรี ๖ ปี ป.โท. ๔ ปี ป.เอก ๑ ปี - จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - คู่มือปฏิบัติงาน - ผลงาน ๒ เรื่อง (ระดับดี) - หรือเป็นผู้บริหารไม่น้อยกว่า ๔ ปี (ไม่ติดต่อกัน) ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ประเมิน ๓ คน (ภายนอกอย่างน้อย ๑ คน และจากภายในที่อยู่คนละส่วนงาน)
เชี่ยวชาญ	<ul style="list-style-type: none"> - ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ > ๓ ปี - ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ความรู้ความสามารถทักษะ - จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - คู่มือปฏิบัติงาน - ผลงาน ๒ เรื่อง(ระดับดีมาก) - งานบริการวิชาการระดับดีมาก 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ประเมินภายนอก ๓ คน

ระดับตำแหน่ง	คุณสมบัติ	ผลงานที่เสนอ	ผู้ประเมิน
เชี่ยวชาญพิเศษ	<ul style="list-style-type: none"> - ดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญ > ๒ ปี - เงินเดือนขั้นตํ่าระดับเชี่ยวชาญพิเศษ - ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ความรู้ความสามารถ ทักษะ - งานบริการวิชาการ (อยู่ในเกณฑ์) - จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - คู่มือปฏิบัติงาน - ผลงาน ๒ เรื่อง(ระดับดีเด่น) - งานบริการวิชาการระดับดีเด่น 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ประเมินภายนอก ๓ คน

เกณฑ์ระดับคุณภาพของผลงาน ที่เป็นชิ้นงาน หรือกระบวนการ หรือรายงานแก้ไข หรือพัฒนา งานประจำ

- ๕
๑. เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง และ/หรือ ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
 ๒. ไม่ได้เป็นผลงานที่ผู้อื่นได้ดำเนินการมาก่อนหน้านี้
 ๓. ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในขั้นตอนการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และส่งผลลัพธ์ในเชิงบวก
 ๔. ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในขั้นตอนการปฏิบัติงานภายในส่วนงาน/หน่วยงาน และส่งผลลัพธ์ในเชิงบวก
 ๕. ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในขั้นตอนการปฏิบัติงานภายในสถาบันฯ และส่งผลลัพธ์ในเชิงบวก
- 10
๖. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือถ่ายทอดองค์ความรู้ในผลงานดังกล่าวภายในส่วนงาน/หน่วยงาน
 ๗. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือถ่ายทอดองค์ความรู้ในผลงานดังกล่าวภายในสถาบัน
 ๘. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือถ่ายทอดองค์ความรู้ในผลงานดังกล่าวภายนอกสถาบัน
 ๙. เป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานอื่นภายในสถาบัน
 ๑๐. เป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานอื่นภายนอกสถาบัน
- 15
- ระดับพอใช้ ตรงตามเกณฑ์น้อยกว่า ๖ ข้อ
- ระดับดี ตรงตามเกณฑ์ ๑-๖ ข้อ
- ระดับดีมาก ตรงตามเกณฑ์ ๑-๘ ข้อ
- ระดับ ดีเด่น ตรงตามเกณฑ์ทุกข้อ
- 20
- เกณฑ์ระดับคุณภาพของผลงาน ที่เป็นวิจัย**
๑. เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง และ/หรือ ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
 ๒. ไม่ได้เป็นผลงานที่ผู้อื่นได้ดำเนินการมาก่อนหน้านี้
 ๓. มีรายงานฉบับสมบูรณ์
 ๔. มีการตีพิมพ์/เผยแพร่ จากงานประชุมวิชาการ (Conference Proceeding) ในระดับชาติ หรือนานาชาติ
- 25
๕. การตีพิมพ์/เผยแพร่ ในวารสาร (Journal) ในระดับชาติหรือนานาชาติในฐานข้อมูลที่ ก.พ.อ. กำหนด
 ๖. มีการตีพิมพ์/เผยแพร่ ในวารสาร (Journal) ในระดับนานาชาติในฐานข้อมูล WOS
- ระดับพอใช้ ตรงตามเกณฑ์ข้อ ๑,๒,๓
- ระดับดี ตรงตามเกณฑ์ข้อ ๑,๒,๔

ระดับดีมาก ตรงตามเกณฑ์ข้อ ๑,๒,๕

ระดับ ดีเด่น ตรงตามเกณฑ์ข้อ ๑,๒,๖

เกณฑ์ระดับคุณภาพของผลงาน งานบริการวิชาการ

- 5
๑. เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง และ/หรือ ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
 ๒. ไม่ได้เป็นผลงานที่ผู้อื่นได้ดำเนินการมาก่อนหน้านี้
 ๓. เป็นหัวหน้าโครงการ หรือผู้รับผิดชอบหลัก
 ๔. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ให้แก่หน่วยงานภายนอกสถาบัน
 ๕. มีหน่วยงานภายนอกสถาบัน นำองค์ความรู้ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม
- 10
๖. ส่งผลให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาให้แก่หน่วยงานภายนอกสถาบันอย่างชัดเจน
 ๗. เป็นต้นแบบหรือแบบอย่างในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาให้แก่หน่วยงานอื่นๆต่อไป
 ๘. งานบริการวิชาการดังกล่าว เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ

ระดับพอใช้ ตรงตามเกณฑ์น้อยกว่า ๕ ข้อ

15

ระดับดี ตรงตามเกณฑ์ ๑-๕ ข้อ

ระดับดีมาก ตรงตามเกณฑ์ ๑-๖ ข้อ

ระดับ ดีเด่น ตรงตามเกณฑ์ทุกข้อ

ภาระงานขั้นต่ำ

- 20
๑. ระดับปฏิบัติการและระดับปฏิบัติงาน
 - ๑.๑ ภาระงานตามการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance)
 - ๑.๒ ภาระงานตามการประเมินสมรรถนะ (Competency)
 - ๑.๓ ภาระงานตามการประเมินพฤติกรรมการลา การมาทำงาน และการปฏิบัติการ
 ๒. ระดับชำนาญงานพิเศษ และระดับชำนาญงานพิเศษ
- 25
- ๒.๑ ภาระงานตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และระดับปฏิบัติงาน
 - ๒.๒ ชิ้นงาน หรือกระบวนการ หรือรายงานการแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนางานประจำ หรืองานวิจัย ๑ เรื่อง
- 30
๓. ระดับเชี่ยวชาญ
 - ๓.๑ ภาระงานตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการและระดับปฏิบัติงาน
 - ๓.๒ ชิ้นงาน หรือกระบวนการ หรือรายงานการแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนางานประจำ หรืองานวิจัย ๒ เรื่อง
 - ๓.๓ การถ่ายทอดการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในหรือ
- 35
- ภายนอกสถาบัน ๑ เรื่อง

๔. ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

๔.๑ ภาระงานตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และระดับปฏิบัติงาน

๔.๒ ชิ้นงาน หรือกระบวนการ หรือรายงานแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนางานประจำ หรืองานวิจัย ๒ เรื่อง

๔.๓ การถ่ายทอดการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในสถาบัน ๑ เรื่อง และภายนอกสถาบัน ๑ เรื่อง

5

- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่** ได้กำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพในสายบริหาร และสายอาชีพ เช่นเดียวกัน และเพื่อปรับสู่การบริหารองค์กรในยุค Transformation การขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัย จึงได้เพิ่มตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานอาวุโส (Senior officer) / ผู้ปฏิบัติงานภารกิจพิเศษ (ภารกิจ...) โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้
๑. เป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความสามารถรอบด้าน
 ๒. ประสานงานได้ดี (Coordination)
 ๓. ปฏิบัติงานได้หลายด้าน (Multitasking)
 ๔. บริหารจัดการภายในระดับโครงการหรือแผนงานเพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้ และสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา
 ๕. เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ / บุคลากรภายนอก
 ๖. มีประสบการณ์ในงานข้ามสายงาน บูรณาการหรือบริหารโครงการหรือมีความชำนาญในวิชาชีพ หรือสายงานที่เกี่ยวข้อง
 ๗. มีทักษะการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
 ๘. มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างดี
 ๙. ค่าตอบแทนเป็นไปตามผลการประเมินตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

15

20

25

30

น.ส.มาลัยรัก สระทองพูล หัวหน้างานทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้แจ้งต่อที่ประชุมว่า ผู้บริหารได้ให้ความสนใจและสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามที่ กพอ. กำหนด มีการประเมินค่างาน การกำหนดกรอบตำแหน่ง และการส่งผลงานคู่มือปฏิบัติงานหลักที่สามารถตอบโจทย์และนำไปใช้ในการทำงานได้ ซึ่งอยู่ระหว่างเสนอ กบม.

เลิกประชุมเวลา ๑๗.๑๐ น.

35



(น.ส.ภาวรรณ พันธุ์ไพโรจน์)
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
ผู้บันทึกการประชุม



(นางจริยา ปัญญา)
ประธานกรรมการ
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย

สาระสำคัญ :

การบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องและตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการดึงดูดบุคลากรที่เป็น Generation ใหม่ ๆ ให้อยากร่วมงานกับองค์กร และยังเป็นการรักษาบุคลากรภายในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข อันจะส่งผลให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เกิดสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษามีบุคลากรที่เป็น Generation ใหม่ ๆ เข้ามาปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น มีความจำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาต้องพัฒนาหรือปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในสถาบันอุดมศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

เอกสารประกอบ : -

สรุปมติที่ขอ : เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา

มติที่ประชุม

.....

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๒ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับบุคลากร

- การประกันสุขภาพกลุ่ม
- การจัดการสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible benefit)
- การปฏิบัติงานนอกสถานที่ทำงาน (Work from anywhere)

สาระสำคัญ :

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันอุดมศึกษามีการปรับรูปแบบการทำงานโดยให้ทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) ซึ่งถึงแม้ว่าสถานการณ์ดังกล่าวจะมีแนวโน้มที่คลี่คลายลงแล้ว แต่ยังคงส่งผลให้เกิดความปฏิกิริยาใหม่ในการทำงานที่เรียกกันว่า “New Normal” บางองค์กรปรับการทำงานรูปแบบใหม่เป็นลักษณะของ Hybrid Workplace โดยพนักงานทำงานจากที่บ้าน หรือสถานที่อื่นใดก็ได้ สลับกับการเข้าทำงานที่สำนักงาน และหลายองค์กรนำเรื่องดังกล่าวมาเป็นหนึ่งในสวัสดิการของพนักงานด้วย นอกจากนี้ยังมีการจัดการสวัสดิการเพิ่มเติมที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้รองรับกับกลุ่มบุคลากรที่เป็น Generation ใหม่ ๆ ที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร อาทิ การประกันสุขภาพกลุ่ม การจัดการสวัสดิการแบบยืดหยุ่น เป็นต้น

สำหรับมหาวิทยาลัยมหิดล ได้กำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) โดยกำหนดส่วนงานสามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดผู้ปฏิบัติงานเข้าปฏิบัติงาน กำหนดวันทำงาน เวลาทำงาน และสถานที่ทำงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของส่วนงาน (Flexible Time & Workplace) และยังมีสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible benefit) โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถเลือกใช้สวัสดิการด้านสุขภาพเพิ่มเติมได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของตนเอง อาทิ การประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพ ฉีดวัคซีน ค่าสมาชิก Fitness รองเท้าออกกำลังกาย ค่าอุปกรณ์ตรวจ ป้องกัน หรือรักษาอาการของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) เป็นต้น นอกจากนี้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) มหาวิทยาลัยได้จัดสรรวัคซีน Covid-19 และอนุมัติจัดทำประกันสุขภาพกลุ่มเฉพาะโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) เพื่อเป็นสวัสดิการด้านสุขภาพเพิ่มเติมซึ่งถือเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย

ในการนี้จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับบุคลากรของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา เพื่อประโยชน์ในการนำไปปรับใช้สวัสดิการเพิ่มเติมให้กับบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

เอกสารประกอบ : -

สรุปมติที่ขอ : เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา

มติที่ประชุม

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๓ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน

สาระสำคัญ :

การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงาน หรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างยั่งยืน

สำหรับมหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย และสามารถนำผลงานนั้นมาใช้เสนอขอตำแหน่งได้ โดยสามารถจัดทำในรูปแบบของ คู่มือปฏิบัติงาน งานวิเคราะห์ สังเคราะห์ บทความทางวิชาการ ผลงานวิจัย เอกสารประกอบการบรรยาย และผลงานในลักษณะอื่น ๆ ซึ่งมหาวิทยาลัยกำหนดประเภทผลงาน และจำนวนผลงานแตกต่างกันตามกลุ่มตำแหน่ง (กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มสนับสนุนทั่วไป)

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมหิดลมีนโยบายและแนวทางในการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนให้พัฒนาตนเอง พัฒนางานที่ทำประจำให้มีคุณภาพสูงขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนางานของหน่วยงานหลากหลายรูปแบบ อาทิ การให้ทุนสนับสนุนการทำผลงาน R2R การจัดงานมหกรรมคุณภาพเป็นประจำทุกปีเพื่อแสดงผลงาน R2R และการจัดทำวารสารมหิดล R2R E-Journal ซึ่งเป็นวารสารวิชาการที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่ฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 2 เปิดรับบทความวิจัยและบทความวิจัย เพื่อเป็นช่องทางหนึ่งในการเผยแพร่ผลงานของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยอีกด้วย

ในการนี้จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

เอกสารประกอบ : -

สรุปมติที่ขอ : เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็น
มติที่ประชุม :

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

๕.๑ กำหนดการจัดประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

สาระสำคัญ :

ฝ่ายเลขานุการ - ร่าง - กำหนดการจัดประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเห็นสมควรกำหนดการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓ ครั้ง โดยเสนอคณะกรรมการพิจารณาวัน เวลา เจ้าภาพและสถานที่ประชุม ดังนี้

ครั้งที่	วัน / เวลา	เจ้าภาพ/สถานที่
ครั้งที่ ๑ (๑/๒๕๖๖)	เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕	มหาวิทยาลัย.....
ครั้งที่ ๒ (๒/๒๕๖๖)	เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖	มหาวิทยาลัย.....
ครั้งที่ ๓ (๓/๒๕๖๖)	เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖	มหาวิทยาลัย.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณากำหนดการประชุม รวมถึงเจ้าภาพและสถานที่จัดประชุม

สรุปมติที่ขอ : เสนอที่ประชุมคณะกรรมการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อโปรดพิจารณากำหนดการประชุม

มติที่ประชุม :

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