

แบบการเสนอผลงาน
(ระดับชำนาญการพิเศษ)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน นางปาริชาติ พงษ์โพธิ์

◆ ตำแหน่งปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน

ผู้ขอประเมิน ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สังกัดกลุ่มนโยบายการบริหารงานบุคคล อุดมศึกษาและทุนทางปัญญา กองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูง ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากด้านการบริหารหรือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

- (๑) ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนการผลิตกำลังคนคุณภาพที่มีศักยภาพสูง และจัดทำ แผนกลยุทธ์การบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพที่มีศักยภาพสูง
- (๒) ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อจัดทำข้อเสนอนโยบายการบริหารงานบุคคลในระบบอุดมศึกษา และกำหนดกรอบอัตรากำลังภาพรวมของสถาบันอุดมศึกษา
- (๓) ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อจัดทำข้อเสนอเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ บุคลากรให้กับสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและจัดสวัสดิการได้อย่างมีมาตรฐาน เหมาะสม และเป็นธรรม
- (๔) ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนนโยบาย ร่วมกับหน่วยงานอื่นในการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนคุณภาพที่มีศักยภาพสูง
- (๕) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศบุคลากรอุดมศึกษาในระบบ อววน.
- (๖) ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานบุคคลในระบบอุดมศึกษาและ แผนการผลิต พัฒนา และส่งเสริมการผลิตกำลังคนคุณภาพที่มีศักยภาพสูง
- (๗) งานเลขานุการคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคล อุดมศึกษาและทุนทางปัญญา

◆ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๑. ด้านการปฏิบัติการ

- (๑) ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย เพื่อจัดทำข้อเสนอในการกำหนดมาตรฐานการบริหารงาน บุคคล การได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และการ ปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้สามารถสนับสนุนหน่วยงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย เพื่อจัดทำข้อเสนอในการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของสถาบันวิทยาลัยชุมชน รวมทั้งการวางระบบตำแหน่งและหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้สอนประจำในสถาบันวิทยาลัยชุมชน

(๓) กำกับ ติดตาม ควบคุม และให้คำแนะนำในการดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(๔) กำกับ ติดตาม ควบคุม และกลั่นกรองการดำเนินการเพื่อเสนอขอโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๕) กำกับ ติดตาม ควบคุม และให้คำแนะนำในการดำเนินงานกลั่นกรองเรื่องเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา คณาจารย์และบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนบุคคลผู้กระทำความคุณประโยชน์ให้แก่สถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การรับ-จ่ายเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การรับ-จ่ายและการแก้ไขประกาศนียบัตรกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การถอดถอนและการเรียกคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น

(๖) กำกับ ติดตาม ควบคุม และให้คำแนะนำในการดำเนินงานเกี่ยวกับสิทธิหรือประโยชน์อื่นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เช่น การขออนุมัติยืมตัวไปช่วยราชการ การขอแก้ไขวันเดือน ปีเกิด เป็นต้น

(๗) กำกับ ติดตาม ประเมินผล และให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อหารือ เกี่ยวกับการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาตามมาตรฐานหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(๘) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำประเด็น ข้อมูล ข้อเสนอ ความเห็น สรุปรายงาน ภายในขอบเขตงานที่ได้รับผิดชอบหรือตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร คณะรัฐมนตรี ส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกอื่น

(๙) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการในคณะกรรมการ/อนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง

๒. ด้านการวางแผน

วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผนงาน โครงการของหน่วยงานระดับกอง/กลุ่ม/ศูนย์ มอบหมายงาน แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผลเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

๓. ด้านการประสานงาน

(๑) ประสานสัมพันธ์กับสมาชิกในทีมงานโดยมีบทบาทในการชี้แนะ จูงใจ ทีมงานหรือหน่วยงานอื่นในระดับกอง/กลุ่ม/ศูนย์ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

(๒) ชี้แจง ให้ข้อคิดเห็นในที่ประชุมคณะกรรมการหรือคณะทำงานต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์และเกิดความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน

๔. ด้านการบริการ

(๑) ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เกี่ยวกับมาตรฐานหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(๒) จัดการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ หรือนิเทศงานให้แก่ข้าราชการ พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

(๓) จัดทำและพัฒนางานวิชาการในรูปแบบเอกสารทางวิชาการ คู่มือ หลักเกณฑ์และวิธีการ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่เจ้าหน้าที่ หรือผู้สนใจทั่วไปนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

เรื่องที่ ๑

๑. เรื่อง รายงานการศึกษาการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาตามมติคณะรัฐมนตรี กรณีค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ มิถุนายน ๒๕๖๕ – พฤษภาคม ๒๕๖๖

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๑. ความรู้ ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษา พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๒ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๔๒ และวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๙ กรณีค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานในมหาวิทยาลัย

๒. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา

๓. การวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ มติคณะรัฐมนตรี รายงานการประชุมต่างๆ เอกสารความเห็นของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง หนังสือขอหารือของหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ สำนักงานงบประมาณ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา คำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุด

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

สรุปสาระสำคัญ

๑. คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๒ และวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๔๒ มีมติอนุมัติหลักการกรณีค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้จ้างลูกจ้างในลักษณะพิเศษ ที่มีวาระกำหนดเวลาชัดเจนแทนการบรรจุข้าราชการใหม่ โดยสำนักงานงบประมาณจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างบุคคลตามสัญญาจ้าง ในหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป ตามจำนวนอัตราว่างที่เกิดจากการเกษียณอายุราชการ อัตราว่างโดยเหตุอื่น และอัตรานักเรียนทุนที่มีข้อผูกพันตามสัญญา รวมทั้งอัตราที่เพิ่มใหม่สำหรับ

สถาบันอุดมศึกษาที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ในอัตราแรกบรรจุ บวกเพิ่มอีกร้อยละ ๗๐ หรือคิดเป็น ๑.๗ เท่า ของอัตราแรกบรรจุสำหรับบุคลากร สาย ก และในอัตราแรกบรรจุ บวกเพิ่มอีกร้อยละ ๕๐ หรือคิดเป็น ๑.๕ เท่า ของอัตราแรกบรรจุสำหรับบุคลากร สาย ข และ ค ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษาสามารถกำหนดจำนวนบุคคลที่จะจ้างและอัตราค่าจ้างได้ตามเหตุผลและความจำเป็นภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยได้รับความเห็นชอบจากสภาสถาบันอุดมศึกษา ประกอบกับคณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๙ ได้มีมติเห็นชอบให้กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันสามารถจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยทดแทนอัตราข้าราชการที่ว่างลง โดยสามารถดำเนินการได้ตามแนวทางมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๒ และวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๔๒ เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาทั้ง ๒๐ แห่ง จากมติคณะรัฐมนตรีข้างต้น เป็นผลให้สถาบันอุดมศึกษาจะต้องดำเนินการจ้างบุคคลทดแทนการบรรจุอัตราข้าราชการใหม่ โดยกำหนดให้ค่าตอบแทนในอัตรา ๑.๗ เท่า ของอัตราข้าราชการแรกบรรจุ สำหรับบุคลากรสายวิชาการ และในอัตรา ๑.๕ เท่า ของอัตราข้าราชการแรกบรรจุ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

๒. ผลการดำเนินงานตามหลักการของมติคณะรัฐมนตรีข้างต้น พบว่า สถาบันอุดมศึกษาได้ปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี โดยการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทดแทนการบรรจุข้าราชการ อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการในแต่ละสถาบันมีความหลากหลาย บางแห่งจ่ายค่าตอบแทนตามอัตรา ๑.๗ และ ๑.๕ เท่า เต็มจำนวน ขณะที่บางแห่งมีการหักค่าตอบแทนบางส่วนเพื่อนำไปจัดตั้งกองทุนสวัสดิการหรือใช้ในวัตถุประสงค์อื่น ส่งผลให้เกิดข้อพิพาททางกฎหมาย มีการฟ้องคดีต่อศาลปกครองในหลายกรณี ซึ่งศาลปกครองแต่ละแห่งมีคำวินิจฉัยที่แตกต่างกัน บางคดีเห็นว่า สภาสถาบันมีอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างให้กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้เอง ขณะที่บางคดีเห็นว่า การจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราที่พนักงานมีสิทธิได้รับ เป็นการละเมิดสิทธิ และการที่มติคณะรัฐมนตรีให้อำนาจสถาบันอุดมศึกษาใช้ดุลพินิจกำหนดจำนวนบุคคลที่จะจ้างและอัตราค่าจ้างได้เอง มิได้หมายความว่า จะกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ต่ำกว่า ๑.๗ เท่า สำหรับบุคลากรสายวิชาการ หรือในอัตรา ๑.๕ เท่า สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ได้

๓. สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ และนวัตกรรม รับทราบปัญหาของสถาบันอุดมศึกษา ที่เกิดจากการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี กรณีค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และมีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวหลายครั้ง โดยได้ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรมบัญชีกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และผู้ที่เกี่ยวข้อง จัดประชุมหารือเพื่อหาข้อสรุปแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับเจตนารมณ์ของมติคณะรัฐมนตรี ต่อมา คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ในฐานะที่เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พิจารณาแล้ว จึงมีมติให้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาทบทวนมติเดิม เพื่อให้เกิดความชัดเจนในหลักเกณฑ์การจ้างและการใช้จ่ายงบประมาณ โดยเฉพาะในประเด็นที่ว่า อัตราค่าจ้างที่กำหนดไว้ ๑.๗ และ ๑.๕ เท่า นั้น รวมถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นหรือไม่ และสามารถจัดสรรงบประมาณในส่วนนี้เพื่อสวัสดิการของพนักงานได้ในขอบเขตเพียงใด ซึ่งต่อมาสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้ส่งคืนเรื่องดังกล่าวเพื่อให้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พิจารณาทบทวนแนวทางการดำเนินการให้ถูกต้อง เหมาะสม

๔. เนื่องจากการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีกรณีค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีระยะเวลาดำเนินการล่วงเลยมากกว่า ๒๐ ปีแล้ว คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา จึงเห็นว่า ควรมีการศึกษาวิเคราะห์ผลการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และสามารถนำไปออกแบบแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีมติให้แต่งตั้งคณะทำงานขึ้น โดยกลุ่มนโยบายการบริหารงานบุคคลอุดมศึกษาและทุนทางปัญญา กองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา เป็นฝ่ายเลขานุการในการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในประเด็นนี้ต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินการ

๑. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงทบทวนความเป็นมาและที่มาของมติคณะรัฐมนตรีในประเด็นค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา รวบรวมความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงศึกษาคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้นและศาลปกครองสูงสุด ความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา และหนังสือตอบข้อหารือในประเด็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เข้าใจถึงข้อกฎหมาย หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน

๒. จัดประชุมหารือร่วมกับผู้แทนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพื่อรับฟังข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารจัดการงบประมาณที่ใช้ในการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนรับฟังปัญหา อุปสรรค และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว

๓. สรุปและจัดทำรายงานสรุปผลการศึกษา เสนอต่อคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา และที่ประชุม ก.พ.อ. เพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะในเบื้องต้น

๔. รับข้อเสนอแนะจากคณะอนุกรรมการฯ และที่ประชุม ก.พ.อ. นำมาปรับปรุงรายงานการศึกษา ให้มีความครบถ้วนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก่อนนำเสนอรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา และที่ประชุม ก.พ.อ. ต่อไป

เป้าหมายของงาน

เพื่อศึกษา และวิเคราะห์การดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาตามมติคณะรัฐมนตรี กรณีค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งในด้านแนวทางการปฏิบัติ ผลกระทบ และปัญหาที่เกิดขึ้นจากมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว และจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการปรับปรุงหรือพัฒนาระบบการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้มีความชัดเจน เป็นธรรม และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของมติคณะรัฐมนตรี

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

ได้รายงานการศึกษาเรื่องการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาตามมติคณะรัฐมนตรี กรณีค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งที่ประชุม ก.พ.อ. ให้ความเห็นชอบ

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

จากการศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกรณีค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย เอกสารประกอบที่เกี่ยวข้อง การประชุมหารือร่วมกับผู้แทนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ตลอดจน คำวินิจฉัยของศาลปกครองสูงสุดในหลายกรณี พบว่า ศาลมีแนวโน้มชี้แจงไปในทิศทางเดียวกันว่า ค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ในอัตรา ๑.๗ เท่า สำหรับสายวิชาการ และ ๑.๕ เท่า สำหรับสายสนับสนุน ของอัตราข้าราชการเรกบรจ นั้น เป็นหลักการที่ให้สภาสถาบันอุดมศึกษามีอำนาจในการบริหารเงินงบประมาณในหมวดเงินอุดหนุน ที่ได้รับจัดสรรจากสำนักงานงบประมาณ โดยสามารถกำหนดเป็นค่าจ้างเงินเดือน สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้ ผลการศึกษาดังกล่าวนำไปสู่การจัดทำรายงานเสนอต่อคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา และที่ประชุม ก.พ.อ. ซึ่งที่ประชุม ก.พ.อ. ได้มีมติรับทราบรายงาน และให้ข้อเสนอแนะว่า ไม่ควรเสนอเรื่องนี้ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทบทวนมติคณะรัฐมนตรีเดิม เนื่องจากคำวินิจฉัยของศาลปกครองสูงสุดในประเด็นนี้มีความชัดเจนเพียงพอแล้ว และสามารถซึ่งสถาบันอุดมศึกษาสามารถนำไปถือปฏิบัติได้

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกรณีค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีความหมายกว้าง ทำให้การตีความของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ก่อให้เกิดความสับสนในการนำไปปฏิบัติ

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับที่มาและเจตนารมณ์ของมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนระบบการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะในประเด็นค่าใช้จ่ายในการจ้าง นั้น ได้รวมสิทธิประโยชน์ที่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับไว้ด้วยแล้ว

๙. ข้อเสนอแนะ

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ควรจัดให้มีประชุมหารือเพื่อเปิดโอกาสให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวทางการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งใช้เป็นเวทีในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับนโยบายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๒. สถาบันอุดมศึกษา ควรพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้มีความครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่กระบวนการสรรหาทดแทน การจัดทำค่าของงบประมาณ ไปจนถึงการบริหารจัดการงบประมาณให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ ควรมีการสื่อสาร สร้างความเข้าใจให้กับพนักงานเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่พนักงานจะได้รับอย่างชัดเจน เพื่อลดความขัดแย้ง และป้องกันปัญหาที่อาจนำไปสู่การฟ้องคดีต่อศาลปกครองในอนาคต

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

.....

.....

.....

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

๑) นางสาวนวลพรรณ รักจรรยา

สัดส่วนผลงาน ร้อยละ ๒๐

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....ปาริชาติ พงษ์โพธิ์

(นางปาริชาติ พงษ์โพธิ์)

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ
นางสาวนวลพรรณ รักจรรยา	

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวนวลพรรณ รักจรรยา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายการบริหารงาน
บุคคลอุดมศึกษาและทุนทางปัญญา

อดีตเคยดำรงตำแหน่ง.....

สังกัด กองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา

วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (การจัดทำผลงาน)

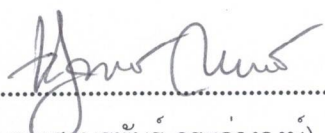
(ลงชื่อ).....

(นางสาวนวลพรรณ รักจรรยา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายการบริหารงาน
บุคคลอุดมศึกษาและทุนทางปัญญา

วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

ผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน (เหนือขึ้นไป ๑ ระดับ)

(ลงชื่อ).....

(นายเศรษฐพันธ์ กระจำวงศ์)

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา

วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือเทียบเท่า

หมายเหตุ - คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ๑. คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลในช่วงระยะเวลาที่ทำผลงาน (ระดับผู้อำนวยการกลุ่ม /หัวหน้าฝ่าย) และเป็นผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบันที่เลื่อนขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ ๒. คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาในระดับกองหรือเทียบเท่า

- คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (ระดับผู้อำนวยการกลุ่ม/ หัวหน้าฝ่าย) ให้ลงนาม

กรณีที่ผลงานนั้นเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ผู้ขอประเมินได้ดำรงตำแหน่งที่หน่วยงานสังกัดอื่นในอดีต ถ้าหากผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลในอดีตไม่สามารถลงนามรับรองได้ ให้ระบุเหตุผล เช่น ย้าย/โอน ลาออก เกษียณอายุราชการ หรือถึงแก่กรรม ฯลฯ

กรณี ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (การจัดทำผลงาน) และผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบันที่เลื่อนขึ้นไปอีกหนึ่งระดับเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้ลงนามในคำรับรองของผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (การจัดทำผลงาน) และผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน เป็นคนเดียวกัน

เรื่องที่ ๒

๑. เรื่อง การขอรับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อปรับเงินเดือนชดเชยให้กับพนักงานในสถาบัน
อุดมศึกษา ที่บรรจุก่อนวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ และก่อนวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ เมษายน ๒๕๖๗ – พฤษภาคม ๒๕๖๘

๓. ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๑. ความรู้ ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ พระราชบัญญัติ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับ
การดำเนินงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗
และที่แก้ไขเพิ่มเติม มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๒ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๔๒ วันที่ ๑๙
ธันวาคม ๒๕๔๙ ในเรื่องค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานในมหาวิทยาลัย มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗
กรกฎาคม ๒๕๕๐ เรื่องการปรับปรุงค่าตอบแทนการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และมติคณะรัฐมนตรี
เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุและการปรับเงินเดือนชดเชยผู้ได้รับ
ผลกระทบกลุ่มข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ การปรับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว และแนวทางใน
การปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบราชการ

๒. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา

๓. การวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ มติคณะรัฐมนตรี รายงานการประชุมต่างๆ
เอกสารความเห็นของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

๔. การประสานงาน การวิเคราะห์ การรวบรวม และการจัดเก็บข้อมูล

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

สรุปสาระสำคัญ

๑. คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบในหลักการการปรับ
อัตราเงินเดือนแรกบรรจุและการปรับเงินเดือนชดเชยผู้ได้รับผลกระทบกลุ่มข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่
ของรัฐ การปรับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว และแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบราชการ
ตามรายงานผลการศึกษาเรื่อง การปรับอัตราค่าแรงขั้นต่ำและการปรับอัตราเงินเดือนสำหรับกลุ่มข้าราชการพล
เรือนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่สำนักงาน ก.พ. นำเสนอ โดยครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ได้แก่ ข้าราชการและ
เจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ รวมถึงข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยที่พนักงานใน
สถาบันอุดมศึกษามีได้รวมอยู่ในกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวด้วย

๒. พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาถือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทหนึ่ง โดยคณะรัฐมนตรีในการประชุม
เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๒ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๔๒ และวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๙ มีมติอนุมัติในหลักการ
ให้มหาวิทยาลัยของรัฐจ้างพนักงานแทนการบรรจุข้าราชการใหม่ ทดแทนอัตราข้าราชการที่เกษียณอายุ แม้ว่า
การปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยค่าครองชีพ
ให้สอดคล้องกับอัตราตลาด แต่อย่างไรก็ตาม ด้วยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อปี ๒๕๔๒ และปี ๒๕๔๙ เห็นชอบให้
สถาบันอุดมศึกษาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทดแทนการบรรจุข้าราชการใหม่ โดยให้สำนักงานประมาณ

จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างในอัตราแรกบรรจุของข้าราชการพวกเพิ่มอีกร้อยละ ๗๐ สำหรับสายผู้สอน และบวกเพิ่มอีกร้อยละ ๕๐ สำหรับสายสนับสนุน ซึ่งเป็นอัตราที่รวมสิทธิประโยชน์และสวัสดิการด้วยแล้ว ดังนั้น กรณีที่มีการปรับอัตราเงินเดือนให้กับข้าราชการ จึงควรมีการปรับอัตราเงินเดือนให้กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ผู้ได้รับการบรรจุใหม่ด้วยเช่นกัน เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างพนักงานที่บรรจุใหม่กับพนักงานที่บรรจุอยู่ก่อน เนื่องจากในการจัดทำค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปีของอัตราตั้งใหม่ สถาบันอุดมศึกษาจะใช้อัตรา ๑.๗ และ ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนข้าราชการแรกบรรจุที่ได้ปรับใหม่เป็นฐานในการคำนวณ ซึ่งหากพนักงานที่บรรจุก่อนไม่ได้รับการปรับเงินเดือนชดเชย จะส่งผลให้พนักงานที่บรรจุใหม่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่าพนักงานที่บรรจุอยู่ก่อน จึงต้องมีการปรับเงินเดือนชดเชยให้กับคนกลุ่มนี้ ประกอบกับคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๐ มีมติว่า การปรับปรุงค่าตอบแทนการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้สัมพันธ์กับการปรับปรุงค่าตอบแทนภาครัฐราชการในโอกาสต่อไป ให้ดำเนินการเพื่อขอจัดสรรเป็นคราว ๆ ไป

๓. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) จึงมีมติแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเฉพาะกิจเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการปรับเงินเดือนชดเชยให้กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ โดยกลุ่มนโยบายการบริหารงานบุคคลอุดมศึกษาและทุนทางปัญญา กองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา เป็นฝ่ายเลขานุการในการดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอแนวทางที่เหมาะสมต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินการ

๑. ศึกษาระเบียบ ขอกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงรายงานผลการศึกษาเรื่องการปรับอัตราค่าแรงขั้นต่ำและการปรับอัตราเงินเดือนสำหรับกลุ่มข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อนำมาปรับใช้ในการกำหนดแนวทางการปรับเงินเดือนชดเชยให้กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

๒. จัดทำหลักเกณฑ์ วิธีการ แนวทางการดำเนินการการปรับเงินเดือนชดเชย ดังนี้

๒.๑ กำหนดหลักการตามหลักการของ สำนักงาน ก.พ. ที่กำหนดว่า “อัตราเงินเดือนของผู้ที่รับราชการอยู่ก่อนจะต้องไม่น้อยกว่าผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่โดยใช้คุณวุฒิระดับเดียวกัน และอัตราเงินเดือนหลังการปรับจะต้องไม่ทำให้ผู้ซึ่งเคยได้รับเงินเดือนสูงกว่ากลายเป็นผู้ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันที่บรรจุมาเดียวกัน ทั้งนี้โดยไม่เป็นภาระงบประมาณมากเกินไปจนเกินควร”

๒.๒ กำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน ๘๒ แห่ง ที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน ที่บรรจุก่อนวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ และก่อนวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘

๒.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการการปรับเงินเดือนชดเชยให้กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ มีดังนี้

๒.๓.๑ การปรับอัตราเงินเดือนชดเชยให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

๑) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่บรรจุ/ครองอัตรา ก่อนวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ จะได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนชดเชย ในปีี่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

๒) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่บรรจุ/ครองอัตรา ก่อนวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘ จะได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนชดเชย ในปีี่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘

๒.๓.๒ กลุ่มพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่จะได้รับการปรับอัตราเงินเดือนชดเชยฯ แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ สายวิชาการ และสายสนับสนุน ดังนี้

๑) สายวิชาการ แบ่งเป็น ๓ ระดับคุณวุฒิการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า และระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

๒) สายสนับสนุน แบ่งเป็น ๕ ระดับคุณวุฒิการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

๒.๓.๓ จัดทำตารางช่วงเงินเดือนและจำนวนเงินที่ได้รับการปรับตามคุณวุฒิของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา อ้างอิงจากตารางของสำนักงาน ก.พ. ในการคำนวณเงินที่ได้รับการปรับชดเชยให้กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา กำหนดอัตราเงินเดือนต่ำสุดของแต่ละคุณวุฒิ โดยใช้หลักเกณฑ์ของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อปี ๒๕๔๒ ที่กำหนดค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็น ๑.๗ เท่าของอัตราข้าราชการแรกบรรจุสำหรับสายวิชาการ และ ๑.๕ เท่าของอัตราข้าราชการแรกบรรจุสำหรับสายสนับสนุน กรณีอัตราเงินเดือนสูงสุดของแต่ละคุณวุฒิ คำนวณจากการเก็บรวบรวมข้อมูลอัตราเงินเดือนของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินงบประมาณแผ่นดิน) ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ๘๒ แห่ง ที่ครองอัตรามาแล้ว ๑๐ ปี นำมาหาค่ากลาง (Average) ของแต่ละคุณวุฒิ กำหนดเป็นอัตราเงินเดือนสูงสุดของแต่ละคุณวุฒิ กำหนดช่วงเงินเดือนและจำนวนเงินที่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการปรับตามคุณวุฒิฯ จำแนกตามสายวิชาการและสายสนับสนุน

๓. จัดทำหนังสือขอให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐจำนวน ๘๒ แห่ง ดำเนินการตรวจสอบและจัดทำข้อมูลพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้มีสิทธิได้รับการปรับเงินเดือนชดเชย แล้วจัดส่งให้สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการเสนอขอรับจัดสรรงบประมาณต่อคณะรัฐมนตรี

๔. ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้มีสิทธิได้รับการปรับเงินเดือนชดเชย ของสถาบันอุดมศึกษาจำนวน ๘๒ แห่ง และจัดทำสรุปประมาณการกรอบวงเงินงบประมาณเพื่อใช้ในการปรับเงินเดือนชดเชยให้กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา และที่ประชุม ก.พ.อ. เพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา โดยต่อมา สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้มีหนังสือแจ้งว่าได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งรัฐมนตรี ประกอบความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงส่งเรื่องคืนเพื่อให้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รับไปพิจารณาทบทวนแนวทางการดำเนินการในเรื่องนี้ให้ถูกต้อง เหมาะสมต่อไป

๕. นำความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มาวิเคราะห์และปรับปรุงข้อมูลตามประเด็นที่หน่วยงานให้ข้อเสนอแนะ และจัดประชุมหารือร่วมกับที่ประชุมอธิการบดีทั้ง ๓ แห่ง รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการขอรับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อปรับเงินเดือนชดเชยให้กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และสรุปผลการดำเนินงานเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา และที่ประชุม ก.พ.อ. เพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

เป้าหมายของงาน

นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักการการปรับเงินเดือนชดเชยให้กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

ที่ประชุม ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อแนวทางการปรับเงินเดือนชดเชยให้กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยให้เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับความเป็นธรรมตามสิทธิที่พึงได้รับ สอดคล้องกับการปรับปรุงค่าตอบแทนของภาคราชการ ประกอบกับเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างหลักประกันความมั่นคงในอาชีพให้กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความสามารถให้อยู่ในระบบสถาบันอุดมศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาระบบอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

การรวบรวมข้อมูลเงินเดือนของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน ๕๑,๒๙๓ คน ในสถาบันอุดมศึกษา ๘๒ แห่ง ซึ่งเป็นข้อมูลจำนวนมาก โดยเฉพาะดำเนินการภายใต้กรอบระยะเวลาที่จำกัด นอกจากนี้ การจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลเงินเดือนซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล ยังต้องดำเนินการภายใต้ข้อกำหนดของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ (PDPA) ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานต้องใช้ความระมัดระวังในการจัดเก็บ ใช้งาน และเปิดเผยข้อมูล ทั้งในด้านความปลอดภัยของข้อมูลและการขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลอีกด้วย

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๑. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องบางแห่งมีความรู้ความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับที่มาและเจตนารมณ์ของมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนระบบการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีความเห็นว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการประเภทอื่นอยู่แล้ว อีกทั้งเห็นว่า พนักงานสายวิชาการยังมีโอกาสสร้างรายได้อื่นๆ ที่นอกเหนือจากการได้รับเงินเดือน จึงอาจไม่เห็นความจำเป็นในการปรับเงินเดือนชดเชย

๒. จำนวนงบประมาณที่ขอรับจัดสรรเป็นจำนวนมาก โดยปัจจุบัน งบประมาณของภาครัฐยังมีข้อจำกัด จึงต้องมีการกลั่นกรองและพิจารณาดำเนินการอย่างรอบคอบ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานะการคลังของประเทศ

๙. ข้อเสนอแนะ

๑. การปรับปรุงค่าตอบแทนภราชาการของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพในปัจจุบัน แต่กระบวนการดังกล่าวไม่ครอบคลุมถึงพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรที่ได้รับการจ้างตามมติคณะรัฐมนตรี เพื่อทดแทนการไม่บรรจุข้าราชการ ดังนั้น เมื่อมีการปรับอัตราเงินเดือนให้กับข้าราชการ จึงควรมีการปรับอัตราเงินเดือนให้กับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในคราวเดียวกันด้วย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อปี ๒๕๔๒

๒. สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ควรจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจถึงที่มา หลักการ ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจถึงที่มา รวมถึงหลักการของการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

.....

.....

.....

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

- | | |
|---------------------------|------------------------|
| ๑) นางสาวนวลพรรณ รักจรรยา | สัดส่วนผลงาน ร้อยละ ๒๐ |
| ๒) นางสาวอรุณรัตน์ มาลัย | สัดส่วนผลงาน ร้อยละ ๑๐ |

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)..... ปาริชาติ พงษ์โพธิ์

(นางปาริชาติ พงษ์โพธิ์)

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสัดส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ
นางสาวนวลพรรณ รักจรรยา	
นางสาวอรุณรัตน์ มาลัย	<u>อรุณรัตน์ มาลัย</u>

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวนวลพรรณ รักจรรยา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายการบริหารงาน
บุคคลอุดมศึกษาและทุนทางปัญญา

อดีตเคยดำรงตำแหน่ง.....

สังกัด กองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา

วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (การจัดทำผลงาน)

(ลงชื่อ)

(นางสาวนวลพรรณ รักจรรยา)

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายการบริหารงาน
บุคคลอุดมศึกษาและทุนทางปัญญา

วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

ผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน (เหนือขึ้นไป ๑ ระดับ)

(ลงชื่อ).....

(นายเศรษฐพันธ์ กระจำวงศ์)

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา

วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือเทียบเท่า

หมายเหตุ - คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ๑. คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลในช่วงระยะเวลาที่ทำผลงาน (ระดับผู้อำนวยการกลุ่ม /หัวหน้าฝ่าย) และเป็นผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบันที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ ๒. คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือเทียบเท่า

- คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (ระดับผู้อำนวยการกลุ่ม/ หัวหน้าฝ่าย) ให้ลงนาม
กรณีที่ผลงานนั้นเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ผู้ขอประเมินได้ดำรงตำแหน่งที่หน่วยงานสังกัดอื่นในอดีต ถ้าหากผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลในอดีตไม่สามารถลงนามรับรองได้ ให้ระบุเหตุผล เช่น ย้ายโอน ลาออก เกษียณอายุราชการ หรือถึงแก่กรรม ฯลฯ
กรณี ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (การจัดทำผลงาน) และผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบันที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับเป็นบุคคลคนเดียว ก็ให้ลงนามในคำรับรองของผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (การจัดทำผลงาน) และผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบัน เป็นคนเดียวกัน

แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๑. เรื่อง การพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา

๒. หลักการและเหตุผล

บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ การสร้างองค์ความรู้ผ่านการวิจัยและนวัตกรรม ตลอดจนการให้บริการวิชาการแก่สังคม การบริหารจัดการบุคลากรในระบบอุดมศึกษาจึงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และสามารถสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยกลุ่มมาตรฐานการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา มีภารกิจสำคัญในการสนับสนุนการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะการขอกำหนดตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ การขอรับเงินประจำตำแหน่ง และการเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินการที่ผ่านมา พบว่าสถาบันอุดมศึกษายังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนหรือไม่ครบถ้วนต่อการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ระเบียบ และขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง ทำให้การจัดเตรียมและยื่นคำขอของสถาบันอุดมศึกษามีข้อผิดพลาด อาทิ การจัดเตรียมเอกสารไม่ครบถ้วน ดำเนินการตามระเบียบหลักเกณฑ์ไม่ถูกต้อง ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหรือขอเอกสารเพิ่มเติมหลายครั้ง ทำให้กระบวนการล่าช้า และเพิ่มภาระในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทั้งสถาบันอุดมศึกษาและสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการภาครัฐ การนำระบบสารสนเทศมาช่วยสนับสนุนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล จึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมและจำเป็น ช่วยให้การดำเนินงานมีความถูกต้อง โปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังช่วยลดความซ้ำซ้อนและภาระของเจ้าหน้าที่ ด้วยเหตุนี้ ผู้ขอประเมินจึงได้เสนอแนวคิดการพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน ลดข้อผิดพลาด และยกระดับระบบบริหารงานบุคคลให้ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทการทำงานในยุคดิจิทัล

๓. บทวิเคราะห์ / แนวความคิด / ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

บทวิเคราะห์

ในปัจจุบัน กลุ่มมาตรฐานการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีภารกิจสำคัญในการพิจารณาและดำเนินการเกี่ยวกับการขอ กำหนดตำแหน่งประเภทต่าง ๆ การขอรับเงินประจำตำแหน่ง ตลอดจนการเสนอขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมขวัญกำลังใจ และยกระดับความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ซึ่งเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับอุดมศึกษาของประเทศ

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการที่ผ่านมา พบว่ายังมีข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของกระบวนการดังกล่าว หนึ่งในปัญหาที่พบได้บ่อยคือ กรณีที่สถาบันอุดมศึกษาไม่เข้าใจหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการดำเนินการอย่างชัดเจน ส่งผลให้การดำเนินการต่าง ๆ ล่าช้า อาทิ เอกสารไม่ครบถ้วน ข้อมูลไม่ถูกต้อง ซึ่งนำไปสู่การต้องส่งกลับเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาปรับปรุงแก้ไข ทำให้ระยะเวลาในการพิจารณาล่าช้ากว่าที่ควรจะเป็น

นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษาขาดช่องทางในการติดตามสถานะการดำเนินการตามคำขอของตนเองได้ ทำให้เกิดการประสานงานซ้ำซ้อน มีการสอบถามข้อมูลเป็นระยะ และเกิดความไม่เข้าใจระหว่างเจ้าหน้าที่สถาบันอุดมศึกษากับเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งกระทบต่อความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องโดยรวม

เมื่อพิจารณาภาพรวมของบริบทและข้อจำกัดดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยจัดการ ถือเป็นแนวทางที่ตอบโจทย์ปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส และสอดคล้องกับนโยบายภาครัฐเรื่องการพัฒนากระบวนการในยุคดิจิทัล (Digital Government)

แนวความคิด

แนวความคิดในการพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษานี้ มีที่มาจากความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเสนอเรื่อง การขอกำหนดตำแหน่ง การขอรับเงินประจำตำแหน่ง และการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันยังคงมีอุปสรรคหลายประการในด้านความถูกต้อง ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ การจัดเตรียมเอกสาร และความล่าช้าในการพิจารณา

ข้อเสนอ

เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงมีข้อเสนอในการพัฒนาระบบสนับสนุนกระบวนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย

๑. ระบบติดตามสถานะคำขอ ซึ่งเป็นระบบที่จะช่วยให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถติดตามความคืบหน้าของคำขอในแต่ละเรื่องได้แบบเรียลไทม์ (Real Time) โดยออกแบบให้มีการแสดงสถานะของกระบวนการในแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน ตั้งแต่การรับคำขอ การตรวจสอบเอกสาร การพิจารณา ไปจนถึงการอนุมัติหรือการแจ้งผล พร้อมทั้งมีระบบแจ้งเตือนผ่านช่องทางต่างๆ เช่น อีเมล เมื่อมีความคืบหน้าหรือข้อผิดพลาด เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถดำเนินการแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว ช่วยลดภาระในการสอบถามข้อมูล และลดความล่าช้าในการประสานงาน

๒. ระบบถามตอบคำถามอัตโนมัติ (AI Chatbot) เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้งานในสถาบันอุดมศึกษาในการเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีดำเนินการต่างๆ ที่จำเป็นต่อ

การจัดทำและยื่นคำขอ สามารถให้คำแนะนำเบื้องต้นเกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และคำถามที่พบบ่อย (FAQ) โดยพัฒนาให้สามารถเรียนรู้จากคำถามของผู้ใช้ และอัปเดตเนื้อหาตามการเปลี่ยนแปลงของหลักเกณฑ์ได้อย่างต่อเนื่อง การมีระบบ AI Chatbot จะช่วยลดภาระของเจ้าหน้าที่ในการตอบคำถาม และช่วยให้เจ้าหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาเตรียมความพร้อมและเรียนรู้ด้วยตนเองได้

ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๑. ด้านงบประมาณและทรัพยากรในการพัฒนาระบบ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความครอบคลุม จำเป็นต้องใช้งบประมาณ บุคลากรทางเทคนิค และเวลาในการดำเนินการ
๒. ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ผู้ใช้งานในสถาบันอุดมศึกษา เจ้าหน้าที่บางสถาบันอุดมศึกษาอาจไม่พร้อมใช้งานเทคโนโลยีที่ไม่คุ้นเคย
๓. ด้านความปลอดภัยของข้อมูล ข้อมูลบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในตำแหน่งและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ล้วนเป็นข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อนและมีความสำคัญ จึงต้องมีมาตรการในการรักษาความลับและความปลอดภัยของข้อมูลอย่างรัดกุม เพื่อให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลจะไม่รั่วไหลหรือถูกนำไปใช้ในทางที่ไม่เหมาะสม

แนวทางแก้ไข

๑. ประสานความร่วมมือกับกองระบบและบริหารข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา (กรข.) สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านเทคนิค การพัฒนาระบบต้นแบบ หรือให้คำปรึกษาทางด้านโครงสร้างระบบสารสนเทศ นอกจากนี้ อาจพิจารณาประสานความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี เพื่อร่วมพัฒนาระบบและทดลองใช้ระบบเบื้องต้นก่อนนำไปใช้จริง
๒. พัฒนาระบบให้มีหน้าจ่อินเตอร์เฟซ (Interface) ที่ใช้งานง่าย ออกแบบคู่มือการใช้งาน วิดีโอแนะนำ หรือระบบช่วยเหลือผ่าน chatbot พร้อมทั้งจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในช่วงเริ่มต้นการใช้งาน และเปิดช่องทางให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถสอบถามหรือขอคำปรึกษาได้อย่างรวดเร็ว
๓. ออกแบบระบบให้รองรับมาตรฐานความปลอดภัยของภาครัฐ และกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลตามระดับผู้ใช้งาน

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การพัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะการจัดทำระบบติดตามสถานะคำขอแบบออนไลน์ และการให้บริการข้อมูลผ่านเทคโนโลยีอัจฉริยะ จะเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รวมถึงเจ้าหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา โดยผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ มีดังนี้

๑. ลดระยะเวลาในการดำเนินงาน การมีระบบติดตามสถานะคำขอแบบออนไลน์และระบบช่วยตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารจะช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถดำเนินการได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ลดรอบการส่งกลับเพื่อแก้ไข และลดการสื่อสารซ้ำซ้อนกับสถาบันอุดมศึกษา

๒. ลดข้อผิดพลาดในการยื่นคำขอ ระบบให้คำแนะนำอัตโนมัติ เช่น Chatbot จะช่วยให้เจ้าหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาสามารถเข้าใจหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และเอกสารประกอบ ในเบื้องต้นได้อย่างชัดเจนขึ้น ก่อนยื่นคำขอจริง ซึ่งจะช่วยลดข้อผิดพลาดที่เกิดจากการเข้าใจที่คลาดเคลื่อน

๓. เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ระยะเวลาเฉลี่ยในการดำเนินการในแต่ละคำขอลดลง

๒. จำนวนเจ้าหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาที่ใช้ระบบ

๓. จำนวนการเข้าใช้งานระบบ Chatbot/FAQ

๔ ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในสถาบันอุดมศึกษา และเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ต่อระบบ

(ลงชื่อ).....ปาริชาติ พงษ์โพธิ์

(นางปาริชาติ พงษ์โพธิ์)

ผู้ขอประเมิน

วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘