



บันทึกข้อความ

| |
|-----------------------------------|
| กองคลัง |
| มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร |
| เลขรับ..... |
| วันที่..... 6 พ.ค. 2551 |
| เวลา..... |

ส่วนราชการ กองบริหารงานบุคคล ฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ โทร. 0 2280-7425

ที่ ศธ 0581.17/๒๑๔

วันที่ 2 พฤษภาคม 2551

เรื่อง สรุปรายงานการสัมมนา

เรียน หัวหน้าหน่วยงานทุกแห่งในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ส่งผู้แทนเข้าร่วมในโครงการสัมมนา เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษา” เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2551 ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น หลักสี่ กรุงเทพมหานคร ซึ่งจัดโดยมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ร่วมกับคณะทำงานระบบบุคลากร ที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (ทอมก.) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างโอกาสและเวทีให้ผู้บริหารและบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น ในการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารค่าตอบแทน การจัดโครงสร้างตำแหน่งและความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร สถาบันอุดมศึกษาของแต่ละมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อเป็นแนวทางให้กับกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในระยะ การเปลี่ยนผ่านไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

มหาวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นว่าการสัมมนาครั้งนี้เป็นประโยชน์ สมควรให้หน่วยงานทราบ สรุปรายละเอียด ดังรายละเอียดแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวสมจิตต์ มหรรณัณฑ์)

บุคลากร 7 ตำแหน่งผู้อำนวยการ

รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

18/๕๓ ๓๐.๑๓

เพื่อโปรดทราบ 11๑๖๓๐๔ ๕๓๕ ๕๓๕๗

11๑๖๓๐๔ ๕๓๕ ๕๓๕๗

๕๕
๕ พค. ๕๑

สรุปสาระสำคัญการสัมมนา เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษา” วันที่ 25 มีนาคม 2551 ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น หลักสี่ กทม.

ดร.กีร์รัตน์ สงวนไทร รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ประธานคณะทำงานระบบบุคลากร ที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (ทอมก.)

การบริหารงานบุคคลเป็นระบบที่สถาบันอุดมศึกษาต้องให้ความสำคัญ ศึกษาและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จประการหนึ่ง

รศ.ดร.ไทย ทิพย์สุวรรณกุล อธิการบดีมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์กล่าวว่า ขณะนี้มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมี 7 แห่ง การกำหนดค่าตอบแทนต้องสัมพันธ์กับผลงาน ความสามารถ ความก้าวหน้าในอาชีพ

บรรยายพิเศษ เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน” โดยคุณมนูญ สรรค์คุณากร ผู้อำนวยการสำนักงานการบุคคลกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

ในภาคเอกชน จะไม่มีคำว่า “ความขี้ขลาด ไม่มี ความดีไม่ปรากฏ ให้เดือนเงินเดือนได้” เพราะจะไม่เกิดแรงจูงใจ จึงต้องพิจารณาจากผลงานเสมอ ถ้าไม่มีผลงาน ไม่ได้ขึ้นเงินเดือน และหากไม่ได้เลื่อน 2 ปี ติดต่อกันให้ออกจากงาน ในการคิดค่าตอบแทน ต้องคำนึงถึงต้นทุนเสมอ

การจ่ายค่าตอบแทน ต้องคำนึงถึง

1. ค่าจ้างภายใน (Internal Equity) ต้องมีการประเมินค่างาน เพื่อความเป็นธรรม ใครทำมากได้มาก ต้องทำ Job Analysis (JA) Job Description (JD)
2. ค่าจ้างภายนอก (External Equity) ต้องมี Bench Marking ดูข้อมูลจากภายนอก บริษัทอื่น ให้เงินเดือนเท่าไร
3. Ability to pay คำนึงถึงความสามารถในการจ่าย (เพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย)
4. Individual Competent เป็นการตอบแทนความสามารถส่วนบุคคล (การรับคนเพื่อให้ได้ผลงาน ให้รางวัลคนเพื่อให้ได้ผลงาน)

กลยุทธ์ที่แท้จริงของค่าตอบแทน Compensation : Motivation to Support Business Direction

บรรยายพิเศษ เรื่อง “หลักการและแนวทางการบริหารค่าตอบแทนของสถาบันอุดมศึกษา” โดย ศ.ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน
หลักในการจัดระบบค่าตอบแทน

1. สอดคล้องกับภารกิจ โครงสร้าง และวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ 4 ภารกิจ ขณะนี้กำลังมีภารกิจที่ 5 คือ การถ่ายทอดเทคโนโลยี
2. ความเป็นธรรมภายใน พนักงานที่มีคุณวุฒิ ทักษะ ความสามารถ ที่เทียบเคียงกันได้ ควรได้รับค่าตอบแทนใกล้เคียงกัน

“สถาบันอุดมศึกษา มีภารกิจหลัก คือ สอน จึงให้ความสำคัญมากกว่าสายสนับสนุน ซึ่งเป็นเรื่องปกติ”

3. ความเป็นธรรมภายนอก ค่าตอบแทนพนักงานสามารถเทียบเคียงและแข่งขันได้กับอัตราที่จ่ายโดยทั่วไปในตลาดแรงงาน

4. ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับสามารถในการจ่าย ต้องจิวแต่จิว ใช้คนน้อย ใช้ระบบงานจ้างเหมาบริการเต็ม 100 %

5. ความพอเพียงและไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำ

มหาวิทยาลัยในกำกับ งบประมาณ 80% เป็นเงินเดือน อีก 20% เป็นค่าตอบแทนและสวัสดิการ

แนวทางการปรับค่าตอบแทน

1. มีการสำรวจภาวะการจ้างงาน เป็นระยะๆ เพื่อนำผลมาปรับระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสม ทันสมัย
2. มีการปรับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากการขึ้นเงินเดือนประจำปี
3. มีการปรับโครงสร้างค่าตอบแทนเป็นครั้งคราว ทุก 3-5 ปี เพื่อให้ระบบค่าตอบแทนจูงใจและแข่งขันได้

บรรยายพิเศษ เรื่อง “นโยบายการบริหารค่าตอบแทนกับการปรับโครงสร้างตำแหน่งของบุคลากรอุดมศึกษา” โดย ดร.สุเมธ แย้มมนุ่ณ เลขานุการ สกอ.

การบริหารค่าตอบแทน

1. สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ

- ประกอบด้วยเงินอุดหนุนของรัฐ และรายได้ของมหาวิทยาลัย

- สภามหาวิทยาลัย มีอำนาจในการบริหารค่าตอบแทน ทั้งในรูปของเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง

และสิทธิประโยชน์อื่นๆ

- ในระยะเริ่มแรก รัฐต้องโอนเงินงบประมาณในรูปค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันให้มหาวิทยาลัย

ในกำกับทั้งหมด

2. สถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ

- สถาบันอุดมศึกษา มีบุคลากร 2 ประเภท คือ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงาน

มหาวิทยาลัย รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรแทน

พนักงานมหาวิทยาลัย เกิดจากมติ ครม. ปี 2542 ให้ยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการหลังเกษียณ จัดสรรเงิน

อุดหนุนทั่วไป เป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรแทน

3. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

- มีผลบังคับใช้ 26 มกราคม 2551

- จัดกลุ่มข้าราชการเป็น 4 ประเภท

- ตำแหน่งประเภทบริหาร

- ระดับต้น

- ระดับสูง

- ตำแหน่งประเภทอำนวยการ (ผอ.สำนัก / กอง)
 - ระดับต้น
 - ระดับสูง
- ตำแหน่งประเภทวิชาการ
 - ระดับปฏิบัติการ
 - ระดับชำนาญการ
 - ระดับชำนาญการพิเศษ
 - ระดับเชี่ยวชาญ
 - ระดับทรงคุณวุฒิ
- ตำแหน่งประเภททั่วไป
 - ระดับปฏิบัติงาน
 - ระดับชำนาญงาน
 - ระดับอาวุโส
 - ระดับทักษะพิเศษ

4. พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

- มีผลบังคับใช้ 6 กุมภาพันธ์ 2551
- จัดจำแนกตำแหน่งออกเป็น 3 ประเภท
 - ตำแหน่งประเภทวิชาการ
 - ศาสตราจารย์
 - รองศาสตราจารย์
 - ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 - อาจารย์
 - ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร
 - อำนวยการ
 - เลขานุการคณะ
 - ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
 - ปฏิบัติการ
 - ชำนาญการ
 - เชี่ยวชาญ
 - เชี่ยวชาญพิเศษ

การบริหารค่าตอบแทนของ ก.พ.อ.

เนื่องจากปัจจุบัน ก.พ. กำลังจัดทำรายละเอียดประกอบการจัดบุคลากรเข้าสู่กลุ่มงานหรือจำแนกประเภทตำแหน่งใหม่ ก.พ.อ. อยู่ระหว่างติดตามและกำหนดแนวทางที่เท่าเทียมกับ ก.พ. ซึ่งควรต้องมีการออกบัญชีเงินเดือนแบบท้าย พรบ.ก.พ.อ. ฉบับที่ 2 แต่ยังไม่สามารถบอกได้ว่าจะทำให้ค่าตอบแทนมากกว่า ก.พ. ได้หรือไม่

อภิปรายกลุ่มและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง “การออกแบบเส้นทางอาชีพและกลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษา” โดยผู้แทนมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

1. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (มอ.)

- ใช้ระบบ Internal Equity , External Equity และ Ability to pay
- มีสวัสดิการ คือ เบิกค่ารักษาพยาบาล (พ่อ แม่ ลูก) ปีหนึ่งไม่เกิน 10,000 บาท ค่าเล่าเรียนบุตรเบิกได้ครึ่งหนึ่งของข้าราชการ ที่พักอาศัยให้อยู่ฟรี (เฉพาะสายอาจารย์) มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสวัสดิการ แต่ยังไม่มียกเว้น
- ถ้าเป็นอาจารย์ชาวต่างประเทศ ให้เงินเพิ่ม (นอกเหนือจากค่าตอบแทน) 10,000 บาท
- คณะแพทยศาสตร์ มีบัญชีเงินเดือนของตนเอง

2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เหมือน มอ. ในข้อแรก + ค่าของงาน + ค่าของคน ยึดคนเป็นทรัพยากรสูงสุดขององค์กร

3. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

- Motto ของมหาวิทยาลัย : ทำอย่างไรก็ได้ ให้งานเป็นผล คนเป็นสุข
- ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้ระบบ 360°
- การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนปีละ 1 ครั้ง เลื่อนเป็นร้อยละ และเลื่อนตามผลการประเมิน

4. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

โครงสร้างตำแหน่งพนักงาน

1. ตำแหน่งบริหารวิชาการ
2. ตำแหน่งวิชาการ
3. ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารทั่วไป

มหาวิทยาลัยต้องคอยติดตามค่าตอบแทนของทางราชการ เพื่อรักษาส่วนต่าง

นางสาวนงศ์ลักษณ์ สุทธิวานิชยะกุล

ผู้จัดทำรายงานการประชุม