

แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน (ระดับทรงคุณวุฒิ)

ชื่อผู้ขอประเมิน นายสุทน เกื้อยพุก

ตำแหน่งที่ขอประเมิน ที่ปรึกษาด้านระบบบริหารการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ตอนที่ ๑ หน้าที่ความรับผิดชอบ

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบัน

ผู้ขอประเมิน ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนากำลังคน สำนักงาน ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการกำกับ ดูแลภารกิจ ของกองส่งเสริมและพัฒนากำลังคน ได้แก่ จัดทำกลไกการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ตอบโจทย์ความต้องการ ของประเทศ เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความสามารถ กำลังคนให้มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้คุณธรรม รวมทั้งมีศักยภาพ ที่สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ ส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการทุนการศึกษาระดับอุดมศึกษาใน ความรับผิดชอบ ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการอุดมศึกษา และปฏิบัติงานร่วมกับหรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือปลัดกระทรวงมอบหมาย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ภารกิจกลุ่มส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนอุดมศึกษา

๑.๑ จัดทำนโยบายเกี่ยวกับการผลิตพัฒนากำลังคนในสาขาที่ประเทศต้องการ

๑.๒ จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนากำลังคนของประเทศและการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

๑.๓ จัดทำกลไก/ข้อเสนอ/รูปแบบ/โครงการ การผลิตและพัฒนากำลังคนที่ตอบโจทย์ความ ต้องการของประเทศ

๑.๔ ส่งเสริม สนับสนุน ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการ พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสูง และการ เรียนรู้ตลอดชีวิต

๑.๕ ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานผลแผนปฏิบัติการการอุดมศึกษา และแผนปฏิบัติการ การพัฒนากำลังคนของประเทศและการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

โดยมีโครงการที่สำคัญในการผลิตและพัฒนากำลังคนอุดมศึกษา ได้แก่

๑) โครงการผลิตบัณฑิตพันธุ์ใหม่

๒) โครงการพัฒนาทักษะกำลังคนของประเทศ

๓) โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๒. ภารกิจกลุ่มบริหารทุนการศึกษา

๒.๑ เสนอแนวทางและกลไกการสนับสนุนและค่าใช้จ่ายทางการศึกษา เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และขยายโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา

๒.๒ คัดเลือก กำกับดูแล บริหารสัญญาทุน และติดตามการดำเนินงานการให้ทุนการศึกษา

๒.๓ ติดตามประเมินผลการใช้ประโยชน์จากผู้รับทุน ผลลัพธ์และผลกระทบของการให้ทุน

โดยกำกับดูแลการบริหารทุนรัฐบาล จำนวน ๙ ทุน ประกอบด้วย ๑) โครงการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ ๒) โครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ๓) โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีในประเทศ ๔) โครงการสานฝันการกีฬาสู่ระบบการศึกษาในจังหวัดชายแดนใต้ ๕) ค่าใช้จ่ายสำหรับนักศึกษาพิการในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ๖) โครงการทุนการศึกษาเฉลิมราชกุมารี ๗) โครงการกองทุนการศึกษาระดับอุดมศึกษา ๘) โครงการทุนการศึกษาผู้ด้อยโอกาสทางสังคมด้านกลุ่มเปราะบาง ๙) ทุนการศึกษาด้านศิลปะ สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าสิริวัณณวรี นารีรัตนราชกัญญา และทุนการศึกษาจากหน่วยงานเอกชน จำนวน ๕ หน่วยงาน

๓. ภารกิจกลุ่มส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะและทักษะนักศึกษา

๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุน สถาบันอุดมศึกษาให้มีการพัฒนาทักษะ ความสามารถ และรูปแบบการจัดทำกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีความสมบูรณ์ พร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา

๓.๒ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และส่งเสริมประสบการณ์ชีวิตในการทำงานร่วมกับชุมชน ท้องถิ่น

๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาระบบสวัสดิการ บริการนักศึกษา การศึกษาของนักศึกษา ผู้ด้อยโอกาสในสถาบันอุดมศึกษา

๓.๔ กำกับดูแลและประสานการดำเนินงานของ กกมท.

โดยมีโครงการที่สำคัญ ได้แก่

๑) โครงการค่ายเรียนรู้และเผยแพร่โครงการพระราชดำริ (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา) จำนวน ๓ ค่ายต่อปี

๒) โครงการค่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้สังคมพหุวัฒนธรรม

๓) งานดนตรีไทยอุดมศึกษา และงานศิลปวัฒนธรรมอุดมศึกษา

๔) โครงการสร้างภูมิคุ้มกันและป้องกันยาเสพติดในสถาบันอุดมศึกษา จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน จำนวน ๕๐ โครงการ

๕) โครงการพัฒนาทักษะความสามารถด้านกีฬาและเสริมสร้างพลานามัยในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนการจัดแข่งขันและการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยอาเซียน การแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยโลก การจัดการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย

๖) โครงการฝึกอบรม เรื่อง การแนะแนวและให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา สำหรับนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา

๗) โครงการพัฒนาผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา หลักสูตรนักบริหารระดับสูงด้านกิจการนักศึกษา (นบน.)

๔. ภารกิจกลุ่มสนับสนุนการดำเนินงาน กกอ.

๔.๑ จัดทำหลักเกณฑ์ ระบบ รูปแบบ และวิธีปฏิบัติ ในการนำเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่อำนาจของคณะกรรมการการอุดมศึกษา

๔.๒ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเสนอความเห็นและเสนอแนะแนวทางการดำเนินงาน ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการการอุดมศึกษา

๔.๓ ศึกษา วิเคราะห์ และกลั่นกรองงานเพื่อจัดทำระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการการอุดมศึกษา

๔.๔ จัดทำมติและรายงานการประชุมคณะกรรมการการอุดมศึกษา

๔.๕ ประสานการปฏิบัติงานกับหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามมติคณะกรรมการการอุดมศึกษา

๔.๖ ดำเนินการสรรหาประธานกรรมการ และกรรมการการอุดมศึกษา (กรณีครบวาระและแทนตำแหน่งที่ว่าง)

๕. การกิจส่งเสริมและพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษด้าน วทน.

๕.๑ สนับสนุนการขยายฐานและการจัดหลักสูตรการศึกษาเฉพาะ

๕.๒ สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายด้านการศึกษาและการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการยกระดับศักยภาพเยาวชนผู้มีความสามารถพิเศษทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และพหุปัญญา

๕.๓ จัดทำการศึกษา ค้นคว้า วิจัยและพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรม และพหุปัญญา รวมทั้ง ติดตามประเมินผลการสนับสนุนผู้มีความสามารถพิเศษทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม โดยความร่วมมือของสถาบันอุดมศึกษา

๕.๔ พัฒนากลไกและความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อการยกระดับการเรียนการสอนสำหรับเยาวชนผู้มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม

โดยดำเนินการผ่านโครงการสนับสนุนการจัดตั้งห้องเรียนวิทยาศาสตร์ในโรงเรียน (โครงการ ววม.)

๒. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ตามที่ ก.พ. กำหนด)

(ถ้าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นตำแหน่งเดียวกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันให้ระบุ "เช่นเดียวกับข้อ ๑")

๒.๑ ด้านการปฏิบัติการ

๒.๑.๑ ให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบาย ระบบ กฎหมาย และมาตรฐานด้านระบบบริหาร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามหลักการทางวิชาการ และแนวทางการบริหารงานภาครัฐ สอดคล้องตามเป้าหมายและทิศทางของกระทรวง เพื่อการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ

๒.๑.๒ ศึกษา ค้นคว้า วิจัย ส่งเสริมความรู้หรือผลการศึกษาวิจัย ด้านระบบบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ด้านระบบบริหาร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างต่อเนื่อง สามารถใช้ค้นคว้าอ้างอิงต่อไป

๒.๑.๓ เสนอความเห็นเกี่ยวกับด้านระบบบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือเสนอแนะ ทิศทาง กลยุทธ์ และภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ คัมค่า มีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒.๑.๔ อำนวยการโครงการหรืองานเกี่ยวกับการพัฒนานโยบาย ระบบ กฎหมาย มาตรฐาน และหลักเกณฑ์ เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

๒.๑๕ กำกับ ติดตาม ประเมินผล เพื่อนำนโยบาย ระบบ กฎหมาย และมาตรฐานด้านระบบบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ

๒.๑.๖ วิเคราะห์ พิจารณา เสนอแนะนโยบาย แผนงาน หรือโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญ หรือนโยบาย แผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคงในระดับประเทศ เพื่อวางแผนกำหนดนโยบาย แผนงาน แผนงบประมาณ หรือโครงการให้บรรลุภารกิจที่กำหนด

๒.๑.๗ วินิจฉัยปัญหาที่สำคัญในระบบบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวง เพื่อให้ระบบบริหาร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพสูงสุด

๒.๑.๘ พัฒนารูปแบบ กลไกด้านระบบบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายและทิศทางการพัฒนาภาครัฐ หรือการพัฒนากำลังคนของกระทรวงและของประเทศ

๒.๒ ด้านการวางแผน

วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผน หรือให้คำปรึกษาแนะนำในการวางแผน โดยเชื่อมโยงหรือบูรณาการแผนงาน โครงการในระดับกลยุทธ์ของส่วนราชการระดับกระทรวง ติดตามประเมินผลภาพรวม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้

๒.๓ ด้านการประสานงาน

๒.๓.๑ ประสานการทำงานในกระทรวง กรม หรือองค์กรอื่น ทั้งในและต่างประเทศ โดยมีบทบาทในการเจรจา โน้มน้าวให้เกิดความร่วมมือและบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้

๒.๓.๒ ให้ข้อคิดเห็น และคำแนะนำ ด้านระบบบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแก่หน่วยงานระดับกระทรวง กรม และสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งที่ประชุมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นประโยชน์ และเกิดความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน

๒.๔ ด้านการบริการ

๒.๔.๑ สร้างสรรค์และบริหารโครงการวิชาการ ที่มีความซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อการวางแผนนโยบายหรือแผนงานในระดับประเทศ เพื่อให้ได้องค์ความรู้การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย และนำเชื่อถือไปกำหนดนโยบาย มาตรการ ข้อบังคับ มาตรฐานหรือแนวทางหลักเกณฑ์ต่างๆ ด้านระบบบริหารหรือทรัพยากรบุคคลของกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

๒.๔.๒ เป็นที่ปรึกษาและวิทยากรพิเศษ ให้ความรู้ คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงาน เผยแพร่ข้อมูล กรอบนโยบาย ระบบ กฎหมาย และมาตรฐานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ ระบบข้าราชการ และระบบการจ้างงานภาครัฐ ให้แก่หน่วยงานหรือส่วนราชการ ในระดับกระทรวง และระดับชาติ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจด้านระบบบริหาร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ ๒ ผลงานและข้อเสนอแนวคิดที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน (โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ)

๑. ผลงาน จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง

ผลงานลำดับที่ ๑ แนวปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔

ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ ๒๕๖๔

สัดส่วนผลงาน๘๐%.....

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	สัดส่วนผลงาน	ระบุรายละเอียดของผลงานเฉพาะส่วนที่ผู้ขอประเมินปฏิบัติ
นางสาวศิริพร วันอุดมเดชชัย	๑๐%	๑. ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาด้านธรรมาภิบาลของสถาบันอุดมศึกษา และการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ๒. ศึกษาปัญหาเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษา ที่สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้รับ ๓. ศึกษาข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ๔. ศึกษาคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๓๘/๒๕๕๙ เรื่อง การจัดระเบียบและแก้ไขปัญหาธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา สั่ง ณ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๓๗/๒๕๖๐ เรื่อง การแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษา สั่ง ณ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ ๕. ศึกษาข้อมูลที่ได้จากคณะกรรมการศึกษามาตรการเพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลในระดับธรรมาภิบาลในระดับสภาสถาบันอุดมศึกษา
นายวิวัฒน์ กล้วยดี	๑๐%	

		๖. จัดประชุมและจัดทำระเบียบวาระการประชุม คณะอนุกรรมการด้านธรรมาภิบาล ๗. จัดประชุมและจัดทำระเบียบวาระการประชุม คณะทำงานตามมติคณะอนุกรรมการด้านธรรมาภิบาล ๘. จัดทำร่างแนวปฏิบัติด้านธรรมาภิบาลใน สถาบันอุดมศึกษา ๙. จัดรับฟังความคิดเห็นร่างแนวปฏิบัติด้านธรรมาภิบาล ในสถาบันอุดมศึกษา ๑๐. รวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้ที่เกี่ยวข้องแล้ว ประมวลผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขร่างแนวปฏิบัติด้าน ธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา ๑๑. เสนอคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อเห็นชอบ ร่างแนวปฏิบัติด้านธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา ๑๒. เสนอ รมว.อว. ลงนามและเสนอเรื่องเพื่อประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา
--	--	---

ผลงานลำดับที่ ๒ แนวปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ

หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาค ฉบับลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔

ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ ๒๕๖๔

สัดส่วนผลงาน๘๐%.....

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	สัดส่วน ผลงาน	ระบุรายละเอียดของผลงานเฉพาะส่วนที่ผู้ขอประเมินปฏิบัติ
นางสาวลักขณาดี กล้าณรงค์ นายวิวัชรุทธิ์ ไกยสิทธิ์	๑๐% ๑๐%	๑. ศึกษาเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ๒. ศึกษาหลักการจัดการอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติ การอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งประกอบด้วย ๑) หลัก ความรับผิดชอบต่อสังคม ๒) หลักเสรีภาพทางวิชาการ ๓) หลักความเป็นอิสระ ๔) หลักความเสมอภาค ๓. ศึกษาคู่มือการร่างกฎหมายซึ่งจัดทำโดยสำนักงาน คณะกรรมการกฤษฎีกา ๔. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ๕. จัดทำร่างแนวปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อ สังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ

		และหลักความเสมอภาค โดยยึดหลักการตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 ๖. เสนอที่ประชุมคณะอนุกรรมการด้านธรรมาภิบาล ๗. จัดรับฟังความคิดเห็นร่างแนวปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาค ๘. รวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้ที่เกี่ยวข้องแล้วประมวลผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขร่างแนวปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาค ๙. เสนอคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อเห็นชอบร่างแนวปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาค ๑๐. เสนอ รมว.อว. ลงนามและเสนอเรื่องเพื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา
--	--	--

๒. ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง

เรื่อง การพัฒนาระบบมาตรฐานการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ตอนที่ ๓ การรับรองผลงาน

๑. คำรับรองของผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) _____

(นายสุทน ฉ่อยพุก)

(ตำแหน่ง) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนากำลังคน

(วันที่) ๑๗ / กรกฎาคม / ๒๕๖๘

๒. คำรับรองของผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

ขอรับรองว่าสัดส่วนผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ
ผลงานลำดับที่ ๑ เรื่อง แนวปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับลงวันที่ ๒๐
ธันวาคม ๒๕๖๔

(ลงชื่อ) _____

(นางสาวศิริพร วันอุดมเดชาชัย)

นิติกรปฏิบัติการ

๑๗ / กรกฎาคม / ๒๕๖๘

(ลงชื่อ) _____

(นายวิฑูรย์ กล้วยดี)

นิติกรปฏิบัติการ

๑๗ / กรกฎาคม / ๒๕๖๘

ผลงานลำดับที่ ๒ แนวปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ

หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาค ฉบับลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔

(ลงชื่อ) _____

(นางสาวลักขณาดี กล้าณรงค์)

นิติกรชำนาญการพิเศษ

๑๗ / กรกฎาคม / ๒๕๖๘

(ลงชื่อ) _____

(นายวิฑูรย์ ทร ไกยสิทธิ์)

นิติกรชำนาญการ

๑๗ / กรกฎาคม / ๒๕๖๘

๓. คำรับรองของผู้บังคับบัญชา (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ
ความเห็นอื่น ๆ (ถ้ามี)

(ลงชื่อ)

21

(นางสาววราภรณ์ รุ่งตระกูล)

รองปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๘ / กรกฎาคม / ๒๕๖๘

๔. คำรับรองของผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)

๕. คำรับรองของหัวหน้าส่วนราชการ

(ลงชื่อ) ×



(ศาสตราจารย์ศุภชัย ปทุมนากุล)

ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๘ / กรกฎาคม / ๒๕๖๘

หมายเหตุ : ๑) กรณีเป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้มีส่วนร่วมในผลงานทุกคนจะต้องลงชื่อในคำรับรอง
และเมื่อได้ลงชื่อรับรองและส่งเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินแล้ว จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขไม่ได้

๒) คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชา
ที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๓) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับผลงานให้แนบเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับผลงานและแนบเท่าที่จำเป็นเท่านั้น



แบบการเสนอผลงาน

(ระดับทรงคุณวุฒิ)

๑. เรื่อง แนวปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔

๒. ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

๓. บทสรุปผู้บริหาร

ด้วยสถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างพื้นฐานของการพัฒนากำลังคนของประเทศ และการขับเคลื่อนประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า การจัดการอุดมศึกษาจึงต้องมุ่งเน้นพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญตามสาขาวิชาการ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประเทศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันจนเป็นที่ยอมรับในระดับโลกได้ ควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และทักษะที่จำเป็น เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ ตระหนักถึงความหลากหลายของวัฒนธรรมและสังคมในการดำเนินชีวิต สามารถปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อรองรับสังคมโลกที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษามีความเป็นเลิศทั้งในด้านวิชาการ ทรัพยากรบุคคลและสามารถตอบสนอง ยุทธศาสตร์ชาติและแผนด้านการอุดมศึกษาได้อย่างแท้จริง ดังนั้น การที่จะทำให้สถาบันอุดมศึกษาบรรลุ วัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้นได้สถาบันอุดมศึกษาต้องมีความพร้อมในหลายเรื่องด้วยกัน โดยเฉพาะการบริหารงาน ที่มี “หลักธรรมาภิบาล” และมีการกำหนดองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานราชการใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติหน้าที่และสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ของกฎหมาย มุ่งเน้นการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความรับผิดชอบ ประกอบกับ ความในมาตรา ๙ (๕) และมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ บัญญัติให้การจัดการอุดมศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาต้องเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลอันประกอบด้วยหลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการ ตอบสนอง หลักการรับผิดชอบต่อสังคม สามารถตรวจสอบได้ หลักโปร่งใสเปิดเผย หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักการมี ส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ และหลักคุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้ หลักเรื่องธรรมาภิบาลดังกล่าวข้างต้น เป็น หลักการที่ได้รับการยอมรับเป็นสากลว่าสามารถทำให้องค์กร หรือสถาบันต่าง ๆ ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นไปอย่างโปร่งใส ได้รับการยอมรับเชื่อถือ รวมถึงสามารถให้ความเป็นธรรม แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย คณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติตาม หลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ในสถาบันอุดมศึกษา รวมถึงการส่งเสริมธรรมาภิบาล สร้างหลักประกันความคุ้มครองให้เกิดความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และสร้างสำนึกรับผิดชอบให้แก่บุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษา นิสิต นักศึกษา และผู้มีส่วน เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ ในการยกเว้นแนวปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลนั้น คณะกรรมการการอุดมศึกษาในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาและมีมติแต่งตั้งคณะกรรมการด้านธรรมาภิบาล ขึ้นเป็นการเฉพาะ และผู้ขอประเมินในขณะนั้นดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนิติการได้ทำหน้าที่เลขานุการของ คณะอนุกรรมการด้านธรรมาภิบาล โดยแนวปฏิบัติดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ที่จะผลักดันในด้านต่างๆ ดังนี้

๓.๑ ด้านองค์ประกอบและโครงสร้างของสภาสถาบันอุดมศึกษา ผลักดันให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดสัดส่วนจำนวนกรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษาโดยให้มีบุคคลภายนอกไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมดเพื่อให้เกิดความคิดที่หลากหลายและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้ง วิธีการได้มาซึ่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยที่เป็นบุคคลภายนอกต้องเกิดจากสรรหาที่โปร่งใส โดยประธานกรรมการสรรหาควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันอุดมศึกษาและกรรมการสรรหาอื่นต้องได้มาโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาที่มีผู้ใช้ดำรงตำแหน่งบริหาร และนายกสภาสถาบันอุดมศึกษาและกรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษาผู้ทรงคุณวุฒิควรมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกินสี่ปี และไม่ควรดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระ สำหรับนายกสภาสถาบันอุดมศึกษาจะดำรงตำแหน่งนายกสภาสถาบันอุดมศึกษาในเวลาเดียวกันเกิน ๒ แห่ง ไม่ได้

๓.๒ ด้านโครงสร้างของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ผลักดันให้กำหนดวิธีการได้มาของอธิการบดีที่มีความโปร่งใสและไม่มีลักษณะผลประโยชน์ตอบแทนระหว่างกรรมการสรรหาและผู้ที่ได้รับการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี โดยให้คณะกรรมการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีควรประกอบไปด้วยบุคคลภายนอกไม่ต่ำกว่าสองในสามของกรรมการสรรหาทั้งหมด และต้องมีกรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษาผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกินหนึ่งในสามของกรรมการสรรหาทั้งหมดเพื่อไม่ให้เกิดการขึ้นและเอื้อประโยชน์ต่างตอบแทน และในระหว่างไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี ให้มีการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนอธิการบดีให้มีระยะเวลาการรักษาราชการได้ไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน และสามารถขยายได้หนึ่งครั้งไม่เกินเก้าสิบวัน เมื่อครบกำหนดเวลาแล้ว หากยังไม่สามารถสรรหาและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีคนใหม่ได้ ให้เสนอเรื่องต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพิจารณากำหนดผู้รักษาราชการคนใหม่หรือคนเดิมได้อีกไม่เกินระยะเวลาที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดตามเหตุผลและความจำเป็น

๓.๓ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษา โดยมีหลักการว่าสภาสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งการประเมินควรให้หน่วยงานภายนอกที่ได้รับความเชื่อถือเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของสภาสถาบันอุดมศึกษามีใช้การแต่งตั้งกรรมการประเมินโดยสภามหาวิทยาลัยเพื่อมาประเมินตนเอง

๓.๔ ด้านการเปิดเผยข้อมูลของสถาบันอุดมศึกษา ผลักดันให้สถาบันอุดมศึกษาจัดทำรายงานประจำปีซึ่งแสดงถึงฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงานเสนอต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาและคณะกรรมการการอุดมศึกษาภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับจากวันสิ้นปีบัญชี และให้สภาสถาบันอุดมศึกษาด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการการอุดมศึกษา เปิดเผยและเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะในลักษณะที่ประชาชนสามารถตรวจสอบได้

ทั้งนี้ แนวปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้เห็นชอบตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการอุดมศึกษาในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔ และลงนามในแนวปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลพร้อมส่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๘ ตอนพิเศษ ๓๑๑ ง ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ เพื่อบังคับใช้และสถาบันอุดมศึกษาได้นำแนวปฏิบัติดังกล่าวไปใช้ในการยกย่อง ปรับปรุงและแก้ไขข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติดังกล่าวต่อไป

๔. เหตุผล ความจำเป็น หรือที่มาของการปฏิบัติงาน

ด้วยความในมาตรา ๑๐ ประกอบมาตรา ๙ (๕) แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดว่า เพื่อให้การจัดการอุดมศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวง

การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด แนวปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบกับความในมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน กำหนดให้บรรดา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งเกี่ยวกับการอุดมศึกษา ไม่ว่าจะออกตามกฎหมายว่าด้วยการ ศึกษาแห่งชาติ กฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กฎหมายว่าด้วยการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา และกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะได้มีการดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไขตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ แต่ต้องไม่เกินสองปีนับแต่วันที่ พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ใช้บังคับ เมื่อพิจารณาข้อกฎหมายดังกล่าวข้างต้นแล้ว การออกกฎหมาย ลำดับรองที่ออกตามความในพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในสองปี หากไม่ดำเนินการไม่แล้วเสร็จจะทำให้การดำเนินการบังคับใช้พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ไม่บังเกิดผล เนื่องจากไม่มีกฎหมายสำรองมาอนุวัติให้เป็นไปตามกฎหมายดังกล่าว ซึ่งผู้ขอประเมินในขณะนั้น ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนิติการ ปฏิบัติหน้าที่อนุกรรมการและเลขานุการของคณะอนุกรรมการธรรมาภิบาล ที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาแต่งตั้ง ได้รับมอบหมายและดำเนินการยกร่างแนวปฏิบัติธรรมาภิบาล ในสถาบันอุดมศึกษาเสนอให้คณะกรรมการการอุดมศึกษาพิจารณา

๕. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ หรือแนวคิด หรือข้อกฎหมาย ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.๒ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายว่าด้วยการอุดมศึกษา และกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง

๕.๒ หลักธรรมาภิบาลตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

๕.๓ สภาพปัญหาด้านธรรมาภิบาลของสถาบันอุดมศึกษา ปัญหาเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับธรรมาภิบาล สถาบันอุดมศึกษา และการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๕.๔ เทคนิคในการร่างกฎหมาย

๖. รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

๖.๑ ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาด้านธรรมาภิบาลของสถาบันอุดมศึกษา และการบังคับใช้กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง

๖.๒ ศึกษาปัญหาเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาที่สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้รับ

๖.๓ ศึกษาข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒

๖.๔ ศึกษาคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๓๙/๒๕๕๙ เรื่อง การจัดระเบียบและแก้ไขปัญหาธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา สั่ง ณ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๓๗/๒๕๖๐ เรื่อง การแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษา สั่ง ณ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๐

๖.๕ ศึกษาข้อมูลที่ได้จากคณะกรรมการศึกษามาตรการเพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลในระดับธรรมาภิบาลในระดับสภาสถาบันอุดมศึกษา

๖.๗ ศึกษาผลการวิจัยของคณะวิจัยจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เรื่อง “บทบาทของสภามหาวิทยาลัยในการกำกับธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา กรณีศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับในประเทศไทย”

๖.๘ ศึกษาผลการวิจัยของคณะวิจัยจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่อง “ธรรมาภิบาลในการสรรหาแต่งตั้งกรรมการผู้บริหารระดับสูง และการกำกับธรรมาภิบาลของสถาบันอุดมศึกษา กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล”

๖.๙ ศึกษาข้อเสนอแนะจากสถาบันคลังสมองของชาติเกี่ยวกับปัญหาเรื่องธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา

๖.๑๐ ศึกษาข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาธรรมาภิบาลจากปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ในขณะนั้น)

๖.๑๑ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนนายกสภาหรือกรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษา สภาคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๖.๑๒ เสนอคณะกรรมการด้านธรรมาภิบาลเพื่อพิจารณาจัดร่างแนวปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา และนำร่างแนวปฏิบัติให้มีการรับฟังความเห็น ดังนี้ (๑) จัดประชุมเมื่อวันศุกร์ที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔ ณ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และจัดประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย ได้แก่ ผู้แทนจากสถาบันอุดมศึกษาและตัวแทนจากองค์กรต่างๆ (Focus Group) มีผู้เข้าร่วมการประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นจำนวน ๓๕ คน จาก ๒๐ องค์กร (๒) เปิดรับฟังความคิดเห็นจากสถาบันอุดมศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อร่างประกาศดังกล่าวผ่านเว็บไซต์ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม <https://www.mhesi.go.th> และ <https://www.ops.go.th/> เป็นระยะเวลา ๑๕ วัน ระหว่างวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔

๖.๑๓ นำข้อมูลที่ได้จากการรับฟังความคิดเห็นเสนอคณะกรรมการด้านธรรมาภิบาลพิจารณาปรับปรุงแก้ไขร่างแนวปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา

๖.๑๔ คณะกรรมการการอุดมศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ วันอังคารที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔ ได้เห็นชอบร่างแนวปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา

๖.๑๕ เสนอร่างแนวปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมลงนาม และส่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๗.๑ เชิงปริมาณ

มีแนวปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งออกตามความที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ การอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ตามกำหนดระยะเวลาสองปีที่กำหนดไว้ในมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติฉบับ เดียวกัน

๗.๒ คุณภาพ

แนวปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๒ จะเป็น แนวทางให้สถาบันอุดมศึกษาไปออกข้อบังคับ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ในสถาบันอุดมศึกษา และส่งเสริมธรรมาภิบาล สร้างหลักประกันความคุ้มครองให้เกิดความเป็นธรรม สร้างขวัญ กำลังใจ และสร้างสำนึกรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง

๘. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

แนวปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม ๑๓๘ ตอนพิเศษ ๓๑๑ ง ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ โดยมีผลใช้บังคับในวันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป ซึ่งแนวปฏิบัติดังกล่าวจะเป็นแนวทางให้สถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม ดำเนินการยกร่างข้อบังคับ ปรับปรุงและแก้ไขข้อบังคับเดิมให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติ เพื่อสร้าง หลักประกันความคุ้มครองให้เกิดความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และสร้างสำนึกรับผิดชอบให้แก่บุคลากรภายใน สถาบันอุดมศึกษา นิสิต นักศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อไป

๙. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งมีกฎหมายจัดตั้งที่กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้โดยตรง รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และคณะกรรมการอุดมศึกษา จึงมีวัตถุประสงค์ให้แนว ปฏิบัติธรรมาภิบาลเป็นเพียงกรอบแนวทางในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเท่านั้น ผู้ขอประเมิน จึงจำเป็นต้องพิจารณาและคาดการณ์เหตุการณ์ว่าเมื่อมีการประกาศแนวปฏิบัติธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาแล้ว สถาบันอุดมศึกษาจะนำไปปฏิบัติได้จริงและให้ความร่วมมือหรือไม่ นอกจากนี้ การชี้แจงรายละเอียด ตอบข้อซักถาม ภายหลังประกาศใช้แนวปฏิบัติธรรมาภิบาลก็เป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้องใช้ความระมัดระวัง ให้สถาบันอุดมศึกษา เข้าใจว่าแนวปฏิบัติธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา อย่างแท้จริง มิได้ต้องการสร้างความยุ่งยาก หรือมุ่งเน้นประโยชน์ของฝ่ายใด

๑๐. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยมีหลายประเภท มีความแตกต่างกันตามที่มาและกฎหมายจัดตั้ง อาทิ สถาบันอุดมศึกษาที่มีสถาบันเป็นส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษาในกำกับดูแลของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนั้น การบริหารงานจึงมีความหลายหลาย ซับซ้อน การยกร่างแนวปฏิบัติธรรมาภิบาลต้องคำนึงถึงความ หลากหลายและข้อจำกัดนั้น ๆ ประกอบกัน นอกจากนี้ข้อมูลที่น่าสนใจมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบยังมีจำนวนมาก การจัดแบ่งหมวดหมู่ ต้องพิจารณาตามความเหมาะสม การดำเนินการจึงต้องอาศัยความละเอียด รอบคอบ เข้าใจ ปัญหาของสถาบันอุดมศึกษาอย่างแท้จริง เพื่อไม่ให้หลักการยกร่างขึ้นส่งผลกระทบ สร้างความยุ่งยาก จนเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษาได้

๑๑. ข้อเสนอแนะ

แนวปฏิบัติหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาฉบับนี้จัดทำขึ้นนี้อาจมีเนื้อหาบางส่วนที่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาหรือกฎหมายอื่น แต่อย่างไรก็ดี แนวปฏิบัติดังกล่าวจะเป็นแนวทางให้สถาบันอุดมศึกษานำไปประกอบการจัดการอุดมศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่เห็นสมควรได้ และอาจเป็นส่วนผลักดันให้มีการแก้ไขกฎหมายจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาในอนาคต แต่อย่างไรก็ตาม เพื่อให้มีการหลักการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาลขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมอย่างรวดเร็ว สมควรนำหลักการที่สำคัญของแนวปฏิบัติเสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบเป็นหลักการให้มีการแก้ไขกฎหมายโดยอาจกำหนดช่วงระยะเวลาที่พอสมควรเพื่อให้มีการเตรียมตัว สำหรับมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการแห่งใดที่จะเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐก็นำหลักการตามแนวปฏิบัติหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาไปบรรจุในตัวกฎหมายเช่นเดียวกันกับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๖ ที่ได้อนุมัติหลังกลางกลางที่จะบัญญัติในร่าง พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับทุกฉบับ

ทั้งนี้ เมื่อแนวปฏิบัติหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาได้ใช้บังคับไปเป็นเวลา ๕ ปี แล้ว ซึ่งอยู่ในวงรอบที่จะพิจารณาความเหมาะสมในการบังคับใช้กฎหมาย สมควรที่จะได้รับการทบทวนหลักธรรมาภิบาลดังกล่าวให้มีความทันสมัย แก้ไขจุดบกพร่อง เติมเต็มในสิ่งที่ควรมีในหลักธรรมาภิบาลต่อไป

๑๒. การเผยแพร่ผลงาน

๑๒.๑ คณะกรรมการการอุดมศึกษาในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๑๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔ ได้พิจารณาและมติเห็นชอบให้เสนอแนะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อลงนามและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๑๒.๒ แนวปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม ๑๓๘ ตอนพิเศษ ๓๑๑ ง ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ แล้ว

หมายเหตุ : ๑) กรณีผลงานเป็นงานวิจัย หัวข้อการนำเสนอให้เป็นไปตามรูปแบบของงานวิจัย

๒) บทสรุปผู้บริหารไม่ใช่การย่อความของแต่ละหัวข้อ หรือคัดเลือกเนื้อหาของเรื่องมา แต่เป็นการอธิบายเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับเอกสารที่ผู้ขอประเมินเสนอให้ผู้อ่านได้เข้าใจเนื้อหาในเวลาสั้น ๆ และมีข้อเสนอแนะเพื่อความสมบูรณ์ของเอกสาร ฉะนั้น ไม่ควรเกิน ๓ หน้า กระดาษ A4

แบบการเสนอผลงาน

(ระดับทรงคุณวุฒิ)

๒. เรื่อง แนวปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาค ฉบับลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔

๒. ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

๓. บทสรุปผู้บริหาร

ด้วยสถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรสำคัญในการจัดทำบริการสาธารณะด้านการศึกษาของประเทศ ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ เสริมสร้างพื้นฐานของการพัฒนากำลังคน และขับเคลื่อนประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า การบริหารงานและการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษาย่อมส่งผลให้การจัดทำบริการสาธารณะด้านการศึกษามีพัฒนาองค์ความรู้ และทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศในด้านต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ ในปัจจุบัน มีการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาขึ้นเป็นจำนวนมาก และมีการจัดการด้านการอุดมศึกษาอย่างหลากหลาย เพื่อให้การจัดการด้านการอุดมศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการอุดมศึกษา ประกอบกับตามความในมาตรา ๙ (๑) (๒) (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดให้การจัดการอุดมศึกษาต้องเป็นไปตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาค จึงได้นำแนวคิดดังกล่าว มากำหนดแนวปฏิบัติเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางหรือมาตรฐานกลางในการบริหารงานและการดำเนินงานภายใน รวมทั้งในการกำหนด แก้ไข เพิ่มเติม และปรับปรุงข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติต่อไป โดยแนวปฏิบัติดังกล่าวมีการผลักดันให้เกิดประสิทธิผลในหลักต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. หลักความรับผิดชอบต่อสังคม

(๑) ผลักดันกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกทั้งหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานภาคเอกชนและชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น โดยกำหนดหลักสูตรการศึกษา การจัดการเรียนการสอน การวิจัย ให้ตอบสนองกับความต้องการของชุมชน สังคม และประเทศ

(๒) ผลักดันให้สถาบันอุดมศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลการวิจัยและนวัตกรรมสู่หน่วยงานภายนอก ทั้งหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานภาคเอกชน และชุมชน สังคม และในระดับประเทศ รวมทั้งส่งเสริมการนำผลการวิจัยและนวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษาไปใช้ประโยชน์ด้วย

๒. หลักเสรีภาพทางวิชาการ

ให้สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดแนวทางปฏิบัติในการใช้เสรีภาพทางวิชาการ โดยต้องให้คณาจารย์มีเสรีภาพทางวิชาการในการเรียน การสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ และการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการโดยยึดหลักความถูกต้องเป็นสำคัญ ทั้งนี้ จะต้องไม่ขัดต่อกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีงามของประเทศ

๓. หลักความเป็นอิสระ

ผลักดันให้สถาบันอุดมศึกษากำหนดหลักการมีอิสระในการบริหารจัดการด้านการเงิน งบประมาณ และทรัพย์สิน ทั้งนี้ ในการกำหนดทิศทาง วางเป้าหมาย นโยบาย และแนวทางในการพัฒนาของสถาบันอุดมศึกษา ควรสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนแผนด้านการอุดมศึกษา และสภาสถาบันอุดมศึกษาพึงมีหน้าที่ในการกำหนดมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันและจัดการขัดกันแห่งผลประโยชน์ การทุจริตและประพฤติมิชอบ ตลอดจนมีหน้าที่ในกำกับดูแลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

๔. หลักความเสมอภาค

ผลักดันให้สถาบันอุดมศึกษาจัดสรรงบประมาณหรือรายได้ตามสมควร เพื่อเป็นทุนการศึกษา ให้แก่นิสิต นักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษา จัดอุปสรรค ส่งเสริม หรืออำนวยความสะดวกให้สามารถ ได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียม อันเป็นการสร้างโอกาสทางการศึกษาและส่งเสริมศักยภาพทางการศึกษาที่สูงขึ้น ให้แก่นิสิต นักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

๕. การเปิดเผยผลการดำเนินการตามแนวปฏิบัติ

ให้สถาบันอุดมศึกษาควรเปิดเผยผลการดำเนินการตามแนวปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบ ต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาคดังกล่าวข้างต้น อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ทั้งนี้ แนวปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาคนั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้เห็นชอบ ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการอุดมศึกษาในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๑๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔ และส่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๘ ตอนพิเศษ ๓๑๑ ง ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ เพื่อบังคับใช้และ สถาบันอุดมศึกษาได้นำแนวปฏิบัติดังกล่าวไปใช้ในการยกร่าง ปรับปรุงและแก้ไขข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติดังกล่าวต่อไป

๔. เหตุผล ความจำเป็น หรือที่มาของการปฏิบัติงาน

เนื่องจากความในมาตรา ๙ (๑) (๒) (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดให้ การจัดการอุดมศึกษาต้องเป็นไปตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาค ประกอบกับความในมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน กำหนดให้บรรดากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งเกี่ยวกับการอุดมศึกษา ไม่ว่าจะออกตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา กฎหมายว่าด้วย การบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา และกฎหมายว่าด้วย สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะได้มีการดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ แต่ต้องไม่เกินสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัติ การอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ใช้บังคับเมื่อพิจารณาข้อกฎหมายดังกล่าวข้างต้นแล้ว การออกกฎหมายลำดับรอง ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในสองปี

หากไม่ดำเนินการไปแล้วเสร็จจะทำให้การดำเนินการบังคับใช้พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ไม่บังเกิดผล เนื่องจากไม่มีกฎหมายล้ารองมาอนุวัติให้เป็นไปตามกฎหมายดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษาฯ ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบและดำเนินการให้เป็นตามกฎหมายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้อง ดำเนินการออกแนวปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาคมาบังคับใช้โดยเร็วภายในระยะเวลา ๒ ปี ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการยกร่างข้อบังคับ ปรับปรุงและแก้ไขข้อบังคับให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติดังกล่าวต่อไป

๕. ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ หรือแนวคิด หรือข้อกฎหมาย ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.๒ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายว่าด้วยการอุดมศึกษา และ กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง

๕.๒ หลักธรรมาภิบาลตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

๕.๒ ความรู้เกี่ยวกับร่างกฎหมาย

๖. รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

๖.๑ ศึกษาเจตนารมณ์พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒

๖.๒ ศึกษาหลักการจัดการอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ และศึกษางานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง

๖.๓ ศึกษาคู่มือการยกร่างกฎหมายซึ่งจัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

๖.๔ จัดทำร่างแนวปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็น อิสระ และหลักความเสมอภาค โดยยึดหลักการตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ เสนอที่ประชุม คณะอนุกรรมการด้านธรรมาภิบาลพิจารณา

๖.๕ นำข้อเสนอแนะจากที่ประชุมคณะอนุกรรมการด้านธรรมาภิบาลมาปรับแก้ไขร่างแนวปฏิบัติตามหลัก ความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาค

๖.๖ จัดรับฟังความเห็นร่างแนวปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาคที่ได้ปรับปรุงแล้ว ผ่านเว็บไซต์ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม <https://www.mhesi.go.th> และ <https://www.ops.go.th/> เป็นระยะเวลา ๑๕ วัน ระหว่างวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔

๖.๗ รวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้ที่เกี่ยวข้องแล้วประมวลผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขร่างแนวปฏิบัติตามหลัก ความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาค

๖.๘ เสนอคณะกรรมการการอุดมศึกษาให้เห็นชอบร่างแนวปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการหลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาค

๖.๙ เสนอร่างแนวปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาค โดยยึดหลักการตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษาให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมลงนาม และส่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๗.๑ เชิงปริมาณ

มีแนวปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาค ซึ่งออกตามความที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ตามกำหนดระยะเวลาสองปีที่กำหนดไว้ในมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน

๗.๒ คุณภาพ

แนวปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาค ฉบับลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๒ จะเป็นแนวทางสถาบันอุดมศึกษาไปออกข้อบังคับ เพื่อให้การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนากำลังคนเพื่อพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้าต่อไป

๘. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

แนวปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาค ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม ๑๓๘ ตอนพิเศษ ๓๑๑ ง ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ โดยมีผลใช้บังคับในวันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป ซึ่งแนวปฏิบัติดังกล่าวจะเป็นแนวทางให้สถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ดำเนินการยกย่องข้อบังคับ ปรับปรุงและแก้ไขข้อบังคับเดิมให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติ เพื่อให้การจัดการด้านการอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการอุดมศึกษา

๙. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาคนั้น เป็นเรื่องใหม่และไม่เคยบัญญัติไว้กฎหมายว่าด้วยการศึกษาในระดับพระราชบัญญัติฉบับใดมาก่อน แต่ได้มีการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นฉบับแรก เป็นเหตุให้การออกแนวปฏิบัติในเรื่องนี้เป็นไปด้วยความยุ่งยาก แต่อย่างไรก็ดีหลักการดังกล่าวมีการบัญญัติในรัฐธรรมนูญ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นบางส่วน แต่ก็หลักการดังกล่าวยังไม่เหมาะสมกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องอยู่ภายใต้บังคับ ในชั้นการยกย่องแนวปฏิบัติจึงนำหลักการที่ปรากฏอยู่ในกฎหมายสองฉบับมาเป็นต้นแบบและปรับให้เข้าบริบทของสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้ง แนวปฏิบัติที่ได้ยกย่องจะต้องไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง และเมื่อได้ร่างแนวปฏิบัติก็ได้เปิดให้สถาบันอุดมศึกษาได้พิจารณาและแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงให้แนวปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาคมีความสมบูรณ์และใช้บังคับได้

๑๐. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

ในการดำเนินการยกย่องแนวปฏิบัติฉบับนี้ นอกจากต้องดำเนินการให้เป็นตามบทบัญญัติในมาตรา ๙ (๑) (๒) (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ แล้ว ยังต้องพิจารณากฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งประกอบกันด้วย เพื่อให้การยกย่องแนวปฏิบัติไม่ไปขัดหรือแย้งกัน ประกอบกับการยกย่องแนวปฏิบัติฉบับนี้เป็นเรื่องใหม่ สถาบันอุดมศึกษาที่จะต้องนำแนวปฏิบัตินี้ไปออกข้อบังคับหรือปรับปรุง

แก้ไขข้อบังคับขาดความเข้าใจ และทำให้การยกร่างข้อบังคับหรือปรับปรุงข้อบังคับยังไม่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติ ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงจะต้องชี้แจงให้เข้าใจถึงเจตนารมณ์ของการออกแนวปฏิบัติและให้มีการทบทวนข้อบังคับ ที่ได้ดำเนินการออกไปแล้วให้มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติต่อไป

๑๑. ข้อเสนอแนะ

การออกแนวปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาคใช้บังคับ ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยคำแนะนำของคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นการดำเนินการตามความในมาตรา ๙ (๑) (๒) (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับความในมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน ซึ่งต้องดำเนินการออกแนวปฏิบัติให้ทันภายใน ๒ ปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ มีผลใช้บังคับ หากดำเนินการไม่เสร็จรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ต้องเป็นผู้รับผิดชอบ และต้องเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อขอขยายระยะเวลาดำเนินการ โดยแนวปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาค เป็นหลักการที่สมควรให้ สถาบันอุดมศึกษามีการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด จริงจัง และต่อเนื่อง แต่เนื่องจากมีระยะเวลาจำกัดที่จะต้องเร่งให้ แนวปฏิบัติออกมาใช้ตามกฎหมายกำหนด จึงอาจขาดความครบถ้วนและการบังคับใช้ให้บังเกิดผล แต่อย่างไรก็ตาม แนวปฏิบัติดังกล่าวได้ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลา ๔ ปีเศษ อยู่ในวงรอบที่จะต้องมีการทบทวนการใช้บังคับได้ สมควรที่จะให้การทบทวนการบังคับใช้แนวปฏิบัติหาจุดดี จุดด้อย จุดที่ควรเพิ่มเติม เพื่อแก้ไขแนวปฏิบัติให้มีความสมบูรณ์และมีผลการบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

๑๒. การเผยแพร่ผลงาน

๑๒.๑ คณะกรรมการการอุดมศึกษาในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔ ได้พิจารณาและมติเห็นชอบให้เสนอแนะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อลงนามและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๑๒.๒ แนวปฏิบัติตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักเสรีภาพทางวิชาการ หลักความเป็นอิสระ และหลักความเสมอภาค ฉบับลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม ๑๓๘ ตอนพิเศษ ๓๑๑ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๔

หมายเหตุ : ๑) กรณีผลงานเป็นงานวิจัย หัวข้อการนำเสนอให้เป็นไปตามรูปแบบของงานวิจัย

๒) บทสรุปผู้บริหารไม่ใช่การย่อความของแต่ละหัวข้อ หรือคัดลอกเนื้อหาของเรื่องมา แต่เป็นการอธิบายเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับเอกสารที่ผู้ขอประเมินเสนอให้ผู้อ่านได้เข้าใจเนื้อหาในเวลาสั้น ๆ พร้อมมีข้อเสนอแนะ เพื่อความสมบูรณ์ของเอกสาร ฉะนั้น ไม่ควรเกิน ๓ หน้า กระดาษ A4

แบบการเสนอข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (ระดับทรงคุณวุฒิ)

๑. เรื่อง การพัฒนาระบบมาตรฐานการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

๒. หลักการและเหตุผล

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๔๑ ได้มีมติเห็นชอบที่ไม่ให้ส่วนราชการเพิ่มอัตราใหม่ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๑ และให้ส่วนราชการยุบเลิกตำแหน่งไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนตำแหน่งที่ว่างลงจากเกษียณอายุราชการ ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ ๒๐ ให้นำมารวมกันแล้วมอบให้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) พิจารณาจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็น และคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๑ และวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๔๑ ได้ให้ความเห็นชอบมาตรการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐที่ต้องการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐไม่ให้เพิ่มขึ้น โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๔๑ เป็นต้นไป

สำหรับกรณีของสถาบันอุดมศึกษานั้น คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๒ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๔๒ ได้มีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการปรับเปลี่ยนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ เพื่อส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการต่างๆ และลดปริมาณกำลังคนในภาครัฐ รวมทั้ง คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติในหลักการให้มหาวิทยาลัยจ้างลูกจ้างในลักษณะการจ้างพิเศษที่มีวาระการจ้างที่กำหนดเวลาชัดเจนแทนการบรรจุข้าราชการใหม่ โดยให้สำนักงานประมาณพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างในหมวดเงินเดือนเงินอุดหนุนเงินอุดหนุนทั่วไป จนกว่ามหาวิทยาลัยจะปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามจำนวน (๑) อัตราว่างที่เกิดจากการเกษียณอายุราชการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๑ เป็นต้นมา (๒) อัตราว่างโดยเหตุอื่นที่มีใช้ว่างจากเกษียณอายุราชการ (๓) อัตรานักเรียนทุนที่มีข้อผูกพันตามสัญญา (๔) อัตราเพิ่มใหม่สำหรับมหาวิทยาลัยที่จัดตั้งขึ้นใหม่และอยู่ระหว่างการพัฒนาโดยจัดสรรในอัตราข้าราชการแรกบรรจุ บวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ ๗๐ ของอัตราแรกบรรจุสำหรับ บุคลากรสาย ก. ส่วนบุคลากรสาย ข. จัดสรรในอัตราข้าราชการแรกบรรจุ บวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ ๕๐ ของอัตราแรกบรรจุ ทั้งนี้ ให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดจำนวนบุคลากรที่จะจ้างและอัตราค่าจ้างตามวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

กรณีข้อเท็จจริงข้างต้นจึงเป็นที่มาของการมีพนักงานมหาวิทยาลัยเกิดขึ้นครั้งแรกในประเทศไทย และสถานะของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทหนึ่งที่มีใช้ข้าราชการ และไม่ใช่พนักงานราชการเป็นบุคลากรภาครัฐประเภทใหม่ แต่ไม่มีกฎหมายรองรับสถานภาพเกี่ยวกับการบริการบุคคลที่ชัดเจน มีแต่คณะรัฐมนตรีให้หลักการว่าเป็นอำนาจของสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๖ ได้มีมติอนุมัติหลักการกลางที่บัญญัติในร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังนี้

(๑) มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีสถานภาพเป็นหน่วยงานของรัฐและเป็นนิติบุคคลที่ไม่เป็นส่วนราชการและไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการและยังคงได้รับการจัดสรรงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณในจำนวนที่เพียงพอที่จำเป็นต่อการประกันคุณภาพการศึกษา

(๒) การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ทั้งการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริหารวิชาการและการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม ต้องมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม นโยบายของรัฐบาล และแผนการ พัฒนาประเทศ ทั้งนี้ การผลิตบัณฑิตต้องให้อีกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

(๓) ความคล่องตัวของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามกลไกของสภามหาวิทยาลัยที่จะกำหนดระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารจัดการในเรื่องต่างๆ ได้เองภายใต้กรอบแห่งพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง

(๔) สภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัย กำหนดให้องค์ประกอบของสภามหาวิทยาลัยจะต้อง มาจากบุคคลภายนอกมากกว่าบุคคลภายใน และกรรมการสภามหาวิทยาลัยที่มาจากบุคคลภายนอก ๑ คน ซึ่งจะต้องสรรหาจากรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอ โดยการบริหารมหาวิทยาลัยให้อธิการบดี เป็นผู้บริหารสูงสุด มีหน้าที่บริหารมหาวิทยาลัยภายใต้การกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัยการได้มาซึ่งนายกสภา มหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยและอธิการบดีต้องเป็นกระบวนการที่โปร่งใสไม่ใช่วิธีการเลือกตั้งแต่ให้ใช้ วิธีการสรรหาตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

(๕) การบริหารมหาวิทยาลัยให้ใช้หลักบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ในการออกระเบียบ ข้อบังคับและแนวทางในการดำเนินกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย

(๖) การบริหารงานบุคคล เมื่อเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้ว ข้าราชการและ ลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยสามารถเลือกสถานภาพได้ตามความสมัครใจ หากสมัครใจเปลี่ยนสถานภาพภายหลัง กฎหมายใช้บังคับก็จะมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และให้คงสิทธิการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการและสิทธิประโยชน์อื่นตามที่รัฐกำหนด ซึ่งการบริหารงานบุคคลให้ตราเป็นข้อบังคับ โดยมีองค์กร บริหารงานบุคคลที่บุคลากรมีส่วนร่วมยึดหลักการบริหารในระบบคุณธรรม(Merit System) มีระบบการประเมินผล การทำงานของบุคลากรที่โปร่งใส

(๗) งบประมาณและทรัพย์สิน ให้รัฐบาลจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปให้แก่มหาวิทยาลัยเป็นจำนวนที่เพียงพอ เพื่อดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยให้ถือว่าเป็นเงินรายได้ของ มหาวิทยาลัย กรณีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายและมหาวิทยาลัยไม่สามารถหาเงินสนับสนุนจากแหล่งอื่นได้ รัฐพึงจัดสรรงบประมาณให้แก่มหาวิทยาลัยเท่าที่จำเป็น ทั้งนี้ รายได้ของมหาวิทยาลัยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง มหาวิทยาลัยสามารถถือกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์ได้ รวมทั้ง อสังหาริมทรัพย์ที่มีผู้อุทิศให้หรือได้มาโดยการซื้อ ด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยไม่ถือเป็นที่ราชพัสดุ และให้เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย โดยให้มหาวิทยาลัย มีอำนาจปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ จัดหาประโยชน์จากที่ราชพัสดุได้ และรายได้ที่เกิดขึ้นให้ถือเป็นรายได้ของ มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยต้องมีระบบบริหารการเงินและระบบบัญชีที่มีประสิทธิภาพ โดยไม่ขัดแย้งกับมาตรฐาน และนโยบายการบัญชีที่รัฐกำหนด การจ่ายเงินต้องทำเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปีโดยการอนุมัติของ สภามหาวิทยาลัย และมีกลไกตรวจสอบการใช้จ่ายเงินภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

ภายหลังจากที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติดังกล่าวข้างต้นแล้ว สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ได้ทยอยปรับเปลี่ยน เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐเรื่อยมา ส่งผลให้จำนวนบุคลากรในระบบทรัพยากรบุคคลของสถาบัน อุดมศึกษาไทยในปัจจุบันประกอบด้วยพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามากกว่าข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา โดยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งได้ให้อำนาจสภามหาวิทยาลัยสามารถออกข้อบังคับ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลมาให้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเองได้แต่เป็นลักษณะต่างคนต่างออก

ข้อบังคับของแต่ละมหาวิทยาลัย สำหรับการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการนั้น ได้อาศัยความในมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้สภาสถาบันอุดมศึกษามีอำนาจในการออกข้อบังคับเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจึงมีหลายระบบและมีความแตกต่างกันตามนโยบายของสภาสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งเช่นเดียวกันกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังนั้น เมื่อพิจารณาข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบมาตรฐานการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยคำนึงถึงหลักความเป็นอิสระในการจัดการอุดมศึกษา เพื่อส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษามีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีมีคุณภาพ อันเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของบุคลากรได้สูงสุด และจูงใจหรือผลักดันให้การเคลื่อนย้ายหรือการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม อันจะส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถทำหน้าที่เป็นองค์กรผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ พัฒนาความรู้ จัดการเรียนการสอน การวิจัยและการสร้างนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประเทศ และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกได้ตามเจตนารมณ์ในการจัดการอุดมศึกษาอย่างแท้จริง

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

๓.๑ บทวิเคราะห์

สืบเนื่องจากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๔๒ เห็นชอบการพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างบุคคลตามสัญญาจ้างในอัตราที่กำหนดจนกว่าสถาบันอุดมศึกษาจะปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับ โดยบุคลากรสาย ก. จ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุบวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ ๗๐ ของอัตราแรกบรรจุ บุคลากรสาย ข. และ ค. จ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุบวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ ๕๐ ของอัตราแรกบรรจุ โดยอัตราดังกล่าวรวมสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และให้อำนาจสถาบันอุดมศึกษาในการกำหนดจำนวนบุคคลที่จะจ้างและอัตราค่าจ้างได้ภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยได้รับความเห็นชอบจากสภาสถาบันอุดมศึกษาหรือสถาบันอุดมศึกษาสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งจึงมีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวแตกต่างกัน เช่น

- กรณีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ สภามหาวิทยาลัยได้มีมติอนุมัติปรับฐานค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ จำนวน ๑.๕ เท่า ของเงินเดือนข้าราชการแรกบรรจุ ส่วน ๐.๒ ของเงินเดือนดังกล่าวใช้เป็นสวัสดิการ จะเห็นได้ว่า ผลรวมของอัตราค่าจ้างดังกล่าวเป็นอัตราค่าจ้าง ๑.๗ เท่าของเงินเดือนข้าราชการแรกบรรจุ อันเป็นไปตามเจตนารมณ์ ของมติคณะรัฐมนตรีแล้วในเบื้องต้น โดยสวัสดิการที่จัดต้องไม่ใช่กรณีเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ หรือเงินประจำตำแหน่งบริหาร (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.๘๕๔/๒๕๖๓)

- กรณีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยกำหนดให้นำเงินร้อยละ ๗ ของงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานในแต่ละปีไปเข้าบัญชีสวัสดิการพนักงาน เพื่อดำเนินการจัดสวัสดิการระบบต่าง ๆ ให้พนักงานมหาวิทยาลัย เป็นการกระทำที่ขัดด้วยสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคามแล้ว (คำพิพากษาศาลปกครองขอนแก่นที่ บ.๑๖๖/๒๕๖๕)

- กรณีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จ่ายเงินเดือนให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยในอัตรา ๑.๒๕ เท่า และ ๑.๕ เท่า ของอัตราข้าราชการพลเรือนแรกบรรจุ และได้หักเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนหนึ่งเข้ากองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชในอัตรา ๐.๔๕ เท่า ของอัตราเงินเดือนตั้งแต่เดือนตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๕๔ และตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๕๕ - พฤศจิกายน ๒๕๖๒ หักไว้ ในอัตรา ๐.๒ เท่า ของอัตราเงินเดือน มิได้เป็นดำเนินการที่ขัดต่อมติคณะรัฐมนตรีแต่อย่างใด (คำพิพากษาศาลปกครองนครศรีธรรมราช ที่ ๓๑๑/๒๕๖๖)

กรณีข้อเท็จจริงข้างต้นจะเห็นได้ว่า มติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว มิได้มีสถานะเป็นกฎที่มีผลบังคับเป็นการทั่วไป เป็นเพียงหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติในการจัดสรรงบประมาณ ที่สำนักงานประมาณจัดสรรให้สถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับจ้างบุคลากรตามสัญญาจ้างเพื่อทดแทนอัตราข้าราชการจนกว่าสถาบันอุดมศึกษาจะได้ปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ และงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรนั้น ได้รวมถึงสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ แล้วด้วย (คำพิพากษาศาลปกครองขอนแก่น ที่ บ.๕๘/๒๕๖๖) และมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว เป็นการวางหลักการให้สถาบันอุดมศึกษาจัดจ้างพนักงานในลักษณะพิเศษ โดยมีวาระการจ้างที่ชัดเจน ทดแทนอัตราของข้าราชการที่เกษียณอายุราชการและการบรรจุข้าราชการใหม่ โดยให้ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนสูงกว่าข้าราชการ ภายใต้ข้อจำกัดว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษานั้นไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลดังเช่นข้าราชการ ทั้งนี้ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดจ้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางในลักษณะของการจ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้ (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ.๘๕๔/๒๕๖๓)

นอกจากนี้ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้กำหนดตำแหน่ง ระบบการจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้ง อัตราค่าจ้าง และค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนและการโอนย้ายตำแหน่ง การลา จรรยาบรรณ วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากงาน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการอื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามข้อบังคับของ สภาสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น นอกจากเรื่องการกำหนดอัตราเงินเดือน รวมถึงสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ตามมติคณะรัฐมนตรีข้างต้นแล้ว การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง ก็มีความแตกต่างกันตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งได้ออกข้อบังคับด้วย เช่น การกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติหรือหลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น

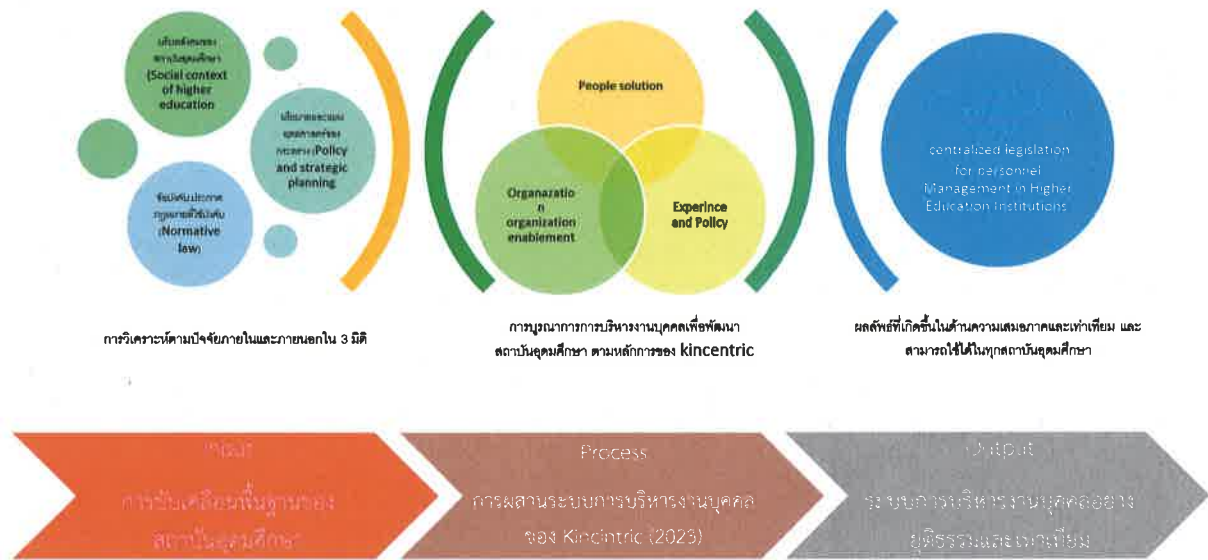
ดังนั้น การขาดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ย่อมไม่อาจดึงดูดผู้มีความสามารถเข้ามาร่วมพัฒนาความรู้ทางวิชาการ การสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมต่าง ๆ หรือสร้างแรงจูงใจให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ยังอยู่ในระบบการจ้างของสถาบันอุดมศึกษาสามารถสร้างสรรค์ผลงานและพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการอุดมศึกษาต่อไปได้ ประกอบกับการที่สภามหาวิทยาลัยของสถาบันอุดมศึกษาต่างออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของตนเอง ความได้เปรียบ เสียเปรียบระหว่างมหาวิทยาลัยขนาดเล็กกับมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ที่มีความแตกต่างในด้านทรัพยากรและความพร้อมด้านอื่นๆ เป็นที่เด่นชัด การดึงดูดบุคคลเข้ามาเป็นพนักงานจึงมีพลังที่แตกต่างกัน การกระจายบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปยังมหาวิทยาลัยทั่วประเทศอย่างทั่วถึงจึงไม่สามารถที่จะเกิดขึ้นได้ การพัฒนาประเทศและกำลังคนจึงมีความกระจุกตัวอยู่ในเมืองใหญ่ๆ ไม่กระจายไปทั่วประเทศ ดังนั้น จึงควรมีระบบมาตรฐานการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อใช้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำให้มหาวิทยาลัยต่างๆ ไปออกข้อบังคับให้สอดคล้อง และมาตรฐานกลางก็จะต้องไม่ขัดกับหลักความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัย

๓.๒ แนวความคิด

เพื่อให้การพัฒนาระบบงานและเพิ่มประสิทธิภาพของส่วนราชการสมัยใหม่เพื่อสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ มีความจำเป็นที่จะต้องเน้นการจัดโครงสร้าง องค์กรที่มีความทันสมัย กระทัดรัด มีรูปแบบเรียบง่าย (Simplicity) มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทํางาน เน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการ ปฏิบัติภารกิจของรัฐ ประหยัดค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงานต่าง ๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมุ่งเน้นให้การนำองค์กรเป็นไปอย่างมีวิสัยทัศน์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การวางแผนยุทธศาสตร์ สำหรับการบริหารงานบุคคล และผลักดันสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเป็นกลางในการบริหารงานบุคคล จึงควรมีระบบมาตรฐานการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและมุ่งเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ โดยผู้ขอประเมินอาศัยกลไกจากการศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูลใน ๔ ด้าน คือ ด้านบริบททางสังคมของสถาบันอุดมศึกษา (Social context of higher education) ด้านนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (Policy and strategic planning) ด้านความอิสระการของบุคคลหรือองค์กรที่สามารถปฏิบัติหน้าที่หรือตัดสินใจได้ โดยปราศจากการแทรกแซงหรือควบคุมจากภายนอก (Principle of Independence) และด้านกฎหมายของ สถาบันอุดมศึกษาที่บังคับใช้อยู่ (Normative law) ซึ่งจะนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ในระดับองค์กรโดยรวม (Corporate-level strategy) ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์หลัก (Grand strategy)

ทั้งนี้ หลังจากได้ศึกษาลักษณะการบริหารงานบุคคลขององค์กรและได้ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกของสถาบันอุดมศึกษา ผู้ขอประเมินต้องนำหลักการในการบริหารงานบุคคลตาม แนวทางของ Kincentric model ซึ่งเป็นแนวทางที่เน้นการมีส่วนร่วมในทุกฟังก์ชันงานบริหารบุคคล ในการ ทำงานเชิงบูรณาการ (Integrated solution) มาใช้ในกระบวนการเพื่อประกอบการวางแผนและการ บริหารงานบุคคลการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์การพัฒนาระบบมาตรฐานการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา อันเป็นรากฐานที่สำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินการเชิงกลยุทธ์ในแต่ละองค์กร โดยยึดโยงกับการขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับปรัชญาการอุดมศึกษา และระบบการอุดมศึกษา รวมทั้งเป็นไปตามจุดหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐) และแผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐ และสอดคล้องกับโครงการต่าง ๆ ที่สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กำลังดำเนินการอยู่ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ที่เหมาะสมจะนำไปสู่การพัฒนา ระบบมาตรฐานการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และส่งผลให้เกิดความเท่าเทียม และเสมอภาคทางสังคม ทั้งนี้ การพัฒนาระบบมาตรฐานการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา จึงมีความสำคัญมากต่อจุดหมายปลายทางในอนาคตของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และ ก่อให้เกิดความเป็นกลาง ภายใต้กฎหมายอันเป็นหลักการที่ทำให้มีการปฏิบัติต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ อย่างเท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงเป็นการสร้างความผูกพันองค์กรของบุคลากรให้เกิดความเชื่อมั่น ไว้วางใจว่าองค์กรมีพันธะสัญญาและหลักประกันในการสร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่ดี และให้เป็นไปตาม หลักความชอบด้วยอันเป็นแนวทางการปฏิบัติและบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันมาก ยิ่งขึ้น เพื่อการพัฒนาและให้เป็นไปตามการขับเคลื่อนทางพลวัตของการอุดมศึกษาในสังคม ทั้งนี้ ผู้ขอรับการ ประเมินสามารถอธิบายแนวคิดการพัฒนาระบบมาตรฐานการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา ได้ตามแผนภาพ (conceptual framework) ดังนี้

แผนการพัฒนาระบบมาตรฐานการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา



๓.๓ ข้อเสนอ

กระบวนการวิเคราะห์จะทำให้สามารถเห็นบริบทต่างๆ ของการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้หลายมิติ โดยการนำข้อมูลในการศึกษาและวิเคราะห์ ๔ ด้าน คือ ด้านบริบททางสังคมของสถาบันอุดมศึกษา (Social context of higher education) ด้านนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (Policy and strategic planning) ด้านความอิสระการของบุคคลหรือองค์กรที่สามารถปฏิบัติหน้าที่หรือตัดสินใจได้โดยปราศจากการแทรกแซงหรือควบคุมจากภายนอก (Principle of Independence และด้านกฎหมายของสถาบันอุดมศึกษาที่บังคับใช้อยู่ (Normative law) เพื่อให้เห็นวิธีการ กลไกการบริหารงานบุคคล และปัญหาของสถาบันอุดมศึกษาในแต่ละที่ว่าเป็นอย่างไร และนำรูปแบบการบริหารงานบุคคลในการพัฒนากำลังคนตามยุทธศาสตร์ของประเทศเข้ามาบูรณาการ เพื่อเป็นการสร้างความยุติธรรมและเท่าเทียม และเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนในการสนับสนุนการผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้มีความทัดเทียมกับนานาชาติเพื่อตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสถาบันและสังคมได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาดังกล่าวยังส่งผลต่อการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนาภาวะผู้นำ และการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ อันการพัฒนาบุคลากรสถาบันอุดมศึกษา ภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) มีเป้าหมายเพื่อสร้างและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพและสมรรถนะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศ รวมถึงเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล เพื่อให้สอดคล้องกับจุดหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - พ.ศ.2570) และแผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนาากำลังคนของประเทศ พ.ศ. 2566 - พ.ศ. 2570 ผู้ขอประเมินจึงมีข้อเสนอ ดังนี้

๑.) จัดทำกฎหมายกลางสำหรับการพัฒนาระบบมาตรฐานการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็นการสร้างบรรทัดฐานที่เท่าเทียมกันของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑.๑) รวบรวมปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา ในมิติบริบททางสังคมของสถาบันอุดมศึกษา (Social context of higher education) เช่น บริบทการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษาในแต่ละสถาบัน ปัญหาการบริหารงานบุคคลที่เกิดขึ้น วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

๑.๒) ศึกษาด้านนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (Policy and strategic planning) เช่น นโยบายในการพัฒนากำลังคน บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา เงื่อนไข ข้อจำกัดทางเศรษฐกิจ งบประมาณ การเมือง แผนยุทธศาสตร์ของประเทศไทย และของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำหรับนำมาข้อมูลมาใช้วิเคราะห์

๑.๓) ศึกษาความอิสระการของบุคคลหรือองค์กรที่สามารถปฏิบัติหน้าที่หรือตัดสินใจได้ โดยปราศจากการแทรกแซงหรือควบคุมจากภายนอก (Principle of Independence) ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอุดมศึกษา กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในการกำหนดหน้าที่สภามหาวิทยาลัยและอธิการบดี

๑.๔) รวบรวมข้อมูลด้านกฎหมายของสถาบันอุดมศึกษาที่บังคับใช้อยู่ (Normative law) เช่น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้เห็นความเหมือนและความแตกต่างและเห็นวิธีการ กลไกการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา

๑.๕) เมื่อได้ข้อมูลตามหลักการที่ครบถ้วนแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้หลักการบริหารงานบุคคลตามแนวทางของ Kincintric อันเป็นการตอบโจทย์การแก้ไขปัญหาในเชิงบูรณาการอันเป็นการผสมผสานแนวทางของสถาบันอุดมศึกษา และแนวทางตามแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำหรับใช้ในการนำมาประมวลผลข้อมูล รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา การวิเคราะห์และวิพากษ์ (Critical Review) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการเพื่อสร้างระบบมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (centralized legislation for personnel Management in Higher Education Institutions)

๒.) จัดทำคู่มือระบบมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สำหรับสถาบันอุดมศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล โดยมีลักษณะของข้อมูลที่เป็นองค์ความรู้ของการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา คำถาม-คำตอบ เป็นต้น

๓.) มีระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินการเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

๓.๑) ศึกษาและออกแบบแพลตฟอร์ม (Platform) โดยมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการตรวจสอบ เช่น แอปพลิเคชัน (Application) ซอฟต์แวร์ หรือเทคโนโลยีอื่น ๆ เปรียบเสมือนรากฐานที่ช่วยให้ส่วนประกอบเหล่านี้สามารถทำงานร่วมกันหรือสร้างขึ้นบนพื้นฐานเดียวกันได้ ในบริบทของการพัฒนาและต่อยอด โดยที่เชื่อมโยงผู้ใช้หลายกลุ่มเข้าด้วยกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความเห็น หรือสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

๓.๒) มีระบบกลางในการตรวจสอบการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา

๓.๓) มีการรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ

๔.) การพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเกิดความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

๓.๔ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

๑) การสร้างระบบระบบมาตรฐานการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา อาจต้องใช้ระยะเวลาหลายปี เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายตามแต่ละสถาบันมีบริบทการบริหารงานที่แตกต่างกัน ซึ่งมีปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การสร้างระบบบริหารกลางโดยผ่านกฎหมาย อาจต้องดำเนินการในหลายภาคส่วน อาทิ การรับฟังความคิดเห็น การวิเคราะห์และวิพากษ์ (Critical Review) ตามแต่ละสถาบันอุดมศึกษา การดำเนินการภายในของสถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น

๒) สถาบันอุดมศึกษาบางแห่งมีการปรับตัวเข้าในด้านการบริหารงาน เนื่องจากบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ ในการบริหารงานบุคคล และมีความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงแนวนโยบายของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งที่มีความแตกต่างกัน

๓) ความเข้าใจในหลักการแบบคลาดเคลื่อน และความอคติส่วนตัวในเชิงนโยบายของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

๔) จำนวนบุคลากรในการพัฒนาระบบงานของสถาบันอุดมศึกษาที่แตกต่างกัน บางแห่งมีจำนวนมาก บางแห่งมีจำนวนน้อย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้ภารกิจขององค์กรให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย รวมทั้งความคิดเห็นส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของสถาบันอุดมศึกษา

๓.๕ แนวทางแก้ไข

๑.) สร้างความเข้าใจกับสถาบันอุดมศึกษา โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ช่วยอำนวยความสะดวก (facilitate) ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการสร้างระบบระบบมาตรฐานการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญกับความต้องการของสถาบันอุดมศึกษาในแต่ละแห่ง

๒.) จัดการฝึกอบรมหรือสร้างคู่มือพัฒนาบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ในการบริหารงานบุคคล และมีความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงแนวนโยบายของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งที่มีความแตกต่างกัน

๓.) สร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐและเอกชน และสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ รวมทั้งการเข้าถึงข้อมูลและเชื่อมโยงข้อมูลเข้ากับระบบติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลได้จริง

๔.) เพื่อให้การติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา สามารถเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียม ลดความเหลื่อมล้ำของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา อาจต้องพิจารณาการจัดทำโครงการหรือจัดจ้างที่ปรึกษาที่มีความรู้ ความสามารถเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงในการประเมินและติดตามผล

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ ผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้มาสร้างกลยุทธ์ให้เกิดเป็นระบบในการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแลให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังช่วยลดความเสี่ยงของการปฏิบัติงานที่ไม่บรรลุมูลค่าประสงค์

๔.๒ สามารถนำกฎหมายกลางมาใช้เพื่อป้องกันเหตุการณ์หรือสถานการณ์ ที่อาจเกิดขึ้นได้จากปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาจากภายในหรือจากปัจจัยภายนอก เพื่อหลีกเลี่ยงหรือลดทอนความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน

๔.๓ เกิดระบบมาตรฐานการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ และบุคลากรมีความเชี่ยวชาญมีความรู้ สามารถนำมาพัฒนาขีดความสามารถเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและดียิ่งขึ้น

๔.๔ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีได้อย่างเท่าเทียมกันระหว่างบุคลากรภายในและต่างสถาบันอุดมศึกษา และเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร อันนำไปสู่ความร่วมมือในการปรับปรุงงานและร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

๔.๕ ผู้บริหารมีความเข้าใจบุคลากรในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ช่วยให้องค์กรมีมุมมองที่ครอบคลุม ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

๔.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการมีการบริหารงานตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good governance)

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๑ ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา

๕.๒ แนวคิดและวิธีการในการสร้างการพัฒนาระบบมาตรฐานการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา สามารถนำมาใช้ได้จริงและสามารถแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมกันของการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา

๕.๓ ร้อยละของบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหา บริหารงานและสามารถปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕.๔ เครื่องมือในการออกแบบ หรือพัฒนาระบบมาตรฐานการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาที่สามารถนำไปต่อยอดได้

๕.๕ ศักยภาพและการผลิตบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามหลักอย่างมีนัยสำคัญตามหลักการพัฒนากำลังคน

(ลงชื่อ)



(นายสุทน ฉ่อยพุก)

ผู้ขอประเมิน

(วันที่) ๑๙ /กรกฎาคม/๒๕๖๘

แบบพิจารณาการนับระยะเวลาเกื้อกูล

ชื่อผู้ขอประเมิน นายสุทน ฉ่อยพุก

ตำแหน่งที่ขอประเมิน ที่ปรึกษาด้านระบบบริหารการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ระดับทรงคุณวุฒิ (ด้าน (ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่ ๑๐ สังกัด กอง/สำนัก ส่วนกลาง กรม สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา

ชื่อ/ตำแหน่งปัจจุบัน/วุฒิ	ช่วงเวลาดำรงตำแหน่ง ที่ขอเกื้อกูล	ตำแหน่ง/ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติที่ขอเกื้อกูล	ตำแหน่ง/ลักษณะงาน ของตำแหน่งที่ขอประเมิน
ชื่อ นายสุทน ฉ่อยพุก ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนากำลังคน วุฒิ นิติศาสตรบัณฑิต เมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๙	ตั้งแต่ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘	ตำแหน่งที่ ๑ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนากำลังคน ระดับ อำนวยการสูง มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้ กำกับ ดูแลภารกิจของกองส่งเสริมและพัฒนา กำลังคน ได้แก่ จัดทำกลไกการผลิตและพัฒนา กำลังคนที่ตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของ ประเทศ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความสามารถ กำลังคนให้มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งทางด้าน ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้คู่คุณธรรม รวมทั้งมีศักยภาพ ที่สามารถแข่งขันได้ในระดับ นานาชาติ ส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการ ทุนการศึกษาระดับอุดมศึกษาในความรับผิดชอบ ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการ ของ คณะกรรมการการอุดมศึกษา และปฏิบัติงาน ร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อื่นที่เกี่ยวข้องหรือปลัดกระทรวงมอบหมาย	ตำแหน่งที่ปรึกษาด้านระบบบริหารการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ๑. ด้านการปฏิบัติการ (๑) ให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบาย ระบบ กฎหมาย และ มาตรฐานด้านระบบบริหาร หรือการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามหลักการทาง วิชาการ และแนวทางการบริหารงานภาครัฐ สอดคล้องตามเป้าหมายและทิศทางของ กระทรวง เพื่อการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มี ประสิทธิภาพ (๒) ศึกษา ค้นคว้า วิจัย สังสมความรู้หรือผล การศึกษาวิจัย ด้านระบบบริหารหรือการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์ ความรู้ด้านระบบบริหาร หรือการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่อง สามารถใช้ ค้นคว้าอ้างอิงต่อไปได้ (๓) เสนอความเห็นเกี่ยวกับด้านระบบบริหาร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือเสนอแนะ

	ตั้งแต่ วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓	ตำแหน่งที่ ๒ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนิติการ ระดับ เชี่ยวชาญ มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้ ๑. ด้านการปฏิบัติงาน (๑) ให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะแก่สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินการตามกฎหมาย การพัฒนากฎหมายให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งการวินิจฉัยปัญหาและการตีความประเด็นข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (๒) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนากฎหมายให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และเื้อื่อต่อการพัฒนาการจัดการการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพมาตรฐาน (๓) กำกับ ติดตามและประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการอุดมศึกษาของประเทศ (๔) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ในเชิงวิชาการ รวมทั้งพัฒนาระบบการให้คำปรึกษาและความรู้ด้านกฎหมาย แก่บุคลากร ในสังกัดกระทรวง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๕) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านกฎหมายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการ	ทิศทาง กลยุทธ์และภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า มีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (4) อำนวยความสะดวกหรืองานเกี่ยวกับการพัฒนานโยบาย ระบบ กฎหมาย มาตรฐาน และหลักเกณฑ์ เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (๕) กำกับ ติดตาม ประเมินผล เพื่อนำนโยบาย ระบบ กฎหมาย และมาตรฐานด้านระบบบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ (๖) วิเคราะห์ พิจารณา เสนอแนะนโยบาย แผนงาน หรือโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญ หรือนโยบาย แผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคง ในระดับประเทศ เพื่อวางแผนกำหนดนโยบาย แผนงาน แผนงบประมาณ หรือโครงการให้บรรลุภารกิจที่กำหนดและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด (๗) วินิจฉัยปัญหาที่สำคัญในระบบบริหาร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวง เพื่อให้ระบบบริหาร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด (๘) พัฒนารูปแบบ กลไกด้านระบบบริหาร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยรองรับการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายและทิศทางการพัฒนาภาครัฐ หรือการพัฒนากำลังคนของกระทรวงและของประเทศ
--	---	---	---

		ทำงาน และจัดทำสารสนเทศเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย (๖) เป็นผู้แทนของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในการประสาน และพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนากฎหมายกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และเอกชน ในรูปแบบและ ลักษณะต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมประชุมชี้แจง ประเด็นข้อกฎหมายในระดับนโยบาย หรือเจรจาความร่วมมือในด้านต่าง ๆ เป็นต้น (๗) ดำเนินการเสนอความเห็นประกอบการ พิจารณากรณีร้องเรียนขอให้รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรมใช้อำนาจสั่งการให้องค์การมหาชนชี้แจง เสนอความเห็น ทำรายงานหรือยับยั้งการกระทำ ขององค์การมหาชนที่ขัดต่อวัตถุประสงค์ของการ จัดตั้ง (๘) กำกับดูแล เสนอแนะ และวิเคราะห์การเสนอ ความเห็นเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์เพื่อเสนอต่อ คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัย อุทธรณ์และร้อง ทุกข์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพล เรือนในสถาบันอุดมศึกษา (๙) กำกับดูแล เสนอแนะ และวิเคราะห์การเสนอ ความเห็นเรื่องอุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการ มาตรฐานการอุดมศึกษา เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการมาตรฐาน การอุดมศึกษา	๒. ด้านการวางแผน วางแผนหรือร่วม ดำเนินการวางแผน หรือให้คำปรึกษาแนะนำใน การวางแผน โดยเชื่อมโยงหรือบูรณาการ แผนงาน โครงการในระดับกลยุทธ์ของส่วน ราชการระดับกระทรวง ติดตามประเมินผล ภาพรวม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและ ผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ ๓. ด้านการประสานงาน (๑) ประสานการทำงานภายในกระทรวง กรม หรือองค์กรอื่น ทั้งในและต่างประเทศ โดยมีบทบาทในการเจรจาโน้มน้าวให้เกิดความ ร่วมมือและบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ (๒) ให้ข้อคิดเห็น และคำแนะนำ ด้านระบบ บริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล แก่ หน่วยงานระดับกระทรวง กรม และ สถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งที่ประชุม ทั้งในและ ต่างประเทศ เพื่อเป็นประโยชน์และเกิดความ ร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน ๔. ด้านการบริการ (๑) สร้างสรรค์และบริหารโครงการวิชาการ ที่มีความซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อการวาง นโยบาย หรือแผนงานในระดับประเทศ เพื่อให้ ได้องค์ความรู้การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ทันสมัย และน่าเชื่อถือไปกำหนดนโยบาย มาตรการ ข้อบังคับ มาตรฐานหรือแนวทาง หลักเกณฑ์ต่างๆ ด้านระบบบริหาร หรือการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด
--	--	---	--

		๒. ด้านการวางแผน วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผนโดยเชื่อมโยงหรือบูรณาการแผนงาน โครงการในระดับกลยุทธ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มอบหมายงาน แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ติดตาม ประเมินผล เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด ๓. ด้านการประสานงาน (๑) ประสานการทำงานโครงการต่าง ๆ กับ บุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรอื่น โดยมีบทบาทในการจูงใจโน้มน้าว เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด (๒) ให้ข้อคิดเห็น และคำแนะนำแก่ส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งที่ประชุม ทั้งใน และต่างประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์และความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน ๔. ด้านการบริการ ส่งเสริม สนับสนุนและให้ความร่วมมือในการให้ความรู้ทางกฎหมาย การผลิต คู่มือ หรือเอกสาร ตลอดจนการจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับกฎหมาย เพื่อช่วยในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายเป็นไปอย่างทั่วถึงและเป็นประโยชน์ แก่ข้าราชการและประชาชน	(๒) เป็นที่ปรึกษาและวิทยากรพิเศษ ให้ความรู้ คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงาน เผยแพร่ข้อมูล กรอบนโยบาย ระบบ กฎหมาย และมาตรฐานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ ระบบข้าราชการ และระบบการจ้างงานภาครัฐ ให้แก่หน่วยงานหรือส่วนราชการ ในระดับ กระทรวง และระดับชาติ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจด้านระบบบริหาร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้องสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ 
--	--	---	--

ตั้งแต่ วันที่ ๑๙
กรกฎาคม ๒๕๕๓ ถึง
วันที่ ๑ พฤษภาคม
๒๕๖๒

ตำแหน่งที่ ๓
นิติกร
ระดับชำนาญการพิเศษ
มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

๑.ด้านการปฏิบัติการ

(๑) เสนอแนะและชี้แนวทางในการตอบข้อหาหรือ
หรือวินิจฉัยปัญหากฎหมายที่เกี่ยวกับระเบียบของ
ทางราชการที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของ
หน่วยงาน เพื่อช่วยให้การวินิจฉัยหรือการแก้ปัญหา
นั้นๆ มีความถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทาง
ราชการ

(๒) ตรวจสอบและเสนอแนะรายละเอียดในการ
เสนอขอปรับปรุงกฎหมายและระเบียบ เกี่ยวกับ
หน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม
ถูกต้องและเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย

(๓) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตาม
กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ เพื่อนำข้อมูล
ไปวิเคราะห์ประกอบการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข
กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ

(๔) ศึกษาข้อมูลรวบรวม แสวงหาข้อเท็จจริง
และข้อกฎหมาย เสนอความเห็นในการดำเนินการ
เรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ การร้องทุกข์
การพิทักษ์ระบบคุณธรรม รวมถึงการดำเนินการ
ใดๆ ตามกฎหมายปกครองที่เกี่ยวข้องกับการ
บริหารราชการ และการดำเนินคดีของหน่วยงาน
เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และสามารถ
ดำเนินการได้อย่างถูกต้อง



		(๕) ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งตรวจสอบและวิเคราะห์รายงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับหรือคณะกรรมการหรือคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องให้รับทราบและพิจารณา (๖) ให้คำปรึกษา ตลอดจนให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ๒. ด้านการวางแผน (๑) วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผนงานโครงการของหน่วยงานระดับสำนักหรือกอง มอบหมายงาน แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผลเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด (๒) วางแผน และกำหนดหลักเกณฑ์ มาตรฐาน และแนวทางในการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย เพื่อวางแนวทางในการปฏิบัติที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับตามกฎหมาย และกฎระเบียบที่ทาง ก.พ. และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดไว้ ๓. ด้านการประสานงาน (๑) ประสานสัมพันธ์กับสมาชิกในทีมงานโดยมีบทบาทในการชี้แนะ จูงใจ ทีมงานหรือหน่วยงานอื่นในระดับ กองหรือสำนัก เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ (๒) ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกสำนักงานคณะกรรมการ	
--	--	---	--

		การอุดมศึกษา เพื่อพิจารณาและยกร่าง แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่งที่เกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนให้การทำงานเป็นไป อย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (๓) ชี้แจง และให้ข้อคิดเห็นในที่ประชุม คณะกรรมการหรือคณะทำงานต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์และเกิดความร่วมมือในการดำเนินงาน ร่วมกันในการพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอุดมศึกษา ๔. ด้านการบริการ ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาและให้ความร่วมมือในด้านการให้ความรู้ทางกฎหมาย การผลิตคู่มือ หรือเอกสาร ตลอดจนการจัดอบรม หรือสัมมนาเกี่ยวกับกฎหมาย เพื่อช่วยให้การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายเป็นไปอย่างทั่วถึงและเป็นประโยชน์แก่ประชาชนทุกคน	
	ตั้งแต่ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๓	ตำแหน่งที่ ๔ นิติกร ระดับชำนาญการ มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้ ๑. ด้านปฏิบัติการ (๑) พิจารณา ตีความ ตอบข้อหารือ หรือวินิจฉัยปัญหากฎหมายเกี่ยวกับระเบียบของทางราชการที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน เพื่อ	

		หาทางแก้ไขที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์กับหน่วยงาน (๒) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยเพื่อปรับปรุงกฎหมายและระเบียบของหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเหมาะสม (๓) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ประกอบการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ (๔) ศึกษาข้อมูลรวบรวม แสวงหาข้อเท็จจริง และข้อกฎหมาย เสนอความเห็นในการดำเนินการเรื่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับวินัยข้าราชการ การร้องทุกข์ การพิทักษ์ระบบคุณธรรม รวมถึงการดำเนินการใดๆ ตามกฎหมายปกครองที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการ และการดำเนินคดีของหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง (๕) ช่วยให้คำปรึกษา ตลอดจนให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ๒. ด้านการวางแผน (๑) ร่วมดำเนินการวางแผนงาน โครงการของหน่วยงานระดับกลุ่ม หรือกอง แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และติดตามประเมินผล เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด	
--	--	--	---

		(๒) วางแผนเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ มาตรฐาน และแนวทางในการปฏิบัติงานด้านอุทธรณ์และร้องทุกข์ วางแนวทางในการปฏิบัติที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับตามกฎหมาย และกฎระเบียบที่ทาง ก.พ. และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดไว้ ๓. ด้านการประสานงาน (๑) ประสานสัมพันธ์กับสมาชิกในทีมงานโดยมีบทบาทในการชี้แนะ จูงใจ ทีมงานหรือหน่วยงานอื่นในระดับ กอง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ (๒) ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอก สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อสนับสนุนให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและเสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้ (๓) ชี้แจง และให้ข้อคิดเห็นในที่ประชุม คณะกรรมการหรือคณะทำงานต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์และเกิด ความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน ๔. ด้านการบริการ (๑) ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความร่วมมือในด้านการให้ความรู้ การผลิตคู่มือ หรือเอกสารทางกฎหมาย เพื่อช่วยให้การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านกฎหมาย ให้เป็นไปอย่างทั่วถึงและเป็นประโยชน์แก่ประชาชนทุกคน	
--	--	--	---

		(๒) จัดประชุมตลอดจนการจัดอบรม หรือ สัมมนาเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (๓) ตอบปัญหาในเรื่องต่างๆ รวมทั้งคู่ความ หรือ ประชาชนผู้มาติดต่อที่มีปัญหา หรือต้องการ คำแนะนำ ในด้านอุทธรณ์ ร้องทุกข์และกฎหมาย อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	
ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ  (นายสุทน ฉื่อยุก) ผู้ขอประเมิน ๙ /กรกฎาคม/๒๕๖๘			 (นางสาววารุณ รุ่งตระการ) รองปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล ๘ /กรกฎาคม/๒๕๖๘ 