

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
มติที่ประชุมกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔

มติคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

- การบริหารงานวิชาการ  การบริหารงบประมาณและการเงิน  
 การบริหารงานบุคคล  การบริหารงานทั่วไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๒ พิจารณาแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สายวิชาการ

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลแจ้งว่าตามที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการโดยใช้งบประมาณเงินอุดหนุนและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งประเภทวิชาการจากเงินรายได้ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยในอัตราที่เท่ากัน ซึ่งคณะกรรมการยกย่องและพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (อนุ ก.บ.ม.) ได้นำประเด็นนี้ไปหารือเพื่อกำหนดเงื่อนไขในการเบิกจ่ายค่าตอบแทนประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการ ยกย่องและพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (อนุ ก.บ.ม.) มีความเห็นว่าเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบ ดังนั้นจึงมีมติให้มหาวิทยาลัยนำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.) และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) พิจารณาให้ความเห็น ซึ่งจากการสอบถามและรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน ๓๘ แห่ง พบว่ามีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างเดียวนับจำนวน ๒๒ แห่ง จ่ายเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่มีเงื่อนไขจำนวน ๑๒ แห่ง และจ่ายเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งประเภทวิชาการโดยมีเงื่อนไขจำนวน ๔ แห่ง

ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาแล้วมีข้อสังเกตดังนี้

๑. การได้รับตำแหน่งทางวิชาการนั้น ทาง กพอ.ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ไว้แล้วอย่างชัดเจน หากมหาวิทยาลัยกำหนดเงื่อนไขในส่วนนี้เพิ่มเติมขึ้นอีก อาจส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของผู้ที่กำลังทำผลงานทางวิชาการ

๒. มหาวิทยาลัยควรกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการอย่างชัดเจน แล้วหากระบวนการเพื่อสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริม ผลักดัน และเอื้ออำนวยให้อาจารย์ดำเนินการไปตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ได้อย่างสำเร็จลุล่วง โดยเฉพาะในกลุ่มอาจารย์ที่ยังไม่มีผลงานทางวิชาการซึ่งน่าจะเป็นประเด็นหลักในขณะนี้

๓. ควรปรับเปลี่ยนการสื่อสารในองค์กรจาก “ถ้าท่านไม่ทำอย่างนี้ท่านจะได้แค่นี้” เป็น “มหาวิทยาลัยจะมีกระบวนการส่งเสริมท่านอย่างไร” เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจรวมถึงสร้างแรงจูงใจให้แก่อาจารย์ในการทำผลงานทางวิชาการแต่ละระดับ

๔. หากมหาวิทยาลัยมีการกำหนด TOR ของอาจารย์แต่ละคนให้ชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้นเข้าปฏิบัติงาน จะทำให้อาจารย์แต่ละคนทราบแนวทางอย่างชัดเจน

๕. ควรจะพิจารณาเรื่องการบริหารจัดการงบประมาณของมหาวิทยาลัยก่อนว่าจะสามารถจ่ายเงินประจำตำแหน่งประภทวิชาการและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งประภทวิชาการ ได้มากน้อยเพียงใด
๖. เนื่องจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.) ได้มีการพิจารณาและให้ความเห็นเรื่องค่าตอบแทนประจำตำแหน่งประภทวิชาการแล้ว ดังนั้นจึงไม่ต้องนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) พิจารณาอีก

#### มติที่ประชุม

มอบผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลจัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณา ประกอบด้วย ข้อมูลจำนวนผู้มีตำแหน่งทางวิชาการในอนาคตแบบรายปี และประมาณการงบประมาณในการจ่ายค่าตอบแทนทางวิชาการแบบ ๒ ทาง เสนอมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา

นางศิริเพ็ญ ผ่อนจตุรัส

(นางศิริเพ็ญ ผ่อนจตุรัส)

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่