



# ด่วนที่สุด **บันทึกข้อความ**

ส่วนราชการ กองบริหารงานบุคคล งานพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง โทร. ๖๐๖๕

ที่ ศธ ๐๕๘๑.๑๓/-

วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง รายงานการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แนวทางการดึงดูดและจูงใจพนักงานราชการศักยภาพสูง และแนวปฏิบัติเพิ่มเติม และการจัดทำแบบสรุปความต้องการในการจ้างพนักงานราชการศักยภาพสูง

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

ตามที่มหาวิทยาลัยได้มอบหมายให้ นางนงลักษณ์ ทองนาค บุคลากรชำนาญการพิเศษ งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และนางสาวนันท์ธยาภรณ์ สมิตินันท์ บุคลากรปฏิบัติการ งานพัฒนาระบบงาน และอัตรากำลัง เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แนวทางการดึงดูดและจูงใจพนักงานราชการศักยภาพสูง และแนวปฏิบัติเพิ่มเติม เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ณ หอประชุมสุโขมนัยประดิษฐ์ สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี การประชุมดังกล่าวแบ่งออกเป็น ๒ หัวข้อหลัก ดังนี้

๑. การชี้แจงแนวทางการดำเนินงานตามมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง “แนวทางการดึงดูดและจูงใจผู้มีความรู้ความสามารถ คุณวุฒิพิเศษ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีศักยภาพเป็นที่ประจักษ์ เป็นพนักงานราชการศักยภาพสูง” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการจ้างพนักงานราชการให้สามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณวุฒิพิเศษ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีศักยภาพเป็นที่ประจักษ์ เพื่อปฏิบัติการกิจที่สำคัญและมีผลกระทบสูงของส่วนราชการ และเพื่อให้ส่วนราชการมีความยืดหยุ่นและคล่องตัวในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นพิเศษเข้าปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามความจำเป็นของภารกิจ อย่างรวดเร็ว และทันการณ์ สรุปประเด็นได้ดังนี้

ประเด็น	รายละเอียด
๑. กลุ่มเป้าหมาย	<p>๑) ผู้ได้รับรางวัลจากการแข่งขันหรือการประกวด ซึ่งจัดโดยองค์กรหรือสถาบันที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลงานทางวิชาการ หรือการพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี</li> <li>- ด้านการออกแบบ หรือการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่ม</li> <li>- ทักษะฝีมือแรงงาน หรือแข่งขันกีฬา</li> </ul> <p>๒) ผู้มีคุณวุฒิพิเศษ ซึ่งมีความขาดแคลน หรือหายากในตลาดแรงงาน</p> <p>๓) ผู้ที่สั่งสมความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีทักษะเฉพาะ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ</p>
๒. ลักษณะของภารกิจหรืองาน	<p>๑) งานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษ ซึ่งยากที่จะสรรหาตัวบุคคลได้ในตลาดแรงงานและอาจต้องแข่งขันกับภาคเอกชน เช่น งานด้านอวกาศ หุ่นยนต์และอุปกรณ์อัจฉริยะ งานวิจัยที่ต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูง งานสร้างนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ทางวิทยาศาสตร์ วิศวกรรม และการแพทย์</p> <p>๒) งานที่มีความสำคัญและมีผลกระทบสูงต่อการขับเคลื่อนเป้าหมายตามทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาเร่งด่วน ปัญหาที่กระทบต่อความมั่นคงและความน่าเชื่อถือของประเทศในเวทีโลก</p>

หมายเหตุ ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างประจำที่นำตำแหน่งพนักงานราชการมาทดแทนตามกรอบอัตรา  
พนักงานราชการ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓) เมื่อตำแหน่งลูกจ้างประจำว่างลงทุกกรณี ให้หน่วยงานจ้าง  
เป็นตำแหน่งพนักงานราชการทดแทนตำแหน่งลูกจ้างประจำได้

รายละเอียดปรากฏตามตารางแสดงจำนวนอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๔ ที่แนบ

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยไม่มีกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ และเชี่ยวชาญพิเศษ  
กรณีที่มหาวิทยาลัยมีความประสงค์จะจ้างพนักงานราชการศัลยกรรมสูง สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

๑) บริหารอัตรากำลังพนักงานราชการที่มีอยู่ โดยเปลี่ยนแปลงกลุ่มงานเพื่อรองรับ  
การว่าจ้างพนักงานราชการศัลยกรรมสูง ภายใต้จำนวนรวมของกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. อนุมัติ  
และงบประมาณประเภทงบบุคลากรที่ได้รับจัดสรร รายละเอียดอัตรากำลังทดแทนเฉลี่ยของพนักงานราชการ  
ในแต่ละกลุ่มงานที่แนบ

๒) ขอรับการจัดสรรอัตราโดยจัดทำแบบสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการ  
ในการจ้างพนักงานราชการศัลยกรรมสูง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ โดยผ่านความเห็นชอบจากสภา  
มหาวิทยาลัย รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ และแบบสรุปความต้องการในการจ้างพนักงานราชการที่แนบ

๒) การชี้แจง / ชักซ้อมแนวปฏิบัติ การบริหารพนักงานราชการ : ประเด็นที่เพิ่มเติม และปัญหา  
/ อุปสรรคที่พบ

๒.๑ แนวทางการเปลี่ยนแปลงกลุ่มงานของพนักงานราชการ ให้ดำเนินการได้ ภายใต้  
จำนวนรวมของกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ คพร. อนุมัติ และต้องไม่เพิ่มงบประมาณประเภทงบบุคลากร  
ที่ได้รับจัดสรรเป็นค่าตอบแทนพนักงานราชการ

๒.๒ การสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ใน  
สัญญาจ้างเป็นครั้งคราว จะต้องไม่เกิน ๔ เดือน ในรอบปีงบประมาณ โดยเป็นการสั่งให้ไปปฏิบัติงาน  
นอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างเป็นบางครั้ง ไม่บ่อยนัก หรือไม่สม่ำเสมอ และมีระยะเวลาสิ้นสุด  
การไปปฏิบัติงานที่ชัดเจน มิใช่ให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือสัญญาจ้างเป็นการถาวร ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงลักษณะงาน  
ขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ ภาระงาน สภาพการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและคุณสมบัติของพนักงานราชการ  
และเงื่อนไขอื่นๆ ซึ่งไม่ควรแตกต่างที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง

๒.๓ คพร. ได้แจ้งแนวทางปฏิบัติการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานราชการที่มีอายุตัว  
ครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ เนื่องจากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๓  
มกราคม ๒๕๔๗ ไม่ได้กำหนดการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานราชการเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ  
ในการนี้ ให้พนักงานราชการที่มีอายุตัวครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้สิ้นสุดการจ้างเมื่อสิ้น  
ปีงบประมาณที่พนักงานราชการผู้นั้นครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ เช่นเดียวกับข้าราชการและลูกจ้างประจำ  
ทั้งนี้ ข้อ ๒.๒ และ ๒.๓ กบ. ได้ส่งหนังสือแจ้งหน่วยงานทราบแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเห็นควรเสนออธิการบดี

๑. เพื่อโปรดทราบรายงานการเข้าร่วมประชุม

๒. เพื่อโปรดพิจารณาความต้องการในการจ้างพนักงานราชการศัลยกรรมสูง

หากเห็นชอบ โปรดมอบ กบ. แจ้งหน่วยงานจัดทำแบบสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการจ้าง  
พนักงานราชการศัลยกรรมสูง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ต่อไป

เรียน อธิการบดี เพื่อยกข้อวินิจฉัย  
ข้อ ๒ ของพทล. มีมติ ๖ ต่อ ๒ มติ

วันที่ ๑๓/๑๑/๖๐  
พ.ศ. ๒๕๖๐  
พ.ศ. ๒๕๖๐

นางสาว เวชภัฏ วัฒนศิริกุล อธิการบดี

นางสาว งามกาน.

๗/๘/๖๐

๗/๘/๖๐  
๗/๘/๖๐