

แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน (ระดับทรงคุณวุฒิ)

ชื่อผู้ขอประเมิน นางสาววรารักษ์ รุ่งตระการ

ตำแหน่งที่ขอประเมิน ที่ปรึกษาด้านระบบบริหารการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ตอนที่ ๑ หน้าที่มีความรับผิดชอบ

๑. หน้าที่มีความรับผิดชอบปัจจุบัน

ผู้ขอประเมิน ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนากำลังคน สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการกำกับ ดูแลภารกิจของกองส่งเสริมและพัฒนากำลังคน ได้แก่ จัดทำกลไกการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความสามารถ กำลังคนให้มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้คู่คุณธรรม รวมทั้งมีศักยภาพที่สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ ส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการทุนการศึกษาระดับอุดมศึกษา ในความรับผิดชอบ ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการอุดมศึกษา และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือปลัดกระทรวงมอบหมาย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ภารกิจกลุ่มส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนอุดมศึกษา

๑.๑ จัดทำนโยบายเกี่ยวกับการผลิตพัฒนากำลังคนในสาขาที่ประเทศต้องการ

๑.๒ จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนากำลังคนของประเทศและการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

๑.๓ จัดทำกลไก/ข้อเสนอ/รูปแบบ/โครงการ การผลิตและพัฒนากำลังคนที่ตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ

๑.๔ ส่งเสริม สนับสนุน ความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะสูง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๑.๕ ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานผลแผนปฏิบัติการการอุดมศึกษา และแผนปฏิบัติการการพัฒนากำลังคนของประเทศและการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

โดยมีโครงการที่สำคัญในการผลิตและพัฒนากำลังคนอุดมศึกษา ได้แก่

๑) โครงการผลิตบัณฑิตพันธุ์ใหม่

๒) โครงการพัฒนาทักษะกำลังคนของประเทศ

๓) โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๔) โครงการพัฒนารูปแบบ/กระบวนการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เข้าเรียนครูและการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินคุณลักษณะความเป็นครู ภายใต้การขับเคลื่อนแผนการปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน (Big Rock 1203)

22

๒. การกิจกลุ่มบริหารทุนการศึกษา

๒.๑ เสนอแนวทางและกลไกการสนับสนุนและค่าใช้จ่ายทางการศึกษา เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และขยายโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา

๒.๒ คัดเลือก กำกับดูแล บริหารสัญญาทุน และติดตาม การดำเนินงานการให้ทุนการศึกษา

๒.๓ ติดตามประเมินผลการใช้ประโยชน์จากผู้รับทุน ผลลัพธ์และผลกระทบของการให้ทุน

โดยกำกับดูแลการบริหารทุนรัฐบาล จำนวน ๙ ทุน ประกอบด้วย ๑) โครงการพัฒนากำลังคน ด้านวิทยาศาสตร์ ๒) โครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ๓) โครงการสนับสนุน ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีในประเทศ ๔) โครงการสานฝันการกีฬาสู่ระบบการศึกษาในจังหวัดชายแดนใต้ ๕) ค่าใช้จ่ายสำหรับนักศึกษาพิการในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ๖) โครงการทุนการศึกษาเฉลิมราชกุมารี ๗) โครงการกองทุนการศึกษาระดับอุดมศึกษา ๘) โครงการทุนการศึกษาผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ด้านกลุ่มเปราะบาง ๙) ทุนการศึกษาด้านศิลปะ สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าสิริวัณณวรี นารีรัตนราชกัญญา และทุนการศึกษาจากหน่วยงานเอกชน จำนวน ๕ หน่วยงาน

๓. การกิจกลุ่มส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะและทักษะนักศึกษา

๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุน สถาบันอุดมศึกษาให้มีการพัฒนาทักษะ ความสามารถ และรูปแบบ การจัดทำกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีความสมบูรณ์ พร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา

๓.๒ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และส่งเสริมประสบการณ์ชีวิตในการทำงานร่วมกับ ชุมชน ท้องถิ่น

๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาระบบสวัสดิการ บริการนักศึกษา การศึกษาของคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ในสถาบันอุดมศึกษา

๓.๔ กำกับดูแลและประสานการดำเนินงานของ กกมท.

โดยมีโครงการที่สำคัญ ได้แก่

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

๒) โครงการค่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้สังคมพหุวัฒนธรรม

๓) งานดนตรีไทยอุดมศึกษา และงานศิลปวัฒนธรรมอุดมศึกษา

๔) โครงการสร้างภูมิคุ้มกันและป้องกันยาเสพติดในสถาบันอุดมศึกษา จัดสรรงบประมาณ สนับสนุนการดำเนินงาน จำนวน ๕๐ โครงการ

๕) โครงการพัฒนาทักษะความสามารถด้านกีฬาและเสริมสร้างพลานามัยในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนการจัดแข่งขันและการเข้าร่วมการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยอาเซียน การแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยโลก การจัดการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย

๖) โครงการฝึกอบรม เรื่อง การแนะแนวและให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา สำหรับนักศึกษา ในระดับอุดมศึกษา

๗) โครงการพัฒนาผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา หลักสูตรนักบริหารระดับสูงด้านกิจการ นักศึกษา (นบน.)

๔. การกิจกลุ่มสนับสนุนการดำเนินงาน กกอ.

๔.๑ จัดทำหลักเกณฑ์ ระบบ รูปแบบ และวิธีปฏิบัติ ในการนำเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่อำนาจของ คณะกรรมการการอุดมศึกษา

๔.๒ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเสนอความเห็นและเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานประกอบการ พิจารณาของคณะกรรมการการอุดมศึกษา

๔.๓ ศึกษา วิเคราะห์ และกลั่นกรองงานเพื่อจัดทำระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการการอุดมศึกษา

๔.๔ จัดทำมติและรายงานการประชุมคณะกรรมการการอุดมศึกษา

๔.๕ ประสานการปฏิบัติงานกับหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามมติ คณะกรรมการการอุดมศึกษา

๔.๖ ดำเนินการสรรหาประธานกรรมการ และกรรมการการอุดมศึกษา (กรณีครบวาระและ แทนตำแหน่งที่ว่าง)

๕. การกิจส่งเสริมและพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษด้าน วทน.

๕.๑ สนับสนุนการขยายฐานและการจัดหลักสูตรการศึกษาเฉพาะ

๕.๒ สร้างความร่วมมือกับเครือข่ายด้านการศึกษาและการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการ ยกระดับศักยภาพเยาวชนผู้มีความสามารถพิเศษทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และพหุปัญญา

๕.๓ จัดทำการศึกษา ค้นคว้า วิจัยและพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี นวัตกรรม และพหุปัญญา รวมทั้ง ติดตามประเมินผลการสนับสนุนผู้มีความสามารถพิเศษทางด้าน วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม โดยความร่วมมือของสถาบันอุดมศึกษา

๕.๔ พัฒนากลไกและความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อการยกระดับการเรียนการสอนสำหรับ เยาวชนผู้มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม

โดยดำเนินการผ่านโครงการสนับสนุนการจัดตั้งห้องเรียนวิทยาศาสตร์ในโรงเรียน (โครงการ รวม.)

นอกจากนี้ มีงานตามนโยบายรัฐบาลที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ โครงการมาตรการการลดภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐและเอกชน และโครงการให้ความ ช่วยเหลือบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาของนักเรียนในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙

๒. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ตามที่ ก.พ. กำหนด)

(ถ้าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นตำแหน่งเดียวกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันให้ระบุ “เช่นเดียวกับข้อ ๑”)

๒.๑ ด้านการปฏิบัติการ

๒.๑.๑ ให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบาย ระบบ กฎหมาย และมาตรฐาน ด้านระบบบริหาร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามหลักการทางวิชาการ และแนวทางการ บริหารงานภาครัฐ สอดคล้องตามเป้าหมายและทิศทางของกระทรวง เพื่อการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหา ระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ

๒.๑.๒ ศึกษา ค้นคว้า วิจัย สังสมความรู้หรือผลการศึกษาวิจัย ด้านระบบบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ด้านระบบบริหาร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่อง สามารถใช้ค้นคว้าอ้างอิงต่อไป

๒.๑.๓ เสนอความเห็นเกี่ยวกับด้านระบบบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือเสนอแนะทิศทาง กลยุทธ์ และภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ให้มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า มีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒.๑.๔ อำนวยการโครงการหรืองานเกี่ยวกับการพัฒนานโยบาย ระบบ กฎหมาย มาตรฐาน และหลักเกณฑ์ เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

๒.๑.๕ กำกับ ติดตาม ประเมินผล เพื่อนำนโยบาย ระบบ กฎหมาย และมาตรฐานด้านระบบบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐไปสู่การปฏิบัติ

๒.๑.๖ วิเคราะห์ พิจารณา เสนอแนะนโยบาย แผนงาน หรือโครงการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีความสำคัญ หรือนโยบาย แผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคง ในระดับประเทศ เพื่อวางแผนกำหนดนโยบาย แผนงาน แผนงบประมาณ หรือโครงการให้บรรลุภารกิจที่กำหนด

๒.๑.๗ วินิจฉัยปัญหาที่สำคัญในระบบบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวง เพื่อให้ระบบบริหาร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพสูงสุด

๒.๑.๘ พัฒนารูปแบบ กลไกด้านระบบบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย รองรับ การเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายและทิศทางการพัฒนาภาครัฐ หรือการพัฒนากำลังคนของกระทรวงและของประเทศ

๒.๒ ด้านการวางแผน

วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผน หรือให้คำปรึกษาแนะนำในการวางแผน โดยเชื่อมโยงหรือบูรณาการแผนงาน โครงการในระดับกลยุทธ์ของส่วนราชการระดับกระทรวง ติดตามประเมินผลภาพรวม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้

๒.๓ ด้านการประสานงาน

๒.๓.๑ ประสานการทำงานในกระทรวง กรม หรือองค์กรอื่น ทั้งในและต่างประเทศ โดยมีบทบาทในการเจรจา โนมน้าวให้เกิดความร่วมมือและบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้

๒.๓.๒ ให้ข้อคิดเห็น และคำแนะนำ ด้านระบบบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล แก่หน่วยงานระดับกระทรวง กรม และสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งที่ประชุม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นประโยชน์ และเกิดความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน

๒.๔ ด้านการบริการ

๒.๔.๑ สร้างสรรค์และบริหารโครงการวิชาการ ที่มีความซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อการวางนโยบาย หรือแผนงานในระดับประเทศ เพื่อให้ได้องค์ความรู้การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย และนำเชื่อถือไปกำหนดนโยบาย มาตรการ ข้อบังคับ มาตรฐานหรือแนวทางหลักเกณฑ์ต่างๆ ด้านระบบบริหารหรือทรัพยากรบุคคลของกระทรวงได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

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

ตอนที่ ๒ ผลงานและข้อเสนอแนวคิดที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน (โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ)

๑. ผลงาน จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง

ผลงานลำดับที่ ๑ เรื่อง นโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารจัดการทุนพัฒนากำลังคน
การอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ

ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ พ.ศ. ๒๕๖๔

สัดส่วนผลงาน ๘๐%

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	สัดส่วนผลงาน	ระบุรายละเอียดของผลงานเฉพาะส่วนที่ผู้ขอประเมินปฏิบัติ
นางนวรรตน์ วัชรกร	๑๐%	๑. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมอุดมศึกษาไทย ๒. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับ บริบทการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของโลก รวมถึงกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทย ๓. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ สภาพปัญหา ข้อจำกัด ของการบริหารจัดการทุนการศึกษาต่างๆ ที่ผ่านมา และสร้างโอกาสของการบริหารจัดการทุนพัฒนา กำลังคนการอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศ ๔. ออกแบบและวางเค้าโครงการจัดทำร่างนโยบายและ แนวทางการขับเคลื่อนการบริหารจัดการทุนพัฒนา กำลังคนการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ ๕. เรียบเรียงและเขียนร่างนโยบายฯ ตามเค้าโครงที่วางไว้ พร้อมทั้งตรวจสอบคำสะกด ถูก ผิด และแก้ไข ๖. กำกับการจัดทำวาระการประชุมเสนอต่อ คณะกรรมการบริหารจัดการทุนพัฒนากำลังคน การอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ และวาระ การประชุมเสนอต่อที่ประชุมสภานโยบาย การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ๗. ตรวจรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหาร จัดการทุนพัฒนากำลังคนการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนา ประเทศ
นางสาวรชภา ฐานวัฒน์	๑๐%	

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	สัดส่วนผลงาน	ระบุรายละเอียดของผลงานเฉพาะส่วนที่ผู้ขอประเมินปฏิบัติ
		๘. กำกับ ตรวจสอบ การจัดทำหนังสือ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อ กรม. ๙. เมื่อ กรม. เห็นชอบ ได้นำนโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารจัดการทุนพัฒนากำลังคน การอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ ไปเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนได้รับทราบ และเป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไป ๑๐. ขยายผลโดยใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรทุนการศึกษา บริหารทุนการศึกษา ดูแลนักเรียนทุนทุกโครงการที่กองส่งเสริมและพัฒนาากำลังคนรับผิดชอบ โดยเฉพาะโครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่ง กรม. ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔ ให้ความเห็นชอบขยายโครงการไปถึงปี ๒๕๗๐ และจะเริ่มจัดสรรทุนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ผลงานลำดับที่ ๒ เรื่อง ค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามมติคณะรัฐมนตรี

ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ พ.ศ. ๒๕๖๓ – พ.ศ. ๒๕๖๔

สัดส่วนผลงาน ๙๐%

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	สัดส่วนผลงาน	ระบุรายละเอียดของผลงานเฉพาะส่วนที่ผู้ขอประเมินปฏิบัติ
นางปาริชาติ พงษ์โพธิ์	๑๐%	๑. ศึกษาวิเคราะห์มติคณะรัฐมนตรี หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกาและหน่วยงานราชการอื่น เกี่ยวกับเรื่องค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ๒. ศึกษาวิเคราะห์คำพิพากษาศาลปกครองชั้นต้น และคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ในแต่ละคดีว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	สัดส่วนผลงาน	ระบุรายละเอียดของผลงานเฉพาะส่วนที่ผู้ขอประเมินปฏิบัติ
		๓. จัดทำระเบียบวาระการประชุมเสนอคณะกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ๔. ตรวจสอบการจัดทำรายงานการประชุม ๕. จัดประชุมหารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานประมาณ กรมบัญชีกลาง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย ที่ประชุมคณะกรรมการอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อสร้างความเข้าใจในเจตนารมณ์ตามมติคณะรัฐมนตรีเรื่องค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อสรุปร่วมกันในการดำเนินการ ๖. จัดทำสรุปผลการประชุมหารือตามข้อ ๕ และจัดทำข้อเสนอแนวทางนำเสนอคณะกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ๗. นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาทบทุนมติคณะรัฐมนตรี เรื่องค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความชัดเจน การตีความที่เข้าใจตรงกันทุกฝ่าย ลดปัญหาการฟ้องคดีต่อศาลปกครอง

๒. ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง

เรื่อง การสร้างกลไกขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(นางสาววราภรณ์ รุ่งตระการ)

(ตำแหน่ง) ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนากำลังคน

(วันที่) 30 / 5.6 / 2565

ขอรับรองว่าสัดส่วนผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ

(นางนวรรรัตน์ วัชรากร)

(ตำแหน่ง) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

(วันที่) 30 / 5.7 / 2565

(นางสาวรชภา ฐานวัฒน์)

(ตำแหน่ง) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

(วันที่) 30 / 5.4 / 2565

(นางปาริชาติ พงษ์โพธิ์)

(ตำแหน่ง) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(วันที่) 30 / ๕.๕. / 2565

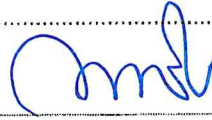
26

ตอนที่ ๓ การรับรองผลงาน

๓. คำรับรองของผู้บังคับบัญชา (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ
ความเห็นอื่น ๆ (ถ้ามี)

(ลงชื่อ) _____



(รองศาสตราจารย์พาสีทิพย์ หล่อธีรพงศ์)

รองปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

(วันที่) 30 ส.ค. 2565

๔. คำรับรองของผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

(ลงชื่อ) _____

(_____)

(ตำแหน่ง) _____

(วันที่) _____ / _____ / _____

๕. คำรับรองของหัวหน้าส่วนราชการ

(ลงชื่อ) _____



(ศาสตราจารย์สิริฤกษ์ ทรงศิวิไล)

ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

(วันที่) _____ / _____ / _____

หมายเหตุ : ๑) กรณีเป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้มีส่วนร่วมในผลงานทุกคนจะต้องลงชื่อในคำ
รับรอง และเมื่อได้ลงชื่อรับรองและส่งเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินแล้ว จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขไม่ได้

๒) คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชา
ที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๓) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับผลงานให้แนบเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับผลงานและแนบเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

แบบการเสนอผลงานที่ ๑

(ระดับทรงคุณวุฒิ)

๑. เรื่อง นโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารจัดการทุนพัฒนากำลังคนการอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาประเทศ

๒. ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ พ.ศ. ๒๕๖๔

๓. บทสรุปผู้บริหาร

การพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศนั้น กลไกหนึ่งที่สำนักงาน ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ดำเนินการ คือ การจัดสรรทุนการศึกษา ส่วนหนึ่งเพื่อพัฒนาอาจารย์ ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ การวิจัยและทักษะอาชีพ ตามความต้องการของประเทศในช่วงเวลานั้น ๆ หรือทุนการศึกษาเพื่อเพิ่มกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน รวมถึง ทุนการศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาส เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ทั้งนี้ ทุนการศึกษาในสังกัดของกระทรวงการอุดมศึกษา มีหลายประเภท และมีจำนวนมาก อีกทั้งยังมีการจัดสรร ทุนการศึกษาในหน่วยงานอื่น ๆ เช่น สำนักงาน ก.พ. กระทรวง กรมอื่น ๆ ทำให้ภาพการจัดสรรทุนของประเทศ ยังไม่มีเอกภาพ และ ณ ปัจจุบันการดำเนินการเรื่องทุนต่าง ๆ ยังเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ แม้ในหน่วยงาน เดียวกัน สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ โดยกองส่งเสริมและพัฒนาากำลังคน (กสค.) ในฐานะ เลขาธิการคณะกรรมการบริหารจัดการทุนพัฒนากำลังคนการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ จึงได้จัดทำนโยบาย และแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารจัดการทุนพัฒนากำลังคนการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ เพื่อให้มี ทิศทางการจัดสรรทุนที่ชัดเจนรองรับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของประเทศได้อย่างทันเวลา โดยตั้งเป้าหมายในการ “ให้ทุน” เพื่อมุ่งเน้นการ “สร้างคน” ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ให้ประเทศไทย เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว (Developed Country) ภายใน ๑๐ ปี โดยน่านโยบายฯ นี้ไปใช้ในการจัดสรรทุน โครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนากำลังคนอุดมศึกษา รวมถึงนักวิจัยและผลงานวิจัยที่สนับสนุนการพัฒนาประเทศ อย่างเป็นรูปธรรม มุ่งเน้นการเร่งรัดการผลิตกำลังคนระดับสูงให้ตอบโจทย์ประเทศ โดยมีแนวทางในการ ขับเคลื่อน ๓ ประเด็นหลัก คือ

๓.๑ ปฏิรูปกลไกการบริหารจัดการทุนให้มีความเป็นเอกภาพ ประกอบด้วย

๓.๑.๑ การบูรณาการหน่วยบริหารจัดการทุนให้มีความเป็นเอกภาพ เนื่องจากหน่วยบริหารจัดการทุน ของประเทศมีหลายแหล่งทุน หลายกระทรวง อีกทั้งภายในกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม ก็มีหลายหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยจัดสรรและบริหารทุนการศึกษาประเภทต่าง ๆ ตั้งแต่

ทุนระดับมัธยมศึกษา ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก ซึ่งการให้ทุนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการ จึงทำให้เกิดความซ้ำซ้อน เพื่อให้มีการใช้งบประมาณในการลงทุนเพื่อพัฒนากำลังคนอย่างคุ้มค่า เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องมีการบูรณาการหน่วยบริหารจัดการทุนให้มีเอกภาพ

๓.๑.๒ การจัดสรรทุนเพื่อพัฒนาสมรรถนะ (Competency) และทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาประเทศ (Non-degree) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ในลักษณะที่เป็น Multi skill/ Multi talent เพื่อสร้างองค์ความรู้และทักษะการทำงานควบคู่กับมุมมอง ทักษะคิด การใช้ชีวิตที่ดี และทันต่อความต้องการกำลังคนในภาคการผลิตและอุตสาหกรรมที่สำคัญในระยะสั้น โดยลักษณะความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา ภาครัฐกิจและอุตสาหกรรม

๓.๑.๓ การกำหนดคุณสมบัติของผู้รับทุนให้ชัดเจน และกำหนดวิธีการสรรหา คัดเลือกที่มีรูปแบบหลากหลาย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งกลไกการสรรหา และรับเข้าอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์

๓.๑.๔ ปรับรูปแบบและเงื่อนไขการรับทุน รวมทั้งการขอใช้ทุน ให้มีความยืดหยุ่น เพื่อดึงดูดและสร้างแรงจูงใจให้ผู้รับทุนที่มีศักยภาพสูงทั้งในและต่างประเทศ ที่อยู่ระหว่างศึกษา รวมทั้งผู้ที่จบการศึกษาแล้ว

๓.๑.๕ พัฒนาระบบฐานข้อมูลทุนการศึกษาให้ทันสมัย เป็นปัจจุบัน และสามารถเชื่อมโยงเชิงนโยบายได้ โดยปฏิรูประบบฐานข้อมูลทุนการศึกษาทั้งระบบ ด้วยการกำหนด Data Catalog จัดทำและบูรณาการการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลกลางร่วมกัน สร้างสารสนเทศ (information) ด้านทุนพัฒนากำลังคน การอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ

๓.๑.๖ กำหนดแนวทางการจัดสรรทุน เช่น ประเภทการรับทุน สาขาวิชา ประเทศที่ไปศึกษา โดยมีกลยุทธ์และทิศทางที่สอดคล้องกับความจำเป็นและเร่งด่วนในการพัฒนาประเทศ

๓.๒ จัดสรรทุนเพื่อสร้างคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ประกอบด้วย

๓.๒.๑ จัดสรรทุนเพื่อผลิตและพัฒนาากำลังคนระดับสูงเฉพาะทางตามความต้องการของประเทศ โดยกำหนดเป้าหมายและจัดความสำคัญของกลุ่มสาขาวิชาที่เป็นความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อให้การใช้งบประมาณในการจัดสรรทุนเกิดความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

๓.๒.๒ จัดสรรทุนเพื่อพัฒนากำลังคนที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ขั้นสูง รวมทั้งมีสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) ทำให้องค์ความรู้ในการพัฒนาประเทศเปลี่ยนแปลงไป ทั้งภาคการศึกษา การสาธารณสุข อุตสาหกรรม และการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ในการผลิตและพัฒนาวัคซีนภายในประเทศอย่างเร่งด่วน ด้านการแพทย์และสาธารณสุขยุคใหม่ แพทย์เชิงลึก

(Deep Medicine) การผลิต platform เทคโนโลยีทางอาหาร เกษตรพรีเมียม ความสามารถในการพัฒนาองค์ความรู้ในการผลิตนวัตกรรมด้านอวกาศ ดาราศาสตร์ ดาวเทียม ยานอวกาศ Remote sensing เป็นต้น หรือการเน้นการจัดสรรทุนที่จะเกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรม ครั้งที่ ๔ เช่น AI, Quantum

๓.๒.๓ กำหนดสัดส่วนการจัดสรรทุนโดยเน้นสาขาวิชาที่มีความจำเป็นต่อการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเชิงพื้นที่ (Strategic Function and Area) เช่น การนำ AI หรือปัญญาประดิษฐ์ โมเดลเศรษฐกิจใหม่ (BCG Model) มาช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

๓.๒.๔ บริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในการกำหนดประเทศที่ไปศึกษา สาขาวิชา ตามยุทธศาสตร์ชาติ และแผนด้านอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ

๓.๒.๕ กำหนดแนวทางการต่อยอดการพัฒนาสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนา กำลังคนที่มีสมรรถนะสูงในภาคการผลิตและบริการ โดยการ Reskill, Upskill หรือเพิ่ม Future skill หรือการจัดสรรทุนเพื่อให้ผู้รับทุนไปทำงานวิจัยกับอาจารย์ ในระดับ Leading Edge รวมทั้งการให้ทุนในลักษณะ Non-Degree หรือ Post-Doc เพื่อดึงดูดกำลังคนที่มีคุณภาพในการพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและฉับพลัน

๓.๒.๖ บูรณาการการจัดสรรทุนเพื่อให้เกิดการเคลื่อนไหวทางสังคม (Social Movement) กับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ และมีเป้าหมายการผลิตกำลังคนที่ชัดเจน

๓.๓ ขับเคลื่อนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานและวางแผนการใช้ประโยชน์จากผู้รับทุนอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย

๓.๓.๑ ขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทางและเป้าหมาย โดยเฉพาะในมิติเชิงความเร็ว (Speed) และการเป็นหุ้นส่วน (Partners) ในการใช้ทรัพยากรร่วมกันสำหรับการลงทุนและการใช้ประโยชน์จากผู้รับทุน เพื่อผลักดันประเทศไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว

๓.๓.๒ ติดตามการศึกษาและใช้ประโยชน์จากผู้รับทุนอย่างเป็นระบบจากฐานข้อมูลทุนการศึกษา

๓.๓.๓ วางระบบในการดูแลผู้รับทุน มีหน่วยงานที่ดูแลและติดตามผู้รับทุนอย่างสม่ำเสมอ และมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่เริ่มรับทุน ดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำ ด้านการเรียน การใช้ชีวิต และให้มีช่องทางการติดต่อสื่อสารได้ตลอดอย่างสม่ำเสมอ หลายช่องทาง มีการติดตามผู้รับทุนในระหว่างการศึกษาเป็นระยะ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับเรื่องการศึกษา สุขภาพ การปรับตัวและการใช้ชีวิตของผู้รับทุนได้อย่างทันท่วงที รวมถึงการติดตามผู้รับทุนหลังสำเร็จการศึกษาและไปปฏิบัติงานขอใช้ทุนได้ตามเต็มศักยภาพ

๓.๓.๔ ใช้ศักยภาพของผู้รับทุนและใช้ประโยชน์จากผู้รับทุนอย่างเต็มที่ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตั้งแต่ระยะที่มีการศึกษา และพัฒนาศักยภาพผู้รับทุนเป็นระยะ ๆ

๓.๓.๕ สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของผู้รับทุนให้ชัดเจน ตั้งแต่การมีหน่วยงานปฏิบัติงานชัดเจน ทุนหลังสำเร็จการศึกษาอย่างชัดเจน เมื่อเข้าปฏิบัติงานแล้วมีเส้นทางความก้าวหน้าทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ และด้านบริหารที่ชัดเจน เพื่อจูงใจให้ผู้รับทุนอยู่ในระบบ

๓.๓.๖ สร้างและใช้กลไกของเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาคการศึกษา ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ร่วมกัน และสร้างความร่วมมือระหว่างทุนประเภทต่าง ๆ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ประโยชน์จากผู้รับทุนอย่างเต็มศักยภาพ

๓.๓.๗ มีระบบการรายงานผลการดำเนินการในภาพรวมอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ

ซึ่งคณะรัฐมนตรี (ครม.) ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๔ ได้รับทราบนโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารจัดการทุนพัฒนากำลังคนการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สอวท.) ใช้เป็นกรอบและแนวทางในการขับเคลื่อนและบริหารจัดการทุนต่อไป ผู้ขอประเมินจึงได้นำนโยบายที่ ครม. ได้รับทราบแล้ว มาขยายผลโดยใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรทุนการศึกษา บริหารทุนการศึกษาและดูแลนักเรียนทุนทุกโครงการ ที่ กสศ. รับผิดชอบ โดยเฉพาะโครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ทุนเรียนดีมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย) ที่จะเริ่มจัดสรรทุนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ตามที่ ครม. ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔ ให้ความเห็นชอบให้ขยายโครงการไปถึงปี ๒๕๗๐ เพื่อพัฒนาอาจารย์และบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาและการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัย โดยได้นำมากำหนดการจัดสรรทุนจำแนกตามกลุ่มประเภทของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งจำนวนทุน สาขาวิชาที่ให้ทุน ประเภทของทุน วิธีการจัดสรรทุน หลักเกณฑ์และคุณสมบัติของผู้รับทุน ค่าใช้จ่ายในการศึกษาของนักเรียนทุนและการบริหารโครงการ การบริหารสัญญาทุน ตลอดจนการดูแลนักเรียนทุนตั้งแต่เริ่มรับทุนจนจบการศึกษาและเข้าปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจัดทำคู่มือทุน โครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อให้สถาบันต้นสังกัด สถาบันฝ่ายผลิต (ในประเทศ) และผู้รับทุน ได้เข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติ และการบริหารจัดการทุนต่อไป

๔. เหตุผล ความจำเป็น หรือที่มาของการปฏิบัติงาน

กสศ. มีหน้าที่ประการหนึ่ง คือ บริหารจัดการทุนการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีการบริหารจัดการทุนหลากหลายประเภททั้งทุนพัฒนาอาจารย์ ทุนพัฒนากำลังคน ทุนพัฒนาทักษะและความสามารถพิเศษ ทุนสร้างโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยเชื่อว่า ทุนการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างคน เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ และเร่งรัดการผลิตกำลังคนระดับสูงให้ตอบโจทย์ประเทศ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ศาสตราจารย์พิเศษ เอนก เหล่าธรรมทัศน์) ได้มอบนโยบายว่า “จะต้องกำหนดจุดเน้น (Focus) การจัดความสำคัญก่อนหลัง (Priority) การหาทางลัด (By Pass) และทำอย่างรวดเร็ว (Giant step)” ดังนั้น เพื่อให้

การดำเนินการเป็นไปอย่างมีเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ จะต้องสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการจัดสรรทุนในสาขาที่หลากหลาย ครอบคลุมสหวิทยาการ ทั้งด้านวิทยาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์ มีระบบบริหารจัดการทุนในภาพรวมของประเทศที่มีเอกภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงได้จัดทำนโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารจัดการพัฒนากำลังคนการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ เพื่อกำหนดทิศทางการจัดสรรทุนที่ชัดเจน รองรับการเปลี่ยนแปลง และความต้องการของประเทศได้อย่างทันเวลา สะท้อนภารกิจของอุดมศึกษาที่จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในฐานะมันสมองอย่างแท้จริง ประกอบกับ ครม. ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบขยายเวลาโครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ทุนเรียนดีมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย) จากเดิม พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๖๔ เป็น พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๗๐ โดยได้รับความเห็นชอบของส่วนราชการต่าง ๆ ไปพิจารณาดำเนินการด้วย และให้กระทรวงการอุดมศึกษาฯ พิจารณากำหนดแนวทางการจัดสรรทุนการศึกษาตามโครงการฯ ในแต่ละสาขาวิชาให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในอนาคต รวมทั้งประชาสัมพันธ์และสร้างแรงจูงใจให้ผู้สมัครรับทุนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบอย่างทั่วถึงกัน จึงได้ปรับปรุงโครงการฯ ดังกล่าว โดยนํานโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารจัดการทุนพัฒนากำลังคนการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ มาเป็นแนวทางในการกำหนดกลุ่มประเภทของสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการจัดสรรทุน ประเภทของทุน สาขาที่จัดสรร จำนวนทุนที่สถาบันอุดมศึกษาแต่ละกลุ่ม/ประเภทจะได้รับ รวมทั้งปรับปรุงคู่มือทุนโครงการฯ ให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการดำเนินการ

๕. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ หรือแนวคิด หรือข้อกฎหมาย ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.๑ ความรู้และประสบการณ์ในการบริหารจัดการทุนโครงการพัฒนาอาจารย์และทุนพัฒนากำลังคน จำนวน ๙ โครงการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ จนถึงปัจจุบัน รวมถึงทุนการศึกษาเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษา หรือทุนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา อีก ๑๑ โครงการ

๕.๒ การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบการจัดทำนโยบายและเรื่องอื่น ๆ

๕.๓ แนวคิดของกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๕.๔ แผนด้านการอุดมศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนาากำลังคนของประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๗๐

๕.๕ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการทำสัญญาและการขอใช้ทุน กรณีรับทุน ลาศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และปฏิบัติงาน ในองค์กรระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๘

๕.๖ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัยและดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙

๕.๗ คู่มือโครงการทุนการศึกษาต่าง ๆ

๖. รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

๖.๑ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมอุดมศึกษาไทย

๖.๒ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบริบทการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมระดับโลก ได้แก่ สถานะของประเทศไทยและผลจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก ผลกระทบและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทย

๖.๓ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ สภาพปัญหา ข้อจำกัดของการบริหารจัดการทุนการศึกษาต่าง ๆ ที่ผ่านมา และสร้างเป็นโอกาสของการบริหารจัดการทุนพัฒนากำลังคนอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศ

๖.๔ จัดประชุมหารือร่วมกับ รมต.อว. และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อกำหนดหลักการชี้แนะ (Guiding Principles) เรื่องทุนการศึกษา

๖.๕ จัดทำร่างนโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารจัดการทุนพัฒนากำลังคนการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ เสนอต่อคณะกรรมการบริหารจัดการทุนพัฒนากำลังคนการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศให้ความเห็นชอบ

๖.๖ เสนอร่างนโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารจัดการทุนพัฒนากำลังคนการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ ต่อที่ประชุมสมานนโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ให้ความเห็นชอบ

๖.๗ เสนอนโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารจัดการทุนพัฒนากำลังคนการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศต่อ ครม.

๖.๘ ครม. มีมติรับทราบนโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารจัดการทุนพัฒนากำลังคนการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ และให้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไป

๖.๙ นำนโยบายฯ มาขยายผลโดยปรับใช้กับทุนโครงการต่าง ๆ โดยผลงานฉบับนี้ ผู้ขอประเมินได้นำนโยบายฯ มาปรับใช้กับโครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ทุนเรียนดีมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย) ซึ่งดำเนินการ ดังนี้

๖.๙.๑ ปรับประเภทการจัดสรรทุน สาขาที่จัดสรรทุน จำนวนทุน คู่มือโครงการทุนฯ ให้สอดคล้องกับนโยบาย ซึ่งกำหนดเป็นแผนการจัดสรรทุนแต่ละปี (๒๕๖๖ – ๒๕๖๘) นำเสนอต่อคณะอนุกรรมการเฉพาะกิจเพื่อบริหารโครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ให้ความเห็นชอบ ซึ่งที่ประชุมมีมติให้ความเห็นชอบ โดยให้ปรึกษาสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับคู่มือทุนโครงการฯ อีกครั้งก่อนประกาศใช้

๖.๙.๒ จัดประชุมชี้แจงซักซ้อมความเข้าใจกับสถาบันอุดมศึกษา เกี่ยวกับการจัดสรรทุนโครงการและให้สถาบันอุดมศึกษาจัดทำแผนความต้องการทุนตามข้อเสนอโครงการฯ พร้อมแสดงผลความจำเป็น โดยจัดทำเป็นแผน ๓ ปี (๒๕๖๖ – ๒๕๖๘) และแผนรายปี

๖.๙.๓ ดำเนินการจัดสรรทุน ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลนักเรียนทุนตาม กระบวนการขั้นตอนในคู่มือโครงการฯ สัญญาการรับทุน และเป็นไปตามนโยบายและแนวทางการขับเคลื่อน การบริหารจัดการทุนพัฒนากำลังคนการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศที่ ครม. รับทราบ

๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๗.๑ เชิงปริมาณ

๗.๑.๑ ได้นโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารจัดการทุนพัฒนากำลังคน การอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ และสถาบันอุดมศึกษาใช้เป็น แนวทางในการบริหารจัดการทุน

๗.๑.๒ ได้ผู้รับทุนตามจำนวน สาขา และประเภทของทุน ตามที่วางแผนไว้ เป็นไปตาม นโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารจัดการทุนพัฒนากำลังคนการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ

๗.๒ เชิงคุณภาพ

๗.๒.๑ อาจารย์และบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งบุคคลที่มีความสามารถสูง ได้รับ การพัฒนาเป็นกำลังคนระดับสูงเฉพาะทางตามความต้องการของประเทศ

๗.๒.๒ ผู้ด้อยโอกาสมีโอกาสดำเนินการศึกษาในระดับสูงขึ้น นอกจากลดความเหลื่อมล้ำทาง การศึกษา ยังเพิ่มบุคลากรที่มีคุณภาพแก่ประเทศชาติ

๗.๒.๓ สถาบันอุดมศึกษาได้พัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยตรงกับความต้องการของประเทศ

๗.๒.๔ มีผลงานวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทั้งงานวิจัยเฉพาะด้านและงานวิจัยข้ามสาขาที่จะสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาประเทศ ที่จะนำไปสู่การเป็นประเทศที่สามารถก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) มีความ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว

๘. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

สามารถนำนโยบายดังกล่าว ไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการและดูแลนักเรียนทุนให้เป็น เอกภาพและทิศทางเดียวกันทุกโครงการ ทำให้เกิดความเคลื่อนไหวทางสังคม ทั้งภาคการศึกษา ภาคอุตสาหกรรม ภาคเอกชน ภาครัฐและประชาชนในการบูรณาการขับเคลื่อนระบบทุนการศึกษา หากภาคอุตสาหกรรมและภาคเอกชนมีบทบาทมากขึ้นในระบบทุนการศึกษา นอกจากจะช่วยลดภาระ งบประมาณของรัฐแล้ว ยังจะเป็นตัวชี้วัดความต้องการกำลังคนสาขาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาประเทศที่แท้จริงได้

๙. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

การกำหนดสาขาในการจัดสรรทุน ซึ่งต้องวิเคราะห์จากหลาย ๆ ปัจจัย และให้เป็นสาขาที่เป็น ความต้องการของประเทศอย่างแท้จริงในแต่ละช่วงเวลา เป็นเรื่องที่ซับซ้อนและคาดการณ์ได้ยาก โดยเฉพาะ ความต้องการ ณ ปัจจุบัน แต่การศึกษาต้องใช้เวลาในการศึกษา เมื่อจบการศึกษาความต้องการ ณ ขณะนั้นอาจ

มีการเปลี่ยนแปลงได้ และเนื่องจากระบบการจัดสรรทุนมีผู้เกี่ยวข้องในหลายภาคส่วน ทั้งนักเรียนทุน ผู้ปกครอง สถาบันอุดมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยสถาบันฝ่ายผลิตและสถาบันต้นสังกัดทั้งสถาบันอุดมศึกษาในประเทศและต่างประเทศ สำนักงาน ก.พ. (รวมสำนักงานผู้ดูแลนักเรียนทุนในต่างประเทศ) สำนักงานประมาณ และ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ การประสานงานเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอาจไม่สามารถทำได้อย่างทันทั่วถึง

๑๐. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

๑๐.๑ การพัฒนากำลังคนโดยการจัดสรรทุนในสาขาวิชาที่เป็นความต้องการของประเทศเป็นเรื่องที่ไม่อาจทำได้ทันกับสถานการณ์ เพราะว่าเมื่อนักเรียนทุนสำเร็จการศึกษากลับมา สาขาวิชาดังกล่าวอาจล้าสมัย และไม่เป็นที่ต้องการแล้ว ดังนั้น การวิเคราะห์เพื่อกำหนดสาขาในการให้ทุนได้ตรงกับความต้องการของประเทศ จึงอาจไม่สมบูรณ์ ถูกต้อง และแม่นยำ

๑๐.๒ กลไกการติดตามนักเรียนทุนที่ได้วางแนวทางไว้ ในทางปฏิบัติอาจควบคุมไม่ได้ เช่น บางครั้งนักเรียนทุนมีปัญหา แต่ไม่ได้รายงานมา ทำให้ไม่สามารถเข้าไปช่วยเหลือแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วถึง จนอาจกลายเป็นผู้ผิดสัญญารับทุน จึงอาจทำให้ต้องสูญเสียงบประมาณและไม่ได้ใช้ประโยชน์จากนักเรียนทุน

๑๑. ข้อเสนอแนะ

๑๑.๑ การกำหนดสาขาทุน/จำนวนทุน ควรมีความยืดหยุ่น ด้วยความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งสถาบันอุดมศึกษา ภาครัฐอุตสาหกรรม ภาคเอกชน เพื่อให้การบริหารจัดการทุนมีความคล่องตัว และดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๑.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลทุนที่มีอยู่ให้มีความเชื่อมโยงกัน เพื่อใช้ประโยชน์ในการติดตามนักเรียนทุน การบริหารโครงการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และการจัดทำรายงานเสนอผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑๑.๓ สร้าง Digital Platform เพื่อการสื่อสารแบบ real time ระหว่างนักเรียนทุนด้วยกัน ทั้งที่กำลังศึกษา หรือผู้สำเร็จการศึกษาและปฏิบัติงาน รวมถึงสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ เพื่อให้สามารถปรึกษาหารือ หรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การใช้ชีวิตในต่างประเทศอย่างมีคุณภาพ การเลือกอาจารย์ที่ปรึกษาหรือการปรับตัวให้เข้ากับอาจารย์ที่ปรึกษา การเตรียมการเรื่องปริญญาโท หรือ การสร้างการวิจัยร่วมกันที่ส่งผลกระทบทางบวกกับการพัฒนาประเทศรวมทั้งการสร้างเครือข่ายนักเรียนทุนผ่าน platform นี้

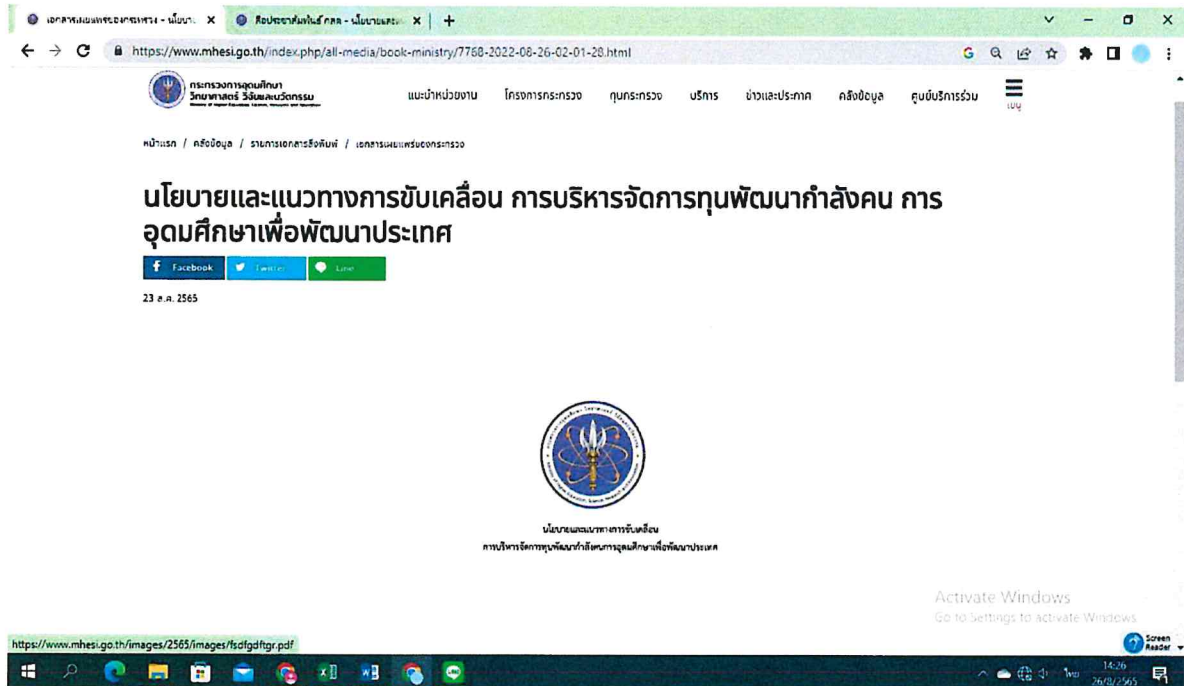
๑๒. การเผยแพร่ผลงาน

๑๒.๑ นำเสนอ ครม. และ ครม. ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๔ มีมติรับทราบ ซึ่งสามารถใช้บังคับกับส่วนราชการได้

๑๒.๒ เผยแพร่ในเว็บไซต์ ของกระทรวง อว. และ สป. อว. ดังนี้

๑๒.๒.๑ เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

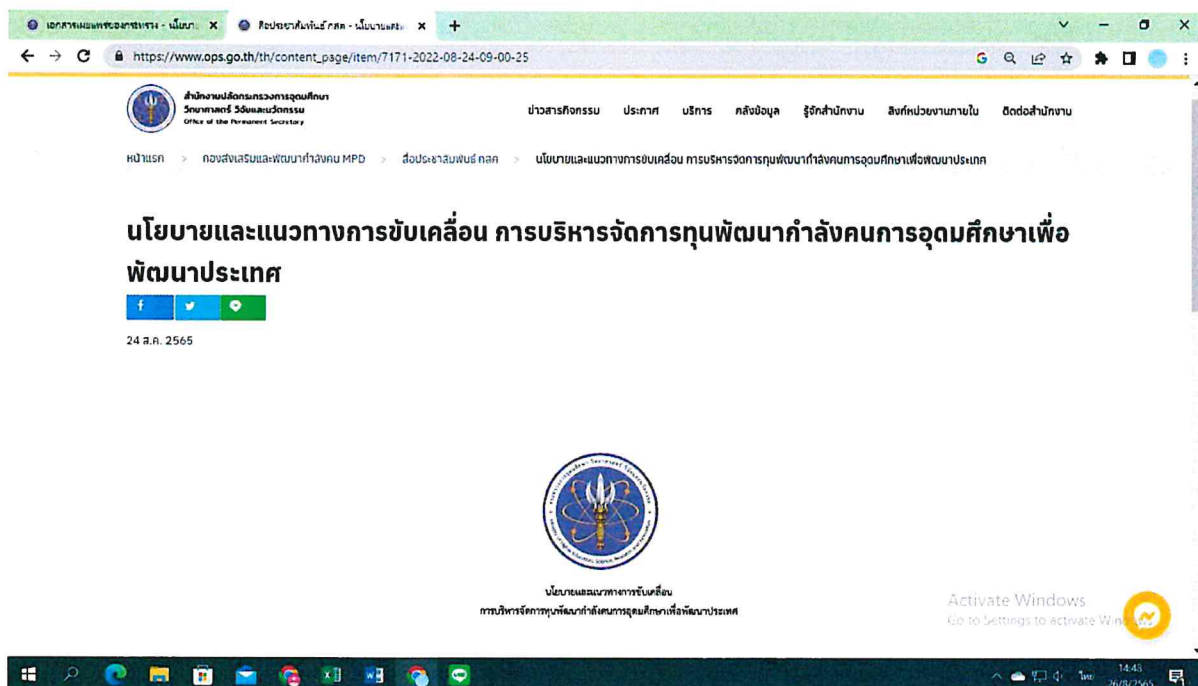
<https://www.mhesi.go.th/index.php/all-media/book-ministry/7768-2022-08-26-02-01-28.html>



๑๒.๒.๒ เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย

และนวัตกรรม

https://www.ops.go.th/th/content_page/item/7171-2022-08-24-09-00-25



๑๒.๓ หนังสือเวียนแจ้งให้สถาบันอุดมศึกษาได้รับทราบและนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินการต่อไป ตามหนังสือที่ อว ๐๒๐๘.๓/ว ๑๘๒๙๘ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕

หมายเหตุ : ๑) กรณีผลงานเป็นงานวิจัย หัวข้อการนำเสนอก็ให้เป็นไปตามรูปแบบของงานวิจัย

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

แบบการเสนอผลงานที่ ๒
(ระดับทรงคุณวุฒิ)

๑. เรื่อง ค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามมติคณะรัฐมนตรี

๒. ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

๓. บทสรุปผู้บริหาร

คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๒ และวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๔๒ มีมติเห็นชอบในหลักการ เรื่อง ขออนุมัติการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจ้างบุคลากรทดแทนอัตราราชการ โดยให้สำนักงานประมาณพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างบุคคลตามสัญญาจ้าง โดยบุคลากร สาย ก จ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุ บวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ ๗๐ ของอัตราแรกบรรจุ และบุคลากรสาย ข และ ค จ้างในอัตราข้าราชการแรกบรรจุ บวกด้วยอัตราเพิ่มอีกร้อยละ ๕๐ ของอัตราแรกบรรจุ โดยผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สถาบันอุดมศึกษาได้ดำเนินการจ้างบุคคลทดแทนอัตราข้าราชการตามหลักการของมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว ไปปฏิบัติแตกต่างกัน บางแห่งจ่ายค่าจ้างให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยเต็มจำนวน ๑.๗ เท่า และ ๑.๕ เท่า แต่บางแห่งจ่ายค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยไม่เต็มจำนวน โดยหักไว้ส่วนหนึ่งเพื่อนำไปจัดตั้งกองทุนสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งการดำเนินการกรณีดังกล่าวนำไปสู่การฟ้องร้องเรื่องค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมต่อศาลปกครอง ซึ่งคำพิพากษาของศาลปกครองแต่ละแห่งมีผลแตกต่างกัน ดังนี้

๑. กรณีที่ศาลวินิจฉัยให้จ่ายเต็มจำนวนนั้น ศาลพิจารณาเห็นว่า มติคณะรัฐมนตรีเป็นการกำหนดสาระสำคัญให้ยึดถือเป็นแนวทางให้มหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยในอัตราข้าราชการพลเรือนแรกบรรจุและบวกเพิ่มอีกร้อยละ ๗๐ หรือร้อยละ ๕๐ นั้น แม้มติคณะรัฐมนตรีจะให้อำนาจมหาวิทยาลัยสามารถใช้ดุลพินิจกำหนดจำนวนบุคคลที่จะจ้างและอัตราค่าจ้างได้ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรรโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยก็ตาม แต่มีได้หมายความว่า จะกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยให้ต่ำกว่า ๑.๗ หรือ ๑.๕ เท่าได้แต่อย่างใดไม่ กรณีดังกล่าวจึงเป็นการกำหนดอัตราค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีได้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๔๒ และเมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๙

๖๔

๒. กรณีที่ศาลวินิจฉัยว่า มหาวิทยาลัยสามารถหักอัตราค่าจ้างเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการได้ เนื่องจากการทำสัญญาจ้างพนักงาน รวมทั้งการกำหนดอัตราค่าตอบแทนเป็นอำนาจโดยอิสระของสภามหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัยจึงมีอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยได้ มติคณะรัฐมนตรีเป็นเพียงกรอบแนวทางในการจ้างบุคลากร โดยการเห็นชอบให้จัดสรรงบประมาณเท่านั้น จึงเป็นเรื่องภายในของฝ่ายปกครอง โดยสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจตามกฎหมายในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยได้ภายในกรอบงบประมาณที่ได้รับความเห็นชอบในหลักการดังกล่าว

๓. คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด กำหนดให้เงินที่สำนักงานงบประมาณจัดสรรให้สถาบันอุดมศึกษาใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยต้องใช้เป็นเงินเดือนค่าจ้าง รวมทั้งสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลได้ กรณีที่มีการหักไว้ เงินที่หักไว้จะต้องนำไปปรับใช้ในการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นเท่านั้น ไม่สามารถนำไปจ่ายในกรณีอื่น เช่น เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการหรือเงินประจำตำแหน่งบริหาร ซึ่งคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดดังกล่าว ผูกพันเฉพาะคู่กรณี ไม่มีผลกับสถาบันอุดมศึกษาแห่งอื่น

จากการพิจารณาของศาลปกครอง จะเห็นได้ว่า คำพิพากษาของศาลปกครองแต่ละแห่งเกี่ยวกับการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี กรณีค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย มีคำวินิจฉัยที่แตกต่างกัน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้รับทราบปัญหาที่เกิดจากการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง ค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย มาโดยตลอด ผู้ขอประเมินในฐานะอนุกรรมการและเลขานุการคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา จึงจัดให้มีการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจในเจตนารมณ์ตามมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องดังกล่าว จำนวน ๒ ครั้ง คือ

๑) การประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจในเจตนารมณ์ตามมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง ค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และผู้แทนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทุกแห่ง จำนวน ๑๔๐ คน เข้าร่วมประชุม

๒) การประชุมหารือกลุ่มย่อยกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้แทนที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย ผู้แทนที่ประชุมคณะกรรมการอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และผู้แทนที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและ



หาข้อสรุปร่วมกัน พร้อมทั้งได้มีหนังสือเวียนแจ้งเรื่องการชักซ้อมความเข้าใจในการดำเนินการการตามมติ คณะรัฐมนตรี กรณีค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยพร้อมแนบบแบบชักซ้อมความเข้าใจ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

อย่างไรก็ตาม การประชุมหารือกลุ่มย่อย ยังคงมีข้อขัดข้องในประเด็นการบริหารจัดการเงินคงเหลือที่ได้รับการจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ที่จำเป็นต้องเสนอ คณะรัฐมนตรี (ครม.) ทบทวนในเรื่องดังกล่าว จึงได้ศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ และประชุมหารือ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาข้อสรุปและแนวทางที่ชัดเจนเพื่อเสนอ ครม. ต่อไป

๔. เหตุผล ความจำเป็น หรือที่มาของการปฏิบัติงาน

จากการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี กรณีค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงาน มหาวิทยาลัย สถาบันอุดมศึกษา มีการดำเนินการที่ต่างกัน ทำให้เกิดการฟ้องคดีกับสถาบันอุดมศึกษา หลายแห่ง โดยในขณะนั้นสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งอยู่ระหว่างรอคำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น บางแห่งอยู่ระหว่างการยื่นอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น บางแห่งอยู่ระหว่างรอคำพิพากษาของ ศาลปกครองสูงสุด ซึ่งศาลแต่ละแห่งได้วินิจฉัยและตีความมติคณะรัฐมนตรีข้างต้นที่แตกต่างกัน จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะทำให้สถาบันอุดมศึกษาและบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา มีความชัดเจน และมีความ เข้าใจที่ตรงกันในการดำเนินการเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย รวมทั้งเพื่อให้การพิจารณาคดีของศาลปกครองชั้นต้น หรือศาลปกครองสูงสุด ในกรณีดังกล่าวมีความสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ มติคณะรัฐมนตรี

๕. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ หรือแนวคิด หรือข้อกฎหมาย ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.๑ หนังสือถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี / หนังสือตอบจากสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี

๕.๒ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๒ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๔๒ และวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๙ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

๕.๓ ความเห็นของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกา ความเห็นสำนักงานผู้ตรวจเงินแผ่นดิน

๕.๔ คำพิพากษาของศาลต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว แต่ละคดี แต่ละแห่ง

๕.๕ พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๕.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการจัดรูปแบบค่าตอบแทนและการจัดระบบเงินเดือนให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย

๖. รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

ผู้ขอประเมินปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) มีหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการให้กับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา แม้ว่า ก.พ.อ. จะมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะในส่วนของบุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเท่านั้น แต่เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้น ก.พ.อ. จึงเข้ามามีบทบาทดูแลให้ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในกลุ่มที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย นอกจากนี้ผู้ขอประเมินเป็นอนุกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาจึงได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๖.๑ ศึกษาวิเคราะห์มติคณะรัฐมนตรี หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกาและหน่วยงานราชการอื่น เกี่ยวกับเรื่องค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

๖.๒ ศึกษาวิเคราะห์คำพิพากษาศาลปกครองชั้นต้น และคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ในแต่ละคดีว่า มีความแตกต่างกันอย่างไร

๖.๓ จัดทำระเบียบวาระการประชุมและนำเสนอคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว

๖.๔ จัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจในเจตนารมณ์ตามมติคณะรัฐมนตรี เรื่องค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้กับสถาบันอุดมศึกษา โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้แทนสำนักงบประมาณ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

๖.๕ จัดประชุมหารือกลุ่มย่อยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงบประมาณ กรมบัญชีกลาง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย ที่ประชุมคณะกรรมการ

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อสร้างความเข้าใจในเจตนารมณ์ตามมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง ค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และเพื่อให้ได้ข้อสรุปร่วมกันในการดำเนินการ นอกจากนี้ ได้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาในกรณีดังกล่าว

๖.๖ จัดทำสรุปผลการประชุมหารือตามข้อ ๖.๔ และ ๖.๕ และจัดทำข้อเสนอแนวทางนำเสนอคณะกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๖.๗ นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาทบทวนมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง ค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความชัดเจน การตีความที่เข้าใจตรงกันทุกฝ่าย ลดปัญหาการฟ้องคดีต่อศาลปกครอง

๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๗.๑ เชิงปริมาณ

๗.๑.๑ ได้ประชุมชี้แจงและมีหนังสือเวียนแจ้งพร้อมทั้งแบบซักซ้อมความเข้าใจให้สถาบันอุดมศึกษาทราบและถือปฏิบัติในการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี กรณีค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

๗.๑.๒ มีหนังสือนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาทบทวนมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง ค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ในบางประเด็นที่ยังมีข้อขัดข้อง

๗.๒ เชิงคุณภาพ

๗.๒.๑ สถาบันอุดมศึกษามีความเข้าใจที่ตรงกันในการดำเนินการเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตามมติคณะรัฐมนตรี

๗.๒.๒ ลดปัญหาความขัดแย้งในสถาบันอุดมศึกษา และลดปัญหาการฟ้องคดีต่อศาลปกครอง

๘. การไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

ค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตามที่สำนักงบประมาณจัดสรรให้ การบริหารจัดการเงินดังกล่าว มีความสำคัญและเป็นการจูงใจในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีจำนวนมากกว่า ๑๕๐,๐๐๐ คน เพื่อลดผลกระทบการขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษา

ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนนักศึกษา นอกจากนี้เป็นการพัฒนาระบบพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความเข้มแข็ง

๙. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษามีบุคลากรหลากหลายประเภท ทั้งในมหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยในกำกับที่มีพระราชบัญญัติจัดตั้งแตกต่างกันตามห้วงเวลาของการเปลี่ยนสถานภาพ ทำให้มีความหลากหลายของประเภทบุคลากร เช่น พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา โดยกำหนดให้มีค่าจ้างที่แตกต่างกันตามบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัย

๑๐. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่ทำหน้าที่ตรวจสอบสถาบันอุดมศึกษา ยังไม่เข้าใจบริบทของสถาบันอุดมศึกษาอย่างดีพอ เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเป็นนิติบุคคล มีความเป็นอิสระ มีสภาสถาบันอุดมศึกษากำกับดูแลในการบริหารงานตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา จึงทำให้การตีความมติคณะรัฐมนตรี แตกต่างกัน

๑๑. ข้อเสนอแนะ

สภาสถาบันอุดมศึกษา มีอำนาจตามมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในการกำหนดตำแหน่ง ระบบการจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้ง อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ ตลอดจนการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จึงควรสร้างความเข้าใจให้สภาสถาบันอุดมศึกษา เข้าใจบทบาทและหน้าที่ตามกฎหมาย และสร้างระบบบริหารงานบุคคล ออกระเบียบหลักเกณฑ์ด้วยความเป็นธรรม เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๑๒. การเผยแพร่ผลงาน

หนังสือเวียนแจ้งพร้อมทั้งแบบชักข้อความเข้าใจให้สถาบันอุดมศึกษาทราบและถือปฏิบัติในการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี กรณีค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตามหนังสือที่ อว ๐๒๒๗.๓/ว ๑๐๐๙ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

หมายเหตุ : ๑) กรณีผลงานเป็นงานวิจัย หัวข้อการนำเสนอให้เป็นไปตามรูปแบบของงานวิจัย

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

แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (ระดับทรงคุณวุฒิ)

๑. เรื่อง การสร้างกลไกขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อตอบสนองต่อโจทย์ความต้องการของประเทศ

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ กำหนดให้การจัดการอุดมศึกษาต้องเป็นไปเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญตามสาขาวิชาการหรือวิชาชีพที่ตนถนัด สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประเทศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกได้ และมาตรา ๓๕ กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และอุตสาหกรรม เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติงานจริงและเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะอื่นให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และสอดคล้องกับปรัชญาอุดมศึกษาไทยและระบบอุดมศึกษาใหม่ด้านการสร้างบัณฑิตและพัฒนากำลังคน ที่กำหนดไว้ว่า “การอุดมศึกษาไทย มุ่งเน้นสร้างบัณฑิตและพัฒนากำลังคนในทุกช่วงวัย (Lifelong Learning) ให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็น และรองรับสังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน (Disruption) ทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้เป็นอย่างดี เพื่อให้การผลิตและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับความต้องการของประเทศและเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงจำเป็นต้องมีกลไกขับเคลื่อนและระบบนิเวศ (Eco-system) ในการส่งเสริมสนับสนุน ผลักดัน ให้การจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอื้อต่อการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะที่ตอบสนองความต้องการของภาคการผลิต บริการ รัฐ ชุมชนและสังคม และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกได้ รวมทั้งสนับสนุนการขับเคลื่อนกำลังคนเพื่อพัฒนาประเทศเพื่อให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว (Developed Country) ภายใน ๑๐ ปี ตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ศาสตราจารย์พิเศษ เอนก เหล่าธรรมทัศน์)

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

บทวิเคราะห์

การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ส่งผลต่อรูปแบบและกระบวนการทำงานของหน่วยงานผู้ใช้บัณฑิตอย่างกว้างขวาง การผลิตและพัฒนากำลังคนจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะความรู้ใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่การใช้เทคโนโลยีแบบบูรณาการศาสตร์ขั้นสูงขึ้น รวมถึงสามารถตอบสนองรองรับการทำงานในกลุ่มอาชีพใหม่ของยุคใหม่ตามความต้องการของภาคผู้ใช้กำลังคนและตลาดแรงงาน ทั้งนี้ การผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีความรู้และทักษะตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต นับว่าเป็นสิ่งท้าทายสำหรับสถาบันอุดมศึกษา โดยที่

26

ผ่านมาภาคผู้ใช้งานกำลังคนและตลาดแรงงานได้สะท้อนถึงคุณภาพของบัณฑิตในด้านทักษะการทำงาน ทั้งทักษะความสามารถทางวิชาชีพ (Hard Skills) และทักษะความสามารถทางสังคม (Soft Skills) โดยเฉพาะทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ ได้แก่ ทักษะในการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Communication) ทักษะในการทำงานกับผู้อื่น (Collaboration) ทักษะในการคิดวิเคราะห์และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking) และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ที่ไม่ตรงกับความต้องการ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จึงได้ร่วมกับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดำเนินการจัดทำและวิเคราะห์ Skill Mapping โดยนำร่องใน ๓ สายงาน ได้แก่ สายงานเกษตร (Smart Farmers) สายงาน Smart SME (เน้นทักษะด้าน Digital Marketing) และสายงานด้านการท่องเที่ยวรูปแบบใหม่ (Tourism) โดยจะเป็นการจัดทำ Skill mapping ด้านอุปสงค์ (Demand Side) ซึ่งจะสำรวจข้อมูลทักษะอาชีพ ความต้องการกำลังคนของภาคอุตสาหกรรมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นฐานข้อมูลในการจัดหางานที่มีสมาชิกทั่วโลก เช่น LinkedIn Upworks และ JobsDB และสำรวจข้อมูลจากองค์กรภาครัฐและเอกชนภายในประเทศโดยใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมโยงกับทักษะอาชีพและความต้องการ เพื่อแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะที่ภาคเอกชนต้องการ ซึ่งการทำ Skill mapping ในหลาย ๆ สาขาวิชาชีพ จะทำให้เห็น value chain ทั้งระบบของความต้องการทักษะและสมรรถนะในการทำงาน และนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรการผลิตบัณฑิต (Degree) และการพัฒนากำลังคนหลักสูตร Non-degree (reskill/upskill/newskill) เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ

แนวความคิด

เมื่อได้ Skill Mapping ซึ่งนำร่องใน ๓ สายงานดังกล่าวข้างต้นตามที่สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังได้วิเคราะห์มานั้น เพื่อให้เกิดการขยายผลและให้เกิดผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ในการผลิตและพัฒนาากำลังคนอย่างเป็นรูปธรรม และขับเคลื่อนงานที่กำลังดำเนินการอยู่เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง ดังนั้น การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล Skill Mapping ควรหาวิธีการให้มีการนำเอาไปใช้จริงในวงกว้างทั้งในผู้เรียนและผู้ว่าจ้าง ทั้งการจ้างงาน การรับสมัคร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้กลยุทธ์ Platform หรือเครื่องมืออื่นเพื่อปรับเปลี่ยนและกำกับการผลิตกำลังคนในสถาบันอุดมศึกษา ควรมีการเชื่อมโยงกับผู้ใช้นิต เพื่อสอบถาม (Validation) และนำข้อมูลผลตอบรับ (feedback) จากการใช้ Skill Mapping ไปใช้วิเคราะห์ต่อไป ผู้ขอประเมินในฐานะอนุกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการด้านการสร้างและพัฒนาบัณฑิต จึงได้ร่วมจัดทำร่างแผนการขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนาากำลังคนให้สอดคล้องกับปรัชญาการอุดมศึกษาไทยและระบบอุดมศึกษาใหม่ ด้านการสร้างบัณฑิตและพัฒนาากำลังคน ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ และเป็นไปตามจุดหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ โดยยึดโยงกับนโยบายปฏิรูปการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ศาสตราจารย์พิเศษ เอนก เหล่าธรรมทัศน์) รวมทั้งเชื่อมโยงกับโครงการต่าง ๆ ที่สำนักงาน

ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ กำลังดำเนินการอยู่ เช่น โครงการพัฒนาทักษะกำลังคนของประเทศ Reskill/Upskill โครงการผลิตบัณฑิตพันธุ์ใหม่ เพื่อให้การผลิตและพัฒนาากำลังคนสอดคล้องกับภาค ผู้ใช้บัณฑิต เสนอต่อบริษัทผู้ประกอบการด้านการสร้างและพัฒนาบัณฑิต เพื่อให้ข้อเสนอแนะ โดยสามารถ อธิบายตามแผนภาพ ดังนี้

แผนการขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนากำลังคนตามปรัชญาการอุดมศึกษาไทย ปี พ.ศ. 2565-2566



ข้อเสนอ

กระบวนการวิเคราะห์จนได้ทักษะที่จำเป็นในสาขาอาชีพที่น่าร่องใน ๓ สาขา จะมีเครื่องมือกลไก สอดทานอย่างไรว่า เป็นทักษะ (Skill) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ Skill ไใด ที่จะรองรับการทำงานยุคใหม่ และต้องมีวิธีการ กลไก หรือทำอย่างไร เพื่อให้กำลังคนได้ Skill เหล่านั้นไปปฏิบัติงานได้จริง รวมถึงจะต้องขยายผลการจัดทำและวิเคราะห์ Skill Mapping ในสาขาอื่น ๆ ต่อไปอย่างไร

เพื่อสร้างกลไกในการขับเคลื่อน และมีเครื่องมือสนับสนุนการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อตอบโจทยความต้องการของประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และแผนการขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนากำลังคนตามปรัชญาการอุดมศึกษาไทย ผู้ขอประเมินจึงมีข้อเสนอ ดังนี้

- ๑) จัดทำแผนผังทักษะ (Skill Mapping) มีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

- ๑.๑) รวบรวมความต้องการทักษะของอาชีพ และทักษะที่ผู้ใช้บัณฑิต ต้องการในแต่ละอาชีพ และจัดทำแผนผังทักษะ

- ๑.๒) จัดทำประกาศ อว. ทักษะที่จำเป็นสำหรับสาขาอาชีพตามความต้องการของ

ประเทศ เพื่อที่จะเป็นแนวทางให้กับสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาในการสร้าง/ปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัย เท้าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ต้องการทักษะใหม่ ๆ

๒) การใช้หลักสูตรฐานทักษะ (Skill-Based Curriculum Deployment) มีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

๒.๑) ปรับเปลี่ยนเป็นหลักสูตรฐานทักษะ เพื่อเชื่อมโยงวิชาที่ทำการเรียนการสอนในหลักสูตรในสถาบันอุดมศึกษา กับทักษะที่ผู้ใช้บัณฑิตต้องการ (Skill Mapping Platform) จะทำให้รายละเอียดของวิชาที่นักศึกษาได้เรียนรู้นั้น ตอบโจทย์ทักษะแห่งอนาคต

๒.๒) นำร่องการใช้หลักสูตรฐานทักษะร่วมกับสถาบันอุดมศึกษา โดยเลือกภูมิภาคละ ๑ สถาบัน เพื่อนำร่อง ก่อนที่จะขยายผลไปยังสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

๓) การพัฒนาใบแสดงผลการศึกษานบนหลักสูตรฐานทักษะ (Skill Transcript Creation) มีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

๓.๑) ศึกษาและออกแบบใบแสดงผลการศึกษานบนหลักสูตรฐานทักษะ

๓.๒) กำหนดและระบุทักษะในเนื้อหาของใบแสดงผลการศึกษา

๓.๓) มีระบบธนาคารหน่วยกิตให้ออนและสะสมหน่วยกิตรวมทั้งเทียบโอนประสบการณ์ทำงาน

๔) การสอบทานทักษะของบัณฑิต (Skill Verification) มีแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

๔.๑) การทดสอบทักษะของบัณฑิตและกำลังคนโดยผู้ใช้บัณฑิตและกำลังคน

๔.๒) ผู้ใช้บัณฑิตและกำลังคน สะท้อนผลให้กับสถาบันอุดมศึกษา เป็นการปรับเปลี่ยนวิธีการประเมิน (Assessment) ทักษะของผู้เรียน โดยเป็นความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา ภาคผู้ใช้บัณฑิตและกำลังคนภาคอุตสาหกรรม รวมถึงสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อที่จะสอบทานทักษะของบัณฑิต จะทำให้ผู้ใช้บัณฑิตได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ให้กับสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้นักศึกษาต่อไป ส่วนสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพจะสนับสนุนข้อมูลในกระบวนการประเมินของภาครัฐ

ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

๑) สถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นฝ่ายผลิตกำลังคน (Supply Side) บางแห่งยังมีการปรับตัวช้าในเรื่องการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตและรองรับการเปลี่ยนแปลง

๒) ภาคผู้ใช้บัณฑิตและกำลังคน โดยเฉพาะสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หอการค้าและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย (Demand Side) ต้องเข้าใจและบอกถึงความต้องการทักษะอาชีพในปัจจุบันและอนาคตได้

๓) การผลิตและพัฒนากำลังคนระดับอุดมศึกษาต้องใช้ระยะเวลาหลายปี และกลุ่มเป้าหมายในการขับเคลื่อนเป็นผู้เรียนในสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งมีปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ

ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนดังกล่าว ว่าสามารถทำให้บัณฑิตและกำลังคน มีทักษะตรงกับความต้องการของภาคผู้ใช้บัณฑิตและกำลังคน ได้อย่างแม่นยำ เทียบตรง และน่าเชื่อถือนั้น ต้องใช้ระยะเวลาและทรัพยากรเป็นจำนวนมากในการดำเนินการติดตาม

แนวทางแก้ไข

๑) สร้างความเข้าใจกับสถาบันอุดมศึกษา และสร้างกลไก เครื่องมือ platform โดยสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาฯ ช่วยอำนวยความสะดวก (facilitate) เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษา นำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร สร้างบัณฑิตให้มีทักษะตรงกับความต้องการของภาคผู้ใช้บัณฑิตและกำลังคน

๒) ภาคผู้ใช้บัณฑิตและกำลังคน โดยเฉพาะสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หอการค้า และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย (Demand Side) ต้องบอกความต้องการทักษะอาชีพในปัจจุบันและอนาคตได้ และให้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ skill gap เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษา (Supply Side) พัฒนาหลักสูตร และผลิตบัณฑิตได้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

๓) ความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้ง Demand Side, Supply Side, ภาครัฐ เช่น กระทรวงแรงงาน ในการเข้าถึงข้อมูลและเชื่อมโยงข้อมูลเข้ากับ website ไทยมีงานทำ.com รวมทั้ง ภาคประชาสังคม เพื่อให้ได้ Skill ที่สามารถปฏิบัติงานได้จริง

๔) เพื่อให้การติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนากำลังคน ว่าสามารถทำให้บัณฑิตและกำลังคนมีทักษะตรงกับความต้องการของภาคผู้ใช้บัณฑิตและกำลังคน ได้อย่างแม่นยำ เทียบตรง และน่าเชื่อถือนั้น อาจต้องพิจารณาจัดทำโครงการหรือจัดจ้างที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงในการประเมินและติดตามผล

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ สามารถนำแนวคิดในการสร้างกลไกขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนากำลังคนไปใช้ในการขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนากำลังคนตามปรัชญาการอุดมศึกษาไทย

๔.๒ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะอื่นให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคผู้ใช้กำลังคนและตลาดแรงงาน ตลอดจนความต้องการของประเทศ

๔.๓ เกิดระบบนิเวศอุดมศึกษาที่สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและพัฒนา กำลังคนให้มีทักษะและสมรรถนะที่ตอบสนองความต้องการของภาคการผลิต บริการ รัฐบาล ชุมชนและสังคม รองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๑ แนวคิดและวิธีการในการสร้างกลไกขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะอื่นให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

๕.๒ เครื่องมือในการออกแบบ หรือพัฒนาหลักสูตร

