

รายงานการประชุมสภาคณาจารย์และข้าราชการ
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๙

วันพุธที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๑๕.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมทองอุไร ชั้น ๔ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ผู้เข้าประชุม

๑. รองศาสตราจารย์ศิวัช	ลาวัลย์ดีกุล	ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ
๒. อาจารย์ศรีบุญญา	วัฒนานนท์	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อนงค์รัตน์	รินแสงปิน	กรรมการ
๔. นางวิมลรัตน์	หน่องาม	กรรมการ
๕. อาจารย์อิสรา	โยริยะ	กรรมการ
๖. นางสาวรุ่งระวี	ปวนปันวงศ์	กรรมการ
๗. นายเชมณัฐ	พัชรภณพิสิษฐ์	กรรมการ
๘. นางสาวเจนจิรา	แก้วมณี	กรรมการและเลขานุการ

ผู้เข้าประชุม (ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)

๑. อาจารย์อภิชาติ	ต๋นนิติศุภวงษ์	กรรมการ
๒. นางสาวธิดารัตน์	ไชยยาสืบ	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิริรัตน์	วาวแวว	กรรมการ

ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการประชุม

๑. นางสาวอนัญญา	อินตะชน	ผู้ช่วยเลขานุการฯ
-----------------	---------	-------------------

ผู้ไม่มาประชุม (ติดราชการหรือติดภารกิจอื่น)

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปกรณ์	สันตกิจ	รองประธาน
๒. อาจารย์เมธาว์ตัน	กาวิลเครือ	กรรมการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

รองศาสตราจารย์ศิวัช ลาวัลย์ดีกุล ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ กล่าวเปิดประชุม และ
ดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ ประธานแจ้งให้ทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม

วาระที่ ๒.๑ รับรองรายงานการประชุมสภาคณาจารย์และข้าราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙

ตามที่ได้มีการประชุมสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมทองอุไร ชั้น ๔ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ผ่านระบบ online และ onsite นั้น ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำรายงานการประชุมฯ จำนวน ๕ หน้า จึงนำเสนอรายงานการประชุมฯ พิจารณาเพื่อรับรองรายงานการประชุมฯ และที่ประชุมร่วมกันพิจารณาแล้วไม่มีการแก้ไข

มติที่ประชุม รับรองรายงานประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ โดยไม่มีการแก้ไข

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

- ถอนวาระ -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อทราบ

- ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ สรุปการประชุมคณาจารย์และข้าราชการตาม พรบ.มหาวิทยาลัยราชภัฏ ข้อ ๔ การเรียกประชุมคณาจารย์และข้าราชการ เพื่อพิจารณากิจการของมหาวิทยาลัย และนำเสนอความเห็นต่อสภามหาวิทยาลัย วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๙

รองศาสตราจารย์ศิวัช ลาวัลย์ดีกุล ประธานคณะกรรมการเสนอให้ที่ประชุมพิจารณากำหนด สรุปการประชุมคณาจารย์และข้าราชการตาม พรบ.มหาวิทยาลัยราชภัฏ ข้อ ๔ การเรียกประชุมคณาจารย์และข้าราชการ เพื่อพิจารณากิจการของมหาวิทยาลัย และนำเสนอความเห็นต่อสภามหาวิทยาลัย วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๙

ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาข้อเสนอแนะนำเสนอต่อมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

บทสรุปผู้บริหาร

๑. บทนำและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ได้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นออนไลน์และจัดประชุมบุคลากร ณ ห้องประชุมโอพารรัตน์ อาคารโอพาร โรจน์หิรัญ เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความเดือดร้อน ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อเสนอเชิงนโยบายจากบุคลากรทุกภาคส่วน การดำเนินการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญประกอบการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล สวัสดิการ และคุณภาพชีวิตของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน โดยมีรายละเอียดผู้มีส่วนร่วมดังนี้

- ผู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์มีจำนวนทั้งสิ้น ๙๑ คน จำแนกเป็นสายวิชาการจำนวน ๖๐ คน (คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๙) สายสนับสนุนจำนวน ๒๘ คน (คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘) และผู้ดำรงตำแหน่งบริหารจำนวน ๓ คน (คิดเป็นร้อยละ ๓.๓)

- บุคลากรที่ตอบแบบสำรวจมาจากทุกคณะ สำนักงานอธิการบดี และสำนักศิลปะและวัฒนธรรม โดยหน่วยงานที่มีสัดส่วนผู้ตอบมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ คณะครุศาสตร์ จำนวน ๒๓ คน (ร้อยละ ๒๕.๓) รองลงมาคือ สำนักงานอธิการบดี จำนวน ๑๙ คน (ร้อยละ ๒๐.๙) และคณะวิทยาการจัดการ จำนวน ๑๘ คน (ร้อยละ ๑๙.๘)
- สถานะการจ้างงานส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๒ พนักงานราชการร้อยละ ๕.๕ และข้าราชการร้อยละ ๓.๓
- ผู้เข้าร่วมประชุมประชาคมนอกเหนือจากแบบสำรวจออนไลน์แล้ว ยังมีบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเข้าร่วมประชุมร่วมแสดงความคิดเห็นและประชาพิจารณ์ ณ ห้องประชุมโอฬารรัตน์ อาคารโอฬาร โรจน์หิรัญ อีกจำนวน ๑๒๙ คน

๒. สรุปประเด็นสำคัญและข้อเสนอเชิงนโยบาย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มหาวิทยาลัยราชภัฏมามีพันธกิจสำคัญในการจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และพัฒนาท้องถิ่น โดยการขับเคลื่อนพันธกิจดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรทุกกลุ่มของมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางว่าด้วยสภาคณาจารย์และข้าราชการ สภาคณาจารย์และข้าราชการมีบทบาทในการสะท้อนความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ และเสนอแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและการพัฒนามหาวิทยาลัย

สภาคณาจารย์และข้าราชการจึงได้ดำเนินการรวบรวมความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อสังเคราะห์เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเชิงนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยมุ่งหวังให้ข้อเสนอครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ภาระงาน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในสายงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างเหมาะสมและยั่งยืน

ประเด็นที่ ๑ ภาระงานและระบบบริหารจัดการ

สภาพปัญหาปัจจุบัน บุคลากรสะท้อนว่า ภาระงานในปัจจุบันมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นและมีความซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะภาระงานด้านเอกสาร การประกันคุณภาพ การรายงานผล การประสานงาน และภารกิจเพิ่มเติมที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากงานหลัก ซึ่งส่งผลต่อเวลาที่ใช้ในการพัฒนางาน พัฒนาตนเอง และการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ

สำหรับสายวิชาการ ประเด็นที่สะท้อนเด่นชัด ได้แก่ ภาระงานสอนที่ยังไม่สอดคล้องกับภารกิจจริง งานนิเทศนักศึกษา งานให้คำปรึกษา งานควบคุมวิทยานิพนธ์หรือการค้นคว้าอิสระ งานวิจัยที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินงานและการตีพิมพ์ รวมถึงงานบริการวิชาการเชิงพื้นที่ที่มีรายละเอียดและกิจกรรมย่อยจำนวนมาก

สำหรับสายสนับสนุน บุคลากรสะท้อนว่าลักษณะงานมีความหลากหลายมาก ทั้งงานธุรการ งานบริการ งานประสานงาน งานวิชาการ งานเฉพาะด้าน และงานสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย จึงไม่ควรกำหนดกรอบภาระงานหรือระบบประเมินแบบเดียวกันทั้งหมด เพราะอาจไม่สะท้อนภาระงานจริงของแต่ละตำแหน่งและแต่ละหน่วยงาน

ข้อเสนอเชิงนโยบาย ขอให้มหาวิทยาลัยพิจารณาทบทวนระบบภาระงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยคำนึงถึงลักษณะงานจริง ความซับซ้อนของภารกิจ และบริบทของแต่ละคณะ สำนัก หรือหน่วยงาน

๑. ปรับระบบประเมินภาระงานให้ให้ความสำคัญกับคุณภาพ ผลลัพธ์ และผลสัมฤทธิ์ของงาน มากกว่าการนับจำนวนกิจกรรมหรือเอกสารเพียงอย่างเดียว
๒. ลดความซ้ำซ้อนของเอกสาร ระบบรายงาน และขั้นตอนการอนุมัติที่ไม่จำเป็น เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้เวลาไปกับงานหลักและการพัฒนางานได้มากขึ้น
๓. พัฒนาระบบดิจิทัลหรือระบบฐานข้อมูลกลางที่ช่วยลดการกรอกข้อมูลซ้ำซ้อน และเชื่อมโยงข้อมูลด้านภาระงาน ผลงาน การประเมิน และการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ
๔. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือดิจิทัล รวมถึง AI อย่างเหมาะสม เพื่อช่วยลดภาระงานประจำ งานเอกสาร และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยควรมีการอบรมและสนับสนุนการใช้งานอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นที่ ๒ ระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในอาชีพ

สภาพปัญหาปัจจุบัน บุคลากรจำนวนมากสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาสวัสดิการให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยเฉพาะสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล กองทุนสวัสดิการ กองทุนหลังเกษียณ ประกันอุบัติเหตุ เงินช่วยเหลือฉุกเฉิน สวัสดิการครอบครัว และงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ

ประเด็นที่สะท้อนอย่างต่อเนื่องคือ ความแตกต่างของสิทธิ สวัสดิการ และความมั่นคงระหว่างสถานะการจ้าง โดยเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีภาระงานและความรับผิดชอบใกล้เคียงกับบุคลากรกลุ่มอื่น แต่ยังมีข้อจำกัดด้านสิทธิประโยชน์และหลักประกันระยะยาว โดยเฉพาะในช่วงหลังเกษียณอายุ

นอกจากนี้ บุคลากรยังสะท้อนว่าค่าตอบแทนและการปรับขึ้นเงินเดือนควรมีความสัมพันธ์กับภาระงาน ความรับผิดชอบ ความเชี่ยวชาญ และค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นธรรม และส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

๑. ขอให้มหาวิทยาลัยพิจารณาทบทวนระบบสวัสดิการของบุคลากรให้ครอบคลุมมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับค่ารักษาพยาบาล กองทุนหลังเกษียณ ประกันอุบัติเหตุ เงินช่วยเหลือฉุกเฉิน และสวัสดิการครอบครัว
๒. พิจารณาแนวทางลดความเหลื่อมล้ำด้านสิทธิและสวัสดิการระหว่างกลุ่มบุคลากร ภายใต้กรอบอำนาจและข้อจำกัดของมหาวิทยาลัย
๓. ส่งเสริมระบบกองทุนหรือกลไกสนับสนุนระยะยาวสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างหลักประกันด้านความมั่นคงหลังเกษียณ

๔. พิจารณาทบทวนค่าตอบแทน เงินรายได้ หรือค่าตอบแทนเฉพาะตำแหน่งให้มีความเหมาะสมกับภาระงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะงานจริง โดยเฉพาะกลุ่มที่มีภาระงานเฉพาะทางหรือมีความรับผิดชอบสูง
๕. สื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการ กองทุน และเงื่อนไขต่าง ๆ ให้บุคลากรรับทราบอย่างชัดเจน โปร่งใส และต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและลดความกังวลของบุคลากร

ประเด็นที่ ๓ คุณภาพชีวิต สุขภาพจิต และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพปัญหาปัจจุบัน ผลการรับฟังความคิดเห็นสะท้อนว่า ภาระงานที่สูง ความกดดันจากการประเมิน ความไม่มั่นคงในอาชีพ และข้อจำกัดด้านสวัสดิการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและสุขภาพจิตของบุคลากรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

บุคลากรบางส่วนสะท้อนถึงความเครียดจากภาระงานที่มาก งานเร่งด่วน งานเอกสารซ้ำซ้อน และความคาดหวังที่เพิ่มขึ้น ขณะที่ทรัพยากรสนับสนุนยังมีข้อจำกัด นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ไม่ใช่เฉพาะในลักษณะกิจกรรมเป็นครั้งคราว

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

๑. ขอให้มหาวิทยาลัยยกระดับประเด็นสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตของบุคลากรเป็นวาระสำคัญในการบริหารงานบุคคล
๒. จัดให้มีระบบดูแลสุขภาพจิตเชิงรุก เช่น ช่องทางให้คำปรึกษาอย่างเป็นความลับ การอบรมจัดการความเครียด และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพะในการทำงาน
๓. ส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยลดภาระงานที่ไม่จำเป็น ลดงานซ้ำซ้อน และจัดระบบการทำงานที่คำนึงถึงเวลาพักผ่อนและคุณภาพชีวิตของบุคลากร
๔. พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงพิจารณาสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมการสื่อสารสองทางระหว่างผู้บริหาร หน่วยงาน และบุคลากร เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ลดความกังวล และเพิ่มความรู้สึกมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

ประเด็นที่ ๔ ความก้าวหน้าในสายงานและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

สภาพปัญหาปัจจุบันของสายวิชาการ บุคลากรสายวิชาการสะท้อนว่า การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการยังมิอุปสรรคสำคัญ ได้แก่ ภาระงานสอนและงานอื่นที่สูง เวลาในการทำวิจัยหรือผลงานทางวิชาการไม่เพียงพอ งบประมาณสนับสนุนจำกัด และการขาดระบบพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาอย่างต่อเนื่อง

ขณะเดียวกัน เกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบันมีช่องทางที่หลากหลายมากขึ้น เช่น ผลงานรับใช้ท้องถิ่นและสังคม ผลงานด้านการสอน ผลงานนวัตกรรม และผลงานสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ หากมหาวิทยาลัยมีระบบสนับสนุนที่ชัดเจน จะช่วยเพิ่มโอกาสให้บุคลากรพัฒนาผลงานและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้มากขึ้น

สภาพปัญหาปัจจุบันของสายสนับสนุน บุคลากรสายสนับสนุนสะท้อนว่า การขอกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือชำนาญการพิเศษยังมีความซับซ้อน ใช้เวลานาน และต้องจัดทำเอกสารจำนวนมาก ขณะที่ยังต้องรับผิดชอบงานประจำควบคู่กันไป ทำให้เกิดภาระงานซ้อนและลดโอกาสในการพัฒนาผลงาน

นอกจากนี้ เกณฑ์บางส่วนยังไม่สอดคล้องกับลักษณะงานจริงของสายสนับสนุน ซึ่งมีลักษณะเด่นคือ การพัฒนาระบบงาน การบริการ การประสานงาน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และการสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

๑. จัดตั้งระบบพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาสำหรับบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อให้คำแนะนำในการจัดทำผลงาน การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้า และการเตรียมเอกสารอย่างเป็นระบบ
๒. จัดตั้ง “คลินิกผลงานทางวิชาการ” “คลินิกวิจัย” และ “คลินิกชำนาญการ” เป็นกลไกสนับสนุนถาวรของมหาวิทยาลัย
๓. สนับสนุนแนวคิด Routine to Improvement หรือการพัฒนางานประจำสู่งานพัฒนาองค์กร โดยเปิดโอกาสให้ผลงานจากการพัฒนาระบบงาน งานบริการ หรือนวัตกรรมจากงานประจำสามารถนำมาใช้ประกอบการประเมินความก้าวหน้าในสายงานของสายสนับสนุนได้
๔. พิจารณาจัดสรรเวลา ปรับภาระงาน หรือจัดมาตรการสนับสนุนเฉพาะช่วงสำหรับบุคลากรที่อยู่ระหว่างจัดทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๕. เพิ่มงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เช่น ค่าลงทะเบียนอบรม ค่าตีพิมพ์ ค่าฐานข้อมูล ค่าหลักสูตรออนไลน์ หรือแพลตฟอร์มพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน
๖. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายสายงานหรือรายกลุ่ม เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพสอดคล้องกับภารกิจจริงและเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละกลุ่มบุคลากร

๓. ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการ

เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจ ความมั่นคง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สภาคณาจารย์และข้าราชการขอเสนอแนวทางเชิงยุทธศาสตร์ต่อมหาวิทยาลัย ดังนี้

๑. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลบนฐานข้อมูลและการมีส่วนร่วม มหาวิทยาลัยควรใช้ข้อมูลจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจริงเป็นฐานในการทบทวนระเบียบ ประกาศ เกณฑ์ภาระงาน ระบบประเมิน และแนวทางการบริหารงานบุคคล โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกกลุ่มมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม เพื่อให้แนวทางที่กำหนดขึ้นมีความเป็นธรรม ใช้ได้จริง และได้รับการยอมรับร่วมกัน

๒. ลงทุนในระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีเพื่อลดภาระงาน มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการลงทุนในระบบดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศ และเครื่องมือ AI ที่เหมาะสม เพื่อช่วยลดภาระงานเอกสาร ลดการทำงานซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยควรดำเนินการควบคู่กับการอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากร

๓. สร้างระบบสนับสนุนความก้าวหน้าเชิงรุก มหาวิทยาลัยควรเปลี่ยนจากการให้บุคลากรดำเนินการด้านความก้าวหน้าในสายงานด้วยตนเองเป็นหลัก ไปสู่การมีระบบสนับสนุนเชิงรุก เช่น ระบบพี่

เลี้ยง คลินิกผลงาน การจัดสรรเวลา การสนับสนุนงบประมาณ และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยเพิ่มจำนวนบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งวิชาชีพที่สูงขึ้น

๔. ยกระดับสวัสดิการและคุณภาพชีวิตเป็นกลไกธำรงรักษาบุคลากร สวัสดิการ คุณภาพชีวิต และความมั่นคงในอาชีพควรถูกมองเป็นกลไกสำคัญในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ไม่ใช่เพียงค่าใช้จ่ายขององค์กร การพัฒนาสวัสดิการที่เหมาะสมจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพในการทำงานระยะยาว

๕. สร้างระบบสื่อสารและติดตามผลข้อเสนออย่างต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยควรมีช่องทางรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีระบบติดตามและรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินการตามข้อเสนอ เพื่อให้บุคลากรเห็นว่าข้อมูลและความคิดเห็นของตนได้รับการรับฟังและนำไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง

๔. สรุป ผลการสำรวจความคิดเห็นสะท้อนว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางมีความตั้งใจและพร้อมมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย แต่ยังมีประเด็นเชิงระบบที่ควรได้รับการทบทวนและพัฒนา ได้แก่ ภาระงานที่ควรสอดคล้องกับงานจริง ระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ควรสร้างความมั่นคง ความก้าวหน้าในสายงานที่ควรมีระบบสนับสนุน และคุณภาพชีวิตที่ควรได้รับการดูแลอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอเหล่านี้จึงมิใช่การเรียกร้องในเชิงเผชิญหน้า หากแต่เป็นข้อมูลสะท้อนจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจริง ที่มุ่งหวังให้มหาวิทยาลัยสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และยั่งยืน

สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้อเสนอสรุปและข้อเสนอเชิงนโยบายฉบับนี้ จะเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล สวัสดิการ ความก้าวหน้าในสายงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ เป็นธรรม และเป็นพื้นที่การทำงานที่บุคลากรทุกกลุ่มมีความภาคภูมิใจร่วมกัน

มติที่ประชุม เห็นชอบข้อเสนอแนะนำเสนอต่อมหาวิทยาลัยและมอบประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการนำเสนอต่อมหาวิทยาลัยในลำดับต่อไป

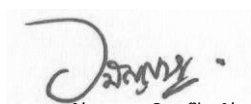
ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

๖.๑ กำหนดการประชุมสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

รองศาสตราจารย์ศิวัช ลาวัลย์ดีกุล ประธานที่ประชุมแจ้งที่ประชุมทราบกำหนดประชุมสภาคณาจารย์และข้าราชการ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ ในวันพุธ ที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมทองอุไร ชั้น ๔ สำนักงานอธิการบดี ในรูปแบบ online และ onsite โดยจะมีหนังสือแจ้งกำหนดการประชุมให้คณะกรรมการทราบ ต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ

ปิดการประชุม เวลา ๑๖.๓๐ น.



(นางสาวอนัญญา อินตะชัย)

ผู้ช่วยเลขานุการสภาคณาจารย์และข้าราชการ
ผู้บันทึก/พิมพ์รายงานการประชุม



(นางสาวเจนจิรา แก้วมณี)

กรรมการและเลขานุการสภาคณาจารย์และข้าราชการ
ผู้กลั่นกรองรายงานการประชุม



(รองศาสตราจารย์ศิวะ ลาวัลย์วดีกุล)

ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม