

โครงการจ้างผู้ทรงคุณวุฒิสายวิชาการ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (ครั้งที่ 3)

การจ้างพนักงาน 60 ยั่งยืน

(การจ้างตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ
ให้บุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย)

1. หลักการและเหตุผล

ตามที่ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการโครงการจ้างผู้ทรงคุณวุฒิสายวิชาการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนซึ่งเป็นการจ้างตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการให้บุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2566 โดยมีระยะเวลาโครงการ 2 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568 เป็นต้นมา เพื่อตอบโจทยวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และส่วนงาน

ดังนั้น คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 5/2568 เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2568 ได้พิจารณาการดำเนินงานของโครงการที่ผ่านมาแล้ว เพื่อให้การดำเนินงานโครงการเป็นไปอย่างต่อเนื่องตอบโจทยวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน ประกอบกับคณะอนุกรรมการกลั่นกรองการเสนอขอจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตามโครงการจ้างผู้ทรงคุณวุฒิสายวิชาการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2568 ได้เสนอหลักเกณฑ์การจ้างพนักงานในโครงการดังกล่าวใหม่ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น คณะกรรมการฯ จึงมีมติอนุมัติ “โครงการจ้างผู้ทรงคุณวุฒิสายวิชาการ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (ครั้งที่ 3)” ระยะเวลาโครงการ 2 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2570 ภายใต้การจ้างตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการให้บุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2566

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานโครงการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ตอบโจทยวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และส่วนงาน
2. เพื่อคงไว้ (Retention) ผู้ทรงคุณวุฒิสายวิชาการที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ/ศาสตร์สาขาวิชา ปฏิบัติงานในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. เพื่อให้ส่วนงานสามารถบรรลุเป้าหมายงานยุทธศาสตร์ พันธกิจ และงานอื่น ๆ ที่วางไว้ทั้งในระดับส่วนงานและระดับมหาวิทยาลัย และมุ่งไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน
4. เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยของประเทศไทย โดยเปิดช่องทางให้คนเกษียณได้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับคนรุ่นถัดไป เพื่อพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

3. ระยะเวลาโครงการ

โครงการดังกล่าวเป็นการจ้างงานอยู่ภายใต้ระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้บุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2566

มีระยะเวลาโครงการ 2 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2570

4. หลักเกณฑ์

หลักเกณฑ์ให้เป็นไปตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้บุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และมีหลักเกณฑ์อื่นเพิ่มเติมดังนี้

➤ คุณสมบัติของผู้สมัคร (เกณฑ์ขาเข้า ใหม่)

1. **ต้องเป็นผู้ที่มีผลงานวิจัยหรือผลงานตีพิมพ์**อยู่ในระดับ Q1/Q2 ขึ้นไป และเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ เช่น ตีพิมพ์ในวารสารที่มีดัชนีผลกระทบสูง และมี h-index ตามที่กำหนดไว้ (สายวิทยาศาสตร์ ไม่น้อยกว่า 20, สายสังคม ไม่น้อยกว่า 6)
2. **หรือ** เป็นหัวหน้าโครงการที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอก เช่น มีโครงการ / ทุนวิจัยที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ หรือระหว่างการยื่นข้อเสนอโครงการที่มีทุนวิจัยไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาท เป็นต้น
3. **ต้องเป็นบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ และมีอายุไม่เกิน 75 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่** ในกรณีการว่าจ้างผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญโดดเด่นเป็นพิเศษ (ส่วนงานจะต้องชี้แจงรายละเอียดความรู้ความเชี่ยวชาญโดดเด่นเป็นพิเศษของบุคคลที่จะว่าจ้าง)
4. **เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในทางวิชาการจากภายนอก** (ส่วนงานแสดงเอกสารหลักฐาน) และส่วนงานให้ความสำคัญ (Recognition) กับพนักงานมหาวิทยาลัย
5. บุคคลที่จะได้รับการจ้างจะต้อง**ผ่านการตรวจสอบสุขภาพร่างกายและจิตใจและได้รับใบรับรองของแพทย์**ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมจากสถานพยาบาลที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด เพื่อแสดงว่าบุคคลดังกล่าวสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่
 - **การตรวจสอบสุขภาพ** : ศูนย์บริการสุขภาพแห่งจุฬาฯ
 - **การตรวจสอบสุขภาพจิต** : ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาฯ หรือ ศูนย์บริการสุขภาพแห่งจุฬาฯ

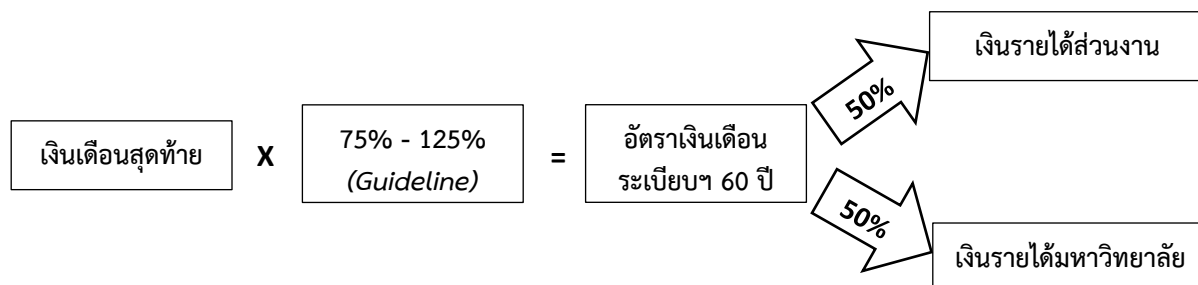
➤ การจ้าง

6. **การจ้างให้เป็นไปตามความต้องการของส่วนงาน/มหาวิทยาลัย** และเพื่อประโยชน์ของส่วนงาน/มหาวิทยาลัย มิใช่ความต้องการของบุคคล
7. **บรรจุจ้างในตำแหน่งสายวิชาการ** กลุ่มคณาจารย์ประจำ กลุ่มนักวิจัย กลุ่มอาจารย์สาธิต และกลุ่มอาจารย์สอนภาษาต่างประเทศก็ได้

8. ปฏิบัติงานเต็มเวลาหรือบางเวลาก็ได้ตามความจำเป็น โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนงานและมหาวิทยาลัย
9. มีระยะเวลาการจ้าง **คราวละไม่เกิน 12 เดือน** โดยไม่ต้องมีการทดลองปฏิบัติงาน
10. ไม่นับเป็นกรอบอัตรากำลังประจำของส่วนงาน
11. การจ้างในสัญญาฉบับต่อไป ต้องส่งมอบผลผลิตของปีที่ผ่านมาประกอบการพิจารณา

➤ อัตราค่าตอบแทน

12. อัตราเงินเดือนต้องไม่เกินอัตราค่าจ้างของพนักงาน Competitive Track โดยอาจนำอัตราเงินเดือนสุดท้ายที่บุคลากรเกษียณอายุ x ช่วง 75%-125% (Guideline-กรณีปฏิบัติงานแบบเต็มเวลา) ซึ่งอัตราเงินเดือนมาจาก 2 ส่วนรวมกัน
 - ส่วนที่ 1 : เป็นไปตามที่ส่วนงานพิจารณากำหนด โดยใช้เงินรายได้ของส่วนงาน
 - ส่วนที่ 2 : มหาวิทยาลัยจ่ายสมทบในอัตราเดียวกับส่วนงาน โดยใช้งบกองทุนพัฒนาบุคลากร ชดเชย Competitive Track



13. มหาวิทยาลัย อาจจะพิจารณาทบทวนอัตราเงินเดือนได้ตามความเหมาะสม (ผลผลิต VS ค่าตอบแทน)
14. ไม่มีการปรับขึ้นเงินเดือน ในระหว่างสัญญาปฏิบัติงาน
15. ไม่มีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ เงิน พ.ต.ส. และเงินอื่น ๆ
16. อัตราค่าชดเชยเป็นไปตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการให้บุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งงบประมาณที่ใช้มาจาก 2 ส่วน

➤ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

17. สวัสดิการให้เป็นไปตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้บุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
18. การลาให้เป็นไปตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้บุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
19. พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นได้

➤ ผลผลิตที่คาดหวัง

20. Contribute ผลงานวิจัย นวัตกรรม การบริการวิชาการ และอื่น ๆ

21. สร้างความมีชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย

22. ผลผลิตของพนักงานที่จะต้องส่งมอบให้กับมหาวิทยาลัยและส่วนงาน (ปรับใหม่)

ผลผลิตที่ 1 : เพิ่มผลงานตีพิมพ์วิจัย ผลงานวิชาการ คุณภาพสูง

■ สายวิทยาศาสตร์

- ระดับ Q2 ขึ้นไป ในฐานะ First Author / Corresponding Author อย่างน้อย 1 เรื่อง

■ สายสังคมศาสตร์

- งานตีพิมพ์ ในฐานะระดับ Scopus ในฐานะ First Author / Corresponding Author อย่างน้อย 1 เรื่อง

ผลผลิตที่ 2 : ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่สร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม

- เป็นโครงการที่มีทุนวิจัยไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาท เว้นแต่ ในกรณีเป็นโครงการที่ได้รับทุนวิจัยที่สร้างผลประโยชน์และสร้างผลกระทบ (impact) ที่ต่อมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก

ผลผลิตที่ 3 : การพัฒนาการเรียนรู้สู่ชุมชนและสังคมเพื่อความยั่งยืน (มุ่งเน้นการเรียนรู้ – Life Long Learning)

ผลผลิตที่ 4 : การพัฒนานิสิต บุคลากร ภายในให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในระดับสากล (เช่น การได้เรียนรู้หรือทำงานร่วมกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก (TH + Inter) ประสบความสำเร็จในระดับสากล มีส่วนร่วมในระดับโลกและร่วมแก้ปัญหาโลก หรือการสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติ)

ทั้งนี้ โดยผลผลิตที่ 1-3 มุ่งเน้นการสร้างผลกระทบด้านการเรียนรู้ การสร้างผลลัพธ์ และผลผลิต ด้านงานวิจัยและวิชาการ

23. ส่วนงาน/หน่วยงาน จะต้องจัดส่งรายงานความคืบหน้าและผลผลิตที่เกิดขึ้นของพนักงาน ทุก 6 เดือน (นับตั้งแต่การว่าจ้าง) ให้กับมหาวิทยาลัย

ขั้นตอนการดำเนินการ

➤ วิธีดำเนินการ

1. ภาควิชา/ส่วนงานเสนอเรื่องการจ้างบุคคลโดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารส่วนงาน
2. คณะอนุกรรมการกลั่นกรองการเสนอขอจ้างฯ พิจารณาให้ความเห็น

3. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณา
4. ส่วนงานบรรจุจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้
5. ส่วนงานกำกับติดตามผลผลิต / พนักงานมหาวิทยาลัยส่งมอบผลผลิต

➤ แผนการดำเนินงาน มีดังนี้

รายละเอียด	ปี พ.ศ. 2568 (ยกตัวอย่าง)					
	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.
1. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณานุมัติโครงการฯ	☑					
2. มหาวิทยาลัยประชาสัมพันธ์โครงการฯ ให้ส่วนงานทราบ		☑				
3. ภาควิชา/ส่วนงาน เสนอเรื่องการจ้างบุคคล โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารส่วนงาน (จัดส่งมายังมหาวิทยาลัยภายในวันที่ 1 ของเดือน)			☑			
4. คณะอนุกรรมการกลั่นกรองการเสนอขอจ้างฯ พิจารณาให้ความเห็น (จัดประชุมกลางเดือน)				☑		
5. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณา (ประชุมวันจันทร์ สัปดาห์ที่ 2 ของเดือน / เดือนละ 1 ครั้ง)					☑	
6. ส่วนงานบรรจุจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ (วันที่ 1 ของเดือนถัดไป)						☑
7. ส่วนงานกำกับติดตามผลผลิต / พนักงานมหาวิทยาลัย ส่งมอบผลผลิตให้กับมหาวิทยาลัย (ทุกเดือนที่ 6)						