

โครงการจ้างผู้ทรงคุณวุฒิสายวิชาการ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (ครั้งที่ 2)

(จ้างตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ
ให้บุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย)

1. หลักการและเหตุผล

ตามที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ออกระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้ศาสตราจารย์ที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ซึ่งมีศักยภาพสูงในการวิจัยปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556 เพื่อทำหน้าที่สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ ผลิตคณาจารย์และมหาบัณฑิต รวมทั้งผลิตผลงานทางวิชาการทั้งจำนวนและคุณภาพ โดยมีระยะเวลาการดำเนินการ 5 ปีบัญชี ตั้งแต่ปีบัญชี พ.ศ.2556-2561 ต่อมาเมื่อระเบียบดังกล่าวได้สิ้นสุดลง ณ 1 ตุลาคม 2561 ทำให้สภาพการจ้างของศาสตราจารย์ภายใต้โครงการดังกล่าวได้สิ้นสุดลงไปเช่นเดียวกัน ซึ่งส่วนงานและมหาวิทยาลัยยังมีความประสงค์จะจ้างศาสตราจารย์ท่านเหล่านี้ เพื่อช่วยขับเคลื่อนผลงานวิจัยและถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับอาจารย์รุ่นใหม่ ๆ

การบรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือหลายบุคคลและหลายภาคส่วน ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยตามยุทธศาสตร์หลักทั้ง 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ผู้นำแห่งอนาคต (Future Leaders) 2) วิจัยนวัตกรรมที่มีประโยชน์สูงเพื่อสังคม (Impactful Research and Innovation) 3) การพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน (Sustainability)

วิสัยทัศน์

“ผู้นำการสร้างสรรค์องค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อสร้างเสริมสังคมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”

Leader creating knowledge and innovation for sustainable society

#InnovationsForSociety

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการโครงการจ้างผู้ทรงคุณวุฒิสายวิชาการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนซึ่งเป็นการจ้างตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการให้บุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 โดยมีระยะเวลาโครงการ 3 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2566 เป็นต้นมา เพื่อตอบโจทยวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน

ดังนั้น คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 6/2566 เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2566 ได้พิจารณาการดำเนินงานของโครงการที่ผ่านมาแล้ว เพื่อให้การดำเนินงานโครงการเป็นไปอย่างต่อเนื่องตอบโจทยวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน จึงมีมติอนุมัติ “โครงการจ้างผู้ทรงคุณวุฒิสายวิชาการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (ครั้งที่ 2)” โดยมีระยะเวลาโครงการ 2 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568 ภายใต้การจ้างตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้บุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานโครงการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน
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. 2551 มีระยะเวลาโครงการ 2 ปี ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568

4. หลักเกณฑ์

หลักเกณฑ์ให้เป็นไปตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้บุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และมีหลักเกณฑ์อื่นเพิ่มเติมดังนี้

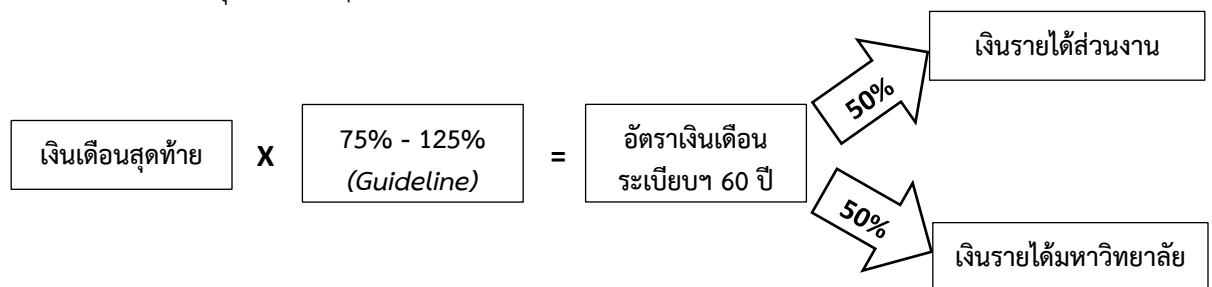
➤ การจ้าง

1. ต้องเป็นบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ และได้รับการยอมรับในทางวิชาการจากภายนอก (ส่วนงานแสดงเอกสารหลักฐาน) และส่วนงานให้ความสำคัญ (Recognition) กับพนักงานมหาวิทยาลัย
2. บุคคลที่จะได้รับการจ้างจะต้องผ่านการตรวจสุขภาพร่างกายและจิตใจและได้รับใบรับรองของแพทย์ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมจากสถานพยาบาลที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนดเพื่อแสดงว่าบุคคลดังกล่าวสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่
3. การจ้างให้เป็นไปตามความต้องการของส่วนงาน/มหาวิทยาลัย และเพื่อประโยชน์ของส่วนงาน/มหาวิทยาลัย มิใช่ความต้องการของบุคคล
4. บรรจุจ้างในตำแหน่งสายวิชาการ กลุ่มคณาจารย์ประจำ กลุ่มนักวิจัย กลุ่มอาจารย์สาธิต และกลุ่มอาจารย์สอนภาษาต่างประเทศก็ได้
5. ปฏิบัติงานเต็มเวลาหรือบางเวลาก็ได้ตามความจำเป็น โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนงานและมหาวิทยาลัย

6. มีระยะเวลาการจ้าง คราวละไม่เกิน 12 เดือน โดยไม่ต้องมีการทดลองปฏิบัติงาน
7. ไม่นับเป็นกรอบอัตรากำลังประจำของส่วนงาน
8. การจ้างในสัญญาฉบับต่อไป ต้องส่งมอบผลผลิตของปีที่ผ่านมาประกอบการพิจารณา

➤ **อัตราค่าตอบแทน**

9. อัตรารายเดือนต้องไม่เกินอัตรากำลังของพนักงาน Competitive Track โดยอาจนำอัตรารายเดือนสุดท้ายที่บุคลากรเกษียณอายุ x ช่วง 75%-125% (Guideline-กรณีปฏิบัติงานแบบเต็มเวลา) ซึ่งอัตรารายเดือนมาจาก 2 ส่วนรวมกัน
 - ส่วนที่ 1 : เป็นไปตามที่ส่วนงานพิจารณากำหนด โดยใช้เงินรายได้ของส่วนงาน
 - ส่วนที่ 2 : มหาวิทยาลัยจ่ายสมทบในอัตราเดียวกับส่วนงาน โดยใช้งบกองทุนพัฒนาบุคลากร ชุดงบ Competitive Track



10. มหาวิทยาลัย อาจจะพิจารณาทบทวนอัตรารายเดือนได้ตามความเหมาะสม (ผลผลิต VS ค่าตอบแทน)
11. ไม่มีการปรับขึ้นเงินเดือน ในระหว่างสัญญาปฏิบัติงาน
12. ไม่มีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ เงิน พ.ต.ส. และเงินอื่น ๆ
13. อัตราค่าชดเชยเป็นไปตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้บุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งงบประมาณที่ใช้มาจาก 2 ส่วน

➤ **สวัสดิการและสิทธิประโยชน์**

14. สวัสดิการให้เป็นไปตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้บุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
15. การลาให้เป็นไปตามระเบียบจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้บุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
16. พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นได้

➤ **ผลผลิตที่คาดหวัง**

17. Contribute ผลงานวิจัย นวัตกรรม การบริการวิชาการ และอื่นๆ
18. สร้างความมีชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย
19. ผลผลิตของพนักงานที่จะต้องส่งมอบให้กับมหาวิทยาลัยและส่วนงาน (ปรับใหม่)
 - ผลผลิตที่ 1 : เพิ่มผลงานตีพิมพ์วิจัย ผลงานวิชาการ คุณภาพสูง
 - ผลผลิตที่ 2 : ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่สร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม
 - 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

20. 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. 2566 (ยกตัวอย่าง)				
	มิ.ย. 66	ก.ค. 66	ส.ค. 66	ก.ย. 66	ต.ค. 66
1. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาอนุมัติโครงการฯ	▲				
2. มหาวิทยาลัยประชาสัมพันธ์โครงการฯ ให้ส่วนงานทราบ	▲				
3. ภาควิชา/ส่วนงานเสนอเรื่องการจ้างบุคคลโดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารส่วนงาน (จัดส่งมายังมหาวิทยาลัยภายในวันที่ 1 ของเดือน)		▲			
4. คณะอนุกรรมการกลั่นกรองการเสนอขอจ้างฯ พิจารณาให้ความเห็น (จัดประชุมกลางเดือน)			▲		
5. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณา (ประชุมวันจันทร์ สัปดาห์ที่ 3 ของเดือน)				▲	
6. ส่วนงานบรรจุจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ (วันที่ 1 ของเดือนถัดไป)					▲
7. ส่วนงานกำกับติดตามผลผลิต / พนักงานมหาวิทยาลัยส่งมอบผลผลิตให้กับมหาวิทยาลัย (ทุกเดือนที่ 6)					