สรุปข้อมูลสำรวจฐานเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของบุคลากรสายสนับสนุน และความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (Career Path)

เสนอ

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

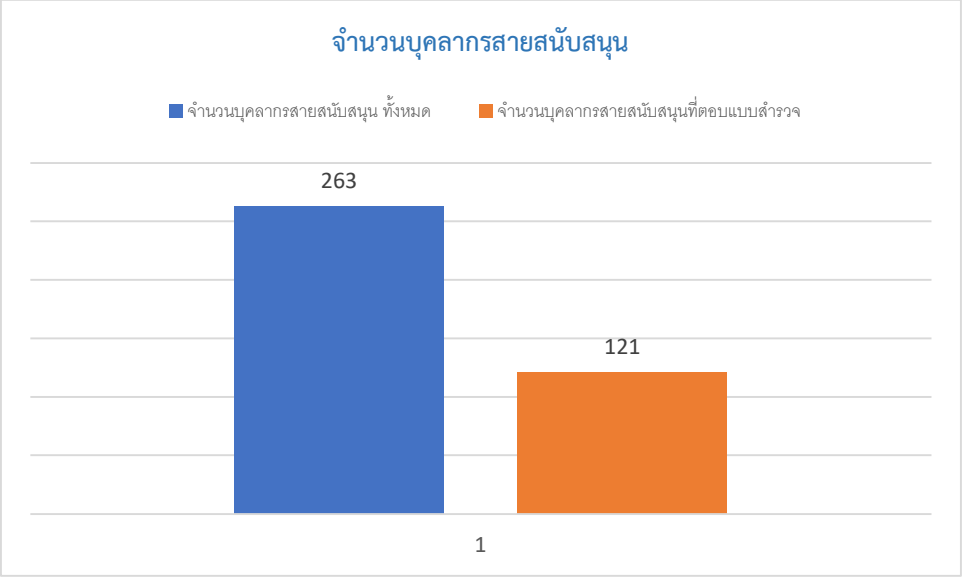
สรุปข้อมูลสำรวจฐานเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของบุคลากรสายสนับสนุน และความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (Career Path)

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจบุคลากรสายสนับสนุนเรื่องฐานเงินเดือนถึงขึ้นสูงสุด และสำรวจความพร้อมของเอกสารประกอบการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนของแต่ละบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับเสนอต่ออธิการบดี และฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อผลักดันนโยบายส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

ส่วนที่ 1 สรุปข้อมูลภาพรวม

จำนวนบุคคลกรสายสนับสนุน ทั้งหมด	263	คน
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ตอบแบบสำรวจ	121	คน

คิดเป็นร้อยละ 46.00



*ข้อมูลจากแบบสำรวจ ณ วันที่ 30 สิงหาคม 2565 เวลา 19.00 น.

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านสถานะเงินเดือน

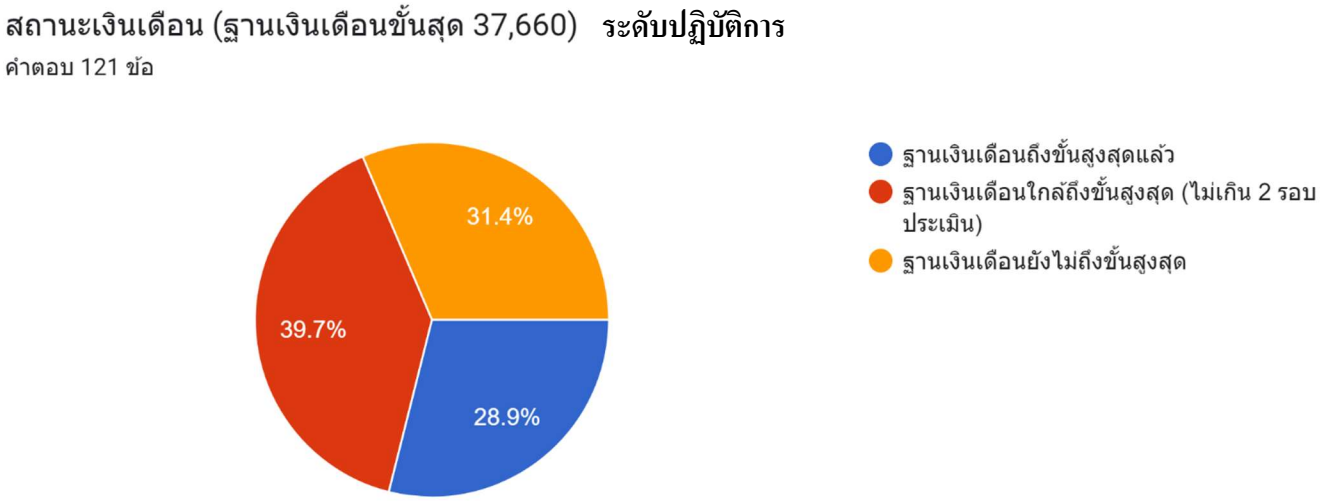
1. ข้อมูลสัดส่วนฐานเงินเดือนของบุคลากรสายสนับสนุน

จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ตอบแบบสำรวจ 121 คน แยกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

1.1 บุคลากรสายสนับสนุนที่ฐานเงินเดือนถึงขั้นสุงสูด (เงินเดือนตัน) จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9

1.2 บุคลากรสายสนับสนุนที่ฐานเงินเดือนใกล้ถึงขั้นสุงสูด (เงินเดือนใกล้ตัน) จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7

1.3 บุคลากรสายสนับสนุนที่ฐานเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นสุงสูด (เงินเดือนยังไม่อยู่ในเกณฑ์) จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4



สรุปผลข้อมูล

บุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด 263 คน (กองบริหารงานบุคคล) ตอบแบบสำรวจ 121 คน คิดเป็นร้อยละ 46 แบ่งเป็นการสำรวจ 3 ประเด็นคือ ประเด็นแรกสถานะของจำนวนบุคลากรที่ฐานเงินเดือนถึงขั้นสูงสุด, ประเด็นที่ 2 ฐานเงินเดือนที่ใกล้ถึงขั้นสูงสุด ภายใน 2 รอบการประเมิน และประเด็นที่ 3 ฐานเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นสูงสุดแล้ว ผลการสำรวจพบว่า กลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดคือบุคลากรที่ฐานเงินเดือนที่ใกล้ถึงขึ้นสูงสุดใน 2 รอบการประเมินมีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมาเป็นบุคลากรที่ฐานเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดแล้วมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 และจำนวนน้อยที่สุดคือบุคลากรสายสนับสนุนที่ฐานเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นสุงสูดแล้ว (เงินยังไม่อยู่ในเกณฑ์) จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 สรุปได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่ฐานเงินเดือนที่ใกล้ถึงขั้นสูงสุดภายใน 2 รอบการประเมิน และภายใน 1 ปี (2 รอบการประเมิน) ฐานเงินเดือนก็จะถึงขั้นสูงสุด แสดงให้เห็นว่าภายในปี พ.ศ.2567 บุคลากรสายสนับสนุนที่เงินเดือนจะถึงขึ้นสุงสุดจะมีจำนวน 83 คน (35+48) ซึ่งจะทำให้มหาวิทยาลัยมีต้นทุนภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (งบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย) เนื่องจากต้องใช้เงินรายได้ของมหาวิทยาลัยมาใช้เป็นค่าตอบแทนพิเศษให้กับบุคลากรสายสนับสนุน (อ้างอิง

ตามประกาศมหาวิทยาลัย เรื่องอัตราค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2564 และกลุ่มบุคลากรที่ฐานเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นสุดจะเริ่มเข้ามาอยู่ในกลุ่มของบุคลากรที่ฐานเงินเดือนกำลังจะถึงขั้นสุงสูดใน 2 รอบการประเมิน และหากยังไม่ดำเนินการให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นก็จะทำให้มหาวิทยาลัยต้องรับภาระค่าใช้จ่ายนี้มากยิ่งขึ้นทุก ๆ ปี

2. สรุปข้อมูลสัดส่วนระยะเวลาการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

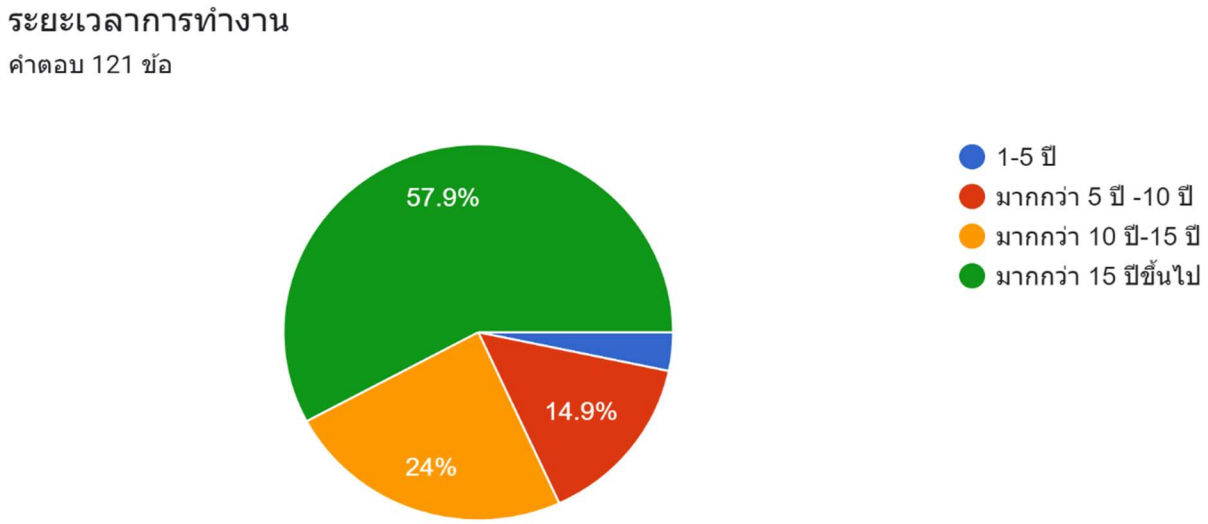
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ตอบแบบสำรวจ 121 คน แยกเป็น 4 ช่วงเวลา ประกอบด้วย

1.1 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

1.2 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9

1.3 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาการทำงาน 10-15 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 24

1.4 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9



สรุปผลข้อมูล

บุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด 263 คน (กองบริหารงานบุคคล) ตอบแบบสำรวจ 121 คน คิดเป็นร้อยละ 46 โดยแบ่งระยะเวลาการทำงานของบุคลากรแบ่งเป็น 4 ระยะเวลา คือ ระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี, ระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี, ระยะเวลาการทำงาน 10-15 ปี และระยะเวลามากกว่า 15 ขึ้นไป ผลการสำรวจพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมามีระยะเวลาการทำงาน 10-15 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 24 ลำดับต่อมามีระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 สรุปผลได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 10 ปีขึ้นไป และเป็นกลุ่มที่ฐานเงินถึงขึ้น

สูงสุดแล้วและกำลังจะถึงขั้นสูงสุดอีกภายใน 2 รอบการประเมิน ซึ่งเป็นบุคลากรที่อยู่กับมหาวิทยาลัยมาเป็นระยะเวลานาน มีความรักความผูกผัน และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ากับมหาวิทยาลัยอย่างมาก มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรกลุ่มนี้ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ผลัดดันสวัสดิการที่มั่นคงให้กับบุคลากร ทั้งนี้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้ออกประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครได้ออกประกาศฉบับนี้มาเพื่อส่งเสริมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลโดยถึงว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง อ้างอิงจาก (ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกาศ ณ วันที่ 11 มกราคม 2562)

ส่วนที่ 3 ความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. สรุปข้อมูลเอกสารประกอบการเข้าสู่งตำแหน่งที่สูงขึ้น

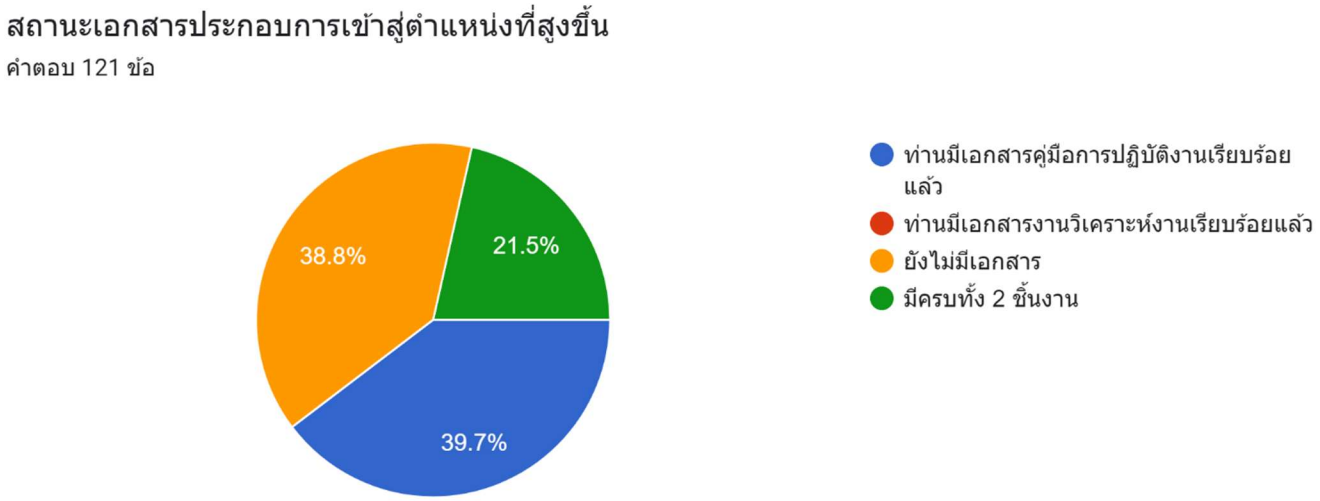
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ตอบแบบสำรวจ 121 คน แยกเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย

1.1 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้ว จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7

1.2 บุคลากรสายสนับสนุนที่ยังไม่มีเอกสารทั้ง 2 ชิ้นงาน จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8

1.3 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเอกสารครบทั้ง 2 ชิ้นงานเรียบร้อยแล้ว จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5

1.4 บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเอกสารงานวิเคราะห์งานเรียบร้อยแล้ว จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0



สรุปผลข้อมูล

บุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด 263 คน (กองบริหารงานบุคคล) ตอบแบบสำรวจ 121 คน คิดเป็นร้อยละ 46 เป็นการสำรวจความพร้อมของเอกสารประกอบที่ใช้สำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ผลการสำรวจพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้ว จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมาเป็นกลุ่ม

บุคลากรสายสนับสนุนที่ยังไม่มีเอกสารทั้ง 2 ชิ้นงาน จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 ลำดับต่อมาเป็นกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่มีเอกสารครบทั้ง 2 ชิ้นงานเรียบร้อยแล้ว จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 สรุปผลได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีเอกสารเฉพาะเพียงเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานเท่านั้น และยังไม่มีเอกสารงานวิเคราะห์งาน สาเหตุเกิดจากบุคลากรสายสนับสนุนขาดประสบการณ์การทำงานวิจัย และขาดองค์ความรู้ด้านการทำงานวิจัย ทำให้ไม่เข้าใจกระบวนการทำงานวิเคราะห์ ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยจะส่งเสริมและจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติให้บุคลากรมาแล้วแต่ก็ยังไม่เพียงพอเท่าที่ควร มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้ความรู้ด้านกระบวนการทำงานวิจัยเพิ่มเติม สร้างสภาพแวดล้อมการนำองค์ความรู้จากงานวิจัยมาใช้ในงานประจำ และเพิ่มพูนประสบการณ์การทำงานวิจัยให้กับบุคลากรสายสนับสนุน และบุคลากรกลุ่มสุดท้ายเป็นกลุ่มที่มีเอกสารพร้อมทั้ง 2 เล่ม ซึ่งเป็นกลุ่มที่พร้อมเข้าสู่กระบวนการการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

4. สรุปข้อมูลความพร้อมในการเข้าสู่กระบวนการเข้าสู่งตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน

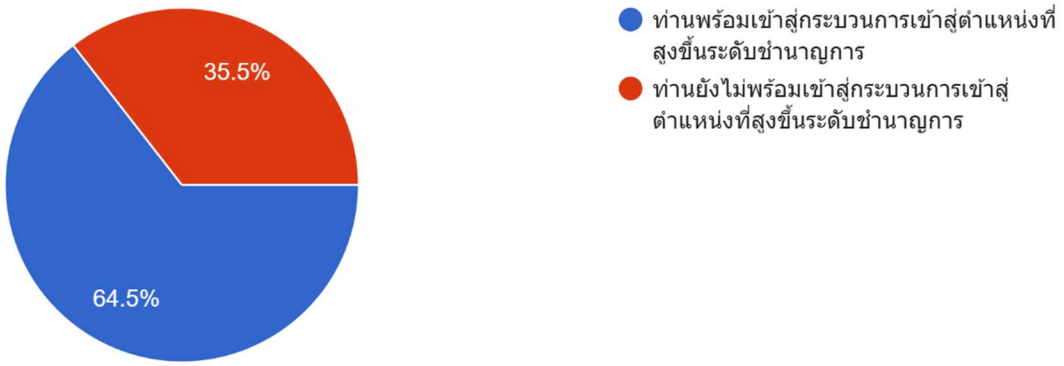
จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ตอบแบบสำรวจ 121 คน แยกเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย

1.1 บุคลากรสายสนับสนุนที่พร้อมเข้าสู่กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นระดับชำนาญการ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5

1.2 บุคลากรสายสนับสนุนที่ยังไม่พร้อมเข้าสู่กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นระดับชำนาญการ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5

ความพร้อมในการเข้าสู่กระบวนการการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

คำตอบ 121 ข้อ



สรุปผลข้อมูล

บุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด 263 คน (กองบริหารงานบุคคล) ตอบแบบสำรวจ 121 คน คิดเป็นร้อยละ 46 แบ่งเป็น โดยสำรวจประเด็น ความพร้อมในการเข้าสู่กระบวนการการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการ ผลการสำรวจพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความพร้อมเข้าสู่กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นระดับชำนาญการ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 รองลงมาคือบุคลากรสายสนับสนุนที่ยังไม่พร้อมเข้าสู่กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นระดับชำนาญการ

จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 สรุปผลได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความพร้อมและมีความต้องการที่จะเข้าสู่กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการ ทั้งนี้สาเหตุมาจากประเด็นที่มีบุคลากร 2 กลุ่มคือกลุ่มที่ฐานเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดและกลุ่มที่ฐานเงินเดือนใกล้ขั้นสูงสุด เป็นกลุ่มใหญ่จากข้อมูลแบบสำรวจนี้ อีกทั้งอายุการทำงานก็มีมากกว่า 15 ปีขึ้นไปทำให้มีแรงผลักดันและต้องการมีความมั่นคง ต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน และเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน มหาวิทยาลัยควรตอบสนองความต้องการนี้โดย ให้ความสำคัญ ให้การส่งเสริม และบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยให้มีความก้าวหน้าอย่างมีศักยภาพทั้งในด้านความรู้ความสามาร และความมั่นคงในการทำงาน อีกทั้งเพื่อสร้างความเข้าใจ ลดความขัดแย้งเพื่อความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลาการสายสนับสนุนโดยสร้างแผนงานหรือวางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมในการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และพัทธกิจของมหาวิทยาลัย

สรุปข้อดี-ข้อเสียในการส่งเสริมการให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

1.ประโยชน์การผลักดันการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ลำดับ	กิจกรรม	สอดคล้องกับนโยบายมหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับ/ประกาศ ที่เกี่ยวข้อง	ข้อเสนอแนะ
1.	**ประโยชน์การผลักดันการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน** 1. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน -พนักงานมีฐานเงินเดือนที่สูงขึ้น (เข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ) ลดการเสียโอกาสการเงินของบุคลากรจากการที่ฐานเงินเดือนตัน -พนักงานมีเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน -พนักงานสามารถพัฒนาตนเอง และหน่วยงานได้ (สามารถสร้างสรรค์งาน, วิเคราะห์งาน, สังเคราะห์งานได้) 2. บุคลากรมีความเข้าใจและพัฒนางานที่ตนเองปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จากการที่เส้นทางอาชีพที่ชัดเจน) 3. มหาวิทยาลัยสามารถลดค่าใช้จ่ายเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยที่ต้องนำไปจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามประกาศมหาวิทยาลัย เนื่องจากสามารถผลักดันเข้าสู่หมวดค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณ 4. มหาวิทยาลัยส่งเสริมและพัฒนาเส้นทางอาชีพให้กับบุคลากรสายสนับสนุนตรงตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย 5.สอดคล้องกับแนวทางและกิจกรรมในการยกระดับศักยภาพนักวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	1.ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เรื่อง นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล	1.ประชาสัมพันธ์การะบวนการส่งเสริมและกระบวนการ ระยะเวลา ข้อดีข้อเสียของการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การปรับฐานเงินเดือนตันโดยใช้กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2.ประชาสัมพันธ์กิจกรรมการยกระดับศักยภาพนักวิจัย 2.1.ระดับ 1 ระดับนักวิจัยใหม่ 2.2 ระดับ 2 ระดับนักวิจัย 2.3 ระดับ 3 ระดับนักวิจัยชำนาญการ 2.4 ระดับ 4 ระดับนักวิจัยเชี่ยวชาญ

2.ประเด็นปัญหาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และฐานเงินเดือนถึงขึ้นสูงสุด

ลำดับ	กิจกรรม	สอดคล้องกับนโยบายมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับ/ประกาศ ที่เกี่ยวข้อง	ข้อเสนอแนะ
2.	**ปัญหาของความล่าช้าของการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน** 1. ขาดการขับเคลื่อนกระบวนการอย่างต่อเนื่องและปัญหาโรคระบาดโควิด 19 และการหมดวาระของ ก.บ.ม. ชุดเก่า 2. ไม่มีกรอบอัตรากำลังฉบับใหม่ ปี 2565-2568 (4 ปี) (ฉบับเก่าประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562-2565) 3. การดำเนินงานพิจารณากำหนดกรอบตำแหน่งของแต่ละหน่วยงานที่ล่าช้า 4. ความไม่ชัดเจนของการเข้าสู่ตำแหน่งจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ 5. ขาดคู่มือการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	1.ข้อบังคับ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ.2558 2.ข้อบังคับ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2556 3.ข้อบังคับว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 4.ข้อบังคับว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 5.กรอบอัตรากำลัง 2562-2565 ฉบับเก่า 6.คู่มือการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	1.มอบหมายพันธกิจให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ละระดับกอง สำนัก คณะฯ เร่งรัดการดำเนินการ 2.จัดทำแผนปฏิบัติการสนับสนุนและผลัดดันการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2.1 กรอบอัตรากำลัง 2.2 การกำหนดตำแหน่ง 2.3 ประชาสัมพันธ์แผนงานให้บุคลากรทราบ 2.4 จัดทำคู่มือการเข้าสู่ตแหน่งที่สูงขึ้นของสายสนับสนุน 3.จัดตั้งคณะฯ ทำงานเพื่อส่งเสริม เร่งรัดและผลัดดันให้เกิดกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 4.และเตรียมข้อมูลให้เรียบร้อย และนำเสนอข้อมูลเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 5. ติดตาม และรายงานผลการปฏิบัติงานต่ออธิการบดี หรือผู้ได้รับมอบหมายงาน

3.ขอความอนุเคราะห์อธิการบดี และฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยเร่งรัดดำเนินการผลักดัน และพิจารณาดำเนินการตามประเด็นต่อไปนี้

ลำดับ	กิจกรรม	สอดคล้องกับนโยบายมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับ/ประกาศ ที่เกี่ยวข้อง	ข้อเสนอแนะ
3.	**ประเด็นที่จะขอให้ฝ่ายบริหารพิจารณาดำเนินการ** 1.เริ่มกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งของสายสนับสนุน โดยแบ่งกิจกรรมพัฒนาเป็น 3 กลุ่ม **กลุ่มที่ 1** กลุ่มที่เงินเดือนตัน ผลักดันให้มีการเริ่มกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเร่งด่วน และจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลงานของบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรสายสนับสนุนระดับชำนาญการ **กลุ่มที่ 2** กลุ่มเงินเดือนใกล้จะตัน ดำเนินการเหมือนกลุ่มที่ 1 **กลุ่มที่ 3** กลุ่มเงินเดือนยังไม่ตัน 1.ให้ความรู้และเส้นทางอาชีพให้กับบุคลากร 2.ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ในการจัดทำคู่มือ และงานวิเคราะห์ **กลุ่มที่ 4** กลุ่มที่ยังไม่พร้อมเข้าสู่กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ดำเนินการเหมือนกลุ่มที่ 3	1.ประกาศ เรื่อง วิธีการประเมินและแบบประเมินค่างานของแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2557 2.ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2558 3.ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการกำหนดกรอบอัตรากำลัง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559 4.ประกาศ เรื่อง อัตราเงินค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย 5.ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) 6.ประกาศ เรื่อง อัตราเงินค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2562 7.ประกาศ เรื่อง อัตราค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564	1.แบ่งกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนเป็น 3 ระดับ โดยแยกกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุน 1.1 กลุ่มที่ 1 ส่งเสริม เร่งรัด และผลักดันให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยเร่งด่วน และได้บุคลากรสายสนับสนุนระดับชำนาญการ 1.2 กลุ่มที่ 2 ส่งเสริม เร่งรัด และผลักดันให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยเร่งด่วน และได้บุคลากรสายสนับสนุนระดับชำนาญการ 1.3 กลุ่มที่ 3 และกลุ่มที่ 4 ให้ความรู้กระบวนการเส้นทางอาชีพให้กับบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรในการจัดทำคู่มือ และงานวิเคราะห์ 1.4 ประชาสัมพันธ์, จัดทำแผนงาน หรือจัดอบรมให้บุคลากร 1.5 จัดทำระบบพี่เลี้ยงเพื่อผลัดดันการทำคู่มือ และงานวิเคราะห์ 1.6 จัดอบรมให้ความรู้การจัดทำวิจัย

สรุปข้อมูลการสำรวจอัตราค่าตอบแทนถึงขั้นสูงสุดของสายสนับสนุน และความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (Career Path)

สภาคณาจารย์และข้าราชการ