

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ครั้งที่ 1/2555

วันอังคารที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2555 เวลา 09.30 น. เป็นต้นไป

ณ ห้องประชุมวารินข้าราชการ ชั้น 3 สำนักงานอธิการบดีหลังใหม่

**ผู้มาประชุม**

1. อธิการบดี	รองศาสตราจารย์นงนิตย์ ธีระวัฒนสุข	ประธานกรรมการ
2. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทิศ อินทร์ประสิทธิ์	กรรมการ
3. คณบดีคณะเกษตรศาสตร์	รองศาสตราจารย์วัชรพงษ์ วัฒนกุล	กรรมการ
4. คณบดีคณะเภสัชศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชุตินันท์ ประสิทธิ์ภูริปรีชา	กรรมการ
5. คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์นท แสงเทียน	กรรมการ
6. (แทน)คณบดีคณะศิลปศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญยสฤกษ์ อเนกสุข	กรรมการ
7. (แทน)คณบดีคณะวิทยาศาสตร์	นายธนาตย์ เตโชชัยพร	กรรมการ
8. (แทน)คณบดีคณะบริหารศาสตร์	นางสายเพชร อักโข	กรรมการ
9. รักษาราชการแทนคณบดีคณะรัฐศาสตร์	นายฐิติพล ภัคตีวานิช	กรรมการ
10. คณบดีคณะนิติศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์บันลือ คงจันทร์	กรรมการ
11. คณบดีวิทยาลัยแพทยศาสตร์ และการสาธารณสุข	รองศาสตราจารย์นายแพทย์ป่วน สุทธิพิณิจธรรม	กรรมการ
12. รักษาราชการแทน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์	นางสุรีย์ ธรรมิกบวร	กรรมการ
13. (แทน) คณบดีคณะศิลปประยุกต์และ การออกแบบ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปราณี พัฒนพิพิธไพศาล	กรรมการ
14. ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อริยาภรณ์ พงษ์รัตน์	กรรมการ
15. รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์มงคล ปุษยตานนท์	กรรมการ
16. ประธานสภาอาจารย์	รองศาสตราจารย์สัมพันธ์ มุลสาร	กรรมการ
17. ประธานอนุกรรมการสภาอาจารย์	นายรัชชนนท์ แกะมา	กรรมการ
18. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนพรธณ ธานี	กรรมการและ เลขานุการ

**ผู้ร่วมประชุม**

1. นายสุวัฒน์ ศรีจงแสง	รองคณบดีฝ่ายจัดการความรู้ คณะศิลปศาสตร์
2. นางเกษร จรรย์พรหมศิริ	รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าโครงการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่
3. นางสาวอุษา ประดิษฐ์ศิลป์	บุคลากรชำนาญการพิเศษ โครงการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่
4. นายอภิชาติ ธรรมแสง	บุคลากรชำนาญการ โครงการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่
5. นางสาวสิริรัตน์ วงษ์ทอง	บุคลากร โครงการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่
6. นายปรีชา บุญทำนุก	บุคลากรชำนาญการ คณะวิทยาศาสตร์

/เริ่มประชุมเวลา...

เริ่มประชุมเวลา 09.45 น.

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งเพื่อทราบ

1.1 แต่งตั้งคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

ประธาน แจ้งที่ประชุมเพื่อทราบการแต่งตั้ง นายนท แสงเทียน ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ ตั้งแต่วันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2554 ถึงวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2558

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุม

2.1 รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 12/2554

วันพุธที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2554

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เสนอที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 12/2554 เมื่อวันพุธที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2554

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ เรื่องสืบเนื่อง

3.1 ขออนุมัติเปลี่ยนเงื่อนไขการบรรจุเพื่อเปิดสอบคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย

3.1.1 สืบเนื่องจากมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 12/2554 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2554 มีมติให้คณะวิทยาศาสตร์ แจ้งรายละเอียดเหตุผลความจำเป็น เพื่อประกอบการพิจารณาเปลี่ยนเงื่อนไขการบรรจุอัตราว่างมีเงิน ตำแหน่งอาจารย์ เลขที่ 427 (อัตราเดิมของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาญเรืองฤทธิ์ จันทร์นอก) จาก “ปริญญาเอก สาขาฟิสิกส์” เป็น “ปริญญาเอก สาขาฟิสิกส์ ฟิสิกส์อุตสาหกรรม ฟิสิกส์ประยุกต์หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง” และ ตำแหน่งอาจารย์ เลขที่ 417 (อัตราเดิม รองศาสตราจารย์โชติ จิตรรังสี) จาก “ปริญญาเอก สาขาเคมีอินทรีย์” เป็น “ปริญญาเอก สาขาเคมีวิเคราะห์” เพื่อเปิดสอบคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย นั้น

คณะวิทยาศาสตร์ ได้ชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นประกอบการขอเปลี่ยนเงื่อนไขการบรรจุ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณา

เอกสารประกอบการประชุม

- บันทึกข้อความด่วนที่สุด ที่ ศธ 0529.7.1.2/072 ลงวันที่ 5 มกราคม 2555 เรื่องขอแจ้งรายละเอียดเหตุผลความจำเป็นในการเปลี่ยนเงื่อนไขการบรรจุ ตำแหน่งอาจารย์

/มติที่ประชุม...

มติที่ประชุม

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

1. อนุมัติการเปลี่ยนเงื่อนไขการบรรจุ ดังนี้

1.1 เลขที่ 427 จาก “ปริญญาเอก สาขาฟิสิกส์” เป็น “ปริญญาเอก สาขาฟิสิกส์ ฟิสิกส์อุตสาหกรรม ฟิสิกส์ประยุกต์หรือฟิสิกส์อื่นๆ

1.2 เลขที่ 417 จาก “ปริญญาเอก สาขาเคมีอินทรีย์” เป็น “ปริญญาเอก สาขาเคมีวิเคราะห์”

2. อนุมัติการเปิดสอบคัดเลือกบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

3.1.2 สืบเนื่องจากมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ 12/2554 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2554 มีมติให้คณะวิศวกรรมศาสตร์ แจ้งรายละเอียดเหตุผลความจำเป็น เพื่อประกอบการพิจารณาเปลี่ยนเงื่อนไขการบรรจุอัตราว่างมีเงิน ตำแหน่งอาจารย์ เลขที่ 451 ตำแหน่งเดิม นายวีระพันธ์ ศรีสม จาก “ปริญญาโทหรือเอก ทางด้านวิศวกรรมโยธา” เป็น “ปริญญาโทหรือเอก ทางด้านวิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์” เพื่อเปิดสอบคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้ชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นในการเปลี่ยนเงื่อนไขการบรรจุรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

เอกสารประกอบการประชุม

- บันทึกข้อความ ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0529.8/167 ลงวันที่ 16 มกราคม 2555 เรื่อง ชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นในการเปลี่ยนเงื่อนไขการบรรจุ

มติที่ประชุม

ถอนเรื่อง

### 3.2 การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ด้วย ก.พ.อ. ได้กำหนดมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กรณีตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภทผู้บริหาร (ระดับตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีและผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตและระดับตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า) โดยกำหนดสิ่งที่มหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามและสิ่งที่ห้ามมหาวิทยาลัยพิจารณากำหนดได้เอง

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เป็นไปด้วยความเหมาะสม สอดคล้องกับมาตรฐาน หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ.อ. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเสนอที่ประชุมพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาลักษณะการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ดังนี้

- (1) การกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้รับการประเมินเพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์ ก.พ.อ.
- (2) การกำหนดองค์ประกอบการประเมินเพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์ ก.พ.อ.

/(3) การกำหนด...

- (3) การกำหนดเกณฑ์ตัดสิน
- (4) การกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการประเมิน
- (5) การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมหาวิทยาลัย
- (6) การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการของคณะกรรมการประเมิน
- (7) การพิจารณาแต่งตั้งและวันแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
- (8) แบบประเมิน
- (9) ค่าตอบแทนคณะกรรมการประเมิน
- (10) การเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งสำหรับผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ทั้งนี้ เมื่อ ก.บ.บ. มีความเห็นแล้ว ขอความเห็นชอบให้โครงการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ ยกร่างข้อบังคับและประกาศให้โครงการจัดตั้งกองกฎหมาย และอธิการบดีพิจารณา แล้วนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป

#### เอกสารประกอบการประชุม

1. สรุปสาระสำคัญของข้อมูลประกอบการพิจารณาตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
2. สรุปสาระสำคัญของข้อมูลประกอบการพิจารณาตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า
3. ข้อมูลมหาวิทยาลัยอื่นๆ
4. ขั้นตอนการดำเนินการ

มติที่ประชุม ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติให้ โครงการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ เสนอข้อมูลการกำหนดเกณฑ์คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้อ 3 ประสพการณ์และระยะเวลาฯ วิธีการประเมิน คะแนนสมรรถนะ แล้วนำเสนอที่ประชุมพิจารณาในครั้งต่อไป

#### ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อทราบ

##### 4.1 ให้โอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ด้วย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ขอรับโอน นางสุรรัตน์ อารีรักษ์สกุล ก้องโลก ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ เนื่องจากผ่านการสอบคัดเลือก ซึ่งคณะวิทยาศาสตร์ ยินดีให้โอนได้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554 และมหาวิทยาลัยศิลปากร ขอรับโอน นางณภัสนันท์ วงศ์ลา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ ซึ่งคณะพยาบาลศาสตร์ ยินดีให้โอนได้ตั้งแต่วันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2554 นั้น

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้มีคำสั่งให้โอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 รายคือ

1. นางสุรรัตน์ อารีรักษ์สกุล ก้องโลก ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ ไปดำรงตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554 ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่ 1980/2554 ลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2554
2. นางณภัสนันท์ วงศ์ลา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ ไปดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ สังกัดงานฝ่ายโสตทัศนศึกษา หอสมุดสาขาวังท่าพระ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร ตั้งแต่วันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2554 ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่ 13/2555 ลงวันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2555

ทั้งนี้ ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้โอนข้าราชการที่กำหนดแล้ว  
รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล  
เพื่อทราบ

มติที่ประชุม                      รับทราบ

#### 4.2 รายงานข้อมูลผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ

ตามที่ ก.พ.อ.ได้ออกประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง  
ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ และฉบับแก้ไข  
เพิ่มเติม ในการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ  
จึงกำหนดให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้พิจารณาและดำเนินการ  
ซึ่งในการดำเนินงานในเรื่องข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีกระบวนการหลายขั้นตอน และต้องดำเนินการในชั้น  
ความลับ เพื่อเป็นการรายงานข้อมูลความเคลื่อนไหวให้ผู้ขอและผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ โครงการจัดตั้งกองการ  
เจ้าหน้าที่ ได้เสนอข้อมูลผ่านเว็บไซต์มาโดยตลอด

ดังนั้น เพื่อเป็นการรายงานข้อมูลผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ระหว่างดำเนินการให้  
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อทราบอีกทางหนึ่ง รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล  
เพื่อทราบ

เอกสารประกอบการประชุม

-รายงานข้อมูลผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ

มติที่ประชุม                      รับทราบ

#### 4.3 บุคลากรรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน

คณะเภสัชศาสตร์ ขออนุมัติให้ นายธีระพงษ์ มนต์มธุรพจน์ พนักงานมหาวิทยาลัย  
ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะเภสัชศาสตร์ ซึ่งได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาเภสัชกรรมคลินิก  
ณ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้วยทุนกองทุนส่งเสริมและพัฒนาการผลิตบัณฑิต คณะเภสัชศาสตร์ รายงานตัวกลับเข้า  
ปฏิบัติงาน เนื่องจากสอบวิทยานิพนธ์ผ่านและอยู่ระหว่างรอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติปริญญา ตั้งแต่วันที่ 1  
ธันวาคม พ.ศ. 2554

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เสนอที่ประชุมเพื่อทราบการอนุมัติให้  
บุคลากรรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เป็นไปตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในคราว  
ประชุมครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2554

มติที่ประชุม                      รับทราบ

#### 4.4 บุคลากรลาออก

ด้วยมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้อนุญาตให้บุคลากรลาออกจากราชการ จำนวน 3 ราย จึงเสนอเพื่อทราบ ดังนี้

##### ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

1. นางสาวลักษณา เจริญใจ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่ง อาจารย์ เลขที่ประจำตำแหน่งที่ 246 อัตราเงินเดือน 29,770 บาท สังกัดคณะเภสัชศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ลาออกจากการราชการ ตั้งแต่วันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2555 เพื่อกลับภูมิลำเนา ทั้งนี้ มีภาระผูกพันกับมหาวิทยาลัย ซึ่งได้ทำสัญญารับสภาพหนี้เรียบร้อยแล้ว

##### พนักงานมหาวิทยาลัย

##### เงินงบประมาณ

2. นางสาวภัทรพร ภาระนาค พนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยเงินงบประมาณ ตำแหน่งอาจารย์ เลขที่ 275 อัตราค่าจ้างเดือนละ 10,146 บาท สวัสดิการเดือนละ 5,446 บาท สังกัดวิทยาเขตมุกดาหาร ได้รับอนุมัติให้ลาออกจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2555 ทั้งนี้ ไม่มีภาระผูกพันกับมหาวิทยาลัย

##### เงินรายได้

3. นายแสน ศรีสุโร พนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยเงินรายได้คณะศิลปประยุกต์และการออกแบบ ตำแหน่งอาจารย์ เลขที่ 434 อัตราค่าจ้างเดือนละ 10,000 บาท สวัสดิการเดือนละ 5,446 บาท สังกัดคณะศิลปประยุกต์และการออกแบบ ได้รับอนุมัติให้ลาออกจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554 ทั้งนี้ ไม่มีภาระผูกพันกับมหาวิทยาลัย

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อทราบ

##### มติที่ประชุม

รับทราบ ทั้งนี้ คณะกรรมการมีความเห็นเพิ่มเติม ดังนี้

1. ให้ระบุว่ามิมีภาระหนี้สินผูกพันกับมหาวิทยาลัยด้วยหรือไม่
2. ภาระหนี้สินไม่เป็นเหตุในการยับยั้งการลาออก แต่ผู้ที่มีภาระหนี้สินต้องทำ

##### หนังสือรับสภาพหนี้

#### 4.5 การเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) และกลุ่มงาน/การเลื่อนระดับลูกจ้างประจำ

ตามที่ ก.พ. ได้กำหนดการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างประจำระบบใหม่ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2553 โดยจำแนกตำแหน่งลูกจ้างประจำเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มงานบริการพื้นฐาน 2) กลุ่มงานสนับสนุน 3) กลุ่มงานช่าง และ 4) กลุ่มงานเทคนิคพิเศษ ซึ่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในคราวประชุมในคราวประชุมครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2554 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการแต่งตั้งลูกจ้างประจำ ไปดำรงตำแหน่งใหม่ กรณีการปรับระดับชั้นงาน การเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) และกลุ่มงาน และได้แจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ให้คณะ/หน่วยงานดำเนินการแล้ว นั้น

คณะ/หน่วยงานต่าง ๆ ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเรียบร้อยแล้ว โครงการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ จึงเสนอที่ประชุมทราบการเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) และกลุ่มงาน และการเลื่อนระดับชั้นงาน จำนวน 16 ราย ดังนี้

ลำดับที่	สังกัด/ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งเดิม	ระดับ	ขั้น	ตำแหน่งใหม่	ระดับ	ขั้น	ตั้งแต่วันที่
1	สำนักงานอธิการบดี กองกลาง นายฤชดา ฉลวยศรี	พนักงานขับ รถยนต์	1	16,650	พนักงานธุรการ	2	16,650	21 ตุลาคม 2554
2	คณะวิทยาศาสตร์ สำนักงานเลขานุการ นายภูมรินทร์ ทองแดง	พนักงานทั่วไป	1	12,560	พนักงานธุรการ	2	12,560	7 ตุลาคม 2554

ลำดับที่	สังกัด/ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งเดิม	ระดับ	ขั้น	ตำแหน่งใหม่	ระดับ	ขั้น	ตั้งแต่วันที่
3	คณะวิทยาศาสตร์ ภาควิชาเคมี นายประจักษ์กิจ ระวี	พนักงานสถานที่	1	12,090	พนักงาน ห้องปฏิบัติการ	3	12,240	1 สิงหาคม 2554
4	ภาควิชาวิทยาศาสตร์ ชีวภาพ นางนงลักษณ์ หอมหวล	พนักงานประจำ ห้องทดลอง	1	12,090	พนักงาน ห้องปฏิบัติการ	3	12,240	14 มิถุนายน 2554
5	ภาควิชาฟิสิกส์ นายศรชัย สามสี	พนักงานประจำ ห้องทดลอง	1	14,030	พนักงาน ห้องปฏิบัติการ	3	14,070	9 มิถุนายน 2554
<b>คณะเกษตรศาสตร์ สำนักงานไร่ฝึกทดลองและห้องปฏิบัติการกลาง</b>								
6	นายไพโรจน์ แสนโสม	พนักงานทั่วไป	1	14,850	พนักงาน การเกษตร	2	14,850	8 กันยายน 2554
7	นายนรินทร์ ผลาเลิศ	พนักงานทั่วไป	1	13,070	พนักงาน การเกษตร	2	13,070	5 ตุลาคม 2554
8	นายดำรง คงศิลา	พนักงานทั่วไป	1	14,570	พนักงาน การเกษตร	2	14,570	14 กันยายน 2554
9	นายแสวง เรืองวัน	พนักงานทั่วไป	1	15,140	พนักงาน การเกษตร	2	15,140	5 ตุลาคม 2554
10	นายบุญเลิศ สีนงาม	พนักงานทั่วไป	1	14,850	พนักงาน การเกษตร	2	14,850	5 ตุลาคม 2554
<b>สำนักวิทยบริการ สำนักงานเลขานุการ</b>								
11	นางสุคนธ์ทิพย์ เลิศวิบูลย์กิจ	พนักงานสถานที่	1	14,570	พนักงาน ห้องสมุด	2	14,570	4 ตุลาคม 2554
12	นางสาวพีไลพร ครองกำ	พนักงาน สถานที่	1	14,030	พนักงาน ห้องสมุด	2	14,030	4 ตุลาคม 2554

ลำดับที่	สังกัด/ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งเดิม	ระดับ	ขั้น	ตำแหน่งใหม่	ระดับ	ขั้น	ตั้งแต่วันที่
	สำนักวิทยบริการ สำนักงานเลขานุการ							
13	ฝ่ายหอสมุด นายบุญถนอม จันทร์ชนะ	พนักงานทั่วไป	1	15,140	พนักงาน ห้องสมุด	2	15,140	4 ตุลาคม 2554
14	นางสุพัตตรา สุขใส	พนักงานทั่วไป	1	14,030	พนักงานห้องสมุด	2	14,030	4 ตุลาคม 2554
15	นายบุญพจน์ บุญไพโรจน์	พนักงานทั่วไป	1	14,850	พนักงานห้องสมุด	3	15,000	4 ตุลาคม 2554
16	นางศรีไพร โอษฐ์วิเศษ	พนักงานทั่วไป	1	11,860	พนักงานห้องสมุด	2	11,860	4 ตุลาคม 2554

มติที่ประชุม

รับทราบ

#### 4.6 แนวทางดำเนินการตามมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2552 – 2556)

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2553 เห็นชอบในหลักการ เรื่อง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2552 – 2556) ตามข้อเสนอของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ซึ่งประกอบด้วยมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ และมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ โดยมอบหมายให้ คปร. และองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับส่วนราชการ ดำเนินการนำ มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2552 – 2556) ไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) จึงแจ้ง มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2552 – 2556) และแนวทางปฏิบัติ ให้มหาวิทยาลัยทราบและใช้เป็น แนวทางในการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวต่อไป

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการ บริหารงานบุคคลเพื่อทราบ

#### เอกสารประกอบการประชุม

- สำเนาหนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ที่ นร 1008.4/555 ลงวันที่ 19 ธันวาคม 2554
- สรุปรายละเอียดแนวทางดำเนินการตามมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2552 – 2556)

มติที่ประชุม

รับทราบ



#### 4.7 รายงานผลการจัดอบรมการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

โครงการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ ได้จัดอบรมการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ขอตำแหน่งทราบหลักการ เทคนิค และมีแนวทางในการจัดทำผลงานและจัดเตรียมเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกันเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลทราบขั้นตอนและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม โดยจัดขึ้นในวันพฤหัสบดีที่ 24 พฤศจิกายน 2554 ณ ห้องประชุมศรีเมืองใหม่ ชั้น 3 อาคารสำนักงานอธิการบดี(หลังใหม่) โดยมี รองศาสตราจารย์กุลธิดา ท้วมสุข มหาวิทยาลัยขอนแก่น และผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนพรพรณ ธาณี และคณะเป็นวิทยากร ซึ่งเป็นโอกาสดีมากที่สุดขณะนี้ โครงการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ ได้เสนอปรับปรุงแก้ไขร่างประกาศเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งนี้ เพื่อให้มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงเห็นควรนำเสนอขอเสนอแนะจากที่ประชุมดังกล่าว เสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการทราบ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการก่อนแจ้งเวียนคณะ/หน่วยงานทราบและถือปฏิบัติต่อไป

สำหรับผลการจัดอบรมการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการ สรุปได้ดังนี้

วันที่	กลุ่มเป้าหมาย (คน)	ผู้เข้าร่วมอบรม(คน)	คิดเป็นร้อยละ
24 พฤศจิกายน 2554	50	154	308.00

และในการจัดอบรมดังกล่าว มีข้อเสนอแนะจากคณาจารย์ผู้เข้าร่วมอบรม เพื่อให้ นำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อทราบ ดังต่อไปนี้

##### 1. การประเมินผลการสอน

1.1 มีความประสงค์จะให้อื่นขอรับประเมินผลการสอนก่อนมีคุณสมบัติครบด้านระยะเวลาและการปฏิบัติหน้าที่สอน โดยให้เหตุผลว่า เนื่องจากใช้ระยะเวลาประเมินผลการสอนใช้เวลานานทำให้ผู้มีผลงานครบถ้วน แต่รอเวลานาน

1.2 ขอให้กำหนดระยะเวลาประเมินผลการสอน (เนื่องจากแต่ละคณะปฏิบัติไม่เหมือนกันใช้เวลาน้อย เวลานาน)

1.3 การเสนอเอกสารประกอบการสอนเพื่อขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ บางคณะนำเสนอ เป็น Power Point

1.4 อนุกรรมการประเมินผลการสอนตาม (2) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีในบัญชี ก.พ.อ. ฯ ขอเสนอแต่งตั้งจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่มีชื่อในบัญชี ก.พ.อ.ได้หรือไม่

##### 2. ผลงานทางวิชาการ

-เสนอให้สามารถนำผลงานทางวิชาการที่อยู่ระหว่างรอตีพิมพ์ได้ แต่วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจะไม่ก่อนวันที่ผู้ขอยื่นวารสารที่ตีพิมพ์เผยแพร่ครบถ้วนแล้ว

/3. วันแต่งตั้ง...

### 3. วันแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและวิธีการยื่นเรื่อง

ประกาศ ก.พ.อ.ฯ	มหาวิทยาลัย	ข้อเสนอแนะ
<p><b>วันแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง</b> -ให้ขึ้นอยู่กับมหาวิทยาลัย</p> <p><b>วิธีการ</b></p> <p>1. ให้คณะวิชาเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ ก.พ.อ. กำหนด 4 ด้าน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) คุณสมบัติด้านการดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่สอน</li> <li>2) ผลการสอน</li> <li>3) ผลงานทางวิชาการ</li> <li>4) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ</li> </ol> <p>2. ให้คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการประเมินผลการสอน โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อประเมินผลการสอนได้ตามความเหมาะสม</p> <p>3. ให้คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ</p> <p>4. คณะกรรมการพิจารณาความเห็นของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ</p> <p>5. สรุปเรื่องเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ</p> <p>6. อธิการบดีแต่งตั้ง (ผศ. และ รศ.) สำหรับ ศ. เสนอ สกอ.ดำเนินการต่อไป</p>	<p><b>วันแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง</b></p> <p>-กำหนดวันที่สำนักงานเลขานุการคณะรับเรื่องเอกสารและผลงานครบถ้วนตามเกณฑ์ ก.พ.อ. ระบุไว้ในข้อบังคับฯ</p> <p>-เนื่องจากในทางปฏิบัติแต่งตั้งอนุกรรมการประเมินผลการสอนและมีประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการชัดเจน ภายหลังจากวันที่ผ่านประเมินผลการสอน แล้วส่งเรื่องและเอกสารทั้ง 4 ส่วนครบถ้วน</p> <p><b>วิธีการ</b></p> <p><b>เดิม</b> ให้ผู้ขอขึ้นขอรับประเมินผลการสอนเมื่อมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและสอนครบตามที่กำหนด</p> <p>-วันแต่งตั้งฯ</p> <p>-ผ่านประเมินผลการสอน ส่งผลงานครบถ้วน</p> <p>-ส่งผลงานครบถ้วนตั้งแต่วันยื่นเรื่องจะไม่ก่อนวันที่ผ่านประเมินผลการสอน</p> <p><b>ใหม่</b></p> <p>-อยู่ระหว่างเสนอปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ 2 ฉบับ (ประเมินผลการสอน และขั้นตอนและวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ในร่างประกาศฯ กำหนดให้วันที่แต่งตั้งยังไม่ได้กำหนดที่ชัดเจน แต่คณะกรรมการเสนอให้ผ่านคณะกรรมการประจำคณะให้ความเห็นชอบด้วย</p> <p>-ทั้งนี้ ได้เสนอร่างประกาศต่อคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 8 ก.ย.2554 เสนอร่างประกาศที่ประชุมมีความเห็นให้ผ่านกรรมการประจำคณะ</li> <li>2) 5 ม.ค.2555 ปรับร่างประกาศฯ พร้อมนำเสนอข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมอบรม <b>ยังไม่ได้พิจารณา</b> เนื่องจากต้องพิจารณาในรายละเอียดมาก จึงขอเลื่อนการพิจารณาเป็น 23 ก.พ.2555</li> </ol>	<p><b>วันแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง</b></p> <p>- กำหนดเป็นวันที่</p> <p><b>คณะกรรมการประจำคณะมีมติเห็นชอบ</b></p> <p>- จึงมีข้อเสนอแนะให้สามารถยื่นเรื่องขอตำแหน่งทางวิชาการได้ใน 2 กรณี</p> <p><b>กรณีที่ 1</b></p> <p>สำหรับผู้ที่ยื่นผลงานครบถ้วนแต่ยังไม่ได้ประเมินผลการสอน</p> <p><b>กรณีที่ 2</b></p> <p>สำหรับผู้ที่ยังไม่มีผลงานที่เสร็จสมบูรณ์ (รอดีพิมพ์) ยื่นขอรับประเมินผลการสอนเมื่อมีคุณสมบัติครบด้านระยะเวลาและปฏิบัติหน้าที่สอน</p> <p><b>วิธีการ</b></p> <p>-อยู่ระหว่างปรับปรุงประกาศ หากได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการจะได้แจ้งเวียนคณะต่างๆ ก.บ.บ. และสภามหาวิทยาลัยทราบต่อไป</p>

อนึ่ง หากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีความเห็นและข้อเสนอเพิ่มเติม สามารถนำเสนอได้ เพื่อจะได้นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการต่อไป

มติที่ประชุม

รับทราบ

#### 4.8 ผลการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาบุคลากรผู้สมควรเป็นบุคลากรดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 (คำสั่งมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่ 1704/2554 ลงวันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2554) ได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรดีเด่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 โดยมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาบุคลากรดีเด่น ระดับมหาวิทยาลัยและคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมเพื่อเสนอชื่อตามข้อกำหนดของ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีองค์ประกอบคณะกรรมการพิจารณาสรรหาผู้สมควรเป็นบุคลากรดีเด่น ดังนี้

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์	เป็น	ประธานกรรมการ
ผู้แทนคณะ วิทยาลัย สำนัก	เป็น	กรรมการ
เจ้าหน้าที่โครงการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่	เป็น	กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการพิจารณาสรรหาผู้สมควรเป็นบุคลากรดีเด่น พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคลากรดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2555 (ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ฉบับลงวันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554)

##### กำหนดกลุ่มและจำนวนบุคลากรดีเด่น

1. กลุ่มข้าราชการ สายวิชาการ	จำนวน	1	คน
สายสนับสนุนวิชาการ	จำนวน	1	คน
2. กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย			
สายวิชาการ	จำนวน	2	คน
สายสนับสนุนวิชาการ	จำนวน	1	คน
3. กลุ่มลูกจ้างประจำ	จำนวน	1	คน
4. กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	1	คน

##### คุณสมบัติของบุคลากรดีเด่น

1. เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
2. จะต้องมียุทธศาสตร์ปฏิบัติงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 5 ปี นับตั้งแต่วันรายงานตัวเข้าปฏิบัติงาน โดยให้หักวันลาศึกษา วิจัย เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ และต้องเป็นผู้ที่มีผลงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยย้อนหลัง 5 ปีงบประมาณ (ประจำปีงบประมาณ 2550 ถึงประจำปีงบประมาณ 2554)
3. ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ระหว่างสอบสวนทางวินัย
4. ไม่อยู่ระหว่างการสอบสวนของพนักงานสอบสวนในคดีอาญา หรืออยู่ระหว่างการดำเนินคดีอาญาในศาล เว้นแต่เป็นคดีที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
5. ไม่เคยได้รับการรางวัลบุคลากรดีเด่นระดับมหาวิทยาลัยมาก่อน
6. มีความประพฤติ การปฏิบัติตนชอบด้วยคุณธรรม ศีลธรรม จรรยาบรรณข้าราชการ เป็นที่ยอมรับของบุคคลในส่วนราชการและสังคม
7. เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ในเพื่อน ในสังคมร่วมงานอย่างเปิดเผย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

8. ประพฤติปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ สม่ำเสมอ เต็มใจ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ จนมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ประชาชน มากกว่าผู้อื่นอย่างเด่นชัด

9. มีผลงานเชิงประจักษ์ ดีเด่น เป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่อง ให้หมายรวมถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรก ผลงานจากการอุทิศทุ่มเท เสียสละ เกิดประโยชน์ยิ่งกับส่วนราชการและประชาชน ทั้งนี้อาจปรากฏเป็นผลงานด้านเอกสารที่สืบค้นได้เชิงประจักษ์ กรณีผลงานของลูกจ้างประจำ ซึ่งมีข้อจำกัดทางเอกสารเพราะลักษณะงานจะเป็นภาคปฏิบัติ เห็นสมควรพิจารณาจากรูปธรรมของผลงานที่ยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ

คณะกรรมการพิจารณาสรรหาบุคลากรดีเด่น ระดับมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 พิจารณาสรรหาผู้ที่สมควรเป็นบุคลากรดีเด่น เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2555 และวันที่ 16 มกราคม 2555 ดังนี้

**1.รายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่น ระดับคณะ/สำนัก ดังนี้**

**1.1 กลุ่มข้าราชการ สายวิชาการ มี 4 คนดังนี้**

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
1. นายบุญส่ง เอกพงษ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเกษตรศาสตร์
2. นายอุดม ทิพรราช	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
3. นางสิรินทร์ทิพย์ บุญมี	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์
4. นางสุดารัตน์ หอมหวล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเภสัชศาสตร์

**1.2 กลุ่มข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ มี 6 คนดังนี้**

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
1. นายสมชาย พละสาร	วิศวกรปฏิบัติการ	คณะเกษตรศาสตร์
2. นางกรชนก แก่นคำ	นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ	คณะเภสัชศาสตร์
3. นางเกษมณี โสภานเวช	นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ	คณะวิทยาศาสตร์
4. นางปานทรา ศิริทวี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ	คณะศิลปศาสตร์
5. นายกมล โพธิ์ศรี	ช่างเทคนิคชำนาญงาน	สำนักงานอธิการบดี
6. นางสาวอุษา ผูกพันธ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการพิเศษ	สำนักวิทยบริการ

**/1.3 กลุ่มพนักงาน...**

1.3 กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการมี 5 คนดังนี้

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
1. นางสาววิริยา พรหมกอง	อาจารย์	คณะเกษตรศาสตร์
2. นางสาวนิภาวรรณ พงษ์พรหม	อาจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
3. นายทวีศักดิ์ สุตยอดสุข	อาจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
4. นายชญานนท์ แสงศรีจันทร์	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์
5. นายพฤกษ์ เถาถวิล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะศิลปศาสตร์

1.4 กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการมี 5 คนดังนี้

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
1. นางสาวธัญลักษณ์ ทีวีต์กุลภรณ์	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	คณะเกษตรศาสตร์
2. นางสาวเสาวนีย์ เหล่าสิงห์	ผู้ช่วยสอน	คณะวิทยาศาสตร์
3. นายกันตพัฒน์ ในเกษตรธนพัฒน์	บรรณารักษ์	สำนักวิทยบริการ
4. นายกรพล สอนอาจ	ช่างโยธา	สำนักงานอธิการบดี
5. นายชิตชัย เลิศศิริวัฒนวงศ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย

1.5 กลุ่มลูกจ้างประจำ มี 4 คนดังนี้

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
1. นางสุภาพร กรแก้ว	พนักงานประจำห้องทดลอง ระดับ 1	คณะวิทยาศาสตร์
2. นางโสภารัตน์ เหล่าบุตรดี	พนักงานธุรการ ระดับ 3	คณะศิลปศาสตร์
3. นายสิทธิชัย ปราบภูรัตน	พนักงานทั่วไป ระดับ 1	สำนักงานอธิการบดี
4. นางนารี แก้ววงษา	พนักงานประจำห้องทดลอง ระดับ 1	คณะเกษตรศาสตร์

1.6 กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว มี 4 คนดังนี้

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
1. นายชัยบัญชา กุคำใส	พนักงานขับรถ	คณะวิทยาศาสตร์
2. นายสุภนา เงินมั่งคั่ง	คนงาน	คณะศิลปศาสตร์
3. นายสมศรี มะโล	คนงาน	สำนักงานอธิการบดี
4. นายพรมมา อินอร่าม	คนงาน	คณะเกษตรศาสตร์

## 2. รายชื่อผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่น ระดับมหาวิทยาลัย

กลุ่ม/ระดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
ข้าราชการ สายวิชาการ	นางสุดารัตน์ หอมหวล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเภสัชศาสตร์
ข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ	นางสาวอุษา ผูกพันธ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการพิเศษ	สำนักวิทยบริการ
พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ	1.นายชญานนท์ แสงศรีจันทร์ 2.นายพฤกษ์ เถาวิล	อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะศิลปศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์
พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ	นายชิตชัย เลิศศิริวัฒนวงศ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	สำนักคอมพิวเตอร์และ เครือข่าย
ลูกจ้างประจำ	นางนารี แก้ววงษา	พนักงานประจำห้องทดลอง ระดับ 1	คณะเภสัชศาสตร์
ลูกจ้างชั่วคราว	นายพรมมา อินอร่าม	คณงาน	คณะเภสัชศาสตร์

## 3. ผู้ที่ได้รับคัดเลือกและเสนอชื่อเข้ารับรางวัลระดับกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 2 คนคือ

- 3.1 นางสุดารัตน์ หอมหวล ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะเภสัชศาสตร์
- 3.2 นางนารี แก้ววงษา ลูกจ้างประจำ ตำแหน่งพนักงานประจำห้องทดลอง ระดับ 1 สังกัดคณะเภสัชศาสตร์

มติที่ประชุม รับทราบ ทั้งนี้ การนำเสนอในคราวต่อไปให้เพิ่มเติมรายชื่อของคณะกรรมการคัดเลือกฯ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก คุณสมบัติ และผลงาน ให้ชัดเจน และหากหน่วยงานใดไม่เสนอชื่อ ให้ระบุว่าหน่วยงานไม่ประสงค์เสนอชื่อ

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

5.1 ขออนุมัติยุบตำแหน่งและเปิดสอบคัดเลือกบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย  
ทดแทนอัตราข้าราชการที่ว่างลง

ด้วยคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีอัตราข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาว่างลง  
จำนวน 1 อัตรา คือ อัตราของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจริญ ชุมมवल ซึ่งลาออกจากราชการตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม  
พ.ศ. 2554

คณะวิศวกรรมศาสตร์ จึงขออนุมัติยกเลิกอัตราข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา  
และเปลี่ยนเงื่อนไขการบรรจุ จาก “คุณวุฒิปริญญาโทหรือเอก สาขาวิศวกรรมอุตสาหกรรม” เป็น “คุณวุฒิ  
ปริญญาโทหรือเอก สาขาวิศวกรรมโยธา” และเปิดสอบคัดเลือกบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

มติที่ประชุม ที่ประชุมพิจารณาแล้ว ให้คณะวิศวกรรมศาสตร์ เสนอเหตุผลความจำเป็นเพื่อเสนอ  
ขออนุมัติเปลี่ยนเงื่อนไขการบรรจุในการประชุมคราวต่อไป

## 5.2 ขออนุมัติเปลี่ยนเงื่อนไขการบรรจุเพื่อเปิดสอบคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย

ด้วยคณะบริหารศาสตร์ มีอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยว่างลง จำนวน 1 อัตรา คือ อัตราของ นางสาวธนิดา อุตทยาพงษ์ ตำแหน่งอาจารย์ สาขาการบัญชี ซึ่งลาออกจากราชการตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2554

เนื่องจากปัจจุบันมีอาจารย์ในสังกัดสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร จำนวน 6 คน ซึ่งไม่เพียงพอต่อการเรียนการสอน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องรับอาจารย์เพิ่ม ปัจจุบันสาขาวิชาการเงินและการธนาคาร มีสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา เท่ากับ 542 คน/6 คน และปีการศึกษา 2555 คาดว่าจะรับนักศึกษาเพิ่มจำนวน 150 คน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

คณะบริหารศาสตร์ จึงเสนอที่ประชุมพิจารณา ดังนี้

1. ขออนุมัติเปลี่ยนเงื่อนไขการบรรจุเพื่อเปิดสอบคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย จากเดิม คุณวุฒิปริญญาโท สาขาบัญชี เป็น คุณวุฒิปริญญาโท/เอก ทางด้านการเงินและการธนาคาร หรือ สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

2. ขออนุมัติเปิดสอบคัดเลือกบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์

### เอกสารประกอบการประชุม

- หนังสือที่ ศธ 0529.13/8638 ลงวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2554 เรื่อง ขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการบรรจุและเปิดสอบคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย

มติที่ประชุม

อนุมัติ

## 5.3 ร่างคู่มือจรรยาบรรณวิชาชีพ สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ด้วยโครงการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ ได้ยกร่างคู่มือจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีขึ้น โดยได้ข้อมูลจากข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากร พ.ศ. 2552 การกำหนดฉันทามติในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพแก่บุคลากร ในการอบรมจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับบุคลากร ในวันอังคารที่ 26 เมษายน พ.ศ.2554 และการอบรมจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับบุคลากร ในวันจันทร์ที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ.2554 จึงได้ยกร่างเป็นคู่มือ และโปสเตอร์ เพื่อใช้ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา ดังนี้

1. (ร่าง) คู่มือจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
2. (ร่าง) โปสเตอร์จรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

### เอกสารประกอบการพิจารณา

1. (ร่าง) คู่มือจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
2. (ร่าง) โปสเตอร์จรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

/มติที่ประชุม...

มติที่ประชุม ที่ประชุมพิจารณาแล้ว เห็นชอบในหลักการ ทั้งนี้ มอบหมายให้ โครงการจัดตั้งกอง  
กฎหมาย วิเคราะห์และตรวจสอบว่ามีข้อขัดหรือแย้งกับกฎหมายอื่นหรือไม่ก่อนประกาศใช้

อนึ่ง คณะกรรมการมีความเห็นเพิ่มเติม ดังนี้

1. ควรเพิ่มช่องทางการแจ้งเบาะแสการกระทำผิดจรรยาบรรณ
2. ให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วกัน เพื่อให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบจะสามารถแจ้งเบาะแสการกระทำผิดจรรยาบรรณได้

#### 5.4 การรับคนพิการเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ด้วยกระทรวงแรงงาน ได้ออกกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือ  
เจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถาน  
ประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 มีผลบังคับใช้ในวันที่  
26 ตุลาคม พ.ศ. 2554 ซึ่งออกตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยกำหนดให้  
สถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐที่มีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปต้องรับคนพิการที่สามารถ  
ปฏิบัติงานได้เข้าทำงาน ในอัตราส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คนพิการหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน (100:1) ซึ่งทาง  
มหาวิทยาลัยต้องจ้างคนพิการเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ตามอัตราส่วนให้เป็นไปตามกฎกระทรวงดังกล่าว

ในการนี้ โครงการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ ได้สำรวจจำนวนคนพิการที่ปฏิบัติงานใน  
มหาวิทยาลัย และคำนวณอัตราส่วนที่ต้องจ้างงานคนพิการของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีตามอัตราส่วนที่  
กฎกระทรวงกำหนด

1. จำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดในมหาวิทยาลัย ณ 1 ตุลาคม 2554 = **1,202 คน**  
(นับเฉพาะข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำ)

2. จำนวนคนพิการที่จะต้องรับเข้าทำงานตามอัตราส่วน =  $1,202/100 = 12$  คน  
(คำนวณจากผู้ปฏิบัติงานที่มีใช้คนพิการหนึ่งร้อยคนต่อคนพิการหนึ่งคน)

3. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีมีคนพิการที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันจำนวน **3 คน**  
(รายละเอียดตามเอกสารประกอบการประชุม 1)

4. จำนวนคนพิการที่มหาวิทยาลัยจะต้องรับเข้าทำงานเพิ่มเติมหรือดำเนินการเพื่อให้  
เป็นไปตามกฎกระทรวง =  $12 - 3 = 9$  คน

โครงการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ จึงสรุปแนวทางการดำเนินการที่จะต้องปฏิบัติตาม  
พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือ  
เจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถาน  
ประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 ใน 2 แนวทาง ดังนี้

1. ปฏิบัติตามมาตรา 33 คือ จะต้องจัดจ้างคนพิการเข้าทำงานตามอัตราส่วนที่  
กฎกระทรวงกำหนด ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการสรรหาคนพิการเข้าทำงาน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด สาย  
งานใด **เพิ่มอีก 9 คน** เพื่อให้ครบตามอัตราส่วนที่กฎกระทรวงกำหนด

2. ปฏิบัติตามมาตรา 35 คือ ถ้าไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงาน หรือรับเพิ่มให้ครบตาม  
อัตราส่วนที่กฎกระทรวงกำหนด ตามมาตรา 33 จะต้องให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้าง  
เหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ และในการนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัด  
อุบลราชธานี ได้มอบหมายให้จัดหางานจังหวัดอุบลราชธานี เป็นผู้ปฏิบัติราชการแทน ในการรับขึ้นทะเบียน

/หน่วยงาน...



หน่วยงานของรัฐหรือนายจ้าง หรือเจ้าของสถานประกอบการที่ประสงค์จะให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้า หรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงานหรือฝึกงาน หรือการช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการ และทำหน้าที่ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับมูลค่าของการช่วยเหลือคนพิการ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข 2)

ทั้งนี้ หากมหาวิทยาลัยไม่ปฏิบัติตามมาตรา 33 และมาตรา 35 จะไม่มีโทษทางด้านกฎหมาย แต่มีผลทางด้านการปกครองและภาพลักษณ์ขององค์กร ซึ่งในมาตรา 39 วรรคหนึ่ง กำหนดให้สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ มีอำนาจประกาศโฆษณาข้อมูลการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา 33 มาตรา 34 และมาตรา 35 ต่อสาธารณะ

ดังนั้น เพื่อให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 จึงจะต้องดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น และรายงานผลการดำเนินการต่อสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ภายในวันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เสนอที่ประชุมพิจารณาแนวทางในการปฏิบัติของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ให้เป็นไปตามกฎกระทรวงกำหนดจำนวนคนพิการที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐจะต้องรับเข้าทำงาน และจำนวนเงินที่นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการจะต้องนำส่งเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2554 และพ.ร.บ. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมสนับสนุน และเปิดโอกาสให้คนพิการได้มีงานทำ จึงเสนอที่ประชุมพิจารณา ใน 3 แนวทาง คือ

1. ดำเนินการตามมาตรา 33 คือ จัดจ้างคนพิการเข้าทำงานให้ครบตามอัตราส่วนที่กฎกระทรวงกำหนด
2. ดำเนินการตามมาตรา 35 คือ ถ้าไม่ประสงค์จะรับคนพิการเข้าทำงาน หรือรับเพิ่ม ให้ครบตามอัตราส่วนที่กฎกระทรวงกำหนด ตามมาตรา 33 จะต้องให้สัมปทาน จัดสถานที่จำหน่ายสินค้าหรือบริการ จัดจ้างเหมาช่วงงาน ฝึกงาน หรือให้การช่วยเหลืออื่นใดแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด
3. ดำเนินการทั้งมาตรา 33 และ 35 คือ ทั้งจัดจ้างคนพิการเข้าทำงาน และจัดสัมปทาน หรือจัดสถานที่บริการขายสินค้า หรือฝึกงานให้คนพิการ

#### เอกสารประกอบการประชุม

1. รายงานผลสำรวจบุคลากรที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ ในสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
2. คำสั่งจังหวัดอุบลราชธานีที่ 271/2554 ลงวันที่ 28 มกราคม 2554

มติที่ประชุม ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติให้โครงการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ สํารวจไปยังคณะ/สำนัก/วิทยาลัย ว่ามีภาระงานใดบ้างที่หน่วยงานจะจ้างคนพิการเข้ามาทำงานได้ หรือการจัดโครงการฝึกอบรมวิชาชีพ หรือการอบรมระยะสั้น สำหรับคนพิการ แล้วรวบรวมส่งสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ภายในวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2555

## 5.6 การดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554

ตามที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2554 เป็นต้นไป โดยมีคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ก.บ.บ.) ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่เสนอแนะ และให้คำปรึกษาแก่อธิการบดีและสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับนโยบาย และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข แนวปฏิบัติเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่ กรอบอัตรากำลัง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระบบการจ้าง อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเพิ่มเงินเดือน การพัฒนา การเปลี่ยนตำแหน่ง และการย้ายหรือตัดโอนตำแหน่ง สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย โดยออกระเบียบหรือประกาศเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับ อาจแต่งตั้งคณะกรรมการหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจของคณะกรรมการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นอันเกี่ยวกับการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัยตามที่มหาวิทยาลัยหรือสภามหาวิทยาลัยกำหนด นั้น ภายหลังจากข้อบังคับมีผลบังคับใช้ โครงการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการจัดทำประกาศเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย และได้แก้ไขสัญญาจ้าง ซึ่งที่ประชุม ก.บ.บ. ได้เห็นชอบแล้ว และยังมีเรื่องที่ต้องดำเนินการตามข้อบังคับฯ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข 1

ในการนี้ อธิการบดี ได้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีองค์ประกอบได้แก่ อธิการบดี เป็นประธานคณะทำงาน รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นรองประธาน คณบดีคณะเภสัชศาสตร์ คณบดีคณะศิลปศาสตร์ นายธนาตย์ เดโชชัยพร นายธีระศักดิ์ เชียงแสน เป็นคณะทำงาน และโครงการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการ และได้มีการประชุมคณะทำงาน ครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2554 ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ดังนี้

1. การกำหนดชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
2. การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
3. การพิจารณากำหนดแนวปฏิบัติเพื่อดำเนินการในช่วงเปลี่ยนผ่านระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
4. การกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย
5. การปรับอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้ จะนำเสนอรายละเอียดในแต่ละเรื่องในลำดับต่อไป ดังนี้

### 5.6.1 การพิจารณากำหนดชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

ตามที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 ได้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 8 ตุลาคม 2554 และได้ยกเลิกข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน พ.ศ. 2548 นั้น มีผลให้การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยต้องอยู่ภายใต้บทบัญญัติของข้อบังคับฉบับใหม่

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งข้อบังคับฉบับใหม่ **รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์** จึงเสนอที่ประชุมพิจารณากำหนดชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ 7<sup>1</sup> ข้อ 10<sup>2</sup> และข้อ 11<sup>3</sup> แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554

เนื่องจากการกำหนดชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านมา อิงตามชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับฉบับใหม่ มีความต่อเนื่องและสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการ **รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์** จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา ดังนี้

#### 1.1 การกำหนดชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

- ให้นำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม

#### เอกสารประกอบการประชุม

1. ร่างประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง การกำหนดชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ....
2. บัญชีแสดงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

**มติที่ประชุม** ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย โดยให้นำชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มาใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม และให้แก้ไขประกาศตามความเห็นของคณะกรรมการ และประกาศใช้ ทั้งนี้ ให้มีการเชิญประชุมเพื่อซักซ้อมความเข้าใจให้กับผู้บริหารคณะและเจ้าหน้าที่บุคคลของคณะทราบ หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการ

#### 1.2 ตำแหน่งพนักงานที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ

เนื่องจากมีพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 33 ราย รวม 10 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งคณาจารย์ ช่างภาพการแพทย์ ช่างโยธา ผู้ช่วยสอน พนักงานขับรถยนต์ เจ้าหน้าที่ประกันคุณภาพ เจ้าหน้าที่เวชสถิติ และเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการวิจัย ที่ชื่อตำแหน่งไม่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ

ดังนั้น เพื่อให้ชื่อตำแหน่งของพนักงานจำนวน 33 ราย เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ จึงเสนอที่ประชุมพิจารณา ดังนี้

<sup>1</sup> ข้อ 7 (2) ก.บ.บ. มีอำนาจหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลัง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง .....ฯลฯ.....

<sup>2</sup> ข้อ 10 ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยมี 4 ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และระดับอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน และระดับอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

<sup>3</sup> ข้อ 11 ให้คณะกรรมการกำหนดชื่อตำแหน่งและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ทุกตำแหน่ง โดยให้ระบุชื่อ หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยยึดหลักสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง

1.2.1 ให้ต้นสังกัดพิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และคุณสมบัติของผู้ครองตำแหน่ง และจัดเข้าตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ แล้วเสนอ ก.บ.บ. เพื่อให้ความเห็นชอบภายใน วันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2555

1.2.2 หากหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และ/หรือคุณสมบัติของผู้ครองตำแหน่งไม่สอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ ให้ต้นสังกัดเสนอกำหนดชื่อตำแหน่งและจัดทำมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งตามกรอบมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ เสนอ ก.บ.บ. พิจารณาตามข้อ 11<sup>4</sup> แห่งข้อบังคับ ฯ การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 ภายในวันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2555

1.2.3 ขออนุมัติให้มีโครงการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ เสนอ ก.บ.บ. พิจารณาตามข้อ 1.2.1 และ ข้อ 1.2.2 โดยการแจ้งเวียนขอมติวาระพิเศษภายในวันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2555

### เอกสารประกอบการประชุม

- สรุปรายชื่อตำแหน่งและจำนวนพนักงานที่ตำแหน่งไม่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ
- รายชื่อพนักงานและตำแหน่งที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ

### มติที่ประชุม

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบ ดังนี้

1. ให้ต้นสังกัดพิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และคุณสมบัติของผู้ครอง ตำแหน่ง และจัดเข้าตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ แล้วเสนอ ก.บ.บ. เพื่อให้ความเห็นชอบภายในวันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2555

2. หากหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และ/หรือคุณสมบัติของผู้ครองตำแหน่งไม่ สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ และต้นสังกัดเห็นว่ามีความจำเป็นที่จะต้องคงชื่อ ตำแหน่งดังกล่าวไว้ ให้ต้นสังกัดเสนอกำหนดชื่อตำแหน่งและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามกรอบ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ เสนอ ก.บ.บ. พิจารณาตามข้อ 11<sup>5</sup> แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัย อุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 ภายในวันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2555

### 1.3 ตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์

ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอาจารย์ของข้าราชการ กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง อาจารย์ และบทเฉพาะกาลของตำแหน่งไว้ ดังนี้

#### คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์

- (1) ได้รับปริญญาโท หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาที่มีการสอนใน สถาบันอุดมศึกษา หรือ
- (2) ได้รับปริญญาเอก หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาที่มีการสอนใน สถาบันอุดมศึกษา

---

4 อ้างแล้ว

5 อ้างแล้ว

**บทเฉพาะกาล**

สำหรับกรณีผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการ โดยใช้วุฒิปริญญาตรีก่อนที่ ก.พ.อ. จะมีมติกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนี้ ให้ยังคงดำรงตำแหน่งอาจารย์ต่อไปได้ โดยมีเงื่อนไขในการพัฒนาบุคคลดังกล่าว ให้ได้รับวุฒิการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นโดยเร็ว

เนื่องจากมีพนักงาน ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 11 ราย ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี (อยู่ระหว่างลาศึกษาระดับปริญญาโท 5 คน รออนุมัติปริญญา 1 คน) ดังนั้น จึงเสนอที่ประชุมพิจารณากำหนดมาตรการในการสนับสนุน ส่งเสริม และเร่งรัดให้อาจารย์ดังกล่าวได้รับวุฒิการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นโดยเร็ว

**เอกสารประกอบการประชุม**

- รายชื่อพนักงาน ตำแหน่งอาจารย์ ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี

**มติที่ประชุม**

**เห็นชอบ**

**5.6.2 การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง**

ตามที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 ได้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2554 และได้ยกเลิกข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน พ.ศ. 2548 นั้น มีผลให้การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องอยู่ภายใต้บทบัญญัติของข้อบังคับฉบับใหม่

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งข้อบังคับฉบับใหม่ รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเสนอที่ประชุมพิจารณาจัดพนักงานมหาวิทยาลัยเข้าประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ตามข้อ 10<sup>6</sup> แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554

**ประเด็นเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา**

ในเบื้องต้นเสนอให้จัดพนักงานเข้าประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ดังนี้

ประเภทตำแหน่ง	หลักเกณฑ์และวิธีการ
ตำแหน่งวิชาการ	ขออนุมัติจัดพนักงานมหาวิทยาลัยเข้าสู่ตำแหน่งตามตำแหน่งที่ครองอยู่ในปัจจุบัน
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	- ในเบื้องต้นจัดพนักงานมหาวิทยาลัยเข้าสู่ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ - กรณีที่ผ่านการประเมินให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการในระบบเดิมแล้ว ให้จัดเข้าสู่ระดับชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งประเภททั่วไป	-ในเบื้องต้นจัดพนักงานเข้าสู่ตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน

**หมายเหตุ** ตำแหน่งที่ไม่สามารถจัดกลุ่มได้ ดำเนินการภายหลังที่ได้ดำเนินการตามมติที่ประชุมในระเบียบวาระที่ 5.6.1 ข้อ 1.2

<sup>6</sup> ข้อ 10 ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยมี 4 ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และระดับอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน และระดับอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ทั้งนี้ จำนวนตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยที่จัดตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

เอกสารประกอบการประชุม

- สรุปตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยที่จัดตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

มติที่ประชุม ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบให้จัดพนักงานมหาวิทยาลัยเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ในส่วนตำแหน่งที่ไม่สามารถจัดกลุ่มได้ จะดำเนินการภายหลังมีการดำเนินการแจ้งผลการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งตามมติที่ประชุมในระเบียบวาระที่ 5.6.2 ข้อ 1.2

### 5.6.3 การพิจารณากำหนดแนวปฏิบัติเพื่อดำเนินการในช่วงเปลี่ยนผ่านระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ตามที่ระเบียบวาระที่ 5.6.1 ก.บ.บ. ได้ให้ความเห็นชอบในการกำหนดชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ตามชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ และระเบียบวาระที่ 5.6.2 ให้ความเห็นชอบในการจัดพนักงานเข้าประเภทและระดับตำแหน่ง ตามข้อ 10 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554<sup>7</sup> โดยจัดพนักงานสายสนับสนุน เข้าสู่ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับปฏิบัติการและประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน นั้น

เนื่องจากบทบัญญัติตามข้อ 12 วรรคสี่แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554<sup>8</sup> เปิดโอกาสพนักงานมีโอกาสดำเนินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยอนุโลมตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนดสำหรับข้าราชการ ซึ่ง ได้แก่ ผลงาน ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง และ อัตราเงินเดือน จะส่งผลกระทบต่อด้านลบและโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานในระยะเปลี่ยนผ่านระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน เนื่องจากการจ้างพนักงาน

<sup>7</sup> ข้อ 10 ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มี 4 ประเภท ได้แก่

- (ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่ (1) ศาสตราจารย์ (2) รองศาสตราจารย์ (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (4) อาจารย์ (5) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- (ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่ (1) อธิการบดี (2) รองอธิการบดี (3) คณบดี (4) หัวหน้าส่วนงานภายในที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ (5) ผู้ช่วยคณบดี (6) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าส่วนงานภายในที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ (7) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด (8) หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์ ที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ (9) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- (ค) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่ (1) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (2) ระดับเชี่ยวชาญ (3) ระดับชำนาญการพิเศษ (4) ระดับชำนาญการ (5) ระดับปฏิบัติการ (6) ระดับอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- (ง) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ (1) ระดับชำนาญงานพิเศษ (2) ระดับชำนาญงาน (3) ระดับปฏิบัติงาน (4) ระดับอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

<sup>8</sup> ข้อ 12 วรรคสี่ ตำแหน่งประเภทประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามข้อ 10 (ค) (1) (2) (3) (4) (5) และ (6) ตำแหน่งประเภททั่วไป ตามข้อ 10 (ง) (1) (2) (3) และ (4) ให้อนุโลมใช้หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และหรือตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

มหาวิทยาลัยทดแทนอัตราราชการ ได้เริ่มจ้างตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมา ดังนั้น จึงควรพิจารณากำหนด  
แนวปฏิบัติเพื่อดำเนินการในช่วงเปลี่ยนผ่านระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีการ  
เข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

### ประเด็นเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา

#### 1. พนักงานที่ได้รับการจัดเข้าประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับปฏิบัติการ

เนื่องจากพนักงานที่ได้ผลิตผลงานตามหลักเกณฑ์เดิม และอยู่ในระหว่างจะเสนอขอกำหนดตำแหน่ง  
สูงขึ้น หรือพนักงานที่มีโอกาสเตรียมความพร้อมผลิตผลงานให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ใหม่ของข้าราชการ  
จะได้รับผลกระทบด้านระยะเวลาในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามข้อบังคับใหม่

#### 2. พนักงานที่ได้รับการจัดเข้าประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

เนื่องจากการบริหารงานบุคคลในระบบเดิม ไม่ได้กำหนดความก้าวหน้าของตำแหน่งแรกบรรจุที่  
คุณวุฒิของตำแหน่งต่ำกว่าระดับปริญญา ดังนั้น จึงอาจทำให้พนักงานที่ครองตำแหน่งดังกล่าวและมี  
ผลงานตามที่กำหนด เสียสิทธิด้านระยะเวลาในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ดังนั้น เพื่อให้พนักงานในระบบเดิมที่ได้รับการจัดเข้าสู่ประเภทและระดับตำแหน่งตามข้อบังคับใหม่ มีได้  
รับผลกระทบทางลบและเสียโอกาสในการเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในช่วงระยะเวลา การเปลี่ยนผ่าน  
ระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน เช่นเดียวกับที่ ก.พ.อ. กำหนดแนวปฏิบัติให้มีช่วงระยะเวลาผ่อนผัน  
ให้ข้าราชการใช้ผลงานตามข้อบังคับหรือประกาศที่แต่ละสถาบันอุดมศึกษาได้กำหนดไว้เดิมไปพลางก่อนเป็นเวลา  
1 ปี ตั้งแต่วันที่ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน  
ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 มีผลใช้บังคับ<sup>9</sup>

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ 7 (2) (3) และ (5)<sup>10</sup> และข้อ 12 วรรคสี่<sup>11</sup> จึงเสนอที่ประชุมพิจารณา  
กำหนดแนวปฏิบัติให้มีช่วงระยะเวลาผ่อนผันให้พนักงานเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

#### 1. การกำหนดความจำเป็นและตำแหน่ง

##### 1.1 ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษ และ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ

(1) ให้ ก.บ.บ. อนุมัติความจำเป็นและกำหนดตำแหน่งให้ทุกหน่วยงาน ตามบัญชีตำแหน่ง  
ระดับชำนาญการที่ ก.ม. ได้อนุมัติความจำเป็นสำหรับข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ ไว้แล้ว

(2) ตำแหน่งใดที่หน่วยงานใดที่ยังไม่ได้รับอนุมัติการกำหนดความจำเป็นและตำแหน่ง ให้  
หน่วยงานเสนอขอกำหนดความจำเป็นและตำแหน่งต่อคณะกรรมการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อเสนอ ก.บ.บ.  
พิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป แล้วรายงานสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ

<sup>9</sup> อ้างถึงหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ 0509(ว) 3 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2554 เรื่อง การดำเนินการตามประกาศ  
ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553

<sup>10</sup> ข้อ 7 ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(2) พิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลัง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระบบการจ้าง อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน เงินเพิ่มและ  
สวัสดิการ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเพิ่มเงินเดือน การพัฒนา การเปลี่ยนและโอนย้ายตำแหน่ง สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

(3) พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ เงื่อนไข แนวปฏิบัติ โดยการออกระเบียบหรือประกาศ เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

(5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นอันเกี่ยวกับการบริหารงานพนักงานมหาวิทยาลัยตามที่มหาวิทยาลัยหรือสภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

<sup>11</sup> อ้างแล้วตาม 7

## ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

ให้ทุกหน่วยงานเสนอขอกำหนดความจำเป็นและตำแหน่งต่อ ก.บ.บ. เพื่อพิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป แล้วรายงานสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ

### 2. ระยะเวลาผ่อนผันให้พนักงานเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

ระยะเวลา 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ ก.บ.บ. อนุมัติความจำเป็นให้มีการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ

- ข้อมูลโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการจากระบบซี (เดิม) ปรับเป็นระบบแท่ง (ใหม่)

ระบบซี (เดิม)	ระบบแท่ง (ใหม่)	
	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ
<b>ระดับควบ</b> บรรจุต่ำกว่า ป.ตรี : ระดับ 2-4,5  บรรจุป.ตรี ขึ้นไป : ระดับ 3-6, 7-8	<b>การจัดเข้าระบบแท่ง</b> ปฏิบัติงาน (เทียบระดับ 2 - 4) ชำนาญงาน (เทียบระดับ 5-6) ชำนาญงานพิเศษ (เทียบระดับ 7-8)	<b>การจัดเข้าระบบแท่ง</b> ปฏิบัติการ (เทียบระดับ 3-4) ชำนาญการ (เทียบระดับ 5 - 6) ชำนาญการพิเศษ (เทียบระดับ 7-8) เชี่ยวชาญ (เทียบระดับ 9) เชี่ยวชาญพิเศษ (เทียบระดับ 10)

### 3. วันแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

วันที่ ก.บ.บ. อนุมัติผลการประเมินบุคคลและผลงาน

### 4. หลักเกณฑ์และวิธีการ

ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	หลักเกณฑ์และวิธีการ
วิชาชีพเฉพาะและ เชี่ยวชาญเฉพาะ	ปฏิบัติการ	ในเบื้องต้นจัดเข้าพนักงานสู่ตำแหน่งระดับปฏิบัติการกรณีที่ผ่านมาผ่านการประเมินให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการในระบบเดิมแล้วให้จัดเข้าสู่ระดับชำนาญการพิเศษ
	ชำนาญการ	1.แต่งตั้งกรรมการประเมิน : หน่วยงานแต่งตั้งกรรมการประเมินและส่งผลการประเมินให้ ก.บ.บ.พิจารณา 2.มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ - มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนั้น - ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี : ลดเป็น 4 ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาโท : ลดเป็น 2 ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาเอก และปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นหรืองานที่เกี่ยวข้องมาไม่น้อยกว่า 1 ปี 3. ผลงาน ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงาน โดยมีหัวข้อตามที่ ก.พ.อ. กำหนด



ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	หลักเกณฑ์และวิธีการ
วิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ	ชำนาญการพิเศษ	<p>1. แต่งตั้งกรรมการกลั่นกรองผลงานและประเมินคุณลักษณะ : ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิม</p> <p>2. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนั้น</li> <li>- ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ปริญญาตรีมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี ปริญญาโทมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ปริญญาเอกมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี</li> </ul> <p>3. ผลงาน ได้แก่</p> <p>3.1 คู่มือปฏิบัติงาน โดยมีหัวข้อตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และ</p> <p>3.2 ผลงานอย่างอื่น ได้แก่ ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ที่แสดงให้เห็นการพัฒนาของหน่วยงานหรืองานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อย 1 เรื่อง</p> <p>4. การพิจารณาแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิม</p>

ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	หลักเกณฑ์และวิธีการ
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	ในเบื้องต้นจัดเข้าพนักงานสู่ตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน
	ชำนาญงาน	<p>1. แต่งตั้งกรรมการประเมิน : หน่วยงานแต่งตั้งกรรมการประเมินและส่งผลการประเมินให้ ก.บ.บ.พิจารณา</p> <p>2. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนั้น</li> <li>- ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี ลดเป็น 5 ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิ ปวท. ลดเป็น 4 ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิ ปวส. และปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นหรืองานที่เกี่ยวข้องมาไม่น้อยกว่า 1 ปี</li> </ul> <p>3. ผลงาน ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงาน โดยมีหัวข้อตามที่ ก.พ.อ. กำหนด</p>
	ชำนาญงานพิเศษ	<p>1. แต่งตั้งกรรมการกลั่นกรองผลงานและประเมินคุณลักษณะ : ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิม</p> <p>2. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนั้น</li> </ul>

ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	หลักเกณฑ์และวิธีการ
ทั่วไป	ชำนาญงานพิเศษ	<ul style="list-style-type: none"><li>- ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ</li><li>ปวส. มาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ปี</li><li>ปริญญาตรีมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี</li><li>ปริญญาโทมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี</li><li>ปริญญาเอกมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี</li></ul> <p>3. ผลงาน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"><li>1.1 คู่มือปฏิบัติงาน โดยมีหัวข้อตามที่ ก.พ.อ. กำหนด</li></ul> <p>และ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>3.2 ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ที่แสดงให้เห็นการพัฒนาของหน่วยงาน หรืองานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อย 1 เรื่อง</li></ul> <p>การพิจารณาแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิม</p>

มติที่ประชุม ที่ประชุมพิจารณาแล้ว เห็นชอบในหลักการ แต่เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขอให้คณะ/หน่วยงาน กำหนดความจำเป็นและขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ต่อคณะกรรมการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง และเมื่อกรอบอัตรากำลังเสร็จแล้ว จึงให้ โครงการจัดตั้งกองกรเจ้าหน้าที่ เสนอที่ประชุมพิจารณาเรื่องการผ่อนผันระยะเวลาและผลงานอีกครั้ง

#### 5.6.4 การกำหนดอัตรากำลังเดือนแรกบรรจุสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

ตามข้อ 23 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 กำหนด “ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับอัตรากำลังเดือนแรกบรรจุตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด”

คณะทำงานเพื่อกำหนดอัตรากำลังเดือนแรกสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ได้มีการประชุมครั้งที่ 1/2555 เมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2554 พิจารณากำหนดอัตรากำลังเดือนแรกสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยแรกบรรจุภายใต้หลักการ แนวคิด และข้อมูลประกอบการพิจารณา ดังนี้

1. เงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง เงินเดือน รวมเงินสวัสดิการ รวมเงินประสบการณ์
2. การเพิ่มค่าจ้างพนักงานประจำปี ให้เพิ่มจากเงินเดือนรวมเงินสวัสดิการ รวมเงินประสบการณ์
3. พิจารณาการกำหนดอัตรากำลังเดือนแรกตามคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรองเพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้เข้ารับราชการ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2553 และ 1 เมษายน พ.ศ. 2554
4. การกำหนดอัตรากำลังเดือนแรกในปัจจุบัน (ปัจจุบันสายวิชาการได้รับสวัสดิการเท่ากับ 1.57 และสายสนับสนุนได้รับสวัสดิการเท่ากับ 1.4 ของฐานเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2550)
5. ค่าใช้จ่ายอื่นที่มหาวิทยาลัยจะต้องจ่ายสมทบให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น การจ่ายสมทบประกันสังคมร้อยละ 5 ของเงินเดือน การจ่ายสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จะมีขึ้นในอนาคต ไม่น้อยกว่าร้อยละ 2 ของเงินเดือน
6. ข้อมูลการกำหนดอัตรากำลังเดือนแรกสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น

/ประเด็นเสนอ...

### ประเด็นเสนอเพื่อพิจารณา

ดังนั้น คณะทำงานฯ จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยใช้อัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรองเพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้เข้ารับราชการตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2554 เป็นฐานแล้วคุณด้วยร้อยละ ดังนี้

#### 1) ข้อเสนอที่ 1

ข้อเสนอที่ 1	สายวิชาการ x 1.5	สายสนับสนุน x 1.3
ปริญญาตรี	13,710	11,882
ปริญญาโท	18,900	16,380
ปริญญาเอก	25,515	22,113

#### 2) ข้อเสนอที่ 2

ข้อเสนอที่ 2	สายวิชาการ x 1.4	สายสนับสนุน x 1.3
ปริญญาตรี	12,796	11,882
ปริญญาโท	17,640	16,380
ปริญญาเอก	23,814	22,113

หมายเหตุ กรณีมีเศษไม่ถึงสิบบาท เห็นควรปัดให้เป็นสิบบาท

### รายละเอียดประกอบการพิจารณา ปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

#### เอกสารประกอบการประชุม

1. ร่างกำหนดอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีแรกบรรจุตามคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง คุณ 1.3 และประมาณการค่าใช้จ่ายที่มหาวิทยาลัยต้องจ่ายให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย
2. ร่างกำหนดอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีแรกบรรจุตามคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง คุณ 1.4 และประมาณการค่าใช้จ่ายที่มหาวิทยาลัยต้องจ่ายให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย
3. ร่างกำหนดอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีแรกบรรจุตามคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง คุณ 1.5 และประมาณการค่าใช้จ่ายที่มหาวิทยาลัยต้องจ่ายให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย
4. ตัวอย่างการกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิของพนักงานมหาวิทยาลัยในสถาบันอุดมศึกษาอื่นและมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
5. ร่างประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่องอัตราเงินเดือนแรกบรรจุสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

มติที่ประชุม ที่ประชุมพิจารณาแล้ว เนื่องจากมีรายละเอียดที่ต้องพิจารณา กอปรกับต้องพิจารณางบประมาณที่ต้องใช้ จึงมีมติให้คณะ/สำนัก/วิทยาลัย นำหลักการการกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยไปพิจารณา และนัดประชุมเป็นวาระพิเศษ

### 5.6.5 การปรับอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย

ด้วย ก.พ. ได้มีการปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรองเพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้เข้ารับราชการ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2553<sup>12</sup> และวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2554<sup>13</sup> คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2554 มีมติให้ปรับเพิ่มค่าใช้จ่ายในการจ้างสำหรับการปรับค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 5 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2554 ตามแนวทางการปรับเงินเดือนข้าราชการ และข้อ 23<sup>14</sup> แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัย อุดรราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 กำหนดให้สภามหาวิทยาลัย กำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งในระเบียบวาระที่ 5.6.4 โครงการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ เสนอให้ใช้อัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2554 เป็นฐานในการ คำนวณ

ดังนั้น เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนตามแนวทางการปรับอัตราเงินเดือน ของข้าราชการ และเพื่อเป็นการเยียวยาสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุอยู่เดิม คณะทำงานเพื่อกำหนดอัตรา เงินเดือนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย จึงเห็นควรปรับอัตราเงินเดือนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

#### ประเด็นเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา

##### เสนอแนวทางการปรับอัตราเงินเดือนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. ปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปี ณ 1 เมษายน 2554 ตามผลการประเมิน
2. หลังจากเพิ่มค่าจ้างประจำปีแล้ว ปรับเพิ่ม 5 % จาก Salary Base ณ 1 เมษายน 2554
3. ปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปี ณ 1 ตุลาคม 2554 ตามผลการประเมิน
4. ปรับฐานอัตราเงินเดือนที่ได้รับกรณีเงินเดือนน้อยกว่าอัตราแรกบรรจุของบัญชีเงินเดือน ข้าราชการแรกบรรจุ ณ 1 เมษายน พ.ศ. 2554 ให้เท่ากับอัตราแรกบรรจุ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2554
5. รวมเงินเดือน (Salary Base) และสวัสดิการเข้าด้วยกัน ณ วันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2554

ประมาณการงบประมาณที่ใช้ในการปรับค่าจ้าง เงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป จำนวน 2,007,220.26 บาท เงินงบประมาณหมวดผลิตแพทย์เพิ่ม จำนวน 187,508.58 บาท เงินรายได้ จำนวน 727,500.71 บาท รวมงบประมาณทั้งสิ้น จำนวน 2,922,229.54 บาท

มติที่ประชุม ที่ประชุมพิจารณาแล้ว เนื่องจากมีรายละเอียดที่ต้องพิจารณา กอปรกับต้อง พิจารณางบประมาณที่ต้องใช้ จึงมีมติให้คณะกรรมการการปรับอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยไป พิจารณา และนัดประชุมเป็นวาระพิเศษ

<sup>12</sup> อ้างถึงหนังสือที่ นร 1009.1/ว 31 ลงวันที่ 17 กันยายน พ.ศ. 2553 เรื่องการกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ.รับรอง

<sup>13</sup> อ้างถึงหนังสือที่ นร 1009.1/ว 9 ลงวันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2554 เรื่องการกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ.รับรอง

<sup>14</sup> ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

## 5.2 แนวปฏิบัติในการปรับวุฒิบุคลากร รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขอถอนเรื่อง

ระเบียบวาระที่ 6 เรื่องอื่นๆ

### 6.1 บุคลากรขออนุมัติลาศึกษาต่อ

ด้วยวิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข มีความประสงค์ให้ นางสาวสุวรรณี แคนดี พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ เลขที่ตำแหน่ง 298 บรรจุเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2554 ซึ่งบุคลากรดังกล่าวอยู่ในระหว่างการศึกษาต่อหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสรีรวิทยา ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และได้ศึกษารายวิชาครบตามหลักสูตรแล้ว คงเหลือการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง The effects of estrogen on GABA<sub>A</sub> receptor plasticity and anxiety-like behavior in ovariectomized rat ซึ่งดำเนินการไปแล้ว 90 เปอร์เซ็นต์ และจะดำเนินการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ ภายในวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2555 ด้วยทุนส่วนตัวโดยไม่ได้รับค่าจ้าง

ซึ่งวิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข พิจารณาแล้วเห็นว่าไม่มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน แต่เนื่องจากการลาศึกษาของบุคคลดังกล่าว ยังไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การลาศึกษา เพราะยังไม่ผ่านประเมินทดลองการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2548 เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2548 กรณีการขออนุมัติ ลาศึกษา ฝึกอบรม ดุจงาน ปฏิบัติการวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่เป็นไปตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่กำหนด ให้โครงการจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อพิจารณา ในการนี้ รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเสนอที่ประชุมพิจารณาการขออนุมัติลาศึกษาต่อของบุคคลดังกล่าวข้างต้น

### ข้อมูลประกอบการพิจารณา

ปัจจุบันการลาศึกษาของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ระเบียบ ก.ม.ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยไปศึกษาภายในประเทศ พ.ศ. 2542 โดยอนุโลม สำหรับคุณสมบัติของผู้ศึกษาในประเทศ กำหนดไว้ ดังนี้

1. อายุไม่เกิน 45 ปี นับถึงวันที่เริ่มต้นเปิดภาคการศึกษา
2. ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว
3. ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่หัวหน้าภาควิชา ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไป รับรองว่าเป็นผู้มี ความประพฤติดี และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ
4. ไม่อยู่ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่กรณี ถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่ไม่อยู่ในข่ายต้องรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน

สำหรับการอนุมัติให้ลาศึกษาโดยใช้เวลาราชการบางส่วนจะกระทำได้ภาคการศึกษาละไม่เกิน 6 ชั่วโมงทำการต่อสัปดาห์

มติที่ประชุม ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบให้ลาศึกษาต่อ และให้ดำเนินการการประเมินทดลองปฏิบัติราชการต่อภายหลังจากสำเร็จการศึกษา

/เลิกประชุมเวลา...

เลิกประชุมเวลา 16.00 น.



(นางสาวสิริรัตน์ วงษ์ทอง)  
บุคลากร  
ผู้จัดรายงานการประชุม



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชนพรรณ ธานี)  
รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์  
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ที่ประชุมได้รับรองรายงานนี้แล้ว ในการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่  
3/2555



( รองศาสตราจารย์นงนิตย์ อีระวัฒน์สุข )  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี  
ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

