

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ครั้งที่ ๗/๒๕๕๖

วันอังคารที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุมวารินชำราบ ชั้น ๓ สำนักงานอธิการบดีหลังใหม่

ผู้มาประชุม

๑. อธิการบดี	รองศาสตราจารย์นงนิตย์ ธีระวัฒนสุข	ประธานกรรมการ
๒. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ	รองศาสตราจารย์อุทิศ อินทร์ประสิทธิ์	กรรมการ
๓. (แทน) คณบดีคณะบริหารศาสตร์	นางสายเพชร อักโข	กรรมการ
๔. คณบดีคณะเภสัชศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชุตินันท์ ประสิทธิ์ภูริปริษา	กรรมการ
๕. (แทน) คณบดีคณะเกษตรศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์วสุ อมฤตสุทธิ	กรรมการ
๖. คณบดีคณะศิลปศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์กนกวรรณ มะโนรัมย์	กรรมการ
๗. คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์นท แสงเทียน	กรรมการ
๘. (แทน) คณบดีคณะวิทยาศาสตร์	นายธนาตย์ เดโชชัยพร	กรรมการ
๙. (แทน) คณบดีคณะรัฐศาสตร์	นางสาวศิริพร ยศมูล	กรรมการ
๑๐. คณบดีคณะนิติศาสตร์	นายชรรค์เพชร ชายทวีป	กรรมการ
๑๑. คณบดีวิทยาลัยแพทยศาสตร์ และการสาธารณสุข	รองศาสตราจารย์นายแพทย์ป่วน สุทธิพิณิจธรรม	กรรมการ
๑๒. คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์ ธรรมิกบวร	กรรมการ
๑๓. คณบดีคณะศิลปประยุกต์ และการออกแบบ	นางกัญญา จิงวิมุตพันธ์	กรรมการ
๑๔. ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์อริยาภรณ์ พงษ์รัตน์	กรรมการ
๑๕. (แทน) ผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์ และเครือข่าย	นางสาวอารีรัตน์ วงศ์สุวรรณ	กรรมการ
๑๖. ประธานสภาอาจารย์	รองศาสตราจารย์สัมพันธ์ มุลสาร	กรรมการ
๑๗. ประธานอนุกรรมการสภาอาจารย์	นายรัชชนนท์ แกะมา	กรรมการ
๑๘. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนพรรณ ธานี	กรรมการและ เลขานุการ

ผู้ร่วมประชุม

๑. นายสหรัฐ โนนะยะ	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและบริการวิชาการ
๒. นายธีระศักดิ์ เชียงแสน	ผู้อำนวยการกองแผนงาน
๓. นางพนมศรี เลิศศุภวิทย์นภา	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
๔. นางสาวชนัญชิตา สวัสดิ์พันธ์	บุคลากรชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่
๕. นางสาวสิริรัตน์ วงษ์ทอง	บุคลากรปฏิบัติการ กองการเจ้าหน้าที่

เริ่มประชุมเวลา

๐๙.๔๕ น.

/ระเบียบวาระที่ ๑...

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งเพื่อทราบ
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
๒.๑ รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๖/๒๕๕๖
วันอังคารที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เสนอที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๖/๒๕๕๖ เมื่อวันอังคารที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

๓.๑ การกำหนดสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพิจารณาให้ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูนานหรือปฏิบัติการวิจัย ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ระหว่างลา

สืบเนื่องจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๖ มีมติให้คณะพิจารณาทบทุนสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถาบันอุดมศึกษา โดยมอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่ ส่งรายชื่อสาขาวิชาที่คณะเคยนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อทบทุนหรือยืนยัน พร้อมทั้งคณะกรรมการได้เสนอแนวทางเพื่อให้คณะพิจารณา คือ เป็นสาขาที่เปิดสอนในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย เป็นสาขาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และกำหนดเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๑ หรือหากศึกษาเกินระยะเวลาของหลักสูตรอาจพิจารณาไม่ให้เลื่อนเงินเดือน โดยให้มีการรายงานความคืบหน้าของการศึกษาประกอบด้วย

กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการแจ้งคณะ วิทยาลัย พิจารณาทบทุนหรือยืนยันสาขาวิชาที่เคยนำเสนอตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๖ เรียบร้อยแล้ว จึงสรุปและนำเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา ๒ ประเด็น ดังนี้
๑. รายชื่อสาขาวิชาที่คณะ วิทยาลัย ขอกำหนดเป็นสาขาวิชาที่ผู้ได้รับอนุญาตลาศึกษา ฝึกอบรม ดูนาน หรือปฏิบัติการวิจัย ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ได้แก่

๑) สาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตร

๒) สาขาวิชาทางด้านเกษตร ได้แก่ พืชไร่น้ำ พืชสวน สัตวศาสตร์ ประมง เทคโนโลยีสารสนเทศทางการเกษตร

๓) สาขาวิชาฟิสิกส์

๔) สาขาวิชาคณิตศาสตร์

/๕) สาขาวิชา...

- ๕) สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์
- ๖) สาขาวิชาเคมี
- ๗) สาขาวิชาชีววิทยา
- ๘) สาขาวิชาจุลชีววิทยา
- ๙) สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๑๐) สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์
- (๒) กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ได้แก่
 - ๑) สาขาวิชาเภสัชศาสตร์
 - ๒) สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 - ๓)
- (๓) กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้แก่
 - ๑) สาขาวิชาภาษา ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเวียดนาม ภาษาเขมร และภาษาลาว
 - ๒) สาขาวิชาการท่องเที่ยว
 - ๓) สาขาวิชาพลศึกษา
 - ๔) สาขาวิชาประวัติศาสตร์
 - ๕) สาขาวิชานิติศาสตร์
 - ๖) สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
 - ๗) สาขาวิชากฎหมาย
 - ๘) สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
 - ๙) สาขาวิชาบัญชี
 - ๑๐) สาขาวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์
 - ๑๑)
 - ๑๒)

๒. กำหนดร้อยละที่เหมาะสมในการเลื่อนเงินเดือนสำหรับผู้ที่ได้รับอนุญาตลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย สาขาวิชาตามข้อ ๑

ผลการพิจารณาหรือความเห็นของคณะกรรมการ/หน่วยงานหรือบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่หรือที่เกี่ยวข้องตามลำดับขั้นตอน

๑. ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ มอบหมายให้ กองการเจ้าหน้าที่ หรือที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย ซึ่งที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทยมีมติให้การกำหนดสาขาวิชาเป็นไปตามความต้องการของสถาบันอุดมศึกษา และให้กองการเจ้าหน้าที่ สอบถามแนวทางดำเนินการของมหาวิทยาลัยอื่นเพื่อเป็นแนวทางดำเนินการของมหาวิทยาลัยต่อไป

๒. ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๖ มีมติให้คณะกรรมการทบทวนสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถาบันอุดมศึกษา โดยมอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่ ส่งรายชื่อสาขาวิชาที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อทบทวนหรือ ยืนยัน พร้อมทั้งคณะกรรมการได้เสนอแนวทางเพื่อให้คณะกรรมการ คือ เป็นสาขาที่เปิดสอนในหลักสูตรของ

/มหาวิทยาลัย...

มหาวิทยาลัย เป็นสาขาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และกำหนดเดือนเงินเดือนไม่เกิน ร้อยละ ๑ หรือหากศึกษาเกินระยะเวลาของหลักสูตรอาจพิจารณาไม่ให้เดือนเงินเดือน โดยให้มีการรายงานความ คืบหน้าของการศึกษาประกอบด้วย

เอกสารประกอบการพิจารณา/ประกอบการประชุม

๑. รายชื่อสาขาวิชาที่คณะ วิทยาลัย ขอกำหนดเป็นสาขาวิชาที่ผู้ได้รับอนุญาตลาศึกษา ฝึกอบรม ดุงาน หรือ ปฏิบัติการวิจัย ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ จะได้รับการพิจารณาเดือนเงินเดือน

๒. สรุปร้อยละที่เหมาะสมในการเดือนเงินเดือนสำหรับผู้ที่ได้รับอนุญาตลาศึกษา ฝึกอบรม ดุงาน หรือ ปฏิบัติการวิจัย

มติที่ประชุม ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบรายชื่อสาขาวิชาตามที่คณะ วิทยาลัย เสนอขอ กำหนดเป็นสาขาวิชาที่ผู้ได้รับอนุญาตลาศึกษา ฝึกอบรม ดุงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ได้รับการพิจารณาเดือน เงินเดือน และกำหนดร้อยละที่เหมาะสมในการเดือนเงินเดือน คือ ไม่เกินร้อยละ ๑ ทั้งนี้ มอบหมายกองการเจ้าหน้าที่ จัดทำร่างหลักเกณฑ์การพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ที่ได้รับอนุญาตลาศึกษา ฝึกอบรม ดุงาน หรือ ปฏิบัติการวิจัย และนำเสนอที่ประชุมพิจารณาในคราวต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อทราบ

๔.๑ รายงานการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในคราวการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๖ ได้อนุมัติแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ กองการเจ้าหน้าที่ จึงเสนอ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลทราบการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน ๕ ราย ดังนี้

๑. นางสาวบงกช สุขอนันต์ ข้าราชการตำแหน่งอาจารย์ สังกัดภาควิชา วิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชา วิศวกรรมไฟฟ้า ตั้งแต่วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๕

๒. นางสาวฐิติารีย์ วุฒิจิริฐิติกาล พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งอาจารย์ สังกัด ภาควิชาคณิตศาสตร์ สถิติและคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์ ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชา คณิตศาสตร์ ตั้งแต่วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๕

๓. นายสุพจน์ สีบุตร พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งอาจารย์ สังกัดภาควิชา คณิตศาสตร์ สถิติและคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์ ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ ศึกษา ตั้งแต่วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๕

๔. นางจันยาการย์ ศรีวรรมาศ พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งอาจารย์ สังกัดกลุ่มวิชา แพทยศาสตร์ วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาจุลชีววิทยา ตั้งแต่วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๕

๕. นายสุรศักดิ์ แวนรัมย์ พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งอาจารย์ สังกัดกลุ่มวิชา แพทยศาสตร์ วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาชีวเวชศาสตร์ ตั้งแต่วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๕

๒. ที่ประชุมขอความอนุเคราะห์ให้ สกอ. ทารือกับสำนักงบประมาณเกี่ยวกับการจัดสรร
งบประมาณ ดังนี้

๒.๑ กรณีพนักงานที่มีสิทธิได้รับเงินปรับเพิ่มตามคุณวุฒิ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ และ
๒๕๕๖

๒.๑.๑ ในขณะที่ยังไม่มีมติคณะรัฐมนตรีให้จ่ายเงินปรับเพิ่มตามคุณวุฒิให้
พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ หากสถาบันอุดมศึกษาได้นำเงินรายได้สำรองจ่ายไป
แล้ว เพื่อเป็นการเยียวยาให้พนักงานดังกล่าวให้ได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าพนักงานรายใหม่ที่บรรจุด้วยอัตราฐาน
เงินเดือนใหม่ตามที่สำนักงบประมาณจัดสรรให้สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๕๖ สำนักงบประมาณจะตั้งงบประมาณให้
ในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ได้หรือไม่อย่างไร

๒.๑.๒ หากสถาบันอุดมศึกษาไม่มีเงินเหลือจ่ายหรือไม่กั้นเงินไว้เบิกเหลือในปี
หรือมีแต่ไม่เพียงพอ สำนักงบประมาณจะตั้งงบประมาณในส่วนที่ยังขาดอยู่ในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ได้หรือไม่

๒.๑.๓ หากสถาบันอุดมศึกษาไม่มีเงินเหลือจ่าย หรือไม่กั้นเงินไว้เบิกเหลือในปี
หรือมีแต่ไม่เพียงพอ หากมีความประสงค์จะเยียวยาปัญหาความเดือดร้อนของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยนำเงิน
รายได้สำรองจ่ายไปล่วงหน้าก่อน ภายหลังจากวันที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติในเรื่องดังกล่าว สำนักงบประมาณจะ
ตั้งงบประมาณชดเชยให้ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ ได้หรือไม่ อย่างไร

๒.๒ กรณีอัตราว่าง (ณ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕) ซึ่งสำนักงบประมาณไม่ได้จัดสรร
งบประมาณสำหรับปรับเพิ่มตามคุณวุฒิให้ เมื่อสถาบันอุดมศึกษาได้จ้างบุคคลมาแทนในอัตราที่ว่างเรียบร้อยแล้ว
จะขอรับเงินงบประมาณดังกล่าวเพิ่มเติมในภายหลังได้หรือไม่ อย่างไร

๓. สกอ. ได้มีหนังสือหารือกรณีดังกล่าวไปยังสำนักงบประมาณแล้ว ซึ่งอยู่ระหว่างการ
รอดอบข้อหารือ เมื่อได้รับทราบผลหารือแล้ว จะแจ้งให้ทราบต่อไป

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
เพื่อทราบ

เอกสารประกอบการประชุม

- หนังสือที่ ศธ ๐๕๐๙(๕).๗/ว ๗๔๔ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๖

มติที่ประชุม

รับทราบ

๔.๓ พนักงานมหาวิทยาลัยลาออกรากราชการ

ด้วยมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้อนุมัติให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยเงินรายได้
ลาออกรากราชการ จำนวน ๓ ราย ได้แก่

๑. นางสาวอารีย์ เรืองสุขสุด ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดสาขาวิชาภาษาและวรรณคดี
ตะวันตก คณะศิลปศาสตร์ ขอลาออกรากราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เพื่อย้ายติดตามครอบครัว

๒. นางสาววิภา กุลศรีวันรัตน์ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ สังกัด
สำนักงานเลขานุการ สำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย ขอลาออกรากราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เพื่อ
ไปประกอบอาชีพอื่น

/๓. นายทวีวัฒน์ ...

๓. นายทวีวัฒน์ ตรินันท์ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ สังกัดสำนักงาน
เลขานุการ คณะบริหารศาสตร์ ขอลาออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ เนื่องจากย้ายที่อยู่

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
เพื่อทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ

๔.๔ การปรับค่าตอบแทนพนักงานราชการ

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๔๒ ใน
กรณีที่อัตราลูกจ้างประจำว่างลงตามคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐกำหนดให้จ้าง
เป็นลูกจ้างชั่วคราว ส่วนราชการจะดำเนินการจ้างเป็นพนักงานราชการตามระเบียบนี้

ตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๕ เห็นชอบให้มีการปรับ
ค่าตอบแทนแรกบรรจุ การชดเชยผู้ได้รับผลกระทบของพนักงานราชการและเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๗ ตามที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) พร้อมนี้ คพร. ได้ปรับ
ค่าตอบแทนแรกบรรจุของพนักงานราชการตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานพนักงานราชการ เรื่อง
ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยให้ส่วนราชการดำเนินการปรับค่าตอบแทน
พนักงานราชการ รวมทั้งกำหนดค่าตอบแทนเพื่อชดเชยให้พนักงานราชการที่ได้รับผลกระทบก่อนประกาศนี้ มีผล
บังคับตามแนวทางการดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เพื่อให้เป็นไปตามมติ
ดังกล่าวข้างต้น

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงขอให้ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวตาม
นโยบายของ คพร. ต่อไป เนื่องจากมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ยังไม่มีการจ้างพนักงานราชการ

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
เพื่อทราบ

เอกสารประกอบการประชุม

- หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ ศธ ๐๕๐๙๖๕๗.๕/ว ๕๓๘ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๖

มติที่ประชุม รับทราบ

๔.๕ การเลื่อนระดับชั้นงานลูกจ้างประจำ

ตามที่ ก.พ. ได้กำหนดการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างประจำระบบใหม่ตั้งแต่วันที่ ๑
เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยจำแนกตำแหน่งลูกจ้างประจำเป็น ๔ กลุ่ม ได้แก่ ๑) กลุ่มงานบริการพื้นฐาน ๒)
กลุ่มงานสนับสนุน ๓) กลุ่มงานช่าง และ ๔) กลุ่มงานเทคนิคพิเศษ ซึ่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในคราว

/ประชุม...

ประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๔ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการแต่งตั้งลูกจ้างประจำไปดำรงตำแหน่งใหม่ กรณีการปรับระดับชั้นงาน การเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) และกลุ่มงาน และได้แจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่ให้คณะ/หน่วยงานดำเนินการแล้ว นั้น

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเรียบร้อยแล้ว

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเสนอที่ประชุมทราบการเลื่อนระดับชั้นงาน จำนวน ๒ ราย ดังนี้

ลำดับที่	สังกัด/ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งเดิม	ระดับ	ชั้น	ตำแหน่งใหม่	ระดับ	ชั้น	ตั้งแต่วันที่
คณะวิศวกรรมศาสตร์ สำนักงานเลขานุการ								
๑	นางสมพร เกษอรุณศรี	พนักงาน การเงินและ บัญชี	๒	๑๗,๕๗๐	พนักงาน การเงินและ บัญชี	๓	๑๗,๘๙๐	๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๖
๒	นางสมใจ อรรคชาติ	พนักงาน ธุรการ	๒	๑๕,๔๔๐	พนักงาน ธุรการ	๓	๑๕,๖๑๐	๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๖

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ ขออนุมัติแก้ไขประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๕๕

ตามที่ความในข้อ ๑๐ แห่งประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๕๕ บัญญัติให้มีคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกและประเมินบุคคล เพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ทั้งนี้ การแต่งตั้งและองค์ประกอบของคณะกรรมการดำเนินการ ให้เป็นไปดังนี้

(๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองในสำนักงานอธิการบดี ให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน เสนอแต่งตั้งต่ออธิการบดี โดยผ่านความเห็นชอบของ ก.บ.บ. ดังนี้

- (ก) อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (ข) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลหน่วยงานที่ทำการประเมิน เป็นกรรมการ
- (ค) หัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะที่ ก.บ.บ. มอบหมาย จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- (ง) ผู้ทรงคุณวุฒิภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัย ที่คณะกรรมการบริหารสำนักงานอธิการบดีเป็นผู้คัดเลือก ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับที่ทำการประเมิน จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
- (จ) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ
- (ฉ) ผู้ที่ประธานมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

/เนื่องจาก...

เนื่องจากข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยคณะกรรมการประจำสำนักงาน
อธิการบดี พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ บัญญัติไว้ดังนี้

ข้อ ๓ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศหรือคำสั่งอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้
ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๕ ให้มีคณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี (คปส.) ซึ่งแต่งตั้งโดยอธิการบดี
ประกอบด้วย..... ฯลฯ.....

ดังนั้น ความในข้อ ๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยคณะกรรมการ
ประจำสำนักงานอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงได้ยกเลิกการแต่งตั้งคณะกรรมการ
บริหารสำนักงานอธิการบดี ตามคำสั่งวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่ ๑๕๔๒/๒๕๕๓ และเป็นเหตุให้ต้องแก้ไขความใน
ข้อ ๑๐ (๒) (ง) แห่งประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและ
การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้ตรงกันกับความในข้อ ๕ แห่งข้อบังคับ
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยคณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๕๕

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาแก้ไขความ
ในข้อ ๑๐ (๒) (ง) แห่งประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและ
การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๕๕ ดังนี้

แก้ไขจาก (ง) ผู้ทรงคุณวุฒิภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัย ที่คณะกรรมการบริหาร
สำนักงานอธิการบดีเป็นผู้คัดเลือก ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับที่ทำการประเมิน จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ

เป็น (ง) ผู้ทรงคุณวุฒิภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัย ที่คณะกรรมการประจำ
สำนักงานอธิการบดีเป็นผู้คัดเลือก ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับที่ทำการประเมิน จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ

เอกสารประกอบการประชุม

๑. (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง
และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

๒. ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและ
การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๕๕

๓. คำสั่งมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่ ๑๕๔๒/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๓

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

**๕.๒ ขออนุมัติแก้ไขและเพิ่มเติมประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง
หลักเกณฑ์ วิธีการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการต่อ
สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖**

ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖
ตุลาคม ๒๕๕๕ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน เพื่อการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และได้เห็นชอบร่างประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการต่อ
สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งได้ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ นั้น

/สาระสำคัญ...

สาระสำคัญของประกาศดังกล่าวข้างต้น คือ

๑. การจัดทำสัญญาจ้างและระยะเวลาการจ้าง
๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

เมื่อ กองการเจ้าหน้าที่ ได้ถือปฏิบัติตามประกาศดังกล่าวข้างต้น พบว่า

๑. มีข้อความที่อาจทำให้เข้าใจคลาดเคลื่อน คือ

“ข้อ ๒ (๒) สัญญาจ้างระยะที่ ๒

(ก) ประเภทวิชาการ วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และทั่วไป หากผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน ให้จัดทำสัญญาจ้าง มีระยะเวลา ๒ ปีงบประมาณ ทั้งนี้ จะต่อสัญญาจ้างระยะเวลา ๕ ปี ได้ จะต้องมีการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีขึ้น”

ซึ่งตามเจตนารมณ์ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในขณะนั้น คือ เมื่อผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน ให้จัดทำสัญญาจ้าง มีระยะเวลา ๒ ปีงบประมาณ ดังนั้น การมีข้อความ “ทั้งนี้ จะต่อสัญญาจ้างระยะเวลา ๕ ปี ได้ จะต้องมีการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีขึ้น” อาจทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนได้

๒. มีข้อความไม่ครบถ้วน

เนื่องจากในข้อ ๒ (๓) และ (๔) กำหนดว่าจะต่อสัญญาจ้างระยะเวลา ๕ ปีได้ จะต้องมีการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีขึ้น และ (๕) กำหนดว่าจะต่อสัญญาจ้างจนถึงวันครบเกษียณอายุราชการ จะต้องมีการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีขึ้น คือได้รับคะแนนตั้งแต่ ๘๐ คะแนนขึ้นไป

ข้อ ๗ (๖) และข้อ ๑๐ (๖) กำหนดว่าผู้ที่ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมินและสมควรได้รับการต่อสัญญาจ้าง จะต้องได้คะแนนแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ข้อ ๗ (๘) และข้อ ๑๐ (๘) วรรคสอง

ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ให้ส่วนราชการภายในพิจารณาดำเนินการได้ ดังนี้

(๑) อาจพิจารณาให้จ้างต่อเท่ากับสัญญาจ้างระยะที่ ๒ ไม่เกิน ๑ ครั้ง และให้โอกาสในการพัฒนาหรือปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หากครบสัญญาจ้างและผลการประเมินยังต่ำกว่าเกณฑ์ อาจไม่ต่อสัญญาจ้าง ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการภายในเสนอเรื่องไปยังมหาวิทยาลัยโดยเร็ว เพื่อนำเสนอ ก.บ.บ. พิจารณา

(๒) อาจไม่ต่อสัญญาจ้าง และให้ส่วนราชการภายในเสนอเรื่องไปยังมหาวิทยาลัย โดยเร็ว เพื่อนำเสนอ ก.บ.บ. พิจารณา

จากข้างต้น จึงเกิดปัญหาในการบังคับใช้ตามประกาศฯ ดังนี้

๑. หากได้รับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และมีคะแนนประเมินอยู่ในระดับพอใช้ คือได้คะแนนระหว่าง ๗๐ – ๗๙ คะแนน จะได้รับการต่อสัญญาจ้างก็ปี

๒. ตามข้อ ๗ (๘) และข้อ ๑๐ (๘) วรรคสอง ผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ ได้รับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานที่คะแนน

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำสัญญาจ้างและการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย มีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล จึงเห็นสมควรแก้ไขและเพิ่มเติมประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล พิจารณาการขออนุมัติแก้ไขและเพิ่มเติมประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ดังนี้

๑. ขออนุมัติตัดข้อความในข้อ ๒ วงเล็บสอง (ก)ฯลฯ.... “ทั้งนี้ จะต่อสัญญาจ้างระยะเวลา ๕ ปี จะต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีขึ้น”
๒. ขออนุมัติเพิ่มเติมข้อความ ดังนี้
 - ๒.๑ เพิ่มเติมข้อความในข้อ ๗ (๖) และข้อ ๑๐ (๖)

“ต่อสัญญาจ้างเป็นเวลา ๕ ปีงบประมาณ เมื่อได้คะแนนประเมินรวม ๘๐ คะแนนขึ้นไป ต่อสัญญาจ้างจนถึงวันครบเกษียณอายุราชการ เมื่อได้คะแนนประเมินรวม ๘๐ คะแนนขึ้นไป ต่อสัญญาจ้างเป็นเวลา ๒ ปีงบประมาณ เมื่อได้คะแนนประเมินรวมอยู่ระหว่าง ๗๐ – ๗๙ คะแนน”
 - ๒.๒ เพิ่มเติมข้อความในข้อ ๗ (๘) และข้อ ๑๐ (๘) วรรคสอง

“กรณีที่ผู้ขอรับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ ได้คะแนนประเมินต่ำกว่า ๗๐ คะแนน ให้ส่วนราชการภายในพิจารณาดำเนินการได้ ดังนี้...ฯลฯ...”

ทั้งนี้ หากที่ประชุมเห็นชอบ จะได้ดำเนินการยกร่างประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ และเสนออธิการบดีพิจารณาลงนามต่อไป

ข้อกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ตามข้อ ๑๒ ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้ ในกรณีมีปัญหาให้อธิการบดีเสนอ ก.บ.บ. วินิจฉัยชี้ขาด และการวินิจฉัยของ ก.บ.บ. ให้ถือเป็นที่สุด

เอกสารประกอบการประชุม

- ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖

มติที่ประชุม ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบตามที่ กองการเจ้าหน้าที่ นำเสนอ และให้เพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการขอทบทวนผลการประเมินตามความเห็นของคณะกรรมการ และยกร่างประกาศแล้วนำเสนออธิการบดีพิจารณาลงนามต่อไป

อนึ่ง มอบหมายให้ กองการเจ้าหน้าที่ เสนอประกาศภาระงานขั้นต่ำของตำแหน่งประเภทวิชาการ เสนอคณะกรรมการพิจารณาในการประชุมคราวต่อไป

๕.๓ ทหารีการันระยะเวลาปฏิบัติงาน เพื่อการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

ตามข้อ ๑๓ แห่งประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานมาแล้วและครบสัญญาจ้างในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕ และ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้ยื่นคำขอรับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ตามแบบที่กำหนดในภาคผนวก ภายใน ๖ เดือน นับแต่ประกาศนี้ใช้บังคับ ดังนี้

- (๑) มีระยะเวลาการจ้างรวมตั้งแต่วันบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ ๓ - ๘ ปี ขึ้นไป ให้ยื่นคำขอรับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างระยะเวลา ๕ ปี
- (๒) มีระยะเวลาการจ้างรวมตั้งแต่วันบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ ๙ ปี ขึ้นไป ให้ยื่นคำขอรับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างระยะเวลา ๕ ปี และเมื่อมีระยะเวลาการจ้างรวมถึง ๑๓ ปี ให้ยื่นขอรับการประเมินเพื่อจ้างต่อจนถึงเกษียณอายุราชการ ภายใน ๖ เดือน นั้น

เนื่องจากในประกาศข้างต้นไม่ได้กำหนดวิธีการันระยะเวลาการปฏิบัติงานไว้ ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำสัญญาจ้างและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย มี ประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาการันระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นไปตามข้อ ๑๒ ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้ ในกรณีมีปัญหาให้อธิการบดี เสนอ ก.บ.บ. วินิจฉัยชี้ขาด และการวินิจฉัยของ ก.บ.บ. ให้ถือเป็นที่สุด

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาการันระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ๒ กรณี ดังนี้

๑. **คณะเกษตรศาสตร์** เนื่องด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย ราย นางสาวกฤษณา ศิริพล ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดสาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตร คณะเกษตรศาสตร์ บรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๔๔ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๔๕ วาระพิเศษ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ อนุมัติให้ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก เป็นเวลา ๓ ปี คือ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๕ ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๘ โดยพักการจ้างและไม่ได้รับเงินเดือน ระหว่างลาศึกษา ต่อมาได้รับอนุมัติให้ขยายเวลาลาศึกษาต่อ โดยได้รับเงินเดือนตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๘ จนถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๙

คณะเกษตรศาสตร์ จึงทหารีการันระยะเวลาการปฏิบัติงานของ นางสาวกฤษณา ศิริพล ว่า สามารถันระยะเวลาลาศึกษาต่อ โดยพักการจ้างและไม่ได้รับเงินเดือนระหว่างลาศึกษา และการขยายเวลาลาศึกษาต่อ โดยได้รับเงินเดือน มานับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานได้หรือไม่

เอกสารประกอบการประชุม

๑. หนังสือที่ ศธ ๐๕๒๙.๖.๑ /๑๑๖๖๑ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖
๒. รายละเอียดการได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อภายในประเทศ ของ นางสาวกฤษณา ศิริพล

มติที่ประชุม ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีความเห็นว่ากรณีพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย กรณีดังกล่าวนี้ถือเป็นการลาซึ่งไม่มีการอยู่ปฏิบัติงานจริง ดังนั้น

/จึงไม่สามารถ...

จึงไม่สามารถนำระยะเวลาในช่วงระหว่างการลาดังกล่าวข้างต้น มาเป็นระยะเวลาการจ้างเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างได้ ทั้งนี้ เทียบเคียงกับการนับระยะเวลาสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งไม่นำระยะเวลาในช่วงระหว่างการลามาเป็นระยะเวลาการจ้างเพื่อใช้สำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่นเดียวกัน

๒. คณะศิลปศาสตร์ เนื่องด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย ราย นางสาวดวงดาว พันธุ์นิกุล ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดสาขาวิชาภาษาและวรรณคดีตะวันตก คณะศิลปศาสตร์ บรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยเงินรายได้คณะศิลปศาสตร์ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๔ ต่อมาสอบผ่านการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ ตำแหน่งอาจารย์ จึงได้ลาออกและบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยใหม่ โดยใช้เงินงบประมาณ ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๔๘

ต่อมา ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๒ ได้พิจารณากรณีพนักงานเงินรายได้ สอบผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือรายงานตัวเข้าปฏิบัติงานขอใช้ทุน ในตำแหน่งเดิม ภาระงานเดิม และหน่วยงานเดิม รวมถึงได้ผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้ว ให้ยกเว้นการทดลองปฏิบัติงาน และนับระยะเวลาการปฏิบัติงานเดิม เพื่อประโยชน์สำหรับการเพิ่มค่าจ้าง โดยไม่ต้องลาออก (หลังจากมีมติคณะได้ดำเนินการตามมติจำนวน ๑ ราย โดยเปลี่ยนแปลงกรอบอัตรากำลังและหมวดเงินเดือนการจ้างเป็นเงินงบประมาณแผ่นดิน)

คณะศิลปศาสตร์ จึงขอหารือการนับระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของ นางสาวดวงดาว พันธุ์นิกุล ว่าควรนับระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เมื่อใด เพื่อเป็นแนวทางในการนับระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างต่อไป

เอกสารประกอบการประชุม

- หนังสือที่ ศธ ๐๕๒๙.๙.๑ /๗๘๑๕ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖

มติที่ประชุม ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีความเห็นว่ากรณีเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สอบผ่านการคัดเลือกหรือสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ หรือรายงานตัวเข้าปฏิบัติงานขอใช้ทุนในตำแหน่งเดิม ภาระงานเดิม และหน่วยงานเดิม ให้นับระยะเวลาการปฏิบัติงานที่จ้างด้วยเงินรายได้รวมเป็นระยะเวลาการจ้าง สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

๕.๔ การปรับปรุงอัตราเงินเดือนแรกบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย

ด้วย ก.พ. ได้ปรับปรุงอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรองเพื่อการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา แจ้งให้สถาบันอุดมศึกษาใช้อัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง เพื่อใช้ในการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ได้รับเงินเดือนตามอัตราเงินเดือนของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. รับรองโดยอนุโลม

เพื่อให้เงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และสอดคล้องกับหลักการการจัดสรรงบประมาณสำหรับการจ้างพนักงาน

/มหาวิทยาลัย...

มหาวิทยาลัยอัสราใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งสำนักงบประมาณได้ใช้อัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิ
ที่ ก.พ. รับรองเพื่อการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ณ วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นฐาน
ในการคำนวณงบประมาณสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยอัสราใหม่ จึงเห็นควรเสนอสภามหาวิทยาลัย
ปรับปรุงอัตราเงินเดือนแรกบรรจุสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
พิจารณาการปรับปรุงอัตราเงินเดือนแรกบรรจุสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

๑. **ปรับปรุงอัตราเงินเดือนแรกบรรจุสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย** ตามแนวทางเดิม
คือ อัตราเงินเดือนแรกบรรจุข้าราชการพลเรือนสามัญ ณ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ คุณ ๑.๔ สำหรับสายวิชาการ
และคุณ ๑.๓ สำหรับสายสนับสนุนวิชาการ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ คือ

คุณวุฒิ	ปัจจุบัน		เสนอปรับปรุง	
	เงินเดือนข้าราชการ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ คุณ	สายสนับสนุนวิชาการ (๑.๓)	เงินเดือนข้าราชการ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ คุณ	สายสนับสนุนวิชาการ (๑.๓)
ปริญญาตรี	๑๖,๓๖๐	๑๕,๑๙๐	๑๘,๖๒๐	๑๗,๒๙๐
ปริญญาโท	๒๑,๔๒๐	๑๙,๘๙๐	๒๒,๙๖๐	๒๑,๓๒๐
ปริญญาเอก	๒๖,๖๐๐	๒๔,๗๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๖,๐๐๐

ทั้งนี้ รายละเอียดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยปรากฏตาม
เอกสารหมายเลข ๑ ร่างประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุสำหรับ
พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ....

๒. ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้สอดคล้องกับการ
จัดสรรงบประมาณของสำนักงบประมาณ

ทั้งนี้ หากที่ประชุมเห็นชอบจะได้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป

ข้อกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ตามข้อ ๒๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับ
พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ได้รับ
อัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

เอกสารประกอบการประชุม

- ร่างประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุสำหรับพนักงาน
มหาวิทยาลัย พ.ศ....

มติที่ประชุม ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบร่างประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง
การกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.... และให้แก้บทเฉพาะกาลตาม
ความเห็นของคณะกรรมการ

อนึ่ง มอบหมายให้ กองการเจ้าหน้าที่ เสนอรูานในการคำนวณเพื่อเพิ่มเงินเดือน
สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ในการประชุมคราวต่อไป

/๕.๕ พิจารณา...

๕.๕ พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกและประเมินบุคคล เพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี

ด้วยอธิการบดีเห็นชอบในหลักการตามที่ กองแผนงาน เสนอขออนุมัติดำเนินการ
คัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี
ซึ่งตามความในประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการ
แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง
คณะกรรมการดำเนินการ ฯ ไว้ดังนี้

ข้อ ๖ ตำแหน่งที่ ก.พ.อ. หรือมหาวิทยาลัยได้กำหนดตำแหน่งไว้แล้ว ให้ดำเนินการเพื่อ
แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งได้

ข้อ ๑๐ ให้มีคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกและประเมินบุคคล เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ทั้งนี้ การแต่งตั้งและองค์ประกอบของคณะกรรมการดำเนินการ ให้เป็นไปดังนี้

(๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองในสำนักงานอธิการบดี ให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน เสนอ
แต่งตั้งต่ออธิการบดี โดยผ่านความเห็นชอบของ ก.บ.บ. ดังนี้

- (ก) อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (ข) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลหน่วยงานที่ทำการประเมิน เป็นกรรมการ
- (ค) หัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะที่ ก.บ.บ. มอบหมาย จำนวน ๑ คน
เป็นกรรมการ
- (ง) ผู้ทรงคุณวุฒิภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัย ที่คณะกรรมการประจำ
สำนักงานอธิการบดีเป็นผู้คัดเลือก ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับที่ทำการ
ประเมิน จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
- (จ) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ
- (ฉ) ผู้ที่ประธานมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

กองการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบแล้ว ก.บ.บ. สามารถพิจารณาให้ความเห็นชอบในการ
แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองแผนงานได้
เนื่องจากเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

๑) กองแผนงานเป็นหน่วยงานที่ได้รับการจัดตั้งตามประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง
การแบ่งส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๔๓

๒) สภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐
มิถุนายน ๒๕๕๕ ให้ความเห็นชอบในการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกองแผนงาน

๓) ที่ประชุมคณะกรรมการประจำสำนักงานอธิการบดี ในการประชุม ๖/๒๕๕๖
เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๖ ได้คัดเลือกกรรมการตามข้อ (๒) (ง) แล้ว ได้แก่ ผู้อำนวยการกองแผนงาน
มหาวิทยาลัยขอนแก่น และผู้อำนวยการกองแผนงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

/รองอธิการบดี...

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกและประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าผู้อำนวยการกองแผนงานดังนี้

- ๑) ประธานกรรมการ
อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย
- ๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฑามาส จิตต์เจริญ กรรมการ
รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนา
- ๓) กรรมการ
หัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะที่ ก.บ.บ. มอบหมาย จำนวน ๑ คน
- ๔) นางเพ็ญเพ็ญ ภาคอุทัย กรรมการ
ผู้อำนวยการกองแผนงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ๕) นางสาววรรณ เต็มสิริพจน์ กรรมการ
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
- ๖) นางพนมศรี เลิศสุวิทย์นภา เลขานุการ
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
- ๗) ผู้ช่วยเลขานุการ
ผู้ที่ประธานมอบหมาย

เอกสารประกอบการประชุม

- ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๕๕

มติที่ประชุม

ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติแต่งตั้งคณบดีคณะเภสัชศาสตร์ เป็นกรรมการตามข้อ ๓

๕.๖ ขออนุมัติให้พนักงานมหาวิทยาลัยลาศึกษาภายในประเทศกรณีพิเศษ

ด้วย นางสาวศิริสุดา แสนอิว พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดสาขาวิชาการปกครอง ได้รับการประกาศรายชื่อเป็นผู้รับทุนโครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ทุนเรียนดีมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย) ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ เพื่อศึกษาระดับปริญญาเอก (ทุนในประเทศ) ตามเงื่อนไขการให้ทุนดังกล่าว ผู้รับทุนต้องหาสถานศึกษาเพื่อเข้าศึกษาภายใน ๑ ปี โดยสถานศึกษาและสาขาวิชาที่ศึกษาต้องได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ก่อนเข้าศึกษา ซึ่ง นางสาวศิริสุดา แสนอิว ได้ผ่านการคัดเลือกให้เข้าศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ ณ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเรียบร้อยแล้ว จึงแจ้งความประสงค์ขออนุมัติลาศึกษา หลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีกำหนด ๓ ปี ด้วยทุนโครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ทุนเรียนดีมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย) ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๙

/เนื่องจาก...

เนื่องจากระเบียบ ก.ม. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยไปศึกษาภายในประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๐ กำหนดว่า “การให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศ อธิการบดีจะต้องพิจารณาถึงอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ โดยให้มีผู้ปฏิบัติงานเพียงพอไม่ให้เกิดขาดราชการ และไม่ต้องตั้งอัตราค่าจ้างเพิ่ม โดยให้พิจารณาอนุมัติได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๒๐ ของจำนวนข้าราชการในระดับเดียวกันกับข้าราชการผู้ที่ขอไปศึกษาต่อภายในประเทศ เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุผลพิเศษก็ให้อนุมัติเป็นกรณี ๆ ไป” เนื่องจากจำนวนผู้ลาศึกษาต่อเกินร้อยละ ๒๐ คณะรัฐศาสตร์ จึงขออนุมัติให้ นางสาวศิริสุดา แสนอิว พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่ง อาจารย์ สังกัดสาขาวิชาการปกครอง ศึกษาศาสตร์หลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีกำหนด ๓ ปี ด้วยทุนโครงการพัฒนากำลังคนด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ทุนเรียนดีมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย) ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๙

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาการขออนุมัติให้ นางสาวศิริสุดา แสนอิว ลาศึกษาภายในประเทศกรณีพิเศษ

ข้อกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. ระเบียบ ก.ม. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยไปศึกษาภายในประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔

๒. มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๔๘ กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติการวิจัย ของพนักงานมหาวิทยาลัยไว้ดังนี้

- กรณีขออนุมัติลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติการวิจัย ของพนักงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กำหนด ให้กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการโดยไม่ต้องนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

- กรณีขออนุมัติลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติการวิจัย ของพนักงาน ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กำหนด ให้กองการเจ้าหน้าที่ เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา

เอกสารประกอบการประชุม

- หนังสือคณะรัฐศาสตร์ ที่ ศธ ๐๕๒๙.๑๙/๒๕๑๔ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เรื่องพิจารณาให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาลาศึกษาต่อในประเทศ

มติที่ประชุม

อนุมัติ

๕.๗ ขออนุมัติให้บุคลากรรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานกรณีพิเศษ

ด้วย คณะบริหารศาสตร์ ขออนุมัติให้

๑. นายรัฐติ ราศีกุล พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดสาขาวิชาการบริหารธุรกิจซึ่งได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาในระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางวิทยาการปัญญา ณ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้วยทุนโครงการเครือข่ายเชิงกลยุทธ์เพื่อการผลิตและพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาและ

/ทูลส่วนตัว...

ทุนส่วนตัว ตั้งแต่วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๐ เป็นต้นมา ให้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๖ เนื่องจากไม่สามารถสำเร็จการศึกษา เพราะไม่สามารถทำคุณิพนธ์ได้สำเร็จตามเงื่อนไขของมหาวิทยาลัยบูรพา
รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อพิจารณาการขออนุมัติให้ นายฐิติ ราศีกุล รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน

มติที่ประชุม ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติอนุมัติให้ นายฐิติ ราศีกุล รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน และให้คณะกรรมการประจำคณะบริหารศาสตร์ พิจารณาว่าจะให้บุคคลดังกล่าวชดใช้เป็นเงินหรือปฏิบัติงานชดใช้ทุน เนื่องจากไม่สำเร็จการศึกษา แล้วจึงเสนอคณะกรรมการการอุดมศึกษาพิจารณา

๒. นางสาวนรา หัตถสิน พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดสาขาวิชาการจัดการนวัตกรรม ซึ่งได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชา Language, culture, and art เน้นด้าน Sustainable tourism ณ Tilburg University ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์ ด้วยทุนการศึกษาชั้นสูงเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างเครือข่ายวิจัยระดับแนวหน้า ตั้งแต่วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๑ เป็นต้นมา เนื่องจากบุคคลดังกล่าวอยู่ระหว่างรอสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ จึงได้ยื่นเรื่องขอเดินทางกลับประเทศไทยเพื่อรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน ณ ต้นสังกัด ซึ่งกระบวนการดำเนินงานของสถานเอกอัครราชทูตฯ กับสำนักงาน ก.พ. ล่าช้า ต้นสังกัดยังไม่ได้อนุมัติให้กลับเข้าปฏิบัติงาน แต่สถานเอกอัครราชทูตฯ ได้อนุมัติเงินประจำเดือนงวดสุดท้าย และได้ชำระค่าบัตรโดยสารเครื่องบินเพื่อเดินทางกลับประเทศไทยและค่าขนส่งตามสิทธิแก่บุคคลดังกล่าวแล้ว และบุคคลดังกล่าวได้เดินทางมารายงานตัว ณ คณะบริหารศาสตร์ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๖ ดังนั้น จึงขออนุมัติให้ นางสาวนรา หัตถสิน รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๖

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อพิจารณาการขออนุมัติให้ นางสาวนรา หัตถสิน รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน

ข้อกำหนด/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. ระเบียบ ก.ม. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาลาศึกษาภายในประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๑๘ กำหนดว่า “ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อภายในประเทศ หากไม่สามารถไปศึกษาหรือศึกษาให้สำเร็จได้ด้วยเหตุใดก็ตาม ให้รีบรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อกลับเข้าปฏิบัติราชการทันที และให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับจนถึงอธิการบดี” ซึ่งระเบียบดังกล่าวบังคับใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม

๒. ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๔ มีมติเห็นชอบให้ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา สามารถรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการได้เฉพาะกรณี ดังต่อไปนี้

- สำเร็จการศึกษา
- ส่งรูปเล่มวิทยานิพนธ์แล้วและอยู่ในระหว่างการขออนุมัติสำเร็จการศึกษา
- สอบวิทยานิพนธ์ผ่านแล้วและอยู่ในระหว่างการแก้ไขวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ ต้องมีหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย หรืออาจารย์ที่ปรึกษา เป็นหลักฐานประกอบการยื่นเรื่องเพื่อขอรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการด้วย

/เอกสารประกอบ...

เอกสารประกอบการประชุม

๑. หนังสือคณะกรรมการศาสตร์ ที่ ศธ ๐๕๒๙.๑๓/๔๓๕๒ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๖
เรื่อง ขออนุมัติรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการ

๒. หนังสือคณะกรรมการศาสตร์ศาสตร์ ที่ ศธ ๐๕๒๙.๑๓/๔๓๕๓ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๖
เรื่อง แจ้งการพิจารณาการขออนุมัติเดินทางกลับประเทศไทยและรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน กรณี นางสาวนรา
หัตถสิน

มติที่ประชุม ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติไม่อนุมัติให้ นางสาวนรา หัตถสิน รายงานตัวกลับเข้า
ปฏิบัติงาน แต่อนุมัติให้ขยายเวลาลาศึกษาต่อ เนื่องจากไม่เป็นไปตามมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ใน
คราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๔ คือต้องสำเร็จการศึกษา หรือส่งรูปเล่ม
วิทยานิพนธ์ หรืออยู่ระหว่างการขออนุมัติปริญญา หรือสอบผ่านวิทยานิพนธ์

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ

๖.๑ ขออนุมัติเบิกจ่ายค่าตอบแทนหัวหน้าสำนักงาน หัวหน้างานที่มีภาระงานมาก
และมีความเสี่ยงสูง และผู้ปฏิบัติงานด้านเทคนิค ที่ทำหน้าที่ ดูแล และแก้ไขปัญหาการใช้งานโปรแกรมบัญชี
อิเล็กทรอนิกส์ UBUFMIS

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขอถอนเรื่อง

เลิกประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.



(นางสาวสิริรัตน์ วงษ์ทอง)
บุคลากรปฏิบัติการ
ผู้จัดรายงานการประชุม



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรรยาพรณ ธานี)
รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ที่ประชุมได้รับรองรายงานนี้แล้ว ในการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่
๘/๒๕๕๖



(รองศาสตราจารย์นงนิตย์ อีระวัฒนสุข)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล