

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ครั้งที่ ๕/๒๕๕๙

วันอังคารที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป  
ณ ห้องประชุมวารินข้าราชการ ชั้น ๓ สำนักงานอธิการบดีหลังใหม่

**ผู้มาประชุม**

|   |   |                         |
|---|---|-------------------------|
| ๑. อธิการบดี  | รองศาสตราจารย์ณรงค์ ชีระวัฒนสุข           | ประธานกรรมการ           |
| ๒. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ                              | รองศาสตราจารย์อริยาภรณ์ พงษ์รัตน์         | กรรมการ                 |
| ๓. (แทน) รองอธิการบดีฝ่ายแผน<br>และกิจการสภามหาวิทยาลัย | นายธีระศักดิ์ เขียงแสน                    | กรรมการ                 |
| ๔. (แทน) คณบดีคณะเภสัชศาสตร์                            | นายฐิติเดช ลือตระกูล                      | กรรมการ                 |
| ๕. คณบดีคณะเกษตรศาสตร์                                  | รองศาสตราจารย์ธีระพล บันสิทธิ์            | กรรมการ                 |
| ๖. คณบดีคณะวิทยาศาสตร์                                  | รองศาสตราจารย์อุทิศ อินทร์ประสิทธิ์       | กรรมการ                 |
| ๗. คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์                               | รองศาสตราจารย์กุลเชษฐ์ เพียรทอง           | กรรมการ                 |
| ๘. คณบดีคณะศิลปศาสตร์                                   | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรียาภรณ์ เจริญบุตร     | กรรมการ                 |
| ๙. คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์                                 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์ ธรรมิกบวร        | กรรมการ                 |
| ๑๐. คณบดีวิทยาลัยแพทยศาสตร์<br>และการสาธารณสุข          | รองศาสตราจารย์นายแพทย์ป่วน สุทธิพิณิจธรรม | กรรมการ                 |
| ๑๑. (แทน) คณบดีคณะบริหารศาสตร์                          | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สีบพงศ์ หงษ์ภักดี       | กรรมการ                 |
| ๑๒. คณบดีคณะรัฐศาสตร์                                   | นายฐิติพล ภัคตีวานิช                      | กรรมการ                 |
| ๑๓. (แทน) คณบดีคณะศิลปประยุกต์<br>และการออกแบบ          | นายตึก แสนบุญ                             | กรรมการ                 |
| ๑๔. คณบดีคณะนิติศาสตร์                                  | นายชรรค์เพชร ชายทวีป                      | กรรมการ                 |
| ๑๕. ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการ                          | นางฉวีวรรณ ชัยวัฒนา                       | กรรมการ                 |
| ๑๖. ผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์<br>และเครือข่าย         | ผู้ช่วยศาสตราจารย์มงคล ปุษยตานนท์         | กรรมการ                 |
| ๑๗. ผู้อำนวยการสำนักบริหาร<br>ทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสาวดี กงเพชร           | กรรมการ                 |
| ๑๘. ประธานสภาอาจารย์                                    | ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาวณีย์ อมรจิตสุวรรณ  | กรรมการ                 |
| ๑๙. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคล<br>และวิเทศสัมพันธ์  | นางสิรินทร์ทิพย์ บุญมี                    | กรรมการและ<br>เลขานุการ |

**ผู้ไม่มาประชุม**

|                               |                   |           |
|-------------------------------|-------------------|-----------|
| ๑. ประธานอนุกรรมการสภาอาจารย์ | นายรัชชนนท์ แกะมา | ติดภารกิจ |
|-------------------------------|-------------------|-----------|

**ผู้ร่วมประชุม**

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| ๑. นางพนมศรี เลิศศุภวิทย์นภา   | รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ |
| ๒. นางสาวชนัญชิตา สวัสดิ์พันธ์ | บุคลากรชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่        |
| ๓. นายอภิชาติ ธรรมแสง          | บุคลากรชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่        |

/๔. นางสาวสิริรัตน์...

๔. นางสาวสิริรัตน์ วงษ์ทอง บุคลากรปฏิบัติการ กองการเจ้าหน้าที่  
๕. นายณัฐพล สายโสม นิติกรปฏิบัติการ กองการเจ้าหน้าที่

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๕๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งเพื่อทราบ  
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม  
๒.๑ รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ วันอังคารที่ ๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมพิจารณารับรอง รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันอังคารที่ ๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม

๒.๒ รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ วาระพิเศษ วันพฤหัสบดีที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมพิจารณารับรอง รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ วาระพิเศษ วันพฤหัสบดีที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง  
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อทราบ

๔.๑ รายงานการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ  
รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมเพื่อทราบ ตามมติสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในคราวการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ (ลับ) เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๙ ได้อนุมัติแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน ๒ ราย ดังนี้

| ที่ | ชื่อ-สกุล         | ตำแหน่ง/สังกัด   | ตำแหน่ง/สาขาวิชาที่ได้รับแต่งตั้ง                                | ตั้งแต่วันที่ |
|-----|-------------------|--|--|---------------|
| ๑   | นางอภิญญา เอกพงษ์ | ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา<br>ตำแหน่งอาจารย์<br>สังกัดสาขาวิชาอุตสาหกรรมเกษตร<br>คณะเกษตรศาสตร์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์<br>สาขาวิชาเทคโนโลยี<br>อาหาร(พัฒนาผลิตภัณฑ์) | ๔ มกราคม ๒๕๕๙ |

| ที่ | ชื่อ-สกุล              | ตำแหน่ง/สังกัด   | ตำแหน่ง/สาขาวิชาที่ได้รับแต่งตั้ง     | ตั้งแต่วันที่  |
|-----|------------------------|--|---------------------------------------|----------------|
| ๒   | นายศุภชัย วรรณเลิศสกุล | พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดสาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชานิติศาสตร์ | ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘ |

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

#### ๔.๒ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

ด้วยมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๖ ราย ดังนี้

| ที่ | ชื่อ-สกุล                            | คุณวุฒิ/สถานศึกษา  | ตำแหน่งที่จ้าง  |        | เงินเดือน<br>เดือนละ | ตั้งแต่วันที่   |
|-----|--------------------------------------|--|---|--------|----------------------|---|
|     |                                      |  | ตำแหน่ง/สังกัด  | เลขที่ |                      |   |
| ๑   | เงินรายได้<br>นายสุทธิชัย<br>แตะต๋อง | วิทยาศาสตร์บัณฑิต<br>สาขาวิชาวิทยาการ<br>คอมพิวเตอร์<br>จากมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี  | นักวิชาการคอมพิวเตอร์<br>ปฏิบัติการ<br>สังกัดฝ่ายพัฒนาซอฟต์แวร์<br>สำนักคอมพิวเตอร์และ<br>เครือข่าย | ๔๓๗    | ๑๙,๕๐๐               | ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘-<br>๓๐ กันยายน ๒๕๕๙<br><b>หมายเหตุ :</b> ตามคำสั่งที่<br>๒๙๐ /๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔<br>กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙  |
| ๒   | นางสาวศุทธิณี<br>กุหลาบขาว           | Master of Commerce<br>in Marketing<br>จาก Macquarie University<br>ประเทศออสเตรเลีย | อาจารย์<br>สังกัดสาขาวิชาการ<br>บริหารธุรกิจ<br>คณะบริหารศาสตร์                                     | ๔๓     | ๒๔,๕๐๐               | ๑๘ มกราคม ๒๕๕๙-<br>๓๐ กันยายน ๒๕๕๙<br><b>หมายเหตุ :</b> ตามคำสั่งที่<br>๓๗๕ /๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๑<br>กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙    |
| ๓   | นายสิทธิชัย<br>ใจขาน                 | สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต<br>สาขาวิชาอนามัยสิ่งแวดล้อม<br>จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น      | อาจารย์<br>กลุ่มวิชาสาธารณสุข<br>ศาสตร์<br>วิทยาลัยแพทยศาสตร์และ<br>การสาธารณสุข                    | ๖๐๐    | ๒๔,๕๐๐               | ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘-<br>๓๐ กันยายน ๒๕๕๙<br><b>หมายเหตุ :</b> ตามคำสั่งที่<br>๔๒๐ /๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๗<br>กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙  |
| ๔   | นางสาวชนิษฐา<br>ขันคำ                | M.F.A. in Design (Ceramics)<br>จาก Visva-Bharati<br>University<br>ประเทศอินเดีย    | อาจารย์<br>สังกัดกลุ่มวิชาการ<br>ออกแบบผลิตภัณฑ์<br>คณะศิลปประยุกต์และการ<br>ออกแบบ                 | ๔๖๔    | ๒๔,๕๐๐               | ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙-<br>๓๐ กันยายน ๒๕๕๙<br><b>หมายเหตุ :</b> ตามคำสั่งที่<br>๔๒๑ /๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๗<br>กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ |
| ๕   | นายผดุงเกียรติ<br>เกียรติวัฒนกุล     | วิทยาศาสตร์บัณฑิต<br>สาขาวิชาเทคโนโลยี<br>สารสนเทศ<br>จากมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี    | นักวิชาการคอมพิวเตอร์<br>ปฏิบัติการ<br>สังกัดสำนักงานเลขานุการ<br>คณะพยาบาลศาสตร์                   | ๑๒๕    | ๑๙,๕๐๐               | ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘-<br>๓๐ กันยายน ๒๕๕๙<br><b>หมายเหตุ :</b> ตามคำสั่งที่<br>๔๒๒ /๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๗<br>กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙   |

| ที่ | ชื่อ-สกุล                             | คุณวุฒิ/สถานศึกษา  | ตำแหน่งที่จ้าง                                 |        | เงินเดือน<br>เดือนละ | ตั้งแต่วันที่  |
|-----|---------------------------------------|--|--|--------|----------------------|--|
|     |                                       |  | ตำแหน่ง/สังกัด                                 | เลขที่ |                      |  |
| ๖   | เงินงบประมาณ<br>นายชวลิต<br>ศิริบูรณ์ | Doctor of Philosophy in<br>Animal Science<br>จาก National Chung Hsing<br>University<br>ประเทศไต้หวัน | อาจารย์<br>ภาควิชาสัตวศาสตร์<br>คณะเกษตรศาสตร์ | ๔๗๑    | ๒๙,๔๐๐               | ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘-<br>๓๐ กันยายน ๒๕๕๙<br><b>หมายเหตุ :</b> ตามคำสั่ง<br>ที่ ๒๙๓ /๒๕๕๙ ลง<br>วันที่ ๔ กุมภาพันธ์<br>๒๕๕๙ |

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

#### ๔.๓ พนักงานมหาวิทยาลัยลาออกจากราชการ

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมเพื่อทราบ  
ด้วยมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้อนุมัติให้พนักงานมหาวิทยาลัยลาออกจากราชการ จำนวน ๔ ราย ดังนี้

๑. นางสาวธัญทิพย์ คลังชำนาญ พนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยเงินรายได้ ตำแหน่ง  
อาจารย์ สังกัดกลุ่มวิชาพยาบาลศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ ขอลาออกจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อ  
กลับภูมิลำเนา ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ (ตามคำสั่งที่ ๒๕๔/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙)

๒. นายวิญญู วีระนนทาเวทย์ พนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยเงินรายได้ ตำแหน่ง  
อาจารย์ สังกัดสาขาวิชาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารศาสตร์ ขอลาออกจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ด้วย  
เหตุผลส่วนตัว ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๙ (ตามคำสั่งที่ ๔๑๙/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙)

๓. นายบัญญัติ ตรียกุล พนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน  
ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดกลุ่มวิชาเกษตรกรรมปฏิบัติ คณะเกษตรศาสตร์ ขอลาออกจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย  
เพื่อรับราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ (ตามคำสั่งที่ ๔๔๘/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙)

๔. นางสาวสุวิษา ผิวทอง พนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยเงินรายได้ ตำแหน่งนักวิชาการ  
ศึกษาปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานเลขานุการ วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข ขอลาออกจากการเป็น  
พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อรับราชการครู ตั้งแต่วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ (ตามคำสั่งที่ ๔๙๘/๒๕๕๙ ลงวันที่  
๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙)

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหาร  
วงเงินที่กั้นไว้เพื่อการบริหารสำหรับการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัย  
อุบลราชธานี

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา  
ตามที่ขอบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการโอนเงินเดือนข้าราชการ

/พลเรือน...

พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๙ มีผลบังคับใช้แล้ว ตั้งแต่รอบการ  
เลื่อนเงินเดือนครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ซึ่งตามข้อ ๑๑ วรรคสาม แห่งข้อบังคับฯ  
กำหนดว่า “การจัดสรรวงเงินที่กั้นไว้เพื่อบริหารตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่เกินร้อยละ ๐.๐๗๕ ของวงเงินร้อยละ  
สามของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการตามข้อ ๖ ทั้งนี้ ให้มหาวิทยาลัยโดยคำแนะนำของ ก.บ.บ. ประกาศ  
กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กั้นไว้เพื่อการบริหาร ก่อนออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน” นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารวงเงินที่กั้นไว้เพื่อการบริหารสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการฯ  
สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ กองการเจ้าหน้าที่ ขอเสนอ (ร่าง) ประกาศ  
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กั้นไว้เพื่อการบริหารสำหรับการเลื่อน  
เงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี รายละเอียดปรากฏตาม  
เอกสารประกอบการประชุม ๑

#### **ประเด็นที่เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล**

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัย  
อุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กั้นไว้เพื่อการบริหารสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ  
พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

**มติที่ประชุม**

**เห็นชอบ**

**๕.๒ (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข  
การเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา  
ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและ  
เงื่อนไขการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๕ และประกาศ  
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัด  
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อใช้สำหรับการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย โดยให้  
นำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับกับ  
พนักงานมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม นั้น

เนื่องจากสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๗  
กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ได้เห็นชอบข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการ  
เลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยให้  
ยกเลิกข้อบังคับและประกาศฉบับเดิมทั้งหมด

เพื่อให้หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยสอดคล้อง  
กับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามที่ ก.พ.อ.  
กำหนด จึงเห็นสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัด  
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

กองการเจ้าหน้าที่ จึงขอเสนอ (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์  
วิธีการและเงื่อนไขการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี มาเพื่อพิจารณา โดย  
มีหลักการดังนี้

๑. อนุโลมตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนใน  
สถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

๒. สารสำคัญที่กำหนดให้แตกต่างจากข้าราชการ

๒.๑ ข้อ ๑๓ วรรคสอง “การเพิ่มเงินเดือนให้เพิ่มเงินเดือนภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินงบประมาณของกลุ่มใดมีเหลือ อาจเกลี่ยวงเงินที่เหลือเพื่อเพิ่มเงินเดือนให้กลุ่มอื่นต่อไป”  
- **เพิ่มเติมข้อความ** “ทั้งนี้ ให้แยกวงเงินเพิ่มเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยเงินงบประมาณและเงินรายได้ออกจากกัน”

๒.๒ ตัดข้อความที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนเงินเดือน เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

๒.๓ เพิ่มเติมบทเฉพาะกาล

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยบางตำแหน่งยังไม่ได้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ตามข้อ ๘ ของประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง กำหนดชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ ที่กำหนดให้คงตำแหน่งเดิมต่อไปได้ โดยมีเงื่อนไขในการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดโดยเร็ว ให้จัดกลุ่มสำหรับการบริหารวงเงินเพื่อเพิ่มเงินเดือนไปพลางก่อน ดังนี้

(๑) ตำแหน่งที่บรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี ให้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(๒) ตำแหน่งที่บรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ให้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งประเภททั่วไป

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม ๑

**ประเด็นที่เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล**

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๙

**มติที่ประชุม** เห็นชอบ และมอบ กองการเจ้าหน้าที่ ออกประกาศเกี่ยวกับการขอทบทวนผลการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย เสนอที่ประชุมพิจารณาในคราวต่อไป

๕.๓ (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กั้นไว้เพื่อการบริหารสำหรับการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

**รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์** เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาตามที่ ก.บ.บ. เห็นชอบร่างประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่รอบการเพิ่มเงินเดือนครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ซึ่งตามข้อ ๑๐ วรรคสาม แห่งประกาศฯ กำหนดว่า “การจัดสรรวงเงินที่กั้นไว้เพื่อบริหารตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่เกินร้อยละ ๐.๐๗๕ ของวงเงินร้อยละสามของเงินเดือนที่จ่ายให้พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๕ ทั้งนี้ ให้มหาวิทยาลัยโดยคำแนะนำของ ก.บ.บ. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กั้นไว้เพื่อการบริหาร ก่อนออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน” นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารวงเงินที่กั้นไว้เพื่อการบริหารสำหรับการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กั้นไว้เพื่อการบริหารสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

/สังกัด...

สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี กองการเจ้าหน้าที่ ขอเสนอ (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กักไว้เพื่อการบริหารสำหรับการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยมีหลักการดังนี้

๑. อนุโลมตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กักไว้เพื่อการบริหารสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

๒. สาระสำคัญที่กำหนดให้แตกต่างจากข้าราชการ

- **เพิ่มเติมคำนิยามของ “พนักงานมหาวิทยาลัย”** หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินเดือนวิทยากร และจ้างด้วยเงินรายได้มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี ทั้งนี้ ไม่รวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดินที่สำนักงานงบประมาณจัดสรรให้เป็นการเฉพาะ ได้แก่ กลุ่มแพทย์ สาธารณสุข และพยาบาล รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม ๑

**ประเด็นที่เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล**

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กักไว้เพื่อการบริหารสำหรับการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

**มติที่ประชุม** เห็นชอบ และมอบ กองการเจ้าหน้าที่ ออกประกาศเกี่ยวกับการขอทบทวนผลการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย เสนอที่ประชุมพิจารณาในคราวต่อไป

**๕.๔ การบริหารวงเงินและการจัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙**

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดเกี่ยวกับวงเงินเลื่อนเงินเดือนและการบริหารวงเงิน ดังนี้

**ข้อ ๖** กำหนดว่า “การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินร้อยละสามของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และวันที่ ๑ กันยายน ตามลำดับ”

**ข้อ ๑๑** กำหนดว่า “ให้ ก.บ.บ. มีอำนาจในการบริหารวงเงินงบประมาณเพื่อเลื่อนเงินเดือน และจัดสรรวงเงินที่กักไว้เพื่อการบริหารในแต่ละรอบการประเมิน

การบริหารวงเงินงบประมาณเพื่อเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่ง ให้แยกออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มตำแหน่งวิชาการ

(๒) กลุ่มตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

(๓) กลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและกลุ่มตำแหน่งประเภททั่วไป การจัดสรรวงเงินที่กักไว้เพื่อบริหารตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่เกินร้อยละ ๐.๐๗๕ ของวงเงินร้อยละสามของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการตามข้อ ๖ ทั้งนี้ ให้มหาวิทยาลัยโดยคำแนะนำของ ก.บ.บ. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กักไว้เพื่อการบริหาร ก่อนออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน”

/ข้อ ๑๒...

**ข้อ ๑๒** กำหนดว่า “ในแต่ละรอบการประเมิน ให้อธิการบดีเป็นผู้บริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการแต่ละกลุ่ม และวงเงินที่กั้นไว้ตามข้อ ๑๑

อธิการบดีอาจมอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการภายในบริหารวงเงินงบประมาณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร”

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนที่กำหนดในข้อบังคับฯ กองการเจ้าหน้าที่ จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาการบริหารวงเงินและการจัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม ๑

### เอกสารประกอบการพิจารณา/ประกอบการประชุม

- ข้อมูลวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙

#### ประเด็นที่เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาการบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙

ที่ประชุมได้อภิปราย ดังนี้

๑. อำนาจในการบริหารวงเงินและการสั่งเลื่อนเงินเดือน ซึ่งข้อบังคับฯ กำหนดให้เป็นอำนาจของอธิการบดี แต่เนื่องจากในทางปฏิบัติที่ผ่านมามหาวิทยาลัยได้มอบให้หัวหน้าส่วนราชการภายใน รองอธิการบดี และผู้ช่วยอธิการบดี เป็นผู้พิจารณาการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัดส่วนราชการภายในเสนอต่ออธิการบดี จึงเห็นสมควรจัดทำคำสั่งมอบอำนาจเพื่อให้เกิดความชัดเจนในวิธีปฏิบัติ

๒. การจัดสรรวงเงินที่กั้นไว้เพื่อบริหาร ตามข้อ ๑๑ วรรคสาม แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดว่า “การจัดสรรวงเงินที่กั้นไว้เพื่อบริหาร ต้องไม่เกินร้อยละ ๐.๐๗๕ ของวงเงินร้อยละสามของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการตามข้อ ๖...ฯลฯ...” ขัดกับแนวปฏิบัติที่ผ่านมา คือการจัดสรรวงเงินที่กั้นไว้เพื่อบริหารเป็นการกั้นไว้ไม่เกินร้อยละ ๐.๐๗๕ ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี จึงเห็นสมควรแก้ไขข้อความในข้อ ๑๑ วรรคสาม เป็น “การจัดสรรวงเงินที่กั้นไว้เพื่อบริหารตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่เกินร้อยละ ๐.๐๗๕ ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี...ฯลฯ...” เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนและผู้เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยให้เสนอนายกสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาลงนามอีกครั้ง

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

(๑) เห็นชอบวงเงินและการจัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙

(๒) โดยเห็นสมควรเสนอให้อธิการบดีมอบอำนาจ ดังนี้

(๒.๑) มอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการภายในบริหารวงเงินงบประมาณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการเป็นรายบุคคลต่ออธิการบดี

/(๒.๒) มอบอำนาจ...



(๒.๒) มอบอำนาจให้รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี บริหารวงเงินงบประมาณ เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการเป็นรายบุคคลต่ออธิการบดี

(๓) มอบกองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการ ดังนี้

(๓.๑) แก้ไขข้อความในข้อ ๑๑ วรรคสามเป็น “การจัดสรรวงเงินที่กั้นไว้เพื่อ บริหารตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่เกินร้อยละ ๐.๐๗๕ ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี...ฯลฯ...” แล้วเสนอนายกสภามหาวิทยาลัยพิจารณาลงนามอีกครั้ง

(๓.๒) แก้ไขร่างประกาศฯ ตามที่ได้รับความเห็นชอบในระเบียบวาระที่ ๕.๑ ๕.๒ และ ๕.๓ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อความในข้อ ๑๑ วรรคสามให้ถูกต้องต่อไป

**๕.๕ การบริหารวงเงินเพิ่มเงินเดือนและการจัดสรรวงเงินเพิ่มเงินเดือนของ พนักงานมหาวิทยาลัย**

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา ตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดเกี่ยวกับวงเงินเลื่อนเงินเดือนและการบริหารวงเงิน ดังนี้

**ข้อ ๕** กำหนดว่า “การเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ให้เพิ่มได้ ไม่เกินวงเงินร้อยละสามของเงินเดือนที่จ่ายให้พนักงานมหาวิทยาลัย ณ วันที่ ๑ มีนาคม และวันที่ ๑ กันยายน ตามลำดับ”

**ข้อ ๑๐** กำหนดว่า “ให้ ก.บ.บ. มีอำนาจในการบริหารวงเงินงบประมาณเพื่อเพิ่มเงินเดือน และจัดสรรวงเงินที่กั้นไว้เพื่อการบริหารในแต่ละรอบการประเมิน

การบริหารวงเงินงบประมาณเพื่อเพิ่มเงินเดือนตามวรรคหนึ่ง ให้แยกออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มตำแหน่งวิชาการ

(๒) กลุ่มตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

(๓) กลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาชีวะเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและกลุ่มตำแหน่งประเภททั่วไป

การจัดสรรวงเงินที่กั้นไว้เพื่อบริหารตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่เกินร้อยละ ๐.๐๗๕ ของวงเงิน ร้อยละสามของเงินเดือนที่จ่ายให้พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๕ ทั้งนี้ ให้มหาวิทยาลัยโดยคำแนะนำของ ก.บ.บ. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กั้นไว้เพื่อการบริหาร ก่อนออกคำสั่งเพิ่มเงินเดือน”

**ข้อ ๑๑** กำหนดว่า “ในแต่ละรอบการประเมิน ให้อธิการบดีเป็นผู้บริหารวงเงินสำหรับการเพิ่มเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละกลุ่ม และวงเงินที่กั้นไว้ตามข้อ ๑๐

อธิการบดีอาจมอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการภายในบริหารวงเงินงบประมาณเพื่อเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร”

**ข้อ ๑๓** กำหนดว่า “การเพิ่มเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เพิ่มได้ไม่เกินวงเงิน ที่ได้รับการจัดสรรให้ใช้ในการเพิ่มเงินเดือน

การเพิ่มเงินเดือนให้เพิ่มเงินเดือนภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงิน งบประมาณของกลุ่มใดมีเหลือ อาจเกลี่ยวงเงินที่เหลือเพื่อเพิ่มเงินเดือนให้กลุ่มอื่นต่อไป ทั้งนี้ ให้แยกวงเงินเพิ่มเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยเงินงบประมาณและเงินรายได้ออกจากกัน”

/ตั้งนั้น...

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารวงเงินเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเพิ่มเงินเดือนที่กำหนดในประกาศฯ กองการเจ้าหน้าที่ จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาการบริหารวงเงินและการจัดสรรวงเงินเพิ่มเงินเดือน ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม ๑ และ ๒

#### เอกสารประกอบการพิจารณา/ประกอบการประชุม

เอกสารหมายเลข ๑ ข้อมูลวงเงินเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เงินงบประมาณ

เอกสารหมายเลข ๒ ข้อมูลวงเงินเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เงินรายได้

#### ประเด็นที่เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาการบริหารวงเงินเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙

ที่ประชุมได้อภิปรายเรื่องอำนาจในการบริหารวงเงินและการส่งเงินเดือน ซึ่งข้อบังคับฯ กำหนดให้เป็นอำนาจของอธิการบดี แต่เนื่องจากในทางปฏิบัติที่ผ่านมามหาวิทยาลัยได้มอบให้หัวหน้าส่วนราชการภายใน รองอธิการบดี และผู้ช่วยอธิการบดี เป็นผู้พิจารณาการโอนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัดส่วนราชการภายในเสนอต่ออธิการบดี จึงเห็นสมควรจัดทำคำสั่งมอบอำนาจเพื่อให้เกิดความชัดเจนในวิธีปฏิบัติ

#### มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

(๑) เห็นชอบวงเงินและการจัดสรรวงเงินเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙

(๒) โดยเห็นสมควรเสนอให้อธิการบดีมอบอำนาจ ดังนี้

(๒.๑) มอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการภายในบริหารวงเงินงบประมาณ เพื่อเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะการเพิ่มเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นรายบุคคลต่ออธิการบดี

(๒.๒) มอบอำนาจให้รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี บริหารวงเงินงบประมาณ เพื่อโอนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะการเพิ่มเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นรายบุคคลต่ออธิการบดี

#### ๕.๖ การเลื่อนขึ้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาการเลื่อนขึ้นค่าจ้างประจำสำหรับลูกจ้างประจำ กำหนดให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ โดยให้นำผลการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตามหนังสือ ที่ กค ๐๔๒๘/ว๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ กำหนดให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำปีละ ๒ ครั้ง มีสาระสำคัญ ดังนี้

**๑. รอบการประเมินตามรอบปีงบประมาณ คือ**

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

**๒. เกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้าง กำหนดให้เลื่อนปีละ ๒ ครั้ง (๑ เม.ย. และ ๑ ต.ค.)**

สามารถเลื่อนให้ ๔ ลักษณะ ดังนี้

| ผลการประเมิน   | เกณฑ์การเลื่อนขั้น        | กรณีที่เงินค่าจ้างเต็มขั้น |
|--|---------------------------|----------------------------|
| การประเมินให้เป็นไปตามระเบียบ<br>กระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขั้น<br>ค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ<br>พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๑๒ วรรคสาม | - เลื่อน ๑.๕ ขั้น         | ๖%                         |
| ผลประเมิน ( ๙๐-๑๐๐ %)  | - เลื่อน ๑ ขั้น           | ๔%                         |
| ผลประเมิน ( ๖๐-๘๙ %)   | - เลื่อน ๐.๕ขั้น          | ๒%                         |
| ผลการประเมินต่ำกว่า ๖๐ %   | - ไม่ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง | ไม่ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง    |

ทั้งนี้ กรณีเลื่อน ๒ ขั้นรวมทั้งปีต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนอัตราลูกจ้างที่มีคนครอง  
ณ ๑ มีนาคม

**๓. วงเงินสำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี**

- พิจารณาจากร้อยละ ๖ ของอัตราค่าจ้างรวม ณ ๑ กันยายน

จากหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นค่าจ้างที่กำหนดข้างต้น การที่จะให้ลูกจ้างประจำ  
รายใดได้รับเลื่อนขั้นจำนวนกี่ขั้นต้องขึ้นอยู่กับผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน  
(ตามหนังสือ ที่ กค ๐๔๒๘/ว๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ )

ดังนั้น เพื่อให้การเลื่อนค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ณ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ สอดคล้องกับ  
หลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนดมีคุณภาพ เหมาะสมกับปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้  
ปฏิบัติ การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ ตลอดจนความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน กรณีที่มี  
ปัญหาในทางปฏิบัติ เห็นควรกำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลเป็นคณะกรรมการกลั่นกรองผลการ  
ประเมินการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ

**ข้อกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง**

๑. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓

๒. ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔

**เอกสารประกอบการพิจารณา/ประกอบการประชุม**

๑. ข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙

๒. ข้อมูลย้อนหลังในการใช้โควตากลางเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้น ของคณะ/สำนัก

**ประเด็นที่เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล**

จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา ดังนี้

**๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน และ แบบประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน**

- กำหนดตามกระทรวงการคลัง ตามหนังสือที่ กค ๐๔๒๘/ว๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓

/๒. โควตา...

**๒. โควตาการเลื่อนชั้น ๒ ชั้น**

- กำหนดให้เลื่อนได้ไม่เกินตามโควตาของหน่วยงาน
- กรณีที่ไม่ถึง ๑ คน ให้รวมเป็นโควตากลาง
- การบริหารโควตากลางให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาตามผลการประเมินฯ

ของหน่วยงาน

**๓. คณะกรรมการกั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ**

- หากกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับผลการประเมินให้นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงาน

บุคคลเป็นผู้พิจารณา

**๔. ปฏิทินการดำเนินการ**

- ถือปฏิบัติตามข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย

มติที่ประชุม เห็นชอบ

**๕.๗ การดำเนินการติดตามภาระงานและรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้ได้รับการ**

ต่อเวลาราชการ

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาตามความในข้อ ๑๒ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการต่อเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการต่อเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ พ.ศ. ๒๕๕๘ “ได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้รับการต่อเวลาราชการเป็นรายปีตามมาตรฐานภาระงานทางวิชาการตามประกาศข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่องมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๘ หรือแก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยซึ่งออกตามความในประกาศ ก.พ.อ. ดังกล่าว ในกรณีที่ข้าราชการดังกล่าวไม่ผ่านการประเมินในปีใดให้มหาวิทยาลัยดำเนินการสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๕๗” กอปรกับผู้ที่ได้รับการต่อเวลาราชการต้องมีภาระงานและมาตรฐานภาระงานทางวิชาการเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย การกำหนดภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่กำหนดไว้

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ที่ได้รับการต่อเวลาราชการของข้าราชการสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ กองการเจ้าหน้าที่จึงขอเสนอระยะเวลาในการดำเนินการและแบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ที่ประชุมเพื่อพิจารณา ดังนี้

**๑. ระยะเวลาการดำเนินการ**

| การดำเนินการ   | ระยะเวลา     |
|--|--------------|
| ๑. คณะ/หน่วยงานที่มีบุคลากรได้รับการต่อเวลาราชการ ดำเนินการ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>- แจ้งผู้ได้รับการต่อเวลาราชการดำเนินการจัดทำเอกสารและรายงานภาระงานการปฏิบัติงาน</li> <li>- เสนอกรรมการประจำคณะเพื่อพิจารณา</li> <li>- รายงานผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับการต่อเวลาราชการเสนอต่อมหาวิทยาลัย</li> </ul> | เดือนกันยายน |

| การดำเนินการ  | ระยะเวลา    |
|---|-------------|
| ๒. กองการเจ้าหน้าที่ รวบรวม นำเสนอต่อกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อพิจารณา | เดือนตุลาคม |

## ๒. แบบรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้ได้รับการต่อเวลาราชการ

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม ๑

### ข้อกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการต่อเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการต่อเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย การกำหนดภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๙

### เอกสารประกอบการประชุม

๑. แบบรายงานผลการปฏิบัติงานของผู้ได้รับการต่อเวลาราชการ

### ประเด็นที่เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

จึงขอเสนอที่ประชุมพิจารณาพิจารณาระยะเวลาในการดำเนินการและแบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับการต่อเวลาราชการ

มติที่ประชุม เห็นชอบ และมอบกองการเจ้าหน้าที่ สํารวจจำนวนผู้ที่ได้รับการต่อเวลาราชการ และเสนอรายชื่อคณะกรรมการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการรายปีที่ประชุมในคราวต่อไป

### ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ

๖.๑ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๙

สืบเนื่องจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ วาระพิเศษ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ได้มีมติเห็นชอบ (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป

กองการเจ้าหน้าที่ ได้เสนอข้อบังคับฯ ดังกล่าว ต่อสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ที่ประชุมมีมติให้แก้ไขตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัย และเมื่อดำเนินการแก้ไขเรียบร้อยแล้วให้นำเสนอนายกสภามหาวิทยาลัยเพื่อลงนามในข้อบังคับฯ บัดนี้ นายกสภามหาวิทยาลัยได้ลงนามในข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๙ เรียบร้อยแล้ว โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ประจําปีงบประมาณ ๒๕๕๙ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม ๑

### ประเด็นที่เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อทราบ

/มติที่ประชุม...

มติที่ประชุม รับทราบ และขอให้กองการเจ้าหน้าที่ แก้ไขข้อความในข้อ ๑๑ วรรคสามเป็น “การจัดสรรวงเงินที่กั้นไว้เพื่อบริหารตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่เกินร้อยละ ๐.๐๗๕ ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี...ฯลฯ...” เพื่อให้มีความชัดเจน แล้วเสนอนายกสภามหาวิทยาลัยพิจารณาลงนามอีกครั้ง

## ๖.๒ หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยมีระยะเวลาปฏิบัติงานครบ ๑๓ ปี

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาด้วย สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานอธิการบดี ส่งผลงานเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ราย นางอัมพร ยิ่งยงวงศ์สกุล พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักตรวจสอบภายในปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานอธิการบดี ซึ่งมีความประสงค์ยื่นคำขอรับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยจนถึงวันครบเกษียณอายุราชการ เนื่องจากการได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานครบ ๑๓ ปี ในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ ทั้งนี้ ปัจจุบัน นางอัมพร ยิ่งยงวงศ์สกุล มีระยะสัญญาจ้างเป็นเวลา ๕ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ รายละเอียดตามหนังสือที่ ศธ ๐๕๒๙.๑.๓/๒๗ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม ๑

ตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดระยะเวลาสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยว่า ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องจัดทำสัญญาจ้างตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยมีระยะเวลาการจ้าง ๕ ระยะ คือ **ระยะที่ ๑** สัญญาจ้าง ๑ ปี **ระยะที่ ๒** สัญญาจ้าง ๒ ปี **ระยะที่ ๓** สัญญาจ้าง ๕ ปี **ระยะที่ ๔** สัญญาจ้าง ๕ ปี และเมื่อครบสัญญาจ้างทั้ง ๔ ระยะดังกล่าวแล้ว จะมีระยะเวลาการปฏิบัติราชการรวม ๑๓ ปี และสามารถยื่นขอรับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างในระยะที่ ๕ คือ จ้างต่อจนถึงวันครบเกษียณอายุราชการ

ทั้งนี้ ตามความในข้อ ๑๓ แห่งประกาศฉบับเดียวกัน ซึ่งเป็นบทเฉพาะกาลของประกาศฉบับดังกล่าวได้กำหนดว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานมาแล้วและครบสัญญาจ้างในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๕ และ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้ยื่นคำขอรับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ตามแบบที่กำหนดในภาคผนวก หมายเลข ๑ ภายใน ๖ เดือน นับแต่ประกาศนี้ใช้บังคับ ดังนี้

(๑) มีระยะเวลาการจ้างรวมทั้งตั้งแต่วันบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ ๓ - ๘ ปี ขึ้นไป ให้ยื่นคำขอรับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างระยะเวลา ๕ ปี

(๒) มีระยะเวลาการจ้างรวมทั้งตั้งแต่วันบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ ๙ ปี ขึ้นไปให้ยื่นคำขอรับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างระยะเวลา ๕ ปี และเมื่อมีระยะเวลาการจ้างรวมทั้งตั้ง ๑๓ ปี ให้ยื่นขอรับการประเมินเพื่อจ้างต่อจนถึงเกษียณอายุราชการ ภายใน ๖ เดือน

ดังนั้น หากดำเนินการตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ นางอัมพร ยิ่งยงวงศ์สกุล จะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างในระยะที่ ๕ เพื่อจ้างต่อจนถึงวันครบเกษียณอายุราชการ คือในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (สิ้นระยะเวลาของสัญญา ระยะที่ ๔) แต่จาก

การดำเนินงานตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยฯ เมื่อมีผลบังคับใช้มหาวิทยาลัยได้ปฏิบัติตามบทเฉพาะกาลของประกาศดังกล่าว โดยมีพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานครบ ๑๓ ปี เมื่อสิ้นสัญญาปีงบประมาณ ๒๕๕๕ และปีงบประมาณ ๒๕๕๖ ได้ยื่นขอรับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างแบบถาวรจนถึงวันครบเกษียณอายุราชการ

ดังนั้น กรณี ผู้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและมีระยะเวลาการจ้างรวม ๑๓ ปี ในสิ้นปีงบประมาณอื่นๆ นอกเหนือและครบสัญญาจ้าง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๕ และ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖ จึงมีข้อควรพิจารณาว่าสามารถเข้ารับการประเมินเพื่อดำเนินการต่อสัญญาจ้างแบบถาวรจนถึงวันครบเกษียณอายุราชการหรือไม่ โดยไม่ต้องรอให้ครบตามระยะเวลาสัญญาจ้าง

ทั้งนี้ ตามความในข้อ ๑๒ แห่งมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศ และในกรณีมีปัญหาให้อธิการบดีเสนอ ก.บ.บ. วินิจฉัยชี้ขาด และการวินิจฉัยของ ก.บ.บ. ให้ถือเป็นที่สุด

นอกจากนี้ กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลแล้วพบว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ถึงปีงบประมาณ ๒๕๖๑ มีพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยครบ ๑๓ ปี โดยจำแนกตาม คณะ/สำนัก/หน่วยงาน ดังนี้

| คณะ/สำนัก/หน่วยงาน                          | ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ |          |     | ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ |          |     | ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ |          |     |
|---|-----------------|----------|-----|-----------------|----------|-----|-----------------|----------|-----|
|   | วิชาการ         | สนับสนุน | รวม | วิชาการ         | สนับสนุน | รวม | วิชาการ         | สนับสนุน | รวม |
| ๑. สำนักงานอธิการบดี                        | ๐               | ๕        | ๕   | ๐               | ๑๓       | ๑๓  | ๐               | ๑        | ๑   |
| ๒. สำนักคอมพิวเตอร์และ<br>เครือข่าย         | ๐               | ๐        | ๐   | ๐               | ๐        | ๐   | ๐               | ๑        | ๑   |
| ๓. สำนักวิทยบริการ                          | ๐               | ๒        | ๒   | ๐               | ๐        | ๐   | ๐               | ๐        | ๐   |
| ๔. สำนักบริหารทรัพย์สิน<br>และสิทธิประโยชน์ | ๐               | ๐        | ๐   | ๐               | ๐        | ๐   | ๐               | ๑        | ๑   |
| ๕. คณะเกษตรศาสตร์                           | ๕               | ๑        | ๖   | ๒               | ๐        | ๒   | ๐               | ๐        | ๐   |
| ๖. คณะวิทยาศาสตร์                           | ๑               | ๒        | ๓   | ๓               | ๐        | ๓   | ๐               | ๖        | ๖   |
| ๗. คณะวิศวกรรมศาสตร์                        | ๓               | ๑        | ๔   | ๕               | ๐        | ๕   | ๓               | ๒        | ๕   |
| ๘. คณะเภสัชศาสตร์                           | ๓               | ๐        | ๓   | ๒               | ๑        | ๓   | ๕               | ๑        | ๖   |
| ๙. คณะพยาบาลศาสตร์                          | ๐               | ๐        | ๐   | ๐               | ๐        | ๐   | ๐               | ๐        | ๐   |
| ๑๐. วิทยาลัยแพทยศาสตร์<br>และการสาธารณสุข   | ๑               | ๐        | ๑   | ๓               | ๕        | ๘   | ๓               | ๖        | ๙   |
| ๑๑. คณะศิลปศาสตร์                           | ๗               | ๐        | ๗   | ๗               | ๑        | ๘   | ๖               | ๒        | ๘   |
| ๑๒. คณะศิลปประยุกต์<br>และการออกแบบ         | ๐               | ๐        | ๐   | ๐               | ๒        | ๒   | ๐               | ๑        | ๑   |
| ๑๓. คณะนิติศาสตร์                           | ๑               | ๐        | ๑   | ๑               | ๒        | ๓   | ๔               | ๓        | ๗   |
| ๑๔. คณะบริหารศาสตร์                         | ๑๐              | ๒        | ๑๒  | ๑               | ๔        | ๕   | ๔               | ๖        | ๑๐  |
| ๑๕. คณะรัฐศาสตร์                            | ๐               | ๐        | ๐   | ๐               | ๐        | ๐   | ๔               | ๐        | ๔   |
| รวมทั้งหมด                                  | ๓๑              | ๑๓       | ๔๔  | ๒๔              | ๒๘       | ๕๒  | ๒๙              | ๓๐       | ๕๙  |

### ข้อกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖

“ข้อ ๒ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องจัดทำสัญญาจ้างตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยมีระยะเวลาการจ้าง ดังนี้

(๑) สัญญาจ้างระยะที่ ๑ ได้แก่สัญญาการทดลองปฏิบัติงาน โดยกำหนดระยะเวลาในสัญญาการทดลองปฏิบัติงาน ดังนี้

(ก) พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ กำหนดระยะเวลาในสัญญาการทดลองปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๑ ปี ทั้งนี้ มีระยะเวลาการสอนไม่น้อยกว่า ๑ ภาคการศึกษา

(ข) พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป กำหนดระยะเวลาในสัญญาการทดลองปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๑ ปี ทั้งนี้ รวมระยะเวลาขยายการทดลองปฏิบัติงาน (ถ้ามี)

(๒) สัญญาจ้างระยะที่ ๒

(ก) ประเภทวิชาการ วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และทั่วไป หากผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน ให้จัดทำสัญญาจ้าง มีระยะเวลา ๒ ปีงบประมาณ ทั้งนี้ จะต่อสัญญาจ้างระยะเวลา ๕ ปี ได้จะต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีขึ้นไป

(ข) ผู้มีภาระผูกพันต้องปฏิบัติงานชดใช้ทุน หากผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติงานให้จัดทำสัญญาจ้างตามระยะเวลาชดใช้ทุน โดยให้สิ้นสุดสัญญาในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่ครบระยะเวลาชดใช้ทุน

(๓) สัญญาจ้างระยะที่ ๓ กำหนดระยะเวลาจัดทำสัญญาจ้างมีระยะเวลาสัญญาละ ๕ ปีงบประมาณ ทั้งนี้ จะต่อสัญญาจ้างระยะเวลา ๕ ปีงบประมาณ ได้ จะต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีขึ้นไป

(๔) สัญญาจ้างระยะที่ ๔ กำหนดระยะเวลาจัดทำสัญญาจ้างมีระยะเวลาสัญญาละ ๕ ปีงบประมาณ ทั้งนี้ จะต่อสัญญาจ้างจนถึงวันครบเกษียณอายุราชการ จะต้องมีการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีขึ้นไป

(๕) สัญญาจ้างระยะที่ ๕ จ้างต่อจนถึงวันครบเกษียณอายุราชการ กำหนดให้สิ้นสุดสัญญาจ้างในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่ครบเกษียณอายุราชการ

ฯลฯ

ฯลฯ”

“ข้อ ๑๒ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้ ในกรณีมีปัญหาให้อธิการบดีเสนอ ก.บ.บ. วินิจฉัยชี้ขาด และการวินิจฉัยของ ก.บ.บ. ให้ถือเป็นที่สุด”

### บทเฉพาะกาล

“ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานมาแล้วและครบสัญญาจ้างในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๕ และ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้ยื่นคำขอรับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ตามแบบที่กำหนดในภาคผนวก หมายเลข ๑ 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

/ผลการพิจารณา...



## ผลการพิจารณาหรือความเห็นของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

อธิการบดีให้ความเห็นให้หารือคณะกรรมการบริหารงานบุคคล รายละเอียดตามหนังสือที่ ศธ ๐๕๒๙.๒.๓/๐๓๐๙ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม ๒

## เอกสารประกอบการพิจารณา/ประกอบการประชุม

๑. หนังสือที่ ศธ ๐๕๒๙.๑.๓/๒๗ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๙ เรื่อง ขอส่งเอกสารประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ราย นางอัมพร ยิ่งยงวงศ์สกุล

๒. หนังสือที่ ศธ ๐๕๒๙.๒.๓/๐๓๐๙ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

## ประเด็นที่เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยมีระยะเวลาปฏิบัติงานครบ ๑๓ ปี

ที่ประชุมได้อภิปรายว่าตามความในข้อ ๑๓ (๒) แห่งประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานมาแล้วและครบสัญญาจ้างในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕ และ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖ และมีอายุการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ ๙ ปี ขึ้นไป มหาวิทยาลัยจึงให้ทำสัญญาจ้างระยะเวลา ๕ ปี และเมื่อนับอายุการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ครบ ๑๓ ปี ในปีงบประมาณใดแล้ว พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นสามารถยื่นขอรับการประเมินเพื่อจ้างต่อจนถึงเกษียณอายุราชการ ภายใน ๖ เดือน ก่อนวันสิ้นปีงบประมาณนั้น

มติที่ประชุม พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานครบ ๑๓ ปี สามารถยื่นขอรับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างจนถึงเกษียณอายุราชการได้ ตามความในข้อ ๑๓ (๒) แห่งประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจัดทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๖

## ๖.๓ การกำหนดวิธีการและเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์ประจำที่รับเข้าใหม่ ให้ได้มาตรฐานตามมาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษของอาจารย์ประจำ

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาตามบันทึกข้อความที่ ศธ ๐๕๒๙.๔.๖/๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ (เอกสารประกอบการประชุม ๑) สำนักงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา แจ้งให้มหาวิทยาลัยกำหนดวิธีการและเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์ประจำที่รับเข้าใหม่ให้ได้มาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษในช่วง ๒ ปีแรก (๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ – ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐) และตามบันทึกข้อความที่ ศธ ๐๕๒๙.๑.๒/ว ๐๐๒๗๔ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ (เอกสารประกอบการประชุม ๒) สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษาและสารสนเทศ แจ้งแนวทางการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๓ เรื่อง คือ ๑) เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๕๘ ๒)

/เกณฑ์มาตรฐาน...

เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๘ และ ๓) แนวทางการบริหารเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดให้อาจารย์ประจำที่สถาบันอุดมศึกษารับเข้าใหม่ตั้งแต่เกณฑ์มาตรฐานนี้เริ่มบังคับใช้ (๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เป็นต้นไป) ต้องมีคะแนนทดสอบความสามารถภาษาอังกฤษได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง มาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษของอาจารย์ประจำ ซึ่งเน้นการทดสอบด้านการอ่าน การเขียน และการพูด ระดับใช้งานได้ และให้สถาบันกำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์การคัดเลือกให้ได้มาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษเองในช่วง ๒ ปีแรกนับแต่บังคับใช้ (๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ - ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐) และอธิการบดีได้มอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกให้ได้มาตรฐาน นั้น

กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการกำหนดวิธีการและเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์ประจำที่รับเข้าใหม่ โดยเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการทดสอบวัดความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับในปัจจุบัน สรุปได้ดังนี้ (รายละเอียดเพิ่มเติมตามเอกสารประกอบการประชุม ๓)

| ประเภทของการทดสอบ  | ทักษะ                 |                      |                      |                       |               |
|--|-----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|---------------|
|  | การฟัง<br>(Listening) | การพูด<br>(Speaking) | การอ่าน<br>(Reading) | การเขียน<br>(Writing) | คะแนน<br>เต็ม |
| ๑. Test of English as a Foreign Language (TOEFL)                 | √                     | √                    | √                    | √                     | ๑๒๐           |
| ๒. International English Language Testing System (IELTS)         | √                     | √                    | √                    | √                     | ๙             |
| ๓. Test of English for International Communication (TOEIC)       | -                     | -                    | √                    | √                     | ๙๙๐           |
| ๔. Chulalongkorn University Test of English Proficiency (CU-TEP) | √                     | -                    | √                    | √                     | ๑๒๐           |

### ข้อมูลหมายเหตุ/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๕๘
๒. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๘
๓. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แนวทางการบริหารเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๘

### เอกสารประกอบการประชุม

๑. สำเนาบันทึกข้อความที่ ศธ ๐๕๒๙.๔.๖/๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙
๒. สำเนาบันทึกข้อความที่ ศธ ๐๕๒๙.๑.๒/ว ๐๐๒๗๔ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙
๓. รายละเอียดการทดสอบวัดความสามารถภาษาอังกฤษของแต่ละประเภทการทดสอบ

### ประเด็นเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็น ดังนี้

๑. มาตรฐานความสามารถด้านภาษาอังกฤษ

/๒. วิธีการ..

๒. วิธีการและเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์ประจำที่รับเข้าใหม่เพื่อให้ได้มาตรฐาน  
ความสามารถภาษาอังกฤษของอาจารย์ประจำ

มติที่ประชุม เห็นชอบวิธีการและเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์ประจำที่รับเข้าใหม่เพื่อให้ได้  
มาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษของอาจารย์ประจำ ดังนี้

๑. กำหนดให้มีการทดสอบภาษาอังกฤษโดยคณะที่เปิดสอบคัดเลือกอาจารย์ใหม่  
โดยให้แต่งตั้งคณะกรรมการทดสอบภาษาอังกฤษ อาจประกอบด้วยอาจารย์ที่สอนภาษาอังกฤษ หรือ  
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาษาอังกฤษ ทั้งนี้ จะต้องมีผลทดสอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม หรือ

๒. จัดให้มีการทดสอบภาษาอังกฤษโดยคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้น (UBU TEST)  
ทั้งนี้ จะต้องมีผลทดสอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม หรือ

๓. ใช้ผลการทดสอบวัดความรู้ด้านภาษาอังกฤษที่เป็นมาตรฐาน โดยมีผลการ  
ทดสอบไม่เกิน ๒ ปี ดังนี้

๓.๑ TOEIC ไม่น้อยกว่า 600 คะแนน


๓.๒ IELTS ไม่น้อยกว่า 5.5 คะแนน


๓.๓ TOEFL หรือ CU-TEP ไม่น้อยกว่า 60 คะแนน

๔. กรณีผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรภาษาอังกฤษ ทั้งในประเทศและ  
ต่างประเทศ ไม่ต้องมีผลการทดสอบตามข้อ ๑ หรือ ข้อ ๒ หรือ ข้อ ๓


๕. มอบกองการเจ้าหน้าที่เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา และประกาศใช้ต่อไป

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

  
(นางสาวสิริรัตน์ วงษ์ทอง)  
บุคลากรปฏิบัติการ  
ผู้จัดรายงานการประชุม

  
(นางสิรินทร์ทิพย์ บุญมี)  
รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์  
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ที่ประชุมได้รับรองรายงานนี้แล้ว ในการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่  
๖/๒๕๕๙

  
( รองศาสตราจารย์นงนิตย์ ชีระวัฒน์สุข )  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี  
ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล