

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ วาระพิเศษ

วันจันทร์ที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุมวารินข้าราชการ ชั้น ๓ สำนักงานอธิการบดีหลังใหม่

ผู้มาประชุม

๑. อธิการบดี	รองศาสตราจารย์นงนิตย์ ธีระวัฒนสุข	ประธานกรรมการ
๒. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ	รองศาสตราจารย์อริยาภรณ์ พงษ์รัตน์	กรรมการ
๓. รองอธิการบดีฝ่ายแผน และกิจการสภามหาวิทยาลัย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฑามาส จิตต์เจริญ	กรรมการ
๔. (แทน) คณบดีคณะเกษตรศาสตร์	นายศักดิ์สิทธิ์ ศรีภา	กรรมการ
๕. คณบดีคณะเกษตรศาสตร์	รองศาสตราจารย์ธีระพล บันสิทธิ์	กรรมการ
๖. คณบดีคณะวิทยาศาสตร์	รองศาสตราจารย์อุทิศ อินทร์ประสิทธิ์	กรรมการ
๗. คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์	รองศาสตราจารย์กุลเชษฐ์ เพ็ชรทอง	กรรมการ
๘. คณบดีคณะศิลปศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรียาภรณ์ เจริญบุตร	กรรมการ
๙. คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สงวน ธานี	กรรมการ
๑๐. (แทน)คณบดีวิทยาลัยแพทยศาสตร์ และการสาธารณสุข	ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตนา เล็กสมบูรณ์	กรรมการ
๑๑. คณบดีคณะบริหารศาสตร์	รองศาสตราจารย์มันทนา สามารถ	กรรมการ
๑๒. (แทน) คณบดีคณะรัฐศาสตร์	นางสาววิภาพรรณ ตระกูลสันติรัตน์	กรรมการ
๑๓. (แทน) คณบดีคณะศิลปประยุกต์ และการออกแบบ	นางสาวปิยะนันท์ กรินทร์ภัก	กรรมการ
๑๔. (แทน) คณบดีคณะนิติศาสตร์	นายอรรถพงศ์ กาวาฬ	กรรมการ
๑๕. ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการ	นางฉวีวรรณ ชัยวัฒนา	กรรมการ
๑๖. ผู้อำนวยการสำนักบริหาร ทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสาวดี กงเพชร	กรรมการ
๑๗. ประธานสภาอาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาวณีย์ อมรจิตสุวรรณ	กรรมการ
๑๘. (แทน) ประธานอนุกรรมการสภาอาจารย์	นายศิริรัตน์ จันทรตรี	กรรมการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. ผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์ และเครือข่าย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์มงคล ปุษยตานนท์	ติดภารกิจ
๒. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคล และวิเทศสัมพันธ์	นางสิรินทร์ทิพย์ บุญมี	ติดภารกิจ

ผู้ร่วมประชุม

๑. นางพนมศรี เลิศสุภวิทย์นภา	รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
๒. นางสาวชนัญชิตา สวัสดิ์พันธ์	บุคลากรชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่

๓. นางเกษร จรรย์พรหมศิริ	บุคลากรชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่
๔. นางสาวศศิธร สีหิรัตน์ยืนยง	บุคลากรชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่
๕. นายอภิชาติ ธรรมแสง	บุคลากรชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่
๖. นางสาวสิริรัตน์ วงษ์ทอง	บุคลากรปฏิบัติการ กองการเจ้าหน้าที่
๗. นางกาญจนา สาร	บุคลากรปฏิบัติการ กองการเจ้าหน้าที่

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๔๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งเพื่อทราบ

ประธาน แจ้งที่ประชุมเพื่อทราบด้วยสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๙ ได้มีมติแต่งตั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์มงคล ปุษยตานนท์ ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย อีกวาระหนึ่ง ทั้งนี้ มอบให้กองการเจ้าหน้าที่ เสนอคำสั่งแต่งตั้ง ผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่ายให้ที่ประชุมทราบในการประชุมคราวต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

๒.๑ รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๙
วันอังคารที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เสนอที่ประชุมพิจารณารับรอง รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๙ วันอังคารที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม ๑

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมโดยไม่มีการแก้ไข

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

๓.๑ (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการคิดภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ของคณะเกษตรศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะบริหารศาสตร์ และคณะศิลปศาสตร์

๓.๑.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการคิดภาระงานฯ ที่ต้องเสนอ ก.บ.บ. ให้ความเห็นชอบ (ข้อ ๑.๑.๓, ๑.๒.๔ และ ๕.๔)

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาสืบเนื่อง จากจากกองการเจ้าหน้าที่ได้เสนอเรื่อง (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการคิดภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ของคณะเกษตรศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ คณะเภสัช ศาสตร์ และคณะบริหารศาสตร์ ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๙ ซึ่งคณะกรรมการอภิปรายและเห็นร่วมกันว่าเพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เห็นควรนัดประชุม วาระพิเศษ เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการคิดภาระงานฯ ที่ต้องเสนอ ก.บ.บ. ให้ความเห็นชอบร่วมกัน โดยให้แต่ละ คณะส่งข้อมูลภายในวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๙ และนัดประชุมวาระพิเศษในวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๙ นั้น

/กองการเจ้าหน้าที่...

กองการเจ้าหน้าที่ได้ประสานและได้รับข้อมูลจากคณะต่างๆ ได้แก่ คณะเกษตรศาสตร์ คณะบริหารศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ และ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ปรากฏข้อมูลว่า คณะพยาบาลศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์ ไม่ประสงค์ กำหนดเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ กำหนด ดังนั้น จึงขอเสนอข้อมูลในส่วนของหลักเกณฑ์และ วิธีการคิดภาระงานแนบท้ายข้อบังคับ ที่ส่วนราชการต้องกำหนดเพิ่มเติมโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ บริหารงานบุคคล (ข้อ ๑.๑.๓, ๑.๒.๔ และ ๕.๔) ของคณะเกษตรศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ คณะ ศิลปศาสตร์ และคณะบริหารศาสตร์ ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

เอกสารประกอบการพิจารณา/ประกอบการประชุม

- หลักเกณฑ์และวิธีการคิดภาระงานฯ ของคณะต่างๆ ที่ต้องเสนอ ก.บ.บ. ให้ความเห็นชอบ (ข้อ ๑.๑.๓, ๑.๒.๔ และ ๕.๔)

ประเด็นเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

จึงขอเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ การคิดภาระงานที่นอกเหนือจากที่กำหนดในหลักเกณฑ์และวิธีการคิดภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ข้อ ๑.๑.๓, ๑.๒.๔ และ ๕.๔) ของคณะเกษตรศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ และคณะบริหารศาสตร์

คณะกรรมการอภิปรายอย่างกว้างขวางและมีข้อเสนอแนะ คือ

เนื่องจากแต่ละคณะกำหนดรายการภาระงานแตกต่างกัน แต่คณะกรรมการพิจารณาแล้ว เห็นว่าลักษณะการปฏิบัติงานอาจมีความคล้ายคลึงกัน และบางภาระงานอาจไม่จำเป็นต้องกำหนดเพิ่มเติม จึง เห็นควรให้คณะต่างๆ ประชุมร่วมกันเพื่อพิจารณารายการภาระงานที่เหมือนกันและจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกันก่อนเสนอ ก.บ.บ. พิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

๓.๑.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการคิดภาระงานฯ ที่คณะกำหนดเพิ่มเติม

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา สืบเนื่องจากจากกองการเจ้าหน้าที่ได้เสนอเรื่อง (ร่าง) หลักเกณฑ์และวิธีการคิดภาระงานของ ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ของคณะเกษตรศาสตร์ คณะ รัฐศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ และคณะบริหารศาสตร์ ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๙ ซึ่งคณะกรรมการอภิปรายและเห็นร่วมกันว่าเพื่อให้เป็นไปในแนวทาง เดียวกัน เห็นควรนัดประชุมวาระพิเศษ เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการคิดภาระงานฯ ที่ต้องเสนอ ก.บ.บ. ให้ ความเห็นชอบร่วมกัน โดยให้แต่ละคณะส่งข้อมูลภายในวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๙ และนัดประชุมวาระพิเศษใน วันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๙ นั้น

กองการเจ้าหน้าที่ได้ประสานและได้รับข้อมูลจากคณะต่างๆ ได้แก่ คณะเกษตรศาสตร์ คณะบริหารศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ และ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ปรากฏข้อมูลว่า คณะพยาบาลศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์ ไม่ประสงค์ กำหนดเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ กำหนด แต่จากการตรวจสอบยังพบว่า มีบางคณะ ได้แก่

/คณะวิทยาศาสตร์...

คณะวิทยาศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ และคณะบริหารศาสตร์ มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคิดภาระงานฯ ที่นอกเหนือจากที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ให้กำหนด (นอกเหนือจากข้อ ๑.๑.๓, ๑.๒.๔ และ ๕.๔) ดังนั้น จึงขอเสนอข้อมูลดังกล่าวมาเพื่อโปรดพิจารณา ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

เอกสารประกอบการพิจารณา/ประกอบการประชุม

- หลักเกณฑ์และวิธีการคิดภาระงานฯ ที่นอกเหนือจากที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ให้กำหนดเพิ่มเติม แต่บางคณะกำหนดเพิ่ม

ประเด็นเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

จึงขอเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อโปรดพิจารณาการหลักเกณฑ์และวิธีการคิดภาระงานฯ ที่นอกเหนือจากที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ให้กำหนดเพิ่ม (นอกเหนือจากข้อ ๑.๑.๓, ๑.๒.๔ และ ๕.๔) ของคณะต่างๆ

คณะกรรมการอภิปรายอย่างกว้างขวางและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ภาระงานที่คณะกำหนดเพิ่มเติม เห็นควรนำไปกำหนดเพิ่มในข้อ ๕.๔ ภาระงานอื่นๆ แล้วเสนอ ก.บ.บ. ให้ความเห็นชอบ
๒. เห็นควรแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการคิดภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ แนบท้ายข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการกำหนดภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยกำหนดให้คณะสามารถกำหนดภาระงานอื่นๆ ในการคิดภาระงานบริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้ เพื่อให้ทันรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ ขออนุมัติให้บุคลากรลาศึกษา กรณีไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตนา เล็กสมบูรณ์ รองคณบดีฝ่ายบริหาร วิทยาลัยแพทยศาสตร์ และการสาธารณสุข เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาการขออนุมัติให้พนักงานมหาวิทยาลัยลาศึกษาภายในประเทศ ดังนี้

๑. นายแพทย์วีรรัฐ จินาทองไทย ตำแหน่งอาจารย์ ลาศึกษาต่อแพทย์ประจำบ้าน สาขาอายุรศาสตร์ ณ วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า ด้วยทุนส่วนตัว มีกำหนด ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๒ โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาศึกษา
๒. นายแพทย์ศิริพงษ์ สิริมนต์ ตำแหน่งอาจารย์ ลาศึกษาต่อแพทย์ประจำบ้านสาขา จักษุวิทยา ณ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ด้วยทุนส่วนตัว มีกำหนด ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๒ โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาศึกษา
๓. นายแพทย์ภาณุวัตร สุธรรมวงศ์ ตำแหน่งอาจารย์ ลาศึกษาต่อแพทย์ประจำบ้าน สาขาศัลยกรรมตกแต่ง ณ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้วยทุนส่วนตัว มีกำหนด ๕ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาศึกษา

/ปัจจุบัน...

ปัจจุบันวิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข มีอาจารย์ จำนวน ๖๓ คน ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาภายในประเทศ ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒ ซึ่งตามระเบียบ ก.ม. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยไปศึกษาภายในประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๐ กำหนดว่า “การให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศ อธิการบดีจะต้องพิจารณาอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยให้มีผู้ปฏิบัติงานเพียงพอไม่ให้เกิดเสียหายแก่ราชการ และไม่ต้องตั้งอัตราว่างเพิ่ม โดยให้พิจารณาอนุมัติได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๒๐ ของจำนวนข้าราชการในระดับเดียวกันกับข้าราชการผู้ขอไปศึกษาต่อภายในประเทศ เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุผลพิเศษก็ให้อนุมัติเป็นกรณี ๆ ไป” ซึ่งนำมาบังคับใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัย และตามมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๑๒/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๔๘ กำหนดว่า “กรณีการขออนุมัติลาศึกษาฯ ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา”

ดังนั้น จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาการขออนุมัติลาศึกษาภายในประเทศ ของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดวิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข จำนวน ๓ รายข้างต้น

ข้อกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. ข้อ ๑๐ แห่งระเบียบ ก.ม. ว่าด้วยการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยไปศึกษาภายในประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดว่า “การให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศ อธิการบดีจะต้องพิจารณาอัตราว่างที่มีอยู่ โดยให้มีผู้ปฏิบัติงานเพียงพอไม่ให้เกิดเสียหายแก่ราชการ และไม่ต้องตั้งอัตราว่างเพิ่ม โดยให้พิจารณาอนุมัติได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๒๐ ของจำนวนข้าราชการในระดับเดียวกันกับข้าราชการผู้ขอไปศึกษาต่อภายในประเทศ เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุผลพิเศษก็ให้อนุมัติเป็นกรณี ๆ ไป” ซึ่งนำมาบังคับใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัย

๒. มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๑๒/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๔๘ กำหนดว่า กรณีการขออนุมัติลาศึกษาฯ ไม่เป็นไปตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา

ผลการพิจารณาหรือความเห็นของคณะกรรมการ/หน่วยงานหรือบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่หรือที่เกี่ยวข้องตามลำดับขั้นตอน

คณะกรรมการบริหารงานวิชาการ วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้อาจารย์แพทย์ จำนวน ๔ ราย ลาศึกษาต่อในปีการศึกษา ๒๕๕๙ ดังนี้

๑. นพ.ศิริพงษ์ สิริสมนต์ มีสิทธิลาศึกษาต่อในสาขาจักษุวิทยา ตามแผนและมีความจำเป็นในการดำเนินงานด้านการรักษาพยาบาล

๒. นพ.วิรัช จินาทองไทย เห็นควรอนุมัติให้ลาศึกษาในสาขาอายุรศาสตร์ เนื่องจากเป็นสาขาที่ขาดแคลนและมีความจำเป็นในการดำเนินงานด้านการรักษาพยาบาล

๓. นพ.ภาณุวัตร สุธรรมวงศ์ เห็นควรอนุมัติให้ลาศึกษาในสาขาศัลยศาสตร์ตกแต่งและเสริมสร้าง เนื่องจากมีสิทธิลาศึกษาตามนโยบายสนับสนุนศิษย์เก่าและเพื่อให้ช่วยสอนในการเรียนการสอนชั้นคลินิกที่ศูนย์แพทยศาสตร์ชั้นคลินิก โรงพยาบาลศรีสะเกษ ซึ่งขาดแคลนแพทย์สาขานี้

เอกสารประกอบการพิจารณา

๑. บันทึกข้อความวิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข ที่ ศธ ๐๕๒๙.๑๖.๑.๔/๐๐๖๔๑ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๙
๒. มติคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๘
๓. มติคณะกรรมการประจำวิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๘
๔. ผลการคัดเลือกเข้าแพทย์ประจำบ้าน ของอาจารย์แพทย์ทั้ง ๓ ราย

ประเด็นที่เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาการขออนุมัติให้พนักงานมหาวิทยาลัยลาศึกษาภายในประเทศ จำนวน ๓ ราย

คณะกรรมการอภิปรายอย่างกว้างขวาง และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ควรนำเสนอเหตุผลและความจำเป็นว่าเป็นสาขาที่ต้องการหรือสาขาขาดแคลน มีความจำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์ในสาขานี้อย่างไร มีแผนการพัฒนาบุคลากรและแผนการรับนักศึกษาอย่างไร
๒. คณะได้มีการเตรียมแผนและมาตรการในการปฏิบัติงานเพื่อทดแทนอัตราที่ลาศึกษาต่อหรือไม่อย่างไร (ระบุรายชื่อบุคลากรที่จะมาทดแทน)
๓. ควรนำเสนอแผนอัตรากำลัง (แยกกลุ่มวิชา) แผนการพัฒนาอาจารย์รายบุคคล (รายชื่อบุคลากรที่อยู่ในแผนจะลาศึกษาต่อ) เพิ่มเติม

มติที่ประชุม มอวิทยาลัยแพทยศาสตร์ ส่งข้อมูลเพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ และเสนอที่ประชุมพิจารณาในคราวต่อไป

๕.๒ การขอปรับแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๔ ปี

(พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒)

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๙ ได้พิจารณาเห็นชอบแนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๒) โดยภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๕๙ คณะ/หน่วยงานเสนอการกำหนดกรอบอัตรากำลังต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล และสภามหาวิทยาลัย ภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๕๙ นั้น

กองการเจ้าหน้าที่ รวบรวมคำขอกำหนดกรอบอัตรากำลังจากทุกคณะ/หน่วยงานแล้วพบว่า บางหน่วยงานส่งข้อมูลล่าช้า หรือไม่ครบถ้วน รวมทั้งกองการเจ้าหน้าที่ต้องตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลของอัตราเดิม กรอบว่างมีเงิน การวิเคราะห์ภาระงานของสายสนับสนุน

ดังนั้น จึงขอรายงานข้อมูลการเสนอขอกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๒) ของคณะ/หน่วยงาน ตามตารางสรุปการเสนอขอกรอบอัตรากำลัง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๐) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๑ และขอเสนอปรับแผนการดำเนินงาน

/ประเด็น...

ประเด็นที่เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาปรับแผนการดำเนินงานเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒) ดังนี้

ที่	การดำเนินการ	จาก	เป็น
๑	กองการเจ้าหน้าที่ประสานคณะ/หน่วยงาน เพื่อตรวจสอบและจัดทำข้อมูล	ภายในวันที่ ๖ มิ.ย. ๕๙	ภายใน ๒๐ มิ.ย. ๕๙
๒	เสนอ ก.บ.บ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเบื้องต้น	ภายในวันที่ ๑๔ มิ.ย. ๕๙	ภายในวันที่ ๒๗ มิ.ย. ๕๙
๓	เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองกรอบอัตรากำลัง	ภายในเดือน มิ.ย. ๕๙	วันที่ ๒๙ มิ.ย. ๕๙
๔	กองการเจ้าหน้าที่ปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการกลั่นกรองกรอบอัตรากำลัง	ภายในเดือน มิ.ย. ๕๙	ภายในวันที่ ๘ ก.ค. ๕๙
๕	เสนอ ก.บ.บ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเบื้องต้น (ครั้งที่ ๒)	ภายในเดือน มิ.ย. ๕๙	ภายในวันที่ ๑๒ ก.ค. ๕๙
๖	เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองกรอบอัตรากำลัง (ครั้งที่ ๒)	ภายในเดือน มิ.ย. ๕๙	ภายในวันที่ ๒๕ ก.ค. ๕๙
๗	เสนอสภามหาวิทยาลัย	ภายในเดือน มิ.ย. ๕๙	วันที่ ๓๐ ก.ค. ๕๙

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๕.๓ ขอรื้อหรือแนวทางการปรับเงินเพิ่มตามคุณวุฒิปนักงานมหาวิทยาลัย (บรรจุแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และบรรจุแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗) และการปรับเงินเดือนร้อยละ ๔ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา ด้วยสำนักงานสภาอาจารย์ มีหนังสือขอทราบความคืบหน้าเกี่ยวกับการปรับฐานเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ และการปรับเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ๔ % ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงและสรุปรายงานเสนออธิการบดีพิจารณาแล้ว และอธิการบดีเห็นชอบให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลทราบ และพิจารณากำหนดแนวทางการดำเนินงานก่อนแจ้งสภาอาจารย์ต่อไป

กองการเจ้าหน้าที่ ขอเรียนเพื่อทราบ ดังนี้

๑. การปรับเงินเพิ่มตามคุณวุฒิปนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และบรรจุแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗

๑.๑ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๕๖ อนุมัติวงเงินงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อเบิกจ่ายเงินปรับเพิ่มตามคุณวุฒิ (เงินเยียวยา) ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ โดยจ่ายตามปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ พ.ศ. ๒๕๕๖ และ พ.ศ. ๒๕๕๗ แต่สำนัก

/จบประมาณ...

งบประมาณจัดสรรงบประมาณให้มหาวิทยาลัยเฉพาะปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ยังค้างจ่ายงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๕๕ - พ.ศ. ๒๕๕๖ จึงให้มหาวิทยาลัยดำเนินการใช้เงินรายได้ในสัดส่วนร้อยละ ๕๐ ของเงินปรับเพิ่มตามคุณวุฒิที่ค้างจ่ายไป ดำเนินการเป็นลำดับแรก หรือทบทุนรายการที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีความซ้ำซ้อนหรือได้ดำเนินการแล้วมีเงินเหลือจ่ายมาใช้เป็นลำดับถัดไป และให้มหาวิทยาลัยเสนอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในส่วนที่ขาดต่อไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๑

๑.๒ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยยังไม่ได้รับแจ้งมติคณะรัฐมนตรีว่าได้มีการอนุมัติวงเงินงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อเบิกจ่ายเงินปรับเพิ่มตามคุณวุฒิ (เงินเยียวยา) ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และบรรจุแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ แต่อย่างไรใด

๒. การปรับเงินเดือนร้อยละ ๔ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗

๒.๑ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘ อนุมัติในหลักการให้สถาบันอุดมศึกษาได้รับจัดสรรงบประมาณเพื่อการปรับเพิ่มค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างโดยใช้เงินงบประมาณแผ่นดินในแนวทางเดียวกับการปรับปรุงค่าตอบแทนภาครัฐ การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ รายการค่าใช้จ่ายการปรับบัญชีเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนรายเดือนของบุคลากรภาครัฐ เพิ่มในอัตราร้อยละ ๔ (ระหว่างวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ รวมเป็นจำนวน ๑๐ เดือน) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอ โดยให้ใช้จ่ายจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ตามความเห็นของสำนักงานงบประมาณ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๒ ส่วนในปีงบประมาณต่อไป กระทรวงศึกษาธิการต้องขอทำความตกลงกับสำนักงานงบประมาณเพื่อขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณตามขั้นตอนต่อไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๓

๓. การดำเนินการของกองการเจ้าหน้าที่

๓.๑ จัดทำข้อมูลเพื่อขอรับจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการปรับเงินเพิ่มตามคุณวุฒิ (เงินเยียวยา) ณ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ และการปรับเงินเดือน ๔% ตามหลักการและวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสำนักงานงบประมาณกำหนด รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๔

ต่อมากองการเจ้าหน้าที่ได้รับทราบจากกองแผนงานว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงานงบประมาณจะจัดสรรงบประมาณสำหรับการปรับเงินเดือนเพิ่มจากการปรับ(ฐาน)เงินเดือนร้อยละ ๔ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ ซึ่งงบประมาณดังกล่าวไม่รวมถึงงบประมาณที่ใช้ในการปรับ(ฐาน)เงินเดือนในอัตราร้อยละ ๔ ระหว่างวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ (ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ จำนวน ๑๐ เดือน ซึ่งคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘ มีมติให้ใช้จ่ายจากเงินรายได้) และระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙)

จากข้อเท็จจริงข้างต้นกองการเจ้าหน้าที่ จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อทราบ และขอหารือแนวทางในการดำเนินการต่อไป

ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา กองการเจ้าหน้าที่ ขอชี้แจงหลักเกณฑ์ วิธีการ และการดำเนินการปรับเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๔ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ ตามแนวทางการปรับปรุงค่าตอบแทนภาครัฐสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการปรับอัตราเงินเดือน ดังนี้

๑. ปรับเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๔ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการตำแหน่งอาจารย์ผู้ดำรงตำแหน่งประภทวิชาซีพีเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการ ผู้ดำรงตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงานและชำนาญงาน กรณีการปรับเงินเดือนดังกล่าวทำให้มีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับตัวเลขเงินเดือนเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

/๒. กำหนด...

๒. กำหนดบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาใหม่
หลักการคือ เงินเดือนขั้นต่ำชั่วคราวและขั้นต่ำคงเดิม และปรับเงินเดือนขั้นสูงให้สูงขึ้น

๓. กำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละ
ประเภทและระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาใช้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนใหม่ ตั้งแต่
รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ เป็นต้นไป ดังนี้

- ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘
- ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘
- ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙
- ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙
- ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐
- ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

หลักการคือ ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนฯ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘
เปลี่ยนแปลงไปจากฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนฯ ที่ใช้อยู่เดิม เนื่องจากมีการปรับบัญชีเงินเดือนขั้นสูงให้
สูงขึ้น Mid Point และฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนฯ ถัดไป จะเป็นการเปลี่ยนแปลงเฉพาะช่วงเงินเดือน แต่
Mid Point และฐานในการคำนวณยังคงเดิม

ผลการพิจารณาหรือความเห็นของคณะกรรมการ/หน่วยงานหรือบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่หรือที่เกี่ยวข้อง
ตามลำดับขั้นตอน

อธิการบดีเห็นชอบให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลทราบ เพื่อพิจารณากำหนด
แนวทางก่อนแจ้งสภาอาจารย์ ตามหนังสือที่ ศธ ๐๕๒๙.๒.๓/๑๓๑๑ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เอกสารประกอบการพิจารณา/ประกอบการประชุม

๑. ตามหนังสือที่ ศธ ๐๕๒๙.๒.๓/๑๓๑๑ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๙
๒. หนังสือที่ ศธ ๐๕๐๙(๕)/ว ๖๙๖ เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๕๘ เรื่องการปรับเงินเดือน
เข้าสู่บัญชีเงินเดือนท้ายกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการกำหนดบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนใน
สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๘
๓. หนังสือที่ ศธ ๐๕๐๙(๕)/ว ๗๑๘ เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๘ เรื่องฐานในการ
คำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนใน
สถาบันอุดมศึกษา ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘
เป็นต้นไป

ประเด็นเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

๑. การปรับเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๔ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗

แนวทางที่ ๑

๑.๑ ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘ คือปรับเงินเดือน
ในอัตรา ร้อยละ ๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ (ระหว่างวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ รวม
เป็นจำนวน ๑๐ เดือน) โดยให้ใช้จ่ายจากเงินรายได้ ทั้งนี้ ให้สำรวจงบประมาณเงินรายได้ว่ามีเพียงพอหรือไม่

/๑.๒ ดำเนินการ...

๑.๒ ดำเนินการปรับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน สำหรับการเพิ่มเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งของพนักงานใช้สำหรับการเพิ่มเงินเดือนใหม่ตามแนวทางของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

๑.๓ แก้ไขคำสั่งเพิ่มเงินเดือนแต่ละรอบตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน

แนวทางที่ ๒

เนื่องจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘ อนุมัติหลักการให้ปรับเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๔ จากเงินรายได้เป็นเวลา ๑๐ เดือน (ระหว่างวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘) และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙) สำนักงบประมาณไม่ได้จัดสรรงบประมาณที่เกิดขึ้นจากการปรับ(ฐาน)เงินเดือน ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ ให้แก่มหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการแก้ไขเงินเดือนจำนวน ๒ รอบการประเมิน คือ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ และวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙) และได้จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงเห็นควรหรือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสำนักงบประมาณ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการดำเนินการต่อไป

๒. ผลกระทบจากการมีมติให้ปรับเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๔ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม

๒๕๕๗

จากเท็จจริงข้างต้นที่คณะรัฐมนตรียังไม่มีมติอนุมัติวงเงินงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อเบิกจ่ายเงินปรับเพิ่มตามคุณวุฒิ (เงินเหี่ยวยา) ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และบรรจุแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ แต่อย่างไรก็ตามมีมติหลักการให้สถาบันอุดมศึกษาได้รับจัดสรรงบประมาณเพื่อการปรับเพิ่มค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างโดยใช้เงินงบประมาณแผ่นดินเพิ่มในอัตราร้อยละ ๔ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ และที่ผ่านมามีสำนักงบประมาณได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย(อัตราใหม่) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ (ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗) เป็นอัตราเงินเดือนใหม่ จะส่งผลกระทบต่อพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุอยู่เดิม หากไม่มีการปรับอัตราเงินเดือนที่บรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละช่วงเกิดความลักลั่น

ตัวอย่าง อัตราเงินเดือนแรกบรรจุในแต่ละปี

คุณวุฒิ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗
ปริญญาตรี	๑๕,๑๙๐	๑๗,๒๙๐	๑๙,๕๐๐
ปริญญาโท	๒๑,๔๒๐	๒๒,๙๖๐	๒๔,๕๐๐
ปริญญาเอก	๒๖,๖๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๙,๔๐๐

หมายเหตุ ปริญญาตรี คืออัตราเงินเดือนสายสนับสนุน ปริญญาโทและเอก คืออัตราเงินเดือนสายวิชาการ

หากที่ประชุมมีมติเห็นชอบเป็นประการใด กองการเจ้าหน้าที่ จะได้ดำเนินการต่อไป

/คณะกรรมการ...

คณะกรรมการอภิปรายอย่างกว้างขวาง และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. สำนักงบประมาณไม่ได้จัดสรรงบประมาณ ปี ๒๕๕๙ จะใช้งบประมาณใดจ่าย และจะจ่ายอย่างไร และหากมหาวิทยาลัยจะใช้เงินเหลือจ่ายเงินอุดหนุนบุคลากรให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ โดยไม่ใช้เงินรายได้ ได้หรือไม่ ดังนั้น จึงเห็นควรหารือไปยังสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสำนักงบประมาณ

๒. เห็นควรมอบ กองการเจ้าหน้าที่ จัดทำประมาณการงบประมาณที่ต้องใช้ในการปรับเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยร้อยละ ๔ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ และจัดทำบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง ฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนในการเพิ่มเงินเดือนตามแนวทางการดำเนินการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

มติที่ประชุม มอบกองการเจ้าหน้าที่ จัดทำประมาณการงบประมาณที่ต้องใช้ในการปรับเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยร้อยละ ๔ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ และจัดทำบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง ฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนในการเพิ่มเงินเดือนตามแนวทางการดำเนินการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และเสนอที่ประชุมพิจารณาในการประชุมคราวต่อไป และมอบให้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

๕.๔ ขอความเห็นชอบการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญการ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาเนืองด้วยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา แจ้งมติ ก.พ.อ. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๙ พิจารณาข้อหารือของสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาข้อขัดข้องการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ระดับตำแหน่งชำนาญงาน หรือชำนาญการ เนื่องจากไม่มีบุคลากรภายในที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ก.พ.อ.กำหนด ต้องดำเนินการอย่างไร ก.พ.อ. จึงกำหนดแนวปฏิบัติในการพิจารณาแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าว ดังนี้

๑. ให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า ๓ คน จากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย และบุคคลภายในมหาวิทยาลัยแต่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้รับการประเมิน (หน่วยงานระดับคณะ สำนัก ศูนย์ สถาบัน) ก่อนเป็นอันดับแรก พิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า โดยคำนึงถึงระดับตำแหน่งตามสายงานที่ครองอยู่ของบุคลากรดังกล่าวซึ่งต้องสูงกว่าตำแหน่งแรกบรรจุตามคุณวุฒิ ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่างประเภทหรือต่างสายงานกันได้

๒. กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งที่ไม่สามารถแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายในมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑ ได้ เช่น ไม่มีผู้ทรงคุณวุฒิภายในสถาบันที่มีความชำนาญตรงกับวิชาชีพที่จะแต่งตั้งหรือมีแต่อยู่สังกัดหน่วยงานเดียวกับผู้รับการประเมิน หรือผู้ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จึงอาจพิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งหมดได้ ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย และให้รายงานผลการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พร้อมทั้งแจ้งรายละเอียดเหตุผลความจำเป็นที่ไม่สามารถแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๑ ได้ ให้ ก.พ.อ.ทราบด้วย

๓. ก.พ.อ.ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๔ ได้กำหนดนิยามคำว่า “บุคคลภายนอกสถาบันอุดมศึกษา” หมายถึง ผู้ที่ไม่ได้อยู่ในบังคับบัญชาของสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ ดังนั้น

ผู้ทรงคุณวุฒิคนใดที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานของมหาวิทยาลัยใด ก็ถือว่าเป็นบุคคลภายในของมหาวิทยาลัยนั้น ส่วนผู้ที่เกษียณอายุราชการซึ่งเคยสังกัดมหาวิทยาลัยเดียวกันกับผู้ประเมิน แต่ไม่ได้อยู่ในบังคับบัญชาของมหาวิทยาลัยนั้นๆ เช่น ไม่ได้รับการต่ออายุราชการ ลูกจ้างหรือพนักงานของมหาวิทยาลัย ถือเป็นบุคคลภายนอก รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุมหมายเลข ๑

การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

กองการเจ้าหน้าที่ ได้ตรวจสอบข้อมูลการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาผลงาน เพื่อขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการ ตั้งแต่วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ดำเนินการ ดังนี้

การดำเนินงาน	จำนวน (คน)	การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ		หมายเหตุ
		เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด (คน)	ไม่เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด (บุคคลภายนอก ทั้ง ๓ คน) (คน)	
๑. ก.บ.บ.อนุมัติให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการแล้ว	๓	๑	๒	รายชื่อผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งตามเอกสารหมายเลข ๔.๒
๒. แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และอยู่ระหว่างประเมินผลงาน	๑๕	๓	๑๒	
๓. ผู้ทรงคุณวุฒิตอบรับการ ทาบทามแล้ว แต่ยังไม่มีการ ส่งแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและ ยังไม่ส่งผลงานให้กรรมการ	๑๒	-	๑๒	
๔. คณะกรรมการดำเนินการฯ ใน การประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๙ พิจารณาคัดเลือกรายชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว อยู่ระหว่างการ ดำเนินการทาบทามกรรมการฯ	๒๔	๒๓	๑	รายชื่อผู้ขอ กำหนดตำแหน่ง ตามเอกสารหมายเลข ๔.๒
รวม	๕๔	๒๗	๒๗	
รวมทั้งสิ้น		๑๐๘		

ดังนั้น เพื่อให้พิจารณาแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด จำนวน ๒๗ ราย ซึ่งจะต้องได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย เนื่องจากไม่มีผู้ทรงคุณวุฒิภายในที่มีความชำนาญตรงกับวิชาชีพที่จะแต่งตั้ง หรือมีแต่อยู่สังกัดเดียวกับผู้รับการประเมิน ทั้งนี้ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย อุบลราชธานี ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลฯ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กำหนดให้ ก.บ.บ. เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินงาน และหากมีปัญหาในการปฏิบัติ ก.บ.บ.เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดของ ก.บ.บ. ให้ถือเป็นที่สุด

/ช้อกกฎหมาย...

ข้อกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๘ กำหนด ดังนี้
ข้อ ๗ (๒) อนุมัติ อนุญาต ให้ความเห็นชอบ สั่งการเกี่ยวกับบริหารงานบุคคล ซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติกำหนด
๒. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนด ดังนี้
ข้อ ๑๓ การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ให้แต่งตั้ง ดังนี้
(๑) กรณีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ กรรมการจะต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือเทียบเท่า
ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายในสถาบันอุดมศึกษานั้น แต่ต้องอยู่ต่างสังกัดหน่วยงานกับผู้เสนอแต่งตั้ง (หน่วยงานระดับคณะ สำนัก ศูนย์ สถาบัน) และกรรมการภายนอกสถาบันอุดมศึกษาอีกอย่างน้อยหนึ่งคน รวมจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน
๓. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕
ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.บ.
หากมีปัญหาในทางปฏิบัติให้ ก.บ.บ. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและการวินิจฉัยชี้ขาดของ ก.บ.บ. ให้ถือเป็นที่สุด
ข้อ ๙ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ ก.บ.บ. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามเกณฑ์ ก.พ.อ. และที่ ก.บ.บ. มอบหมาย
๔. ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖
ข้อ ๒๐ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น...
ข้อ ๒๑ ให้คณะกรรมการดำเนินการตามข้อ ๒๐ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
(๒) (ข) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานฯ

ผลการพิจารณาหรือความเห็นของคณะกรรมการ/หน่วยงานหรือบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่หรือที่เกี่ยวข้องตามลำดับขั้นตอน

- คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เอกสารประกอบการพิจารณา/ประกอบการประชุม

๑. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙(๕)/ว ๕๑๐ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๙
๒. ข้อมูลการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของผู้ขอตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญการ (จำนวน ๒๗ คน) ที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด (ลับ)

/ประเด็น...

ประเด็นเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา

จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ กรณีที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ก.พ.อ.กำหนด เนื่องจากไม่มีผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัยที่มีความชำนาญตรงกับวิชาชีพที่จะแต่งตั้ง หรือมีแต่อยู่สังกัดหน่วยงานเดียวกับผู้รับการประเมิน หากเห็นชอบจะได้เสนอสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบให้เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรณีที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ก.พ.อ.กำหนด ดังนี้

๑. กรณีได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการแล้วให้เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกย้อนหลัง เนื่องจากมหาวิทยาลัยไม่สามารถแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายในได้ และได้ดำเนินการเสร็จสิ้นตามกระบวนการแล้วก่อนที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจะมีหนังสือแจ้งแนวปฏิบัติให้มหาวิทยาลัยทราบ

๒. กรณีแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกแล้วและอยู่ระหว่างการพิจารณาผลงานให้เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกย้อนหลัง

๓. กรณียังไม่ได้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้พิจารณาจากบุคคลภายในก่อน หากไม่สามารถแต่งตั้งได้ จึงเสนอสภามหาวิทยาลัยขออนุมัติแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอก

๕.๕ ขอรื้อการันระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งชำนาญการ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา ด้วยคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบมอบหมายกองการเจ้าหน้าที่ หรือคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ก.บ.บ.) กรณีการันบประสพการณ์การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ปรับสถานภาพลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย การเปลี่ยนตำแหน่ง เพื่อนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งตามความในข้อ ๑๘ แห่งประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดไว้ ดังนี้

ข้อ ๑๘ ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(ก) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(ก๑) ได้รับปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี

(ก๒) ได้รับวุฒิปริญญาโท หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(ก๓) ได้รับวุฒิปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

ข้อ ๓๕ การใดมิได้กำหนดไว้ในข้อบังคับฯหรือประกาศ... ให้นำมติ ก.พ.อ.ที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับโดยอนุโลม

/ซึ่งตาม...

ซึ่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลสังกัดมหาวิทยาลัย อุดรราชธานี ประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ ดังกล่าวไว้บังคับทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย เนื่องจากข้าราชการเดิมมีระบบซี แต่พนักงานมหาวิทยาลัย ไม่มีระบบซี เป็นผลทำให้มีความแตกต่างในการตรวจสอบคุณสมบัติด้านระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง เพื่อนับระยะเวลา ใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งสูงขึ้น

ดังนั้น เพื่อมิให้กระทบสิทธิที่พึงมีพึงได้ อันมีสาเหตุจากการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย จึงขอหารือแนวทางในการพิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการ และระดับชำนาญการพิเศษ ทั้งนี้ สภามหาวิทยาลัยมอบให้ ก.บ.บ.มีอำนาจและหน้าที่กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและกองการเจ้าหน้าที่

๑. ข้าราชการปรับเข้าระบบใหม่เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๓ (จากระบบซีเป็นระบบแบ่ง)
๒. พนักงานมหาวิทยาลัยปรับเข้าระบบใหม่เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๔ ดังนี้
 - ๒.๑ ระบบเดิม จากระดับปฏิบัติการ เป็น ข้าราชการ (ชำนาญการพิเศษ) ๙ ปี
 - ๒.๒ ระบบใหม่ จากระดับปฏิบัติการ เป็น ข้าราชการ ๖ ปี เป็น ข้าราชการพิเศษ ๔ ปี รวม ๑๐ ปี

๓. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และการนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

๓.๑ กรณีข้าราชการได้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙(๒)/ว ๑๔๓๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ตามความในข้อ ๒ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

๒.๑ ให้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ ให้ดำรงตำแหน่งระดับต่างๆ ได้ดังนี้

(๑) ให้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการได้

- ก. ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ
- ข. ผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๔ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๓.๒ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยไม่มีระบบซีมาก่อน

- จึงยังไม่มีหลักเกณฑ์และวิธีการ หรือแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน จึงได้ดำเนินการตามความในข้อ ๑๘ แห่งประกาศฯ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๓.๓ แนวปฏิบัติที่ผ่านมา ในการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ไม่ได้นับรวมระยะเวลาที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว

ข้อกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. ประกาศมหาวิทยาลัยอุดรราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลสังกัดมหาวิทยาลัยอุดรราชธานี ประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดไว้ดังนี้

ข้อ ๓ “บุคคล” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยอุดรราชธานี

ข้อ ๑๘ ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง..... ดังนี้

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(ก) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(ก๑) ได้รับปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี

(ก๒) ได้รับวุฒิปริญญาโท หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(ก๓) ได้รับวุฒิปริญญาเอก หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

ข้อ ๓๕ การใดมิได้กำหนดไว้ในข้อบังคับฯหรือประกาศ... ให้นำมติ ก.พ.อ.ที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับโดยอนุโลม

๒. หนังสือเวียนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

๒.๑ ที่ ศธ ๐๕๐๙(๒)/ว ๑๔๓๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ เรื่อง การแต่งตั้ง

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เนื่องจาก ก.พ.อ. ได้ปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ทำให้ส่งผลกระทบต่อในการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งใน ครั้งแรกของแต่ละบุคคล ก.พ.อ. จึงอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการที่มีคุณสมบัติเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ ดังนี้

๒. ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

๒.๑ ให้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ ให้ดำรงตำแหน่งระดับต่างๆ ได้ดังนี้

(๑) ให้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการได้

ก. ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

ข. ผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๔ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๒.๒ ที่ ศธ ๐๕๐๙(๒)/ว ๗ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ แจ้งมติอนุกรรมการ ก.พ.อ.ครั้งที่ ๗/๒๕๕๔ วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เนื่องจาก ก.พ.อ. ได้มีมติให้ใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามระบบบริหารงานบุคคลเดิม (ระบบซี) สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งได้ในครั้งแรกของแต่ละบุคคล จึงมีมติอนุมัติให้ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นต่ำกว่าระดับปริญญาที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติซึ่งเกี่ยวข้องกับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยตำแหน่งดังกล่าวต้องเป็นตำแหน่งที่กำหนดความจำเป็นให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการในหน่วยงานนั้นไว้แล้ว เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามระบบบริหารงานบุคคลใหม่ โดยให้คำนวณตามอัตราส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามบัญชีแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ.เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ ตามระบบบริหารงานบุคคลเดิมได้

๒.๓ ที่ ศธ ๐๕๐๙(๒)/ว ๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง การดำเนินการตามประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ จัดส่งตารางเทียบระดับตำแหน่งตามระบบบริหารงานบุคคลเดิมกับระบบบริหารงานบุคคลใหม่ กล่าวคือ

- ตำแหน่งระดับควบ (ระดับ ๓-๖) ในระบบบริหารงานบุคคลเดิมเทียบได้กับระดับชำนาญการในระบบบริหารงานบุคคลใหม่ สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ บรรจุด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาตรี

- ตำแหน่งระดับชำนาญการ (ระดับ ๗-๘) ในระบบบริหารงานบุคคลเดิมเทียบได้กับระดับชำนาญการพิเศษในระบบบริหารงานบุคคลใหม่

๒.๔ ที่ ศธ ๐๕๐๙(๔)/ว ๑๓๕๕ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๑ เรื่อง การนับประสบการณ์การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตอบข้อหารือว่า กรณีที่มีความจำเป็นที่ต้องมอบหมายงานของสายงานที่เริ่มใช้คุณวุฒิปริญญา และได้มีคำสั่งมอบหมายให้ผู้มีตำแหน่งต่ำกว่าปริญญาเป็นผู้ปฏิบัติงาน อาจพิจารณาประสบการณ์การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งในสายงานที่ใช้คุณวุฒิปริญญาเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ โดยนับตั้งแต่วันที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน

๒.๕ ที่ ศธ ๐๕๐๙.๔/๑๗๕๗ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เรื่องตอบข้อหารือเกี่ยวกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กรณีการนับระยะเวลาหรือนับประสบการณ์กรณีที่มีผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานต่ำกว่าปริญญา หากศึกษาได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น มหาวิทยาลัยได้กำหนดกรอบตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นระดับปริญญาแล้ว ก็อาจพิจารณาเปลี่ยนเป็นตำแหน่งในสายงานที่ใช้คุณวุฒิปริญญา โดยให้นับประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องตั้งแต่วันที่ได้รับการเปลี่ยนตำแหน่งในสายงานที่ใช้คุณวุฒิปริญญา

ผลการพิจารณาหรือความเห็นของคณะกรรมการ/หน่วยงานหรือบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่หรือที่เกี่ยวข้องตามลำดับขั้นตอน

๑. คณะกรรมการดำเนินการเพื่อพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ครั้งที่ ๓/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๔ มีมติเห็นชอบให้หาหรือคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

๒. อธิการบดีเห็นชอบให้นำเสนอ ก.บ.บ. อ้างถึงบันทึกข้อความที่ ศธ ๐๕๒๙.๒.๓/๑๕๓๙ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๔

เอกสารประกอบการประชุม

๑. ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖

๒. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙(๒)/ว ๑๔๓๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙(๒)/ว ๗ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่

๔. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙(๒)/ว ๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง การดำเนินการตามประกาศ ก.พ.อ.เรื่องมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓

๕. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙(๔)/ว ๑๓๕๕ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๑ เรื่อง การนับประสบการณ์การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๖. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙.๔/๑๗๕๗ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เรื่องตอบข้อหารือเกี่ยวกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๗. ข้อมูลรายชื่อบุคคลที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการ ที่มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนด ที่ยื่นเรื่องก่อนวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙

ประเด็นเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการนับประสบการณ์ การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง กรณีการปรับสถานภาพลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย การเปลี่ยนตำแหน่งจากสายงานที่เริ่มต้นต่ำกว่าปริญญาตรี เพื่อนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสูงขึ้นในระดับตำแหน่งชำนาญการ

คณะกรรมการได้อภิปรายอย่างกว้างขวางและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. การจ้างลูกจ้างชั่วคราวเป็นการจ้างรายปีจึงไม่ถือว่าเป็นบุคลากรประจำ และการจ้างลูกจ้างชั่วคราวอยู่ภายใต้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการจ้างลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นกฎหมายคนละฉบับกับการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย จึงไม่ควรนับระยะเวลาการจ้างลูกจ้างชั่วคราวกับพนักงานมหาวิทยาลัยต่อเนื่องกัน

๒. เห็นควรให้นำแนวปฏิบัติกรนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นต่ำกว่าปริญญาตรี ต่อมาได้รับการเปลี่ยนตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นระดับปริญญาตรีของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาอนุโลมใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นไปตามข้อ ๔๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดว่าในกรณีที่มหาวิทยาลัยยังไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในเรื่องใดไว้ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของข้าราชการมาใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๑. ไม่เห็นชอบให้นำระยะเวลาการเป็นลูกจ้างชั่วคราวรวมกับระยะเวลาการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งสูงขึ้น

๒. เห็นชอบให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นต่ำกว่าปริญญาตรี ต่อมาได้รับการเปลี่ยนตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นระดับปริญญาตรี หากสายงานที่เริ่มต้นต่ำกว่าปริญญาตรี นั้น มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งดังกล่าวได้กำหนดความจำเป็นให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการในหน่วยงานไว้แล้ว ให้นำระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นต่ำกว่าปริญญาตรีมาคำนวณเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามอัตราส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ต้องแสดงเอกสารหลักฐาน เช่น คำสั่ง หรือบันทึกข้อความ หรือรายงานการประชุมที่มอบหมายงาน และต้องมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยให้นับตั้งแต่วันที่มีการปฏิบัติงานจริง ตามอัตราส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

๕.๖ ขอรื้อแนวทางแก้ไขปัญหาการยื่นขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา ตามที่ได้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้นำกรอบตำแหน่งในระบบเดิม (ระบบซี) ที่ ก.ม.และสภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติไว้แล้ว โดยการเทียบกรอบตำแหน่งระบบเดิมมาใช้กับระบบใหม่ สำหรับการประเมินบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เฉพาะกรณีที่ได้รับเรื่องการเสนอขอกำหนดตำแหน่งไว้ก่อนแล้วจนถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ รายละเอียดตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่องการกำหนดกรอบของตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ฉบับลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ นั้น

เนื่องจากตามประกาศการกำหนดกรอบตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น มิได้กำหนดจำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งไว้ กอปรกับมติ ก.พ.อ.ครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ได้ตอบข้อหารือว่า มหาวิทยาลัยจะต้องระบุไว้ให้ชัดเจนว่า ในหน่วยงานใด ให้ตำแหน่งระดับใด ในสายงานใดบ้าง เป็นจำนวนตำแหน่ง ซึ่งได้นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๘ พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบการกำหนดกรอบระดับชำนาญงาน และชำนาญการ กรณีกรอบตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้กองการเจ้าหน้าที่มีหนังสือขอทบวงมติ ก.พ.อ.ครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ ซึ่งเป็นการตอบข้อหารือภายหลังจากที่กองการเจ้าหน้าที่ได้รับเรื่องการยื่นขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษไว้แล้วจนถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ รวม ๑๘ ราย โดยขณะนี้ไม่สามารถดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปได้ เนื่องจากยังไม่มีกรอบตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

ดังนั้น เพื่อให้เป็นตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขมติ ก.พ.อ.ครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ กำหนด กอปรกับมิให้กระทบต่อข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งก่อนวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ หากประเมินค่างานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามประกาศ ก.พ.อ.ต้องแล้วเสร็จก่อน ที่จะดำเนินการประเมินแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง จึงไม่สามารถแต่งตั้งได้ตั้งแต่วันที่ยื่นเรื่อง โดยมิใช่ความผิดของผู้ขอตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อมูลประกอบการพิจารณา

๑. กรณีที่สภามหาวิทยาลัยได้เห็นชอบให้นำกรอบตำแหน่งตามระบบเดิมมาใช้เพื่อประเมินบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ภายใต้เงื่อนไขที่ ก.พ.อ.กำหนดคือ โครงสร้างและภารกิจของหน่วยงานต้องไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยุ่งยาก การกำกับตรวจสอบ และการตัดสินใจของตำแหน่งไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๒. การกำหนดกรอบตำแหน่ง (จำนวนและระดับตำแหน่ง) จะต้องผ่านการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และประเมินค่างานของตำแหน่งไว้ก่อนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้มีผลกระทบต่อผู้ขอตำแหน่งสูงขึ้นที่มีคุณสมบัติครบถ้วนแล้วที่ยื่นเรื่องขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ รวม ๑๘ ราย

๓. ภายหลังจากการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว กรณีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นประเภทวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งมีเงินประจำตำแหน่ง กรณีข้าราชการจะต้องขอความเห็นชอบกำหนดทะเบียนตำแหน่งให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งจะต้องส่งข้อมูลการดำเนินงานตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดประกอบการพิจารณาของ สกอ. ด้วยจำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักวิทยบริการ และคณะวิทยาศาสตร์

๔. ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดกรอบตำแหน่ง และพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตลอดจนหากมีปัญหาในการปฏิบัติให้ ก.บ.บ.เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและการวินิจฉัยของ ก.บ.บ.ให้ถือเป็นที่สุด

ข้อกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. ประกาศ ก.พ.อ.เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓
๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕
๓. ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ ฉบับลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๖
๔. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ ศธ ๐๕๐๙(๕)/ว ๑๐๙๒ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๗
๕. รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๑๔/๒๕๕๗ วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗
๖. รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘
๗. รายงานการประชุมคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๘
๘. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ ศธ ๐๕๐๙(๕)/ว ๔๗๐ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๘
๙. รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๘

ผลการพิจารณาหรือความเห็นของคณะกรรมการ/หน่วยงานหรือบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่หรือที่เกี่ยวข้องตามลำดับขั้นตอน

อธิการบดีเห็นชอบ ตามบันทึกข้อความที่ ศธ ๐๕๒๙.๒.๓/๑๕๕๖ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๙

เอกสารประกอบการประชุม

๑. ประกาศเรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓

ก.พ.อ.ได้กำหนดมาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะ และประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยกำหนดให้มีการดำเนินการ ๒ ส่วน คือ

(๑) การกำหนดกรอบตำแหน่ง (ระดับตำแหน่งสูงขึ้น) ต้องมีการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน เพื่อพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่พึงมีในหน่วยงานนั้นๆ

(๒) การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องมีการประเมินบุคคลและผลงานที่มีคุณสมบัติและผลงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามกรอบตำแหน่งที่ประเมินค่างานและกำหนดกรอบตำแหน่งไว้แล้ว

ภายหลังปรับระบบใหม่ (ระบบแห่ง) (๒๑ กันยายน ๒๕๕๓) ก.พ.อ.ออกประกาศเรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ แล้วพบว่า สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งประสบปัญหาในการดำเนินการ และปัญหาด้านอื่นๆ ก.พ.อ.จึงได้จัดประชุมชี้แจงและซักซ้อมความเข้าใจ กองการเจ้าหน้าที่รายงานผลการเข้าร่วมประชุมต่อ ก.บ.บ.ครั้งที่ ๑๔/๒๕๕๓

๒. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่ ศธ ๐๕๐๙(๕)/ว ๑๐๙๒ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๓

มหาวิทยาลัยดำเนินการกำหนดกรอบตำแหน่ง (จำนวนและระดับตำแหน่ง) ตามระบบใหม่ยังไม่แล้วเสร็จ กองการเจ้าหน้าที่นำเสนอแนวทางดำเนินการตามมติ ก.พ.อ.ครั้งที่ ๔/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ และรายละเอียดปรากฏตามรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๑๔/๒๕๕๓

๓. รายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๔

สภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ พิจารณออนุมัติและได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง การกำหนดกรอบของตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีวะเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ฉบับลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ ซึ่งผ่านความเห็นชอบของที่ประชุม ก.บ.บ. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔

๔. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙(๕)/๔๗๐ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๔

มติ ก.พ.อ.ครั้งที่ ๒/๒๕๕๔ ตอบข้อหารือกรณีที่มีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีขอหารือ รายละเอียดปรากฏตามรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๔

๕. ข้อมูลการยื่นขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน ๑๘ ราย

๖. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีวะเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๕

กำหนดให้ ก.บ.บ. เป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดกรอบตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๗. ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีวะเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ ฉบับลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

ประเด็นเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา

จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อขอหารือแนวทางการดำเนินการดำเนินการยื่นขอ กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ที่ได้รับเรื่องไว้แล้ว ๑๘ ราย ดังนี้

๑. จัดให้มีการประเมินค่างานของตำแหน่งที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษที่ยื่นภายในปี ๒๕๕๔ ให้แล้วเสร็จภายในต้นเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๔

๒. นำเสนอผลการประเมินค่างานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนเสนอสภามหาวิทยาลัย ในวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๔

ที่ประชุมได้อภิปรายอย่างกว้างขวางและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ควรให้มีการประเมินค่างานของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการพิเศษ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและและแต่งตั้งบุคคลสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ ฉบับลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๖

๒. ควรคืนเรื่องผู้ขอตำแหน่งชำนาญการพิเศษที่ยื่น(เฉพาะรายใหม่) ภายใน ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ เฉพาะส่วนราชการที่มีจำนวนกรอบระดับชำนาญการพิเศษเกินร้อยละ ๒๐ ของประเภทตำแหน่งที่มีในส่วนราชการตามที่กำหนด เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแจ้งมหาวิทยาลัยว่ากรอบอัตราค่าจ้างที่ ก.ม. กำหนดไว้เดิมมีเฉพาะชื่อตำแหน่ง แต่ไม่ได้กำหนดจำนวนตำแหน่งจึงถือว่าไม่มีกรอบอัตราค่าจ้างสำหรับการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ประกอบกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยกรอบอัตราค่าจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๒๑(๒) กำหนดให้มีจำนวนกรอบตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษได้ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ของประเภทตำแหน่งที่มีในส่วนราชการตามที่กำหนด

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๑. มอบกองการเจ้าหน้าที่ ประสานคณะให้ดำเนินการประเมินค่างานของตำแหน่งที่เสนอขอตำแหน่งชำนาญการพิเศษที่ยื่นภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ และ พ.ศ.๒๕๕๔ ตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด และเสนอผลการประเมินค่างานต่อ ก.บ.บ.

๒. มอบกองการเจ้าหน้าที่ ส่งเรื่องคืนแก่ผู้ขอตำแหน่งชำนาญการพิเศษที่ยื่น (เฉพาะรายใหม่) ภายใน ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ เนื่องจากยังไม่มีจำนวนกรอบตำแหน่ง เมื่อสภามหาวิทยาลัยกำหนดจำนวนกรอบตำแหน่งแล้ว ให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติยื่นขอตำแหน่งอีกครั้ง และให้ชี้แจงทำความเข้าใจให้บุคลากรทราบ

๓. เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติแผนกรอบอัตราค่าจ้างต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องอื่นๆ

๖.๑ การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างของระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นในระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๒)

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา ตามหมวดที่ ๓ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างของบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดแนวทางการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างของระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้น กองการเจ้าหน้าที่จึงได้จัดทำข้อมูล ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(๑) จัดทำข้อมูลการกำหนดสัดส่วนร้อยละยี่สิบของตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ และชำนาญการพิเศษของของประเภทตำแหน่งที่มีในแต่ละส่วนราชการ (ตารางที่ ๑)

(๒) จัดทำข้อมูลรายบุคคล เพื่อกำหนดปีที่จะสามารถเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น โดยพิจารณาจากคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๒ (ตารางที่ ๒)

/(๓) จัดทำ...

(๓) จัดทำกรอบอัตรากำลังของระดับตำแหน่งสูงขึ้น ของตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ แยกตามส่วนราชการ และปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๒) โดยนำข้อมูลตามข้อ ๒ มาพิจารณาให้เป็นไปตามสัดส่วนที่กำหนดตามข้อ ๑ (ตารางที่ ๓)

ผลการดำเนินงาน

บุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ มีจำนวนรวมทั้งสิ้น ๕๖๔ คน แยกเป็นบุคลากรตำแหน่งประเภททั่วไป มีจำนวน ๑๒๒ คน และบุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มีจำนวน ๔๓๘ คน และบุคลากรที่ชื่อตำแหน่งที่ไม่เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งต้องเสนอเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง จำนวน ๔ คน

ตำแหน่งประเภททั่วไป มีจำนวน ๑๒๒ คน ดังนั้น จะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษจำนวนร้อยละสี่สิบของประเภทตำแหน่ง ซึ่งเท่ากับ ๒๔ คน และปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ จำนวน ๒ คน ดังนั้น สามารถกำหนดกรอบตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ เพิ่มได้อีกจำนวน ๒๒ คน

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มีจำนวน ๔๓๘ คน จะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษจำนวนร้อยละสี่สิบของประเภทตำแหน่ง ซึ่งเท่ากับ ๘๗ คน และปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๖๗ คน ดังนั้น สามารถกำหนดกรอบตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ เพิ่มได้อีกจำนวน ๒๐ คน

ทั้งนี้ ส่วนราชการที่มีผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษเกินร้อยละสี่สิบ มีจำนวน คณะเกษตรศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ และสำนักวิทยบริการ **รายละเอียดตามตารางที่ ๑**

๒. สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้มีจำนวนกรอบได้ตามจำนวนส่วนราชการระดับกอง หรือสำนักงานเลขานุการหรือส่วนงานภายในที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีสถานะเทียบเท่ากองหรือสำนักงานเลขานุการ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและส่วนงานภายในของมหาวิทยาลัย ดังนี้

ข้อกำหนด/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย การกำหนดกรอบอัตรากำลังของบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๑๙ การกำหนดกรอบอัตรากำลังของระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของประเภทวิชาการ ให้พิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ตามที่ ก.พ.อ. ประกาศกำหนด

ข้อ ๒๐ การกำหนดกรอบอัตรากำลังของระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะในแต่ละส่วนราชการ ควรมีระดับใด จำนวนเท่าใด ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของส่วนราชการ และประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงานหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.พ.อ. และหรือมหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

ข้อ ๒๑ กรอบอัตรากำลังของระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามข้อ ๒๐ ให้กำหนดจำนวนเป็นสัดส่วนเทียบกับจำนวนข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ให้มีจำนวนกรอบได้ทุกตำแหน่ง ส่วนระดับชำนาญงานพิเศษ ให้มีจำนวนกรอบได้ไม่เกินร้อยละสี่สิบของประเภทตำแหน่งที่มีในส่วนราชการ

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการให้มีจำนวนกรอบได้ทำตำแหน่ง ส่วนระดับชำนาญการพิเศษ ให้มีจำนวนกรอบได้ไม่เกินร้อยละสิบของประเภทตำแหน่งที่มีในส่วนราชการ

ส่วนการกำหนดกรอบระดับเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ส่วนราชการทำการประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด และเสนอคณะกรรมการพิจารณากลับกรอบเพื่อขออนุมัติต่อสภามหาวิทยาลัยเป็นกรณีไป

(๓) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้มีจำนวนกรอบได้ตามจำนวนส่วนงานภายในของส่วนราชการระดับกอง หรือสำนักงานเลขานุการหรือส่วนงานภายในที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีสถานะเทียบเท่ากองหรือสำนักงานเลขานุการ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและส่วนงานภายในของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๔ กรณีส่วนราชการมีเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขอกำหนดอัตราใหม่ ให้ส่วนราชการเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาให้ความเห็นชอบในเบื้องต้น เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาและดำเนินการตามข้อ ๒๗

ผลการพิจารณาหรือความเห็นของคณะกรรมการ/หน่วยงานหรือบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่หรือที่เกี่ยวข้องตามลำดับขั้นตอน

สภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย การกำหนดกรอบอัตรากำลังของบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๘

เอกสารประกอบการพิจารณา/ประกอบการประชุม

๑. ตารางที่ ๑ จำนวนบุคลากรประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ แยกตามส่วนราชการ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙)
๒. ตารางที่ ๒ จำนวนอัตรากำลังของระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของส่วนราชการ แยกตามประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง ระดับและปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๒)
๓. ตารางที่ ๓ กรอบอัตรากำลังของระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ของตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะของส่วนราชการ ประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง ระดับ และปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๒) ที่กำหนดสัดส่วนตามข้อบังคับฯ ว่าด้วยการกำหนดกรอบอัตรากำลังของบุคลากร

ประเด็นที่เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในเบื้องต้น ดังนี้

๑. การกำหนดกรอบอัตรากำลังของระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะในแต่ละส่วนราชการตาม ตารางที่ ๓
๒. การกำหนดกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งประเภทผู้บริหารตาม ตารางที่ ๔
๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังของระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของประเภทวิชาการ ขอลี้ภัยการดำเนินงาน ดังนี้

แนวทางที่ ๑ กำหนดกรอบอัตรากำลังโดยวิเคราะห์ข้อมูลรายบุคคลตามหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ และนำมากำหนดเป็นแผนกรอบอัตรากำลัง ๔ ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๒) หรือ

แนวทางที่ ๒ กำหนดกรอบอัตรากำลังโดยวิเคราะห์ข้อมูลรายบุคคลตามหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ คณะกรรมการประจำคณะนำมาพิจารณาปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง และนำมากำหนดเป็นแผนกรอบอัตรากำลัง ๔ ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๒) **หรือ**

แนวทางที่ ๓ กำหนดกรอบอัตรากำลังตามที่กำหนดเป้าหมายในการประกันคุณภาพภายในของคณะและมหาวิทยาลัย ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๒) หรือที่กำหนดในแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบในหลักการการกำหนดกรอบอัตรากำลังของระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะในแต่ละส่วนราชการตามข้อบังคับฯ ตารางที่ ๓ และมอบคณะ/สำนัก/วิทยาลัย พิจารณาความจำเป็นที่ต้องกำหนดกรอบอัตรากำลัง และปีที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังของระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายรายงานการประชุม ๑


๒. เห็นชอบในหลักการการกำหนดกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามข้อบังคับฯ ตารางที่ ๔ และมอบคณะ/สำนัก/วิทยาลัย พิจารณาความจำเป็นที่ต้องกำหนดกรอบอัตรากำลัง และปีที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังของตำแหน่งประเภทผู้บริหาร รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายรายงานการประชุม ๒


๓. เห็นชอบในหลักการการกำหนดกรอบอัตรากำลังของระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของประเภทวิชาการตามข้อบังคับฯ โดยวิเคราะห์ข้อมูลรายบุคคลตามหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ และนำมากำหนดเป็นแผนกรอบอัตรากำลัง ๔ ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๒) โดยมอบกองการเจ้าหน้าที่ ส่งข้อมูลให้คณะตามปีที่บุคคลมีคุณสมบัติครบถ้วน และมอบคณะพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังแยกปี โดยอาจอ้างอิงตามเป้าหมายในการประกันคุณภาพภายในของคณะและมหาวิทยาลัย ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๒) หรือที่กำหนดในแผนยุทธศาสตร์ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

๔. มอบกองการเจ้าหน้าที่ ประเมินค่างานของตำแหน่งทุกตำแหน่งที่ยื่นขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อกำหนดแผนกรอบอัตรากำลัง (ระดับและจำนวน) สำหรับตำแหน่งสูงขึ้นไปในระยะ ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒

เลิกประชุมเวลา

๑๗.๐๐ น.


(นางสาวสิริรัตน์ วงษ์ทอง)
บุคลากรปฏิบัติการ
ผู้จัดรายงานการประชุม


(นางพนมศรี เลิศศุภวิทย์นภา)
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ที่ประชุมได้รับรองรายงานนี้แล้ว ในการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่
๑๒/๒๕๕๙



(รองศาสตราจารย์นงนิตย์ ธีระวัฒนสุข)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล