

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
ครั้งที่ ๑๗/๒๕๕๙ วาระพิเศษ
วันอังคารที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุมวารินชำราบ ชั้น ๓ สำนักงานอธิการบดีหลังใหม่

ผู้มาประชุม

๑. อธิการบดี	รองศาสตราจารย์นงนิตย์ ธีระวัฒนสุข	ประธานกรรมการ
๒. รองอธิการบดีฝ่ายแผน และกิจการสภามหาวิทยาลัย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฑามาส จิตต์เจริญ	กรรมการ
๓. คณบดีคณะเภสัชศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชุตินันท์ ประสิทธิ์ภูริปริชา	กรรมการ
๔. คณบดีคณะเกษตรศาสตร์	รองศาสตราจารย์ธีระพล บันสิทธิ์	กรรมการ
๕. คณบดีคณะวิทยาศาสตร์	รองศาสตราจารย์อุทิศ อินทร์ประสิทธิ์	กรรมการ
๖. (แทน) คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฤกษ์ชัย ศรีวรรณมาศ	กรรมการ
๗. (แทน) คณบดีคณะศิลปศาสตร์	นายนพพร ช่างชิง	กรรมการ
๘. คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สงวน ธาณี	กรรมการ
๙. คณบดีวิทยาลัยแพทยศาสตร์ และการสาธารณสุข	รองศาสตราจารย์นายแพทย์ป่วน สุทธิพิณิจธรรม	กรรมการ
๑๐. คณบดีคณะบริหารศาสตร์	รองศาสตราจารย์มันทนา สามารถ	กรรมการ
๑๑. คณบดีคณะรัฐศาสตร์	นายจิติพล ภักดีวานิช	กรรมการ
๑๒. คณบดีคณะศิลปประยุกต์ และสถาปัตยกรรมศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์กัญญา จิ่งวิมุตติพันธ์	กรรมการ
๑๓. (แทน) คณบดีคณะนิติศาสตร์	นายอรรถพงศ์ กาวาฬ	กรรมการ
๑๔. ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการ	นางฉวีวรรณ ชัยวัฒนา	กรรมการ
๑๕. ผู้อำนวยการสำนักบริหาร ทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสาวดี กงเพชร	กรรมการ
๑๖. ผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์ และเครือข่าย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์มงคล ปุษยตานนท์	กรรมการ
๑๗. ประธานสภาอาจารย์	นายอนุวัฒน์ วัฒนพิชญากุล	กรรมการ
๑๘. ประธานอนุกรรมการสภาอาจารย์	นายรัชชนนท์ แกะมา	กรรมการ
๑๙. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคล และวิเทศสัมพันธ์	นางสิรินทร์ทิพย์ บุญมี	กรรมการและเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ	รองศาสตราจารย์อริยาภรณ์ พงษ์รัตน์	ติดภารกิจ
----------------------------	-----------------------------------	-----------

ผู้ร่วมประชุม

๑. นางพนมศรี เลิศศุภวิทย์นภา	รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
๒. นายอภิชาติ ธรรมแสง	บุคลากรชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่
๓. นางสาวสิริรัตน์ วงษ์ทอง	บุคลากรปฏิบัติการ กองการเจ้าหน้าที่

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๔๐ น.

/ระเบียบวาระที่ ๑...

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งเพื่อทราบ
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อทราบ
๔.๑ ผลการปฏิบัติงานของของข้าราชการที่ได้รับการต่อเวลาราชการ
๔.๑.๑ รองศาสตราจารย์ปราณีต งามเสนห์
๔.๑.๒ รองศาสตราจารย์กิตติ วงศ์พิเชษฐ์
๔.๑.๓ รองศาสตราจารย์อภิชัย คิวประภากร

-ลับ-

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ การพิจารณากลับกรองผลการปฏิบัติราชการข้าราชการพลเรือนใน
สถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย รอบครึ่งปีหลัง วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา
ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๙ มีมติ
เห็นชอบให้พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัด
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ นั้น

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๓ และ
ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานใน
สถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๔ และประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัย
อุบลราชธานี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดไว้ดังนี้

๑. ให้มหาวิทยาลัยประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการ ในระดับดีเด่นและดีมาก เพื่อ
ยกย่องและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการให้ดียิ่งขึ้น

๒. ให้คณะกรรมการกลับกรองผลการปฏิบัติราชการซึ่งได้แก่ คณะกรรมการบริหารงาน
บุคคล พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน ความเป็นธรรม และผลของการประเมินการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ก่อนนำเสนออธิการบดี

บัดนี้ คณะและหน่วยงานต่างๆ ได้ส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
และพนักงานมหาวิทยาลัยให้กองการเจ้าหน้าที่ครบถ้วนแล้ว โดยสรุปมีดังนี้

ที่	ประเภท	ผลการประเมิน (ระดับ)							รวม
		ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง	ลาศึกษาต่อ/ฝึกอบรม	อยู่ระหว่างทบทวนฯ	
๑	ข้าราชการ	๒๑๒	๑๓๐	๔๐	๑๐	๒	๖		๔๐๐
๒	พนักงานเงินงบฯ	๒๐๒	๙๒	๓๔	๑๐	๒	๓๖		๓๗๖
๓	พนักงานเงินรายได้	๑๗๗	๒๐๕	๖๒	๗	๔	๒๖	๓	๔๘๔
รวม		๕๙๑	๔๒๗	๑๓๖	๒๗	๘	๖๘	๓	๑,๒๖๐

รายละเอียดตามเอกสารประกอบการประชุม ตารางที่ ๑-๓

หมายเหตุ มีบุคลากร ๓ ราย ที่อยู่ระหว่างทบทวนผลการประเมินปฏิบัติราชการกับคณะต้นสังกัด ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน ๑ ราย และบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดวิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข จำนวน ๒ ราย

ข้อกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๓

๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๔ และประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

๓. ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๕

เอกสารประกอบการประชุม

- ตารางที่ ๑ สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบครึ่งปีหลัง (๑ กันยายน ๒๕๕๙ – ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙) ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- ตารางที่ ๒ สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบครึ่งปีหลัง (๑ กันยายน ๒๕๕๙ – ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙) ของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ และพนักงานมหาวิทยาลัยหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป สังกัดวิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข
- ตารางที่ ๓ สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบครึ่งปีหลัง (๑ กันยายน ๒๕๕๙ – ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙) ของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้มหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะ/หน่วยงาน

ประเด็นเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณากลับกรองผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการฯ และพนักงานมหาวิทยาลัย รอบครึ่งปีหลัง วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

ประธาน สอบถามคณบดีและผู้อำนวยการสำนักว่ามีบุคลากรขอทบทวนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ หรือไม่

๑. คณบดีวิทยาลัยแพทยศาสตร์ฯ แจ้งที่ประชุมว่าได้แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติราชการให้บุคลากรทราบ ผลปรากฏว่ามีผู้ไม่ยอมรับผลการประเมิน จำนวน ๒ ราย และมีความประสงค์ขอดูคะแนนประเมินฯ แต่ยังไม่เห็นหนังสือโต้แย้งเป็นลายลักษณ์อักษร คณะกรรมการจึงวินิจฉัยว่า หากไม่มีหนังสือโต้แย้งเป็นลายลักษณ์อักษรถือว่าไม่ได้ขอทบทวนผลการประเมินฯ

๒. คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ แจ้งที่ประชุมว่าได้แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติราชการให้บุคลากรทราบ ผลปรากฏว่ามีพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน ๑ ราย มีหนังสือโต้แย้งเป็นลายลักษณ์อักษร และอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินฯ

มติที่ประชุม **ที่ประชุมมีมติ ดังนี้**

๑. เห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามที่คณะกรรมการ

๒. คณะที่มีผู้ขอทบทวนผลการประเมินการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการตามข้อ ๓ ของประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕

๕.๒ ผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบการบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ นั้น

บัดนี้ คณะ/หน่วยงาน ได้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ได้ตรวจสอบและประสานคณะ/หน่วยงาน เพื่อแก้ไขให้ถูกต้องแล้ว สรุปผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการฯ ได้ดังนี้

กลุ่มตำแหน่ง	อัตราคน ครอง ณ ๑ ก.ย. ๕๙ (คน)	อยู่ในเกณฑ์ เลื่อน เงินเดือน (คน)	ไม่อยู่ในเกณฑ์เลื่อนเงินเดือน (คน)				เงินเดือนรวม (บาท)	จัดสรรให้ บริหารรวม (บาท)	เงินที่ใช้ในการ เลื่อนรวม (บาท)	คงเหลือ (บาท)
			ผลการ ประเมินต่ำ กว่า ๖๐	ลา ศึกษา	อื่น ๆ	รวม				
วิชาการ	๑๙๑	๑๘๔		๔	๓	๗	๗,๓๗๔,๑๙๐.๐๐	๒๑๕,๖๙๕.๐๖	๒๑๕,๗๙๔.๑๒	-๙๙.๐๖
ผู้บริหาร	๔๖	๔๖					๑,๘๘๕,๙๕๐.๐๐	๕๕,๑๖๔.๐๔	๕๕,๘๐๖.๑๙	-๖๔๒.๑๕
วิชาชีพ เฉพาะ/ เชี่ยวชาญ เฉพาะ และ ทั่วไป	๑๖๓	๑๕๙	๒	๒		๔	๕,๗๔๔,๖๔๐.๐๐	๑๖๘,๐๓๐.๗๒	๑๖๔,๒๐๗.๓๒	๓,๘๒๓.๔๐
รวม	๔๐๐	๓๘๙	๒	๖	๓	๑๑	๑๕,๐๐๔,๗๘๐.๐๐	๔๓๘,๘๘๙.๘๒	๔๓๕,๘๐๗.๖๔	๓,๐๘๒.๑๗

หมายเหตุ : อื่น ๆ ได้แก่ ลาออก จำนวน ๑ คน, ลาป่วย/ลากิจ เกิน ๒๓ วัน จำนวน ๑ คน และมีโทษทางวินัยสูงกว่าโทษภาคทัณฑ์ จำนวน ๑ คน

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม ตารางที่ ๑ – ๔ หนึ่ง จำนวนเงินคงเหลือ ๓,๐๘๒.๑๗ บาท จะนำไปรวมกับจำนวนเงินที่กั้นไว้เพื่อการบริหารสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กั้นไว้เพื่อการบริหารสำหรับการเลื่อนเงินเดือนฯ ต่อไป

ข้อกำหนด/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติม
๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๔
๓. ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กั้นไว้เพื่อการบริหารสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ผลการพิจารณาหรือความเห็นของคณะกรรมการ/หน่วยงานหรือบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่หรือที่เกี่ยวข้องตามลำดับขั้นตอน

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบการบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

เอกสารประกอบการพิจารณา/ประกอบการประชุม

๑. ตารางที่ ๑ สรุปผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙
๒. ตารางที่ ๒ สรุปผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ กลุ่มตำแหน่งวิชาการ
๓. ตารางที่ ๓ สรุปผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ กลุ่มตำแหน่งประเภทผู้บริหาร
๔. ตารางที่ ๔ สรุปผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ กลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและทั่วไป

ประเด็นที่เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา ดังนี้

๑. พิจารณาผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ตามที่คณะ/หน่วยงาน เสนอ
๒. พิจารณาการนำวงเงินเลื่อนเงินเดือนคงเหลือที่คณะ/หน่วยงาน คินให้กับมหาวิทยาลัยเพื่อนำไปรวมกับจำนวนเงินที่กั้นไว้เพื่อการบริหารสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กั้นไว้เพื่อการบริหารสำหรับการเลื่อนเงินเดือนฯ

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ตามที่คณะ/หน่วยงาน เสนอ

๒. เห็นชอบการนำวงเงินเงินเดือนคงเหลือของคณะ/หน่วยงานคืนให้กับมหาวิทยาลัยเพื่อนำไปรวมกับจำนวนเงินที่กักไว้เพื่อใช้เงินเดือนตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กักไว้เพื่อการบริหารสำหรับการเงินเดือนฯ

๓. คณะที่ยังไม่ส่งแบบเสนอชื่อผู้สมควรได้รับการเงินเดือนเพิ่มเพื่อเป็นบำเหน็จความดีความชอบ ให้ส่งกองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๙

๕.๓ ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในการประชุม ครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๙ มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำตามที่กระทรวงการคลังกำหนด และการเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔

คณะ/หน่วยงานได้พิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ให้คณะ/หน่วยงานเป็นผู้พิจารณา ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ ได้รับผลการพิจารณาครบทุกหน่วยงานและได้ดำเนินการตรวจสอบเรียบร้อยแล้ว ผลการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ มีดังต่อไปนี้

๑. ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	สังกัด	ระดับ		
		ดีเด่น (๙๐-๑๐๐%) คน	เป็นที่ยอมรับได้ (๖๐-๘๙%) คน	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐%)คน
๑	คณะเกษตรศาสตร์	๓๙	-	-
๒	คณะเภสัชศาสตร์	๔	-	-
๓	คณะวิทยาศาสตร์	๑	๘	-
๔	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑๒	-	-
๕	คณะศิลปศาสตร์	๓	-	-
๖	วิทยาลัยแพทยศาสตร์	-	๑	-
๗	สำนักวิทยบริการ	๘	-	-
๘	สำนักงานอธิการบดี	๑๘	๑๒	-
รวม		๘๕	๒๑	-

๒. ผลการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

สังกัด	จำนวนลูกจ้างประจำ	ผลการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ						ให้เลื่อนชั้นค่าจ้าง	ผลการเลื่อน ๒ ชั้นตามโควตา ๑๕%		หมายเหตุ
		๐.๕ ชั้น			๑ ชั้น				โควตา ๑๕%	ผลการเลื่อน	
		ปกติ	๒%	รวม	ปกติ	๔%	รวม				
คณะเกษตรศาสตร์	๓๙	๑**	-	-	๓๔	๔	๓๙	๓๙	๕	๕	เสนอขอ ๑ ชั้นจากโควตากลาง ณ ๑ เม.ย.๕๙
คณะเภสัชศาสตร์	๔	-	-	-	๒	๒	๔	๔	-	-	
คณะวิทยาศาสตร์	๙	๘	-	๘	๑	-	๑	๙	๑	๑	
คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑๒	๑**	-	-	๑๐	๑	๑๒	๑๒	๑	๑	เสนอขอ ๑ ชั้นจากโควตากลาง ณ ๑ เม.ย.๕๙
คณะศิลปศาสตร์	๓	๑**	-	-	๒	-	๓	๓	-	-	เสนอขอ ๑ ชั้นจากโควตากลาง ณ ๑ เม.ย.๕๙
วิทยาลัยแพทยศาสตร์	๑	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	-	
สำนักวิทยบริการ	๘	-	-	-	๘	-	๘	-	๑	๑	เสนอขอ ๑.๕ ชั้นเพิ่มเติมอีกจำนวน ๒ คนรวมทั้งปี ๒ ชั้นซึ่งเกินโควตาของหน่วยงาน
สำนักงานอธิการบดี	๓๐	๑๕	๓	๑๘	๖	๖	๑๒	๓๐	๔	๓	
รวม	๑๐๖	๒๔	๓	๒๗	๖๔	๑๓	๗๗	๑๐๖	๑๒	๑๑	

๒.๑ การเลื่อนชั้นค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ มีจำนวนลูกจ้างประจำที่ได้รับโควตารวมทั้งปีไม่เกิน ๒ ชั้น ดังนี้

(๑) จำนวนลูกจ้างประจำทั้งหมด ๑๐๖ คน มีโควตารวมทั้งปีไม่เกิน ๒ ชั้น ๑๕% ของลูกจ้างทั้งหมด = ๑๕ คน

(๒) คณะ/หน่วยงานได้รับตามโควตา ๑๕% รวมทั้งปีไม่เกิน ๒ ชั้นของลูกจ้างในสังกัด = ๑๑ คน

(๓) ยังคงเหลือโควตา ๑๕% รวมทั้งปีไม่เกิน ๒ ชั้น ให้คณะ/หน่วยงาน = ๔ คน

๒.๒ การเลื่อนชั้นค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ มีวงเงินที่ใช้เลื่อน จำนวน ๘๗,๕๙๔.๘๐ บาท เพื่อเลื่อนให้ลูกจ้างทั้งหมด จำนวน ๑๐๖ คน ทั้งนี้คณะ/หน่วยงานได้พิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างเรียบร้อยแล้ว ดังนี้

- จำนวนเงินที่ใช้สำหรับการเลื่อนชั้นค่าจ้างทั้งหมด จำนวน ๘๗,๕๙๔.๘๐ บาท
- วงเงินที่ใช้เงินเลื่อน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ จำนวน ๖๕,๕๕๙.๒๐ บาท
- วงเงินคงเหลือ จำนวน ๒๒,๐๓๕.๖๐ บาท

เอกสารประกอบการพิจารณา/ประกอบการประชุม

- ข้อมูลสรุปวงเงินสำหรับเลื่อนขึ้นค่าจ้าง ครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

ประเด็นที่เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา

จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ดังนี้

๑. เห็นชอบผลการเลื่อนขึ้นค่าจ้างตามที่คณะ/หน่วยงานเสนอเฉพาะที่ไม่เกินโควตา
๒. คณะ/หน่วยงานที่ใช้เกินโควตาของหน่วยงาน จำนวน ๕ คน ให้นำเสนอข้อมูลโดยให้คณบดี มีความเห็นประกอบการนำเสนออธิการบดีพิจารณาผู้สมควรได้เลื่อนขึ้นค่าจ้างฯ ตามจำนวนที่ คงเหลืออยู่ จำนวน ๔ คน
๓. พิจารณาวงเงินที่เหลือ เพื่อเลื่อนให้ลูกจ้างฯ จากผู้ที่ได้รับ ๐.๕ ขึ้น เป็น ๑ ขึ้น

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๑. เห็นชอบผลการเลื่อนขึ้นค่าจ้างตามที่คณะ/หน่วยงานเสนอเฉพาะที่ไม่เกินโควตา
๒. เห็นชอบวงเงินที่เหลือเพื่อนำไปใช้เลื่อนขึ้นค่าจ้าง ๒ ขึ้น รวมทั้งปี จำนวน ๔ ราย โดยให้คณะเสนอรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น พร้อมผลงานและเหตุผลหน่วยงานละไม่เกิน ๑ รายชื่อ ทั้งนี้ มอบกองการเจ้าหน้าที่ จัดทำข้อมูลการเลื่อนขึ้นค่าจ้างย้อนหลัง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของ อธิการบดี

๕.๔ ร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีว่าด้วย การกำหนดระดับ ตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา ตามที่กองการเจ้าหน้าที่ได้เสนอ ก.บ.บ. ในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๙ เพื่อ พิจารณาแก้ไขประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้ง บุคคลสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประเภททั่วไป และประเภทวิชาซีพีเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๖ นั้น

กองการเจ้าหน้าที่ได้ปรับแก้ไขตามมติ ก.บ.บ. เรียบร้อยแล้ว และได้เสนออธิการบดีเพื่อ พิจารณา (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้ง บุคคลสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีประเภททั่วไป และประเภทวิชาซีพีเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๙ และลงนามในประกาศ ฯ

ในการนี้อธิการบดีมีความเห็นให้แก้ไขประกาศ และข้อบังคับ โดยข้อบังคับต้องกำหนด เฉพาะที่ ก.พ.อ. ให้สภามหาวิทยาลัยกำหนด ส่วนประกาศต้องเป็นแนวปฏิบัติที่มีรายละเอียดตามที่กำหนดจาก ข้อบังคับ

ดังนั้น กองการเจ้าหน้าที่จึงขอเสนอ (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีว่าด้วย การ กำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. โดย เปรียบเทียบกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ดังนี้

ก.พ.อ.	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ
<p>๑. ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และการกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่ง และแผนพัฒนากำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด</p>	<p>ข้อ ๗ (ตาม ก.พ.อ.)</p>
<p>๒. ข้อ ๓ การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของส่วนราชการ และประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของส่วนราชการ และหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ฯลฯ</p>	<p>ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของส่วนราชการ และประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน</p> <p>หลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของส่วนราชการ และหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด</p>
<p>๓. ข้อ ๑๑ วิธีการประเมินค่างานของตำแหน่งตามข้อ ๓ ให้สถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นไปร่วมเป็นคณะกรรมการ และหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ</p>	<p>ข้อ ๙ วิธีการประเมินค่างาน ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน โดยมีองค์ประกอบดังนี้</p> <p>(๑) รองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล เป็นประธาน</p> <p>(๒) ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอ กำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นไปจำนวนหนึ่งคนเป็นกรรมการ</p> <p>(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่อยู่ต่างสังกัดกับส่วนราชการของตำแหน่งที่เสนอขอ กำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นไป และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญตรงกับวิชาชีพของตำแหน่งที่จะประเมินค่างาน โดยอธิการบดีเป็นผู้เลือกจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ</p> <p>(๔) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าสำนักงานเลขานุการที่อยู่ต่างส่วนราชการของตำแหน่งที่เสนอขอ กำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นไปจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ</p> <p>(๕) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการ</p> <p>ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งบุคลากรสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการ</p> <p>ให้คณะกรรมการประเมินค่างาน มีอำนาจหน้าที่ในการประเมินค่างานตามองค์ประกอบและหลักเกณฑ์ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และเสนอแนะต่อ ก.บ.บ. เพื่อให้ความเห็นชอบผลการประเมินค่างาน รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.บ.บ. มอบหมาย</p> <p>การประเมินค่างานตำแหน่งระดับ</p>

ก.พ.อ.	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ
	<p>เชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างานประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามมาตรา ๑๘ (ข) (๑) และ (๒) ภายในมหาวิทยาลัย จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนและไม่เกินห้าคน แล้วนำผลการประเมินค่างานเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติกำหนดกรอบของตำแหน่ง</p>
<p>๔. ข้อ ๔ หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยได้ประเมินค่างานแล้ว ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้</p> <p>(๑) การประเมินค่างาน</p> <p>(๒) ผลสัมฤทธิ์ของงาน</p> <p>(๓) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน</p> <p>(๔) สำหรับตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องมีส่วนประกอบด้านผลงานที่แสดงความเป็น ผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ</p>	<p>ข้อ ๑๐ (ตาม ก.พ.อ.)</p>
<p>๕. ข้อ ๑๐ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กระทำได้สองวิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ ดังนี้</p> <p>(๑) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้</p> <p>(ก) มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p> <p>(ข) ได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ เว้นแต่การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานเป็นตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง</p> <p>(๒) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๕ (๒) และ (๓) (ก) ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง ฯลฯ โดยสภาสถาบันอุดมศึกษาจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง และผลงานที่มีระดับคุณภาพสูงกว่าวิธีปกติ</p>	<p>ข้อ ๑๑ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้กระทำได้สองวิธี คือ วิธีปกติและวิธีพิเศษ โดยผู้ได้รับแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด</p>

ก.พ.อ.	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ
<p>๖. ข้อ ๔ หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กำหนดตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้ ฯลฯ</p>	<p>ข้อ ๑๒ หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กำหนดตามประเภทตำแหน่ง และให้มีองค์ประกอบการประเมินตามที่ ก.พ.อ. กำหนด</p>
<p>๗. ข้อ ๘ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน หรือสมรรถนะทางการบริหาร รวมทั้งแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น</p> <p>ข้อ ๙ ให้สถานสถาบันอุดมศึกษากำหนดระดับคุณภาพของผลงาน</p> <p>วิธีการตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ</p>	<p>ข้อ ๑๓ เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน หรือสมรรถนะทางการบริหาร รวมทั้งแบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อ ๙ กำหนดดังนี้</p> <p>(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ขอรับการประเมินฯ ต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ของคะแนนเต็ม จำนวนสองรอบ การประเมินติดต่อกันก่อนวันยื่น เว้นแต่ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ผลการประเมินแต่ละรอบต้องมีค่าคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของคะแนนเต็ม</p> <p>(๒) การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ผู้ขอรับการประเมินฯ ต้องมีผลการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ไม่ต่ำกว่าระดับความคาดหวังที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด</p> <p>(๓) ผลงานที่แสดงความเป็น ผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดเกณฑ์และวิธีการตัดสินดังนี้</p> <p>(ก) กำหนดระดับคุณภาพเป็น ๕ ระดับ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> (ก ๑) ระดับต้องปรับปรุง (ก ๒) ระดับพอใช้ (ก ๓) ระดับดี (ก ๔) ระดับดีมาก (ก ๕) ระดับดีเด่น <p>(ข) วิธีการตัดสินคุณภาพของผลงาน</p> <p>(ข ๑) วิธีปกติ วิธีการตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก โดยระดับคุณภาพของผลงานต้องไม่ต่ำกว่าระดับดี เว้นแต่ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับคุณภาพของผลงานต้องไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก</p>

ก.พ.อ.	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ
	<p>(ข ๒) วิธีพิเศษ วิธีการตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยระดับคุณภาพต้องไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก เว้นแต่ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญ ระดับคุณภาพของผลงานต้องไม่ต่ำกว่าระดับดีเด่น</p> <p>(๔) แบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เป็นไปตามที่กำหนดแนบท้ายข้อบังคับนี้</p>
<p>๘. ข้อ ๑๒ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๕ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด เพื่อทำหน้าที่ ดังนี้</p> <p>(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่งเว้นแต่กรอบตำแหน่งตามข้อ ๑๑ วรรคสอง</p> <p>(๒) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมินและประเมินสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม</p> <p>(๓) พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ</p> <p>(๔) พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาอนุมัติ</p>	<p>ข้อ ๑๔ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบดังนี้</p> <p>(๑) รองอธิการบดีหรือผู้ทรงคุณวุฒิ</p> <p>(๒) คณบดีหรือผู้อำนวยการ จำนวนสามคน</p> <p>(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนสามคน</p> <p>(๔) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่หรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เลขานุการ</p> <p>กรรมการในวรรคหนึ่ง (๑) และ (๓) ให้อธิการบดีคัดเลือกจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยให้มีวาระคราวละ ๒ ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ก็ได้</p> <p>กรรมการในวรรคหนึ่ง (๒) ให้ ก.บ.บ. พิจารณาเสนอชื่อ โดยให้มีวาระคราวละ ๒ ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ก็ได้</p> <p>อธิการบดีอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ</p> <p>กรรมการประเภทผู้ทรงคุณวุฒิให้อธิการบดีคัดเลือกจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับชำนาญงานพิเศษ หรือระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปหรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้มีวาระคราวละ ๒ ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ก็ได้</p> <p>ข้อ ๑๕ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง เว้นแต่กรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษในตำแหน่งที่ปรึกษา</p> <p>(๒) ตรวจสอบผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ และ</p>

ก.พ.อ.	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ
	<p>ผลการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน</p> <p>(๓) กลับกรองผลงานในเบื้องต้น</p> <p>(ก) กรณีมีความเห็นว่าผลงานยังไม่เข้าข่ายให้ส่งเรื่องคืนพร้อมแสดงเหตุผล และให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นยื่นเรื่องขอรับการประเมินใหม่</p> <p>(ข) กรณีให้ความเห็นชอบ ให้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ</p> <p>(๔) พิจารณาผลการประเมินจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในกรณีที่ผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ให้ดำเนินการ ดังนี้</p> <p>(ก) ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้เสนอ ก.บ.บ. พิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น</p> <p>(ข) ระดับเชี่ยวชาญ ให้เสนอ ก.บ.บ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ และเสนอ สภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น</p> <p>(ค) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ตำแหน่งที่ปรึกษา ให้ ก.บ.บ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ และเสนอ สภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นก่อนเสนอ ก.พ.อ. เพื่อให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และนำเสนอ นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง</p> <p>(ง) กรณีที่ผลการประเมินไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ให้เสนอ ก.บ.บ. พิจารณา และให้คัดลอกความเห็น ข้อท้วงติงหรือข้อเสนอนั้นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิโดยไม่ระบุชื่อ เพื่อแจ้งให้ผู้เสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นทราบ โดยให้ดำเนินการในชั้นความลับ</p> <p>(๕) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งไปดำเนินการตรวจสอบตาม (๑) และ (๒) ได้ตามความเหมาะสม</p> <p>(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.บ.บ. มอบหมาย</p>
๙. ข้อ ๑๓ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทาง	ข้อ ๑๖ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทาง

ก.พ.อ.	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ
<p>วิชาชีพ ตามข้อ ๑๒ (๓) เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่างๆ</p> <p>ฯลฯ</p>	<p>วิชาชีพ เพื่อพิจารณาผลงานในตำแหน่งต่างๆ ให้มีองค์ประกอบและคุณสมบัติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด</p>
<p>๑๐. ข้อ ๑๖ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๕ ให้</p> <p>อธิการบดี โดยความเห็นชอบของสภาสถาบันอุดมศึกษา หรือคณะกรรมการที่สภาสถาบันอุดมศึกษามอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง</p>	<p>ข้อ ๑๗ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๑ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.บ.เป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง</p> <p>วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เป็นวันที่ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการรับเรื่องและเอกสารผลงานครบถ้วน</p>
<p>๑๑. ข้อ ๑๗ เมื่อมีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งด้วย</p>	<p>ข้อ ๑๘ (ตาม ก.พ.อ.)</p>
<p>๑๒. ข้อ ๑๘ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลาสามเดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่สภามหาวิทยาลัยรับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว</p>	<p>ข้อ ๑๙ ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลาสามเดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่กองการเจ้าหน้าที่รับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว</p>
<p>๑๓. ข้อ ๑๙ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณากำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอกำหนดตำแหน่งอันสื่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อ ๕ (๒) และ (๓) (ก) ฯลฯ</p>	<p>ข้อ ๒๐ ให้ ก.บ.บ. ดำเนินการตามมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอกำหนดตำแหน่งอันสื่อให้เห็นว่าเป็นผู้ที่กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณอันเกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด</p>
<p>๑๔. ข้อ ๒๐ ในกรณีที่ไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นหรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่สภา</p>	<p>ข้อ ๒๑ ในกรณีที่ไม่ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เนื่องจากคุณภาพของผลงาน การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุนงานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้นหรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพ</p>

ประเด็นที่เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา(ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.

....

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๑. แก้ไขข้อ ๑๓ (๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็น ผู้ขอรับการประเมินฯ ต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ องค์กรประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของคะแนนเต็ม จำนวนสองรอบการประเมินติดต่อกันก่อนวันยื่น เว้นแต่ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ผลการประเมินแต่ละรอบต้องมีค่าคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ของคะแนนเต็ม

๒. แก้ไขข้อ ๑๔ วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ เป็นดังนี้

กรรมการในวรรคหนึ่ง (๑) ให้แต่งตั้งตามคำแนะนำของอธิการบดี

กรรมการในวรรคหนึ่ง (๒) ให้แต่งตั้งตามคำแนะนำของ ก.บ.บ.

กรรมการในวรรคหนึ่ง (๓) ให้แต่งตั้งจากบุคลากรภายในหรือภายนอกซึ่งดำรง

ตำแหน่งตั้งแต่ระดับระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือผู้ที่มีความรู้ด้านกฎหมายหรือด้านการบริหารงานบุคคล โดยคำแนะนำของอธิการบดี

๓. ภายหลังจากที่แก้ไขแล้ว เห็นชอบให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา


ระเบียบวาระที่ ๖


เรื่องอื่นๆ

ไม่มี


เลิกประชุมเวลา

๑๗.๓๐ น.


(นางสาวสิริรัตน์ วงษ์ทอง)
บุคลากรปฏิบัติการ
ผู้จัดรายงานการประชุม


(นางสิรินทร์ทิพย์ บุญมี)
รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ที่ประชุมได้รับรองรายงานนี้แล้ว ในการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๑๘/๒๕๕๙


(รองศาสตราจารย์นงนิตย์ ธีระวัฒนสุข)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล