

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ครั้งที่ ๕/๒๕๖๐

วันอังคารที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป

ณ ห้องประชุมบุณทริก ชั้น ๒ สำนักงานอธิการบดีหลังใหม่

ผู้มาประชุม

๑. อธิการบดี	รองศาสตราจารย์ณรงค์ ธีระวัฒน์สุข	ประธานกรรมการ
๒. (แทน) รองอธิการบดีฝ่ายแผน และกิจการสภามหาวิทยาลัย	นางสาวจรรยาพร แสันทวีสุข	กรรมการ
๓. คณบดีคณะเกษตรศาสตร์	รองศาสตราจารย์ธีระพล บันสิทธิ์	กรรมการ
๔. คณบดีคณะเภสัชศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชุตินันท์ ประสิทธิ์ภูริปรีชา	กรรมการ
๕. คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์	รองศาสตราจารย์กุลเชษฐ์ เพียรทอง	กรรมการ
๖. คณบดีคณะวิทยาศาสตร์	รองศาสตราจารย์อุทิศ อินทร์ประสิทธิ์	กรรมการ
๗. คณบดีคณะศิลปศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรียาภรณ์ เจริญบุตร	กรรมการ
๘. คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สงวน ธาณี	กรรมการ
๙. (แทน) คณบดีวิทยาลัยแพทยศาสตร์ และการสาธารณสุข	นายแพทย์ประวิ อ่ำพันธ์	กรรมการ
๑๐. คณบดีคณะบริหารศาสตร์	รองศาสตราจารย์มันทนา สามารถ	กรรมการ
๑๑. คณบดีคณะนิติศาสตร์	นายชรรค์เพชร ชายทวีป	กรรมการ
๑๒. (แทน) คณบดีคณะรัฐศาสตร์	นางสาวจันทรา ธนะวัฒนาวงศ์	กรรมการ
๑๓. คณบดีคณะศิลปประยุกต์ และสถาปัตยกรรมศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์กัญญา จีงวิมุตพันธ์	กรรมการ
๑๔. ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการ	นางฉวีวรรณ ชัยวัฒนา	กรรมการ
๑๕. ผู้อำนวยการสำนักบริหาร ทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสาวดี กงเพชร	กรรมการ
๑๖. ผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์ และเครือข่าย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์มงคล ปุขยตานนท์	กรรมการ
๑๗. (แทน) ประธานสภาอาจารย์	นายจรัสศักดิ์ บางท่าไม้	กรรมการ
๑๘. ประธานอนุกรรมการสภาอาจารย์	นายรัชชนนท์ แกะมา	กรรมการ
๑๙. รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงาน บุคคลและวิเทศสัมพันธ์	นางสิรินทร์ทิพย์ บุญมี	กรรมการและเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

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

/ผู้ร่วมประชุม...

ผู้ร่วมประชุม

๑. นางพนมศรี เลิศศุภวิทย์นภา รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
๒. นางเกษร จรรย์พรหมสิริ บุคลากรชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่
๓. นางสาวสิริรัตน์ วงษ์ทอง บุคลากรชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๕๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งเพื่อทราบ
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
๒.๑ รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่
จันทร์ที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมพิจารณารับรองรายงาน
การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ วันจันทร์ที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐ รายละเอียดปรากฏ
ตามเอกสารประกอบการประชุม

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

๓.๑ รายงานผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมเพื่อทราบ ตามที่
คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบการบริหารวงเงิน
การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ และคณะกรรมการ
บริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ เห็นชอบ ดังนี้

๑. ผลการเลื่อนเงินเดือนตามที่คณะ/หน่วยงานเสนอ

๒. ให้นำวงเงินเลื่อนเงินเดือนคงเหลือของคณะ/หน่วยงานคืนให้กับมหาวิทยาลัย และนำไป
รวมกับจำนวนเงินที่กักไว้เพื่อการบริหารสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์
และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กักไว้เพื่อการบริหารสำหรับการเลื่อนเงินเดือนฯ

กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนใน
สถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ ใน
ส่วนของวงเงินที่กักไว้เพื่อบริหารส่วนกลางและวงเงินคงเหลือของคณะหน่วยงานที่คืนให้มหาวิทยาลัย โดยมีขั้นตอนการ
ดำเนินงาน ดังนี้

ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และผลการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปี ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ ถู้อปฏิบัติตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๓ โดยมีผู้ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ชั้น จำนวน ๑๑ คน (ร้อยละ ๑๕ ของลูกจ้างประจำของหน่วยงาน) จากจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๑๕ คน (ร้อยละ ๑๕ ของลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัย) ในการนี้ มีจำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ชั้น คงเหลือ ๔ คน คณะกรรมการฯ มีมติให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ชั้น ให้แก่ผู้ที่มีผลงานโดดเด่นตามที่หน่วยงานเสนอรายชื่อ และให้กองการเจ้าหน้าที่เสนอข้อมูลผลการเลื่อนขั้นค่าจ้างย้อนหลัง ๕ ปี ประกอบการพิจารณา

ในการนี้ อธิการบดีได้พิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ชั้น และอนุมัติการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประจำปี ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ ดังนี้

๑. มหาวิทยาลัยมีลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งหมด ๑๐๕ คน เป็นผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ชั้น จำนวน ๑๕ คน (ร้อยละ ๑๕ ของลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัย) และผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๐.๕ ชั้น จำนวน ๙๐ คน

๒. ผลการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ประจำปี ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ แยกตามคณะ/สำนัก มีดังนี้

สังกัด	อัตราที่มีคน ครอง (คน)	ผลการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐		
		๑ ชั้น (คน)	๐.๕ ชั้น (คน)	รวม
(๑) คณะเกษตรศาสตร์	๓๙	๖	๓๓	๓๙
(๒) คณะเภสัชศาสตร์	๔	๑	๓	๔
(๓) คณะวิทยาศาสตร์	๙	๑	๘	๙
(๔) คณะวิศวกรรมศาสตร์	๑๒	๒	๑๐	๑๒
(๕) คณะศิลปศาสตร์	๓	๑	๒	๓
(๖) วิทยาลัยแพทยศาสตร์ฯ	๑	๐	๑	๑
(๗) สำนักวิทยบริการ	๗	๑	๖	๗
(๘) สำนักงานอธิการบดี	๓๐	๓	๒๗	๓๐
รวม	๑๐๕	๑๕	๙๐	๑๐๕

ผลการพิจารณาหรือความเห็นของคณะกรรมการ/หน่วยงานหรือบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่หรือที่เกี่ยวข้องตามลำดับขั้นตอน

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐
มีมติเห็นชอบ

ประเด็นเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อทราบผลการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐

มติที่ประชุม

รับทราบ

**๓.๓ ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดสาขาวิชา
สังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ และตัดโอนให้แก่สาขาวิชาภาษาและวรรณคดีตะวันออก คณะศิลปศาสตร์**

คณบดีคณะศิลปศาสตร์ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา ตามที่คณะศิลปศาสตร์ได้ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เลขที่ตำแหน่ง ๒๙๗ ซึ่งเป็นอัตราที่ว่างลง เนื่องจากการเกษียณอายุราชการของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจัน มณีนิล เป็นอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทเงินงบประมาณแผ่นดิน ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดสาขาวิชาสังคมศาสตร์ และขออนุมัติเปิดสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสาขาวิชาสังคมศาสตร์ โดยกำหนดคุณสมบัติเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาสังคมวิทยา เน้นด้านอาชญาวิทยาและการบริหารยุติธรรม หรือสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับผิดชอบสอนวิชาโทบริหารงานยุติธรรมและการพัฒนาวิชาในหลักสูตรการพัฒนาสังคมและวิชาชีพศึกษาทั่วไป และคณะกรรมการบริหารงานบุคคล(ก.บ.บ.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๘/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ได้มีมติให้คณะศิลปศาสตร์ วิเคราะห์อัตรากำลังว่ามีเพียงพอแล้วหรือไม่ หากเพียงพอแล้วให้นำอัตรากำลังมาไว้ที่ส่วนกลาง หากยังไม่พอให้ยุบเลิก และเปิดสอบคัดเลือก

ต่อมาคณะศิลปศาสตร์ได้เสนอ ก.บ.บ. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และ ก.บ.บ. ได้มีมติมอบคณะศิลปศาสตร์ทบทวนความจำเป็นของสาขาวิชาอื่น โดยพิจารณาจากจำนวน อาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาเต็มเวลา (FTES) ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ จำนวนอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรที่มีคุณวุฒิตรง ในสาขาวิชาที่เปิดสอนในแต่ละหลักสูตร และมีความจำเป็นเร่งด่วน

คณะศิลปศาสตร์พิจารณาแล้ว จากผลการวิเคราะห์อัตรากำลังสายวิชาการคณะศิลปศาสตร์ จากค่า FTES ปีการศึกษา ๒๕๕๙ หลักสูตรภาษาญี่ปุ่นและการสื่อสาร มีสัดส่วน จำนวนนักศึกษา : จำนวนอาจารย์ เท่ากับ ๑ : ๒๙.๓๓ หรือเท่ากับ ๑ : ๓๐ ซึ่งเกินเกณฑ์มาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด นอกจากนี้ จากการคำนวณยัง พบว่า จำนวนอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับหลักสูตรภาษาญี่ปุ่นและการสื่อสาร คือ ๙ คน ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่าหลักสูตรภาษาญี่ปุ่นและการสื่อสารมีอาจารย์ไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้ง เมื่อพิจารณาจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรปีการศึกษา ๒๕๕๘ พบว่า หลักสูตรภาษาญี่ปุ่นและการสื่อสารได้ค่าคะแนนในส่วนของคุณภาพอาจารย์อยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากอาจารย์ประจำหลักสูตรไม่มีผู้ใดมีคุณวุฒิตรงระดับปริญญาเอกและมีตำแหน่งทางวิชาการ อันสืบเนื่องมาจากจำนวนอาจารย์ในหลักสูตรที่ไม่เพียงพอ ทำให้อาจารย์ประจำหลักสูตรไม่สามารถลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกได้ เมื่อพิจารณาจากค่า FTES ปีการศึกษา ๒๕๕๙ พบว่า จำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษาส่งผลกระทบต่อแผนอัตรากำลัง แผนการขอตำแหน่งทางวิชาการ แผนลาศึกษาต่อและเพิ่มพูน

เพื่อให้การบริหารจัดการภายในหลักสูตรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้หลักสูตรมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๕๘ และมีค่าคะแนนในส่วนของคุณภาพอาจารย์เพิ่มขึ้นตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิตรงระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ คณะกรรมการประจำคณะศิลปศาสตร์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบให้ตัดโอนรอบตำแหน่งเลขที่ ๒๙๗ (อัตราเดิม ราย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจัน มณีนิล) จากสาขาวิชาสังคมศาสตร์ ให้แก่สาขาวิชาภาษาและวรรณคดีตะวันออก (หลักสูตรภาษาญี่ปุ่นและการสื่อสาร)

ข้อกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๕๔

“ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้...

(๒) พิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลัง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระบบการจ้าง อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเพิ่มเงินเดือน การพัฒนา การเปลี่ยนและโอนย้ายตำแหน่ง สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย...”

๒. ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕

“ข้อ ๗ ตำแหน่งที่จะเปิดสอบแข่งขันหรือคัดเลือกต้องเป็นตำแหน่งว่างมีเงินและเป็นไปตามแผนกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย โดยก่อนดำเนินการเปิดสอบแข่งขันหรือคัดเลือกให้ดำเนินการดังนี้

(๑) กรณีขยับเลิกตำแหน่งข้าราชการให้เสนอขออนุมัติต่อ ก.บ.บ.”

เอกสารประกอบการประชุม

๑. บันทึกข้อความคณะศิลปศาสตร์ ที่ ศธ ๐๕๒๙.๙/๔๖๗๙ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ เรื่อง ขออนุมัติขยับเลิกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เลขที่ตำแหน่ง ๒๙๗ (อัตราเดิมรายผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจัน มณีนิล)

๒. ข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังหลักสูตรภาษาญี่ปุ่นพิจารณาจากค่า FTES ปีการศึกษา ๒๕๕๙

๓. ข้อมูลอาจารย์ประจำหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอน หลักสูตรภาษาญี่ปุ่นและการสื่อสาร

๔. ภาระงานสอนอาจารย์ในหลักสูตรภาษาญี่ปุ่นและการสื่อสาร ปีการศึกษา ๒๕๕๙

๕. แผนการพัฒนาอาจารย์ในหลักสูตรภาษาญี่ปุ่นและการสื่อสาร

๖. จำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาของหลักสูตรภาษาญี่ปุ่นและการสื่อสารที่เปิดสอนในปีการศึกษา ๒๕๕๙

ประเด็นที่เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาอนุมัติขยับเลิกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เลขที่ตำแหน่ง ๒๙๗ เป็นอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทเงินงบประมาณแผ่นดิน ตำแหน่งอาจารย์ และตัดโอนไปสังกัดสาขาวิชาภาษาและวรรณคดีตะวันออก (หลักสูตรภาษาญี่ปุ่นและการสื่อสาร)

มติที่ประชุม

อนุมัติ

๓.๔ การเทียบระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในการเบิกจ่ายเงิน ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมเพื่อทราบ ตามที่กองการเจ้าหน้าที่ เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๐

เพื่อทราบมติ ก.พ.อ.ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ การเทียบระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งกำหนดให้ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ ๘ หรือ ๘ ๖ (ระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ) หรือตำแหน่งที่เทียบเท่าซึ่งไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นรายเดือนในอัตราเดือนละ ๓,๕๐๐.-บาท เหมือนกับข้าราชการประเภทอื่น

ในส่วนของมหาวิทยาลัยมีผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ที่จะได้รับค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนที่อัตราเงินเดือนถึงขั้นต่าระดับชำนาญการพิเศษ (๒๑,๐๘๐.-บาท) ซึ่งคงเหลือจำนวน ๓ ราย และทั้ง ๓ ราย ได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนแล้วตามคำสั่งมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่ ๑๐๔๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐ ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	อัตราค่าตอบแทน (บาท)	ตั้งแต่วันที่
๑	สำนักงานอธิการบดี กองคลัง นางพยอม บุญมั่น	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการพิเศษ	๒๑๑	๓,๕๐๐.-	๑ เมษายน ๒๕๕๔
๒	สำนักวิทยบริการ ฝ่ายเทคโนโลยีทาง การศึกษา นายชาญชัย บุญคุ้ม	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ชำนาญการพิเศษ	๖๐	๓,๕๐๐.-	๑ เมษายน ๒๕๕๕
๓	คณะวิทยาศาสตร์ ภาควิชาฟิสิกส์ นายวุฒิศักดิ์ ประชามอญ	นักวิทยาศาสตร์ ชำนาญการพิเศษ	๑๘๔	๓,๕๐๐.-	๑ เมษายน ๒๕๕๕

ข้อกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

“ข้อ ๖ ให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ และ ๘ ๖ หรือเทียบเท่า ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนเป็นรายเดือนในอัตราเดือนละ ๓,๕๐๐ บาท”

๒. กฎ ก.พ.อ.ว่าด้วยการกำหนดบัญชีเงินเดือนขั้นต่าชั้นสูงของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓

- อัตราเงินเดือนขั้นต่าระดับชำนาญการพิเศษ “๒๑,๐๘๐.-บาท”

ประเด็นเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อทราบ

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อทราบการทบทวนผลการประเมินปฏิบัติราชการของบุคลากรกรณีที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ครบ ๔ เดือน รอบครึ่งปีแรก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่ได้นำเสนออธิการบดีเพื่อเห็นชอบในเบื้องต้นแล้ว

มติที่ประชุม รับทราบ

๔.๒ รับโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมเพื่อทราบ ด้วยคณะศิลปศาสตร์ รับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อรับโอนข้าราชการพลเรือนในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ตำแหน่งอาจารย์สาขาภาษาอังกฤษ (ทดแทนอัตราว่างมีเงิน ตำแหน่งเลขที่ ๒๘๙ สังกัดสาขาวิชาภาษาและวรรณคดีตะวันตก ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๙) ตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙ และคัดเลือกในวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ ปรากฏว่าผู้ผ่านการคัดเลือกคือ นายสุรศักดิ์ คำคง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดภาควิชาภาษาตะวันตกและภาษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการขอรับโอนบุคคลดังกล่าว โดยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ยินดีให้โอนบุคคลดังกล่าวมารับราชการทางมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ และมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการรับโอนบุคคลดังกล่าวแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ รายละเอียดปรากฏตามคำสั่งมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่ ๑๔๓๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ บุคคลดังกล่าวได้มารายงานตัว ณ กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี แล้วเมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

ข้อกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๓๒ การโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสามารถกระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) การโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในต่างสถาบันอุดมศึกษา อาจกระทำได้เมื่อผู้มีอำนาจตามมาตรา ๒๘ ทั้งสองฝ่ายยินยอมในการโอนและเจ้าตัวสมัครใจ

๒. หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙(๔)/ว ๑๖๐๗ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๑

ข้อ ๑ การรับโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำเนินการรับโอนได้เฉพาะกรณีตำแหน่งที่ว่างลงโดยเหตุอื่น (มิใช่กรณีเกษียณอายุราชการ)

(๑) ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการรับโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนในอันดับและขั้นเงินเดือนที่ไม่สูงกว่าเดิม แต่ในกรณีผู้สอบแข่งขัน

หรือคัดเลือกได้ ให้ได้รับในอันดับและชั้นเงินเดือนในตำแหน่งที่สอบแข่งขันหรือคัดเลือกได้ เว้นแต่ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าชั้นต่ำของตำแหน่งที่สอบแข่งขันหรือคัดเลือกได้ จะให้ได้รับในชั้นที่เทียบได้ตรงหรือใกล้เคียงกับชั้นเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม แต่ไม่เกินชั้นสูงสุดของตำแหน่งที่สอบแข่งขันหรือคัดเลือกได้ ก็ได้

เอกสารประกอบการประชุม

- คำสั่งมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง รับโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ประเด็นที่เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อทราบ

จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อทราบผลการรับโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาคณบดี และผู้อำนวยการวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕...

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา ตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ (ลับ) เมื่อวันที่เสาร์ที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ที่ประชุมมีมติให้มหาวิทยาลัยไปพิจารณาเสนอแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคณบดีและผู้อำนวยการวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๘.๖ เกี่ยวกับการเสนอจำนวนรายชื่อผู้ที่มีความเหมาะสมเพื่อให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งคณบดี เพื่อมิให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติต่อไป นั้น

กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้กร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาคณบดี และผู้อำนวยการวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕... โดยเพิ่มเติมข้อความ “เว้นแต่คณะกรรมการสรรหาพิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ได้รับการเสนอชื่อที่มีความเหมาะสมมีเพียงหนึ่งราย ก็ให้เสนอชื่อเท่าที่มี” ท้ายข้อ ๘.๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคณบดีและผู้อำนวยการวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ รายละเอียดเอกสารประกอบการประชุม ๔.๓ ดังนี้

“๘.๖ ให้คณะกรรมการสรรหาพิจารณาคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อดำรงตำแหน่งคณบดี โดยคำนึงถึงภาระงานของคณะในช่วงวาระการดำรงตำแหน่งเป็นสำคัญ พร้อมทั้งใช้ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา และการทำงาน ชื่อเสียงทางสังคม วิธีการดำเนินงานและเป้าหมายในการทำงานที่นำเสนอ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และข้อพิจารณาอื่น ตามที่คณะกรรมการสรรหาเห็นสมควรประกอบการพิจารณา แล้วใช้ดุลยพินิจคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมกับข้อกำหนดในข้อ ๘.๑ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ชื่อ พร้อมประวัติ ผลงาน และเหตุผลประกอบการพิจารณาเพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย เว้นแต่คณะกรรมการสรรหาพิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ได้รับการเสนอชื่อที่มีความเหมาะสมมีเพียงหนึ่งราย ก็ให้เสนอชื่อเท่าที่มี”

รายละเอียดการแก้ไขข้อ ๘.๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคณบดีและผู้อำนวยการวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

เดิม	แก้ไขเป็น
<p>๘.๖ ให้คณะกรรมการสรรหาพิจารณาคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อดำรงตำแหน่งคณบดี โดยคำนึงถึงภาระงานของคณะในช่วงวาระการดำรงตำแหน่งเป็นสำคัญ พร้อมทั้งใช้ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา และการทำงาน ชื่อเสียงทางสังคม วิธีการดำเนินงานและเป้าหมายในการทำงานที่นำเสนอ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และข้อพิจารณาอื่นตามที่คณะกรรมการสรรหาเห็นสมควรประกอบการพิจารณา แล้วใช้ดุลยพินิจคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมกับข้อกำหนดในข้อ ๘.๑ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ชื่อ พร้อมประวัติ ผลงาน และเหตุผลประกอบการพิจารณาเพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย</p>	<p>๘.๖ ให้คณะกรรมการสรรหาพิจารณาคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อดำรงตำแหน่งคณบดี โดยคำนึงถึงภาระงานของคณะในช่วงวาระการดำรงตำแหน่งเป็นสำคัญ พร้อมทั้งใช้ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา และการทำงาน ชื่อเสียงทางสังคม วิธีการดำเนินงานและเป้าหมายในการทำงานที่นำเสนอ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และข้อพิจารณาอื่นตามที่คณะกรรมการสรรหาเห็นสมควรประกอบการพิจารณา แล้วใช้ดุลยพินิจคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมกับข้อ ๘.๑ จำนวนไม่น้อยกว่าสองรายชื่อ พร้อมประวัติ ผลงาน และเหตุผลประกอบการพิจารณาเพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย เว้นแต่คณะกรรมการสรรหาพิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ได้รับการเสนอชื่อที่มีความเหมาะสมมีเพียงหนึ่งราย ก็ให้เสนอชื่อเท่าที่มี</p>

รายละเอียดเอกสารประกอบการประชุม ๒

เพื่อให้การสรรหาคณบดี และผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบังเกิดผลดีต่อทางราชการ จึงเห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อ ๘.๖ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคณบดีและผู้อำนวยการวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๓๓

“มาตรา ๓๖ วิธีการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือภาควิชา และกรรมการประจำคณะซึ่งอธิการบดีแต่งตั้งจากคณาจารย์ประจำในคณะให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย”

๒. ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๘

“ข้อ ๗ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้...

๑)ล๑

๑)ล๑

(๔) พิจารณากลับกรองข้อบังคับ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลที่ออกตามความในพระราชบัญญัติเพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

๑)ล๑

๑)ล๑”

๓. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคณบดีและผู้อำนวยการวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

ผลการพิจารณาหรือความเห็นของคณะกรรมการ/หน่วยงานหรือบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่หรือที่เกี่ยวข้องตามลำดับชั้นตอน

สภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ (ลับ) เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ที่ประชุมมีมติให้มหาวิทยาลัยไปพิจารณาเสนอแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคณบดีและผู้อำนวยการวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๘.๖ เกี่ยวกับการเสนอจำนวนรายชื่อผู้ที่มีความเหมาะสมเพื่อให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งคณบดี เพื่อมิให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติต่อไป

เอกสารประกอบการประชุม

๑. หนังสือที่ ศธ ๐๕๒๙.๒.๓/๑๓๖๙ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เรื่อง (ร่าง)ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาคณบดี และผู้อำนวยการวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕...

๒. (ร่าง)ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาคณบดี และผู้อำนวยการวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕...

ประเด็นที่เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา (ร่าง)ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาคณบดี และผู้อำนวยการวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕... หากเห็นชอบ จะนำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบและให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาต่อไป

๕.๒ การพิจารณากลับกรองผลการปฏิบัติราชการรอบครึ่งปีแรก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ราย ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์ ธรรมิกบวร เพิ่มเติม

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา ตามมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในคราวประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี รอบครึ่งปีแรก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เนื่องจากมีบุคลากรจำนวน ๑ ราย อยู่ระหว่างยื่นขอทบทวนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกับหน่วยงานต้นสังกัด คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์ ธรรมิกบวร ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ ซึ่งการดำเนินการพิจารณาทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคลดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ได้ดำเนินการพิจารณาทบทวนเสร็จสิ้นแล้ว (ตามบันทึกข้อความที่ ศธ ๐๕๒๙.๒๐(ลับ)/๒๑๕๗ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๐) กองการเจ้าหน้าที่ จึงขอรายงานข้อมูลผลการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ดังนี้

ระยะเวลา	การดำเนินการ
วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๐	คณะพยาบาลศาสตร์แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้กับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์ ธรรมิกบวร รับทราบ ดังนี้ - ผลสัมฤทธิ์ของงาน ๓๓.๘๐ คะแนน (คะแนนเต็ม ๗๐ คะแนน) - พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ๒๗ คะแนน (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน) รวม ๖๐.๘๐ คะแนน ผลการประเมินในระดับพอใช้
วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๐	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์ ธรรมิกบวร ยื่นหนังสือขอทบทวนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อคณะพยาบาลศาสตร์ ตามบันทึกข้อความ ที่ ศธ ๐๕๒๙.๒๐/พิเศษ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๐ (เอกสารหมายเลข ๑)
วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๐	คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของคณะพยาบาลศาสตร์ ได้ดำเนินการประชุมเพื่อพิจารณาผลการขอทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์ ธรรมิกบวร ซึ่งได้พิจารณาคะแนนประเมิน ดังนี้ - ผลสัมฤทธิ์ของงาน ๓๕.๓๖ คะแนน (คะแนนเต็ม ๗๐ คะแนน) - พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ๒๗ คะแนน (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน) รวม ๖๒.๓๖ คะแนน ผลการประเมินในระดับพอใช้ (เอกสารหมายเลข ๒)
วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๐	คณะพยาบาลศาสตร์ ได้แจ้งผลการพิจารณาทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้กับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์ ธรรมิกบวร ทราบ ตามบันทึกข้อความที่ ศธ ๐๕๒๙.๒๐/๐๒๐๒๑ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๐ ซึ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์ฯ ได้ลงนามรับทราบหนังสือแจ้งผลการทบทวนฯ ในวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๖๐ (เอกสารหมายเลข ๓)

จากการดำเนินการพิจารณาทบทวนประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์ ธรรมิกบวร คณะพยาบาลศาสตร์ได้ดำเนินการสอดคล้องตามข้อ ๑๐/๑ วรรคสองของประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้กำหนดว่า “การขอทบทวนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้รับการประเมินยื่นหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมกับแสดงข้อโต้แย้ง รายละเอียด และเอกสารหลักฐานต่อผู้ประเมินภายใน เจ็ดวันนับจากวันลงนามรับทราบผลการประเมิน หรือวันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน แล้วให้ผู้ประเมินรวมทั้งหน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการทบทวนผลการประเมินให้เสร็จสิ้นก่อนที่หน่วยงานจะส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดให้มหาวิทยาลัย

หากผลการพิจารณาตามวรรคหนึ่งไม่เป็นที่ยุติภายในหน่วยงาน ให้ผู้รับการประเมินยื่นหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมกับแสดงข้อโต้แย้ง รายละเอียด และเอกสารหลักฐานต่อมหาวิทยาลัยภายในเจ็ดวันนับจากวันที่รับทราบผลการพิจารณาทบทวนครั้งสุดท้ายของหน่วยงาน”

ดังนั้น จากดำเนินการพิจารณาทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของคณะพยาบาลศาสตร์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย ธรรมิกบวร ได้รับทราบผลการพิจารณาทบทวนฯ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๐ ซึ่งบุคคลดังกล่าวไม่ได้ยื่นหนังสือเพื่อโต้แย้งผลการประเมินต่อมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีแต่อย่างใด กอปรกับระยะเวลาในการดำเนินการโต้แย้งต่อมหาวิทยาลัยได้ครบกำหนดแล้ว **คือต้องโต้แย้งภายในเจ็ดวันนับจากวันที่รับทราบผลการพิจารณาทบทวนครั้งสุดท้ายของหน่วยงาน (ภายในวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๐) จึงถือว่า** **ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย ธรรมิกบวร ได้เห็นด้วยกับผลการทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของคณะพยาบาลศาสตร์** กองการเจ้าหน้าที่ จึงเสนอการพิจารณากลับกรองผลการปฏิบัติราชการ รอบครึ่งปีแรก วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ราย ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย ธรรมิกบวร เพิ่มเติม

ข้อกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๔
๒. ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕
๓. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการกำหนดภาระงานของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วย-ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๙ (เอกสารแนบท้ายข้อ ๑.๑.๒)
๔. ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๕

เอกสารประกอบการประชุม

- เอกสารหมายเลข ๑ บันทึกข้อความ ที่ ศธ ๐๕๒๙.๒๐/พิเศษ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๐
- เอกสารหมายเลข ๒ ข้อมูลการพิจารณาผลการทบทวนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย ธรรมิกบวร
- เอกสารหมายเลข ๓ บันทึกข้อความที่ ศธ ๐๕๒๙.๒๐/๐๒๐๒๑ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๐

ประเด็นเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณากลับกรองผลการปฏิบัติราชการ รอบครึ่งปีแรก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ราย ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย ธรรมิกบวร เพิ่มเติม

มติที่ประชุม

เห็นชอบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่หน่วยงานเสนอ

๕.๓ ขออนุมัติเปลี่ยนชื่อตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเลขาธิการ

คณะวิศวกรรมศาสตร์

คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา ตามที่นางสาวณัฐพร แก้วจันดี พนักงานมหาวิทยาลัย (ประเภทเงินรายได้) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๓๖ สังกัดสำนักงานเลขาธิการ ได้ถึงแก่กรรม เมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๐

คณะวิศวกรรมศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่า คณะเน้นภารกิจด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ดังนั้น งานวิชาการของคณะถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการศึกษา ซึ่งงานวิชาการจะต้องรับผิดชอบตั้งแต่ระบบงานรับเข้าจนถึงสิ้นสุดการศึกษา หากพิจารณาตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุนตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ในการดำเนินภารกิจที่สำคัญดังกล่าว

คณะวิศวกรรมศาสตร์โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๐ จึงเห็นชอบให้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย เลขที่ตำแหน่ง ๕๓๖ สังกัดสำนักงานเลขาธิการ คณะวิศวกรรมศาสตร์

จากเดิม ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ อัตราเงินเดือน ๒๘,๔๐๐ บาท

เป็น ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ อัตราเงินเดือนแรกบรรจุ ๑๙,๕๐๐ บาท

ทั้งนี้ เพื่อดำเนินเปิดสอบแข่งขันบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เลขที่ตำแหน่ง ๕๓๖ สังกัดสำนักงานเลขาธิการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ต่อไป

ข้อกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๕๔

“ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๒) พิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบอัตราค่าจ้าง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระบบการจ้าง อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเพิ่มเงินเดือน การพัฒนา การเปลี่ยนและโอนย้ายตำแหน่ง สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย”

๒. ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๖

“ข้อ ๕ หลักเกณฑ์การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับ ตำแหน่ง

(๑) กรณีตำแหน่งว่างมีเงิน เพื่อรับโอน หรือย้าย หรือบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรกลับเข้ารับ ราชการตาม มาตรา ๓๔ (๑) หรือ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และความในข้อ ๔๐ ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีว่าด้วยการ บริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้เปลี่ยนระดับตำแหน่งได้ไม่สูงกว่าระดับ ตำแหน่งสูงสุดของแต่ละประเภทตำแหน่งและสาย งานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง”

“ข้อ ๖ วิธีการเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง เปลี่ยนระดับตำแหน่ง

(๑) กรณีตำแหน่งว่างมีเงิน ให้ส่วนราชการภายในจัดทำข้อมูลตามแบบรายการ ๑ ที่แนบท้าย ประกาศนี้ และเสนอต่อ ก.บ.บ. เพื่อพิจารณา”

“ข้อ ๑๐ วันที่ได้รับอนุมัติการเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง การเปลี่ยน ระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่ง ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ก.บ.บ. อนุมัติ”

๓. ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕

“ข้อ ๗ ตำแหน่งที่จะเปิดสอบแข่งขันหรือคัดเลือก ต้องเป็นตำแหน่งว่างมีเงิน และเป็นไปตามแผนกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย โดยก่อนดำเนินการเปิดสอบแข่งขันหรือคัดเลือกให้ดำเนินการดังนี้

(๑) กรณียุบเลิกตำแหน่งข้าราชการให้เสนอขออนุมัติต่อ ก.บ.บ.

(๒) กรณีขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการบรรจุ ให้เสนอขออนุมัติต่อ ก.บ.บ.

(๓) กรณีตำแหน่งว่างมีเงิน เนื่องจากการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เสนอขออนุมัติต่ออธิการบดี”

เอกสารประกอบการประชุม

๑. บันทึกข้อความคณะวิศวกรรมศาสตร์ ที่ ศธ ๐๕๒๙.๘/๑๗๐๐ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เรื่อง ขออนุมัติเปลี่ยนตำแหน่งว่างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ และเปิดสอบแข่งขันพนักงานมหาวิทยาลัย

๒. แบบรายการขอเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง กรณี ตำแหน่งว่างมีเงิน

ประเด็นที่เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา ดังนี้

๑. อนุมัติการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย เลขที่ตำแหน่ง ๕๓๖ สังกัดสำนักงานเลขานุการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จากเดิม “ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ” เป็นตำแหน่ง “นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ”

๒. ขออนุมัติเปิดสอบแข่งขันบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เลขที่ตำแหน่ง ๕๓๖ สังกัดสำนักงานเลขานุการ คณะวิศวกรรมศาสตร์

คณะกรรมการมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

๑. ควรวิเคราะห์ภารกิจของกลุ่มงานวิชาการทั้งหมด และภาระงานของนักวิชาการศึกษาทุกตำแหน่ง รวมถึงตำแหน่งที่ข้อกำหนดเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

๒. ควรวิเคราะห์ภาระงานของตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปทุกตำแหน่ง รวมถึงตำแหน่งที่ขอปรับเป็นลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มเติม

มติที่ประชุม มอบคณะวิศวกรรมศาสตร์ ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ และนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาในคราวต่อไป

๕.๔ เสนอชื่อผู้แทนคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจัดการทดสอบความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา ตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการประเมินสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ

และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยประเภททั่วไป ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือวิชาชีพเฉพาะ และประเภทผู้บริหาร สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้กำหนด ดังนี้

๑. สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ กำหนดให้ส่วนราชการภายในต้นสังกัดเป็นผู้ประเมิน

๒. ความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กำหนดให้มีคณะกรรมการจัดการทดสอบ ซึ่งตามข้อ ๓ แห่งประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการประเมิน สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยประเภททั่วไป ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ และประเภทผู้บริหาร สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

๓. องค์ประกอบคณะกรรมการจัดการทดสอบฯ ตามข้อ ๒ กำหนดดังนี้

๑) รองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีที่ควบคุมดูแลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นประธาน

๒) ผู้แทนคณะกรรมการบริหารงานบุคคล จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ

๓) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการ

๔) บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ให้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี

๔. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจัดการทดสอบฯ ตามข้อ ๓ กำหนดดังนี้

๑) กำหนดรูปแบบ วิธีการ และระยะเวลาในการจัดการทดสอบความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและประเภทผู้บริหาร

๒) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการทดสอบความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตามหัวข้อและระดับที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๓) พิจารณารับรองผลการทดสอบความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามที่คณะอนุกรรมการรายงานผล

๕. ผลการประเมินและผลการทดสอบ นำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่างๆ ได้ไม่เกิน ๒ ปี

๖. การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร

เพื่อประโยชน์ในการนำไปเชื่อมโยงกับระบบอื่นของการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การบริหารเงินเดือนและค่าตอบแทน การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ การเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การโอน ย้าย และการหมุนเวียนงาน และอื่นๆ ที่ ก.บ.บ.กำหนด

การดำเนินงานของกองการเจ้าหน้าที่

๑. แต่งตั้งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการทดสอบความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภทผู้บริหาร เพื่อดำเนินการ จัดทดสอบฯ ในปี ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ (อ้างถึงคำสั่งที่ ๖๑๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๗ ซึ่งครบกำหนด ๒ ปี เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๙) ซึ่งได้ดำเนินการตามองค์ประกอบการประเมิน ดังนี้

องค์ประกอบการประเมิน	วิธีการ
ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน : ๑) ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ๒) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ๔) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ๕) ทักษะการคำนวณ ๖) ทักษะการจัดการข้อมูล	-แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการทดสอบ กำหนดรูปแบบ วิธีการ และระยะเวลาในการจัดการทดสอบ ทั้งนี้ แต่งตั้งให้ คณะอนุกรรมการด้านต่างๆ เป็น ผู้ดำเนินการทดสอบ
สมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ : สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ สมรรถนะทางการบริหาร : สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ทั้งนี้ ตามระดับความคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนดของแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง	ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา

๒. คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ให้ดำเนินการตามที่มหาวิทยาลัยเคยได้ดำเนินการที่ผ่านมา โดยให้มีคณะกรรมการจัดการทดสอบความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่กำหนดรูปแบบ วิธีการและเป็น ผู้พิจารณาทบทวนในการจัดการทดสอบเพื่อให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดดังกล่าวข้างต้น กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี จึงขอเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาเสนอผู้แทนคณะกรรมการบริหารงานบุคคล จำนวน ๒ คน เพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจัดการทดสอบความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ และประเภทผู้บริหาร

๒. ข้อกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่องการกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

๒. ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการประเมิน สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยประเภท ทั่วไป ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ และประเภทผู้บริหาร สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

๓. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๙

เอกสารประกอบการประชุม

๑. สำเนาคำสั่งมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่ ๖๑๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการทดสอบความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภทผู้บริหาร

๒. ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการประเมิน สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยประเภททั่วไป ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ และประเภทผู้บริหาร สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๕๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

ประเด็นเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อโปรดพิจารณา

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาเสนอชื่อกรรมการบริหารงานบุคคล จำนวน ๒ คน เพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจัดการทดสอบความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ และประเภทผู้บริหาร

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเห็นชอบเสนอชื่อกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อเป็นกรรมการจัดการทดสอบ ความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือ วิชาชีพเฉพาะ และประเภทผู้บริหาร จำนวน ๒ คน ดังนี้

๑. คณบดีคณะศิลปศาสตร์
๒. ประธานสภาอาจารย์

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ เสนอเพื่อพิจารณา

๖.๑ แนวทางการประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังของระดับตำแหน่งสูงขึ้น

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑)

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา ด้วยการ กำหนดกรอบอัตรากำลังของระดับตำแหน่งสูงขึ้น มหาวิทยาลัยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศ ก.พ.อ. และ ออกเป็นข้อบังคับมหาวิทยาลัย ดังนี้

๑. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดสาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ การกำหนดระดับตำแหน่ง เป็นไปตามหลักประเมินค่างาน และการแต่งตั้งผู้มีความรู้ ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นเป็นไปตามหลักประเมินสมรรถนะ

๑.๒ การกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคน ที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

๑.๓ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็น ระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส

๑.๔ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่ได้ประเมินค่างานแล้ว

๑.๕ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน โดยมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นร่วมเป็นคณะกรรมการ และหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ

๑.๖ หลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามที่ ก.พ.อ. กำหนด แยกตาม ๔ องค์ประกอบ คือ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความยุ่งยากของงาน การกำกับตรวจสอบ และการตัดสินใจ

๒. มหาวิทยาลัยจึงได้ออกข้อบังคับฯ ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนด

๓. ข้อบังคับฯ ว่าด้วย การกำหนดกรอบอัตรากำลังของบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องดังนี้

๓.๑ การกำหนดกรอบอัตรากำลังของระดับตำแหน่งสูงขึ้น ฯ ในแต่ละส่วนราชการ ควรมีระดับใด จำนวนเท่าใด ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของส่วนราชการ และประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่ง ตามลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.พ.อ. และหรือมหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

๓.๒ กรอบอัตรากำลังของระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้กำหนดจำนวนเป็นสัดส่วนเทียบกับจำนวนข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป **ระดับชำนาญงาน** และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ **ระดับชำนาญการ** ให้มีจำนวนกรอบได้ทุกตำแหน่ง

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป **ระดับชำนาญงานพิเศษ** และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ **ระดับชำนาญการพิเศษ** ให้มีจำนวนกรอบได้ไม่เกินร้อยละสิบห้า ของประเภทตำแหน่งที่มีในส่วนราชการ

กรณีที่มีส่วนราชการมีภาระงานที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังระดับชำนาญงานพิเศษ และหรือระดับชำนาญการพิเศษที่มีจำนวนเกินกว่าร้อยละสิบห้าของประเภทตำแหน่งที่มีในส่วนราชการ ฯ ให้ส่วนราชการทำการประเมินค่างาน ฯ และเสนอคณะกรรมการพิจารณากลับกรองเพื่อขออนุมัติต่อสภามหาวิทยาลัยเป็นกรณีไป

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐ คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เห็นชอบแนวทางการประเมินค่างานของตำแหน่งและการกำหนดกรอบอัตรากำลังของระดับตำแหน่งสูงขึ้น และกองการเจ้าหน้าที่ได้กำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน ดังนี้

ผู้รับผิดชอบ	กิจกรรม	ระยะเวลา
๑. กองการเจ้าหน้าที่	จัดทำประมวลภาระหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานภาระงานของตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด (ตามเอกสารประกอบการประชุม ๑)	พ.ค. ๒๕๖๐
๒. กองการเจ้าหน้าที่	สร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้บริหาร และบุคลากรทุกตำแหน่ง ในการนำประมวลภาระหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานภาระงานของตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนดไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน การประเมินค่างานเพื่อข้อกำหนดกรอบอัตรากำลังของระดับตำแหน่งสูงขึ้น (ตามเอกสารประกอบการประชุม ๒) การกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น	พ.ค. - มิ.ย. ๒๕๖๐
๓. คณะ/หน่วยงาน	<p>พิจารณาภาระงานของหน่วยงาน ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรทุกตำแหน่ง ตามประมวลภาระหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานภาระงานของตำแหน่งที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด และให้ดำเนินการ ดังนี้</p> <p>(๑) กรณีที่ตำแหน่งใดมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง ไม่ตรงตามระดับของตำแหน่ง ให้ผู้บังคับบัญชาทำข้อตกลงการปฏิบัติงานเพิ่มเติม</p> <p>(๒) กรณีที่ตำแหน่งใดมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง ตรงตามระดับของตำแหน่ง แต่ยังไม่ปฏิบัติตามลักษณะงานที่กำหนดในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น และผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่าการปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ให้ผู้บังคับบัญชาทำข้อตกลงการปฏิบัติงานเพิ่มเติม ในส่วนของการพัฒนางาน</p> <p>(๓) กรณีที่ตำแหน่งใดมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง ตรงตามระดับของตำแหน่ง และได้มีผลการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่กำหนดในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นมาแล้วอย่างน้อย ๑ ปี และคณะกรรมการประจำคณะ/สำนักพิจารณาแล้วเห็นว่าตำแหน่งนั้นมีหน้าที่และความรับผิดชอบคุณภาพ และความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ให้หน่วยงานขอประเมินค่างานของตำแหน่งเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังของระดับตำแหน่งสูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด โดยต้องแนบผลงานที่ได้ปฏิบัติตามลักษณะงานของระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อประกอบการพิจารณาประเมินค่างานด้วย</p>	ภายในวันที่ ๓๑ ก.ค. ๒๕๖๐

ผู้รับผิดชอบ	กิจกรรม	ระยะเวลา
๔. กองการเจ้าหน้าที่	ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของเอกสาร และเสนอ อธิการบดีเพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน	ภายในวันที่ ๑๐ ส.ค. ๒๕๖๐
๕. อธิการบดี	พิจารณาแต่งตั้งกรรมการประเมินค่างาน	
๖. คณะกรรมการ ประเมินค่างาน	ดำเนินการประเมินค่างานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด	ภายในวันที่ ๓๑ ส.ค. ๒๕๖๐
๗. คณะกรรมการ ประเมินเพื่อ แต่งตั้งบุคคลให้ ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น	กลั่นกรองผลการประเมินค่างานและให้ความเห็นชอบก่อนเสนอสภา มหาวิทยาลัยเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังของระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	ภายในวันที่ ๑๕ ก.ย. ๒๕๖๐
๘. สภามหาวิทยาลัย	พิจารณาผลการประเมินค่างาน และอนุมัติกรอบอัตรากำลังของ ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	วันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๐
๙. กองการเจ้าหน้าที่	แจ้งเวียนมติสภามหาวิทยาลัย	ภายในวันที่ ๕ ต.ค. ๒๕๖๐

ข้อกำหนด/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกาศเมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๓ โดยการกำหนดระดับตำแหน่ง และแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น เป็นไปตามหลักประเมินค่างาน และหลักสมรรถนะ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และการกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด

ข้อ ๒ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

(๔) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

ข้อ ๓ การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่สถาบันอุดมศึกษาได้ประเมินค่างานแล้ว ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- (๑) การประเมินค่างาน
- (๒) ผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (๓) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- (๔) สำหรับตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบด้านผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ

๒. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย การกำหนดกรอบอัตรากำลังของบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และ(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๒๐ การกำหนดกรอบอัตรากำลังของระดับตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพ เฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะในแต่ละส่วนราชการ ควรมีระดับใด จำนวนเท่าใด ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของส่วนราชการ และประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.พ.อ. และหรือมหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

ฯลฯ

ฯลฯ

ข้อ ๒๑ กรอบอัตรากำลังของระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามข้อ ๒๐ ให้กำหนดจำนวนเป็นสัดส่วนเทียบกับจำนวนข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

(๓) ตำแหน่งประเภททั่วไป **ระดับชำนาญงาน** ให้มีจำนวนกรอบได้ทุกตำแหน่ง ส่วน**ระดับชำนาญงานพิเศษ** ให้มีจำนวนกรอบได้**ไม่เกินร้อยละสิบห้า**ของประเภทตำแหน่งที่มีในส่วนราชการ

(๔) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ **ระดับชำนาญการ** ให้มีจำนวนกรอบได้ทุกตำแหน่ง ส่วน**ระดับชำนาญการพิเศษ** ให้มีจำนวนกรอบได้**ไม่เกินร้อยละสิบห้า**ของประเภทตำแหน่งที่มีในส่วนราชการ

กรณีในส่วนราชการมีภาระงานที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังระดับชำนาญงานพิเศษ และหรือระดับชำนาญการพิเศษที่มีจำนวนเกินกว่าร้อยละสิบห้าของประเภทตำแหน่งที่มีในส่วนราชการ ให้ส่วนราชการทำการประเมินค่างานตามข้อ ๒๐ และเสนอคณะกรรมการพิจารณากลับกรองเพื่อขออนุมัติต่อสภามหาวิทยาลัยเป็นกรณีไป

๓. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๘ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(๒) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(๓) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น

(๔) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

ข้อ ๑๐ การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๑ วิธีการประเมินค่างานของตำแหน่งตามข้อ ๑๐ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| (๑) รองอธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย | ประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น
จำนวนหนึ่งคน | กรรมการ |
| (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น
โดยเป็นผู้มีความรู้ความสามารถความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ
ในวิชาชีพของตำแหน่ง โดยอธิการบดีเป็นผู้เลือกจำนวนหนึ่งคน | กรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าสำนักงานเลขานุการ โดยอธิการบดีเป็นผู้เลือกจำนวนหนึ่งคน | กรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | กรรมการและเลขานุการ |
- ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งบุคลากรสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการประเมินค่างาน มีอำนาจหน้าที่ในการประเมินค่างานตามองค์ประกอบและหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๐

ข้อ ๓๓ การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งใด ๆ ที่อยู่ระหว่างดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ยื่นข้อบังคับฉบับนี้ใช้บังคับ ให้การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งดังกล่าวเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อบังคับนี้

ผลการพิจารณาหรือความเห็นของคณะกรรมการ/หน่วยงานหรือบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่หรือที่เกี่ยวข้องตามลำดับขั้นตอน
คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐
เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐

เอกสารประกอบการประชุม

๑. ตัวอย่าง ประมวลภาระหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานภาระงานของตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด
๒. หลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ประเภททั่วไป และวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ

ประเด็นเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา

จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาแนวทางการประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังของระดับตำแหน่งสูงขึ้น (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑)

มติที่ประชุม เห็นชอบแนวทางการประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังของระดับตำแหน่งสูงขึ้น (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑) ตามที่ กองการเจ้าหน้าที่ นำเสนอ

**๖.๒ ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และ
ขออนุมัติเปิดสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
และอิเล็กทรอนิกส์ และภาควิชาวิศวกรรมเคมี คณะวิศวกรรมศาสตร์**

คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา ตามที่คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้เสนอ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ก.บ.บ.) ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เพื่อพิจารณา ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ที่เกษียณอายุราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็น อัตราพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทเงินงบประมาณแผ่นดิน จำนวน ๒ อัตรา คือ

๑. อัตราเลขที่ตำแหน่ง ๑๔๓ สังกัดภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (อัตราเดิมราย รองศาสตราจารย์อุทัย สุขสิงห์)

๒. อัตราเลขที่ตำแหน่ง ๑๕๐ สังกัดภาควิชาวิศวกรรมเคมี (อัตราเดิมรายผู้ช่วยศาสตราจารย์ปานศิจา จางศิริกุล)

ในการนี้ ก.บ.บ. ได้มีมติให้คณะวิศวกรรมศาสตร์จัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม ดังนี้

๑. ข้อมูลหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรของภาควิชา
๒. ข้อมูลอาจารย์ในปัจจุบัน
๓. คุณสมบัติของอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร และสาขาวิชาซีพีหรือไม่ อย่างไร ทั้งในด้านคุณสมบัติและจำนวน
๔. ข้อมูลจำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา FTES ภาพรวม/รายหลักสูตร/ภาควิชา (จัดทำ รายละเอียดเป็นรายข้อ)
๕. ข้อมูลนักศึกษาหัวจริง

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเพื่อให้คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีความพร้อม สำหรับการจัดการเรียนการสอนในภาคการศึกษาที่ ๑/๒๕๖๐ คณะวิศวกรรมศาสตร์จึงได้มีบันทึกข้อความที่ ศช ๐๕๒๙.๘/๑๗๖๒ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เอกสารแนบหมายเลข ๑ เสนอข้อมูลตามที่คณะกรรมการบริหารงาน บุคคลมอบหมาย เพื่อประกอบการพิจารณาเรื่องดังกล่าวสืบเนื่องต่อไป ดังนี้

๑. ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ มีหลักสูตรของทางภาควิชาฯ ที่ต้องได้รับการ รับรองปริญญา ประกาศนียบัตร และวุฒิปัตร์ในการประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามเกณฑ์ของสภาวิศวกร จำนวน ๒ สาขา คือ ใน (๑) สาขาไฟฟ้ากำลัง (๒) สาขาไฟฟ้าสื่อสาร

อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาที่สภาวิศวกรกำหนด คืออาจารย์ประจำที่สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาโทขึ้นไปต่อนักศึกษาเต็มเวลาในระดับชั้นปีที่ ๒ ขึ้นไป ๑ ต่อ นักศึกษาไม่เกิน ๒๐ คน รายละเอียดตามหนังสือ ที่ รส. ๑๕๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์การคำนวณอัตราส่วนอาจารย์ประจำต่อนักศึกษา เอกสารแนบหมายเลข ๒

ข้อมูลประกอบการพิจารณา

(๑) ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ มีนักศึกษาระดับ ปริญญาตรีชั้นปีที่ ๒ ขึ้นไป จำนวน ๓๐๕ คน ดังนั้น ตามสัดส่วนจึงควรมีอาจารย์ประจำ ณ เดือนมีนาคม ๒๕๖๐ จำนวน ๑๕.๒๕ คน (ปัดเศษขึ้น เป็น ๑๖ คน) รายละเอียดตามตารางแสดงจำนวนนักศึกษาปัจจุบัน ระดับ ปริญญาตรี โท เอก และสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาตามหัวจริง เอกสารแนบหมายเลข ๓

(๒) ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ มีอาจารย์ประจำ ๑๕ คน แบ่งเป็นข้าราชการ ๗ คน พนักงานเงินงบประมาณ ๗ คน พนักงานเงินรายได้ ๑ คน จึงทำให้ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของสภาวิศวกร และในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ นี้ หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมไฟฟ้ากำลังอยู่ในระหว่างปรับปรุง เมื่อดำเนินการปรับปรุงเรียบร้อยแล้วต้องยื่นขอรับรองหลักสูตรจากสภาวิศวกรทันที แต่หากมีจำนวนอาจารย์เพียง ๑๕ คน ย่อมไม่ผ่านเกณฑ์ของสภาวิศวกร ดังนั้น ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้าฯ จึงมีความจำเป็นต้องใช้กรอบอัตราที่รองศาสตราจารย์อุทัย สุขสิงห์ เกษียณอายุราชการ ภาควิชาฯ จึงจะมีอัตรากำลัง ๑๖ อัตรา พอดีตามเกณฑ์ของสภาวิศวกร รายละเอียดตามตารางแสดงรายชื่อและคุณสมบัติอาจารย์ สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ (ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์) เอกสารแนบหมายเลข ๔

๒. ภาควิชาวิศวกรรมเคมี ต้องมีการรับรองคุณภาพหลักสูตรตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อมูลประกอบการพิจารณา

(๑) เกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ต้องมีคุณวุฒิและคุณสมบัติ เช่นเดียวกับอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวนอย่างน้อย ๕ คน (ทั้งนี้ในระดับบัณฑิตศึกษาสามารถมีชื่อซ้ำได้) รายละเอียดตาม ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๕๘ **เอกสารแนบหมายเลข ๕**

(๒) ปัจจุบันภาควิชาฯ มีหลักสูตรทั้งสิ้น จำนวน ๔ หลักสูตร ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กำหนดให้มีอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรอย่างน้อย ๑๓ คน สำหรับ ๔ หลักสูตร แต่ในปัจจุบัน ภาควิชาฯ มีอาจารย์ประจำหลักสูตร เพียง ๑๒ คน จึงทำให้จำนวนอาจารย์ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว รายละเอียดตามตารางแสดงรายชื่ออาจารย์และคุณวุฒิการศึกษาของอาจารย์ สังกัดภาควิชาวิศวกรรมเคมี **เอกสารแนบหมายเลข ๖**

คณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะ ในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ จึงขออนุมัติดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑. ขอยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการของรองศาสตราจารย์อุทัย สุขสิงห์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ปานิศา จางศิริกุล

๒. ขอเปลี่ยนหมวดงบประมาณการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

๓. ขอความเห็นชอบให้คณะวิศวกรรมศาสตร์ ดำเนินการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยงบประมาณเงินรายได้ เข้าสู่ตำแหน่งพนักงานที่จ้างด้วยงบประมาณแผ่นดิน โดยวิธีการคัดเลือกเป็นการภายใน เพื่อทดแทนอัตราที่ว่างลง ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน ๒ อัตรา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๓.๑ คุณสมบัติ

(๑) กรณีตำแหน่งทดแทนรองศาสตราจารย์อุทัย สุขสิงห์ ต้องเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยงบประมาณเงินรายได้ ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

(๒) กรณีตำแหน่งทดแทนผู้ช่วยศาสตราจารย์ปานิศา จางศิริกุล ต้องเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยงบประมาณเงินรายได้ ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดภาควิชาวิศวกรรมเคมี คณะวิศวกรรมศาสตร์

(๓) ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงาน

(๔) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างน้อยอยู่ในระดับดีติดต่อกันอย่างน้อย ๓ รอบ การประเมินหรือมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างน้อยอยู่ในระดับดีมากหรือเป็นที่ประจักษ์และมีประสบการณ์สูงติดต่อกัน ๓ รอบการประเมินขึ้นไป

๓.๒ วิธีการคัดเลือก

โดยวิธีการสอบสัมภาษณ์

๓.๓ เกณฑ์การคิดคะแนน

สอบสัมภาษณ์ ๑๐๐ คะแนน

๓.๔ เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องได้ค่าคะแนน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ โดยเรียงลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนสูงลงมาตามลำดับ

๔. เมื่อดำเนินการในข้อ ๓ แล้วเสร็จ ขออนุมัติดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยเงินรายได้ ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน ๒ อัตรา สังกัดภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์และภาควิชาวิศวกรรมเคมี ต่อไป

ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว มีความเห็นดังนี้

๑. ข้อมูล ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ คณะวิศวกรรมศาสตร์มีอัตราที่มีคนครอง ๘๐ อัตรา อัตราว่างมีเงินเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ ๒ อัตรา ดังนั้น ภาพรวมคณะวิศวกรรมศาสตร์จึงมีอัตราว่าง ๘๒ อัตรา แต่คณะวิศวกรรมศาสตร์มีจำนวนอาจารย์ที่พึงมี จำนวน ๗๙ อัตรา

๒. การพิจารณาอนุมัติยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เป็นอำนาจของ ก.บ.บ. ตามข้อ ๗ (๑) ของประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕

๓. การพิจารณาอนุมัติเปลี่ยนหมวดการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นอำนาจของอธิการบดี ตามข้อ ๕ (๑) ของประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง การเปลี่ยนหมวดงบประมาณในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย จากงบประมาณเงินรายได้เป็นงบประมาณแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๗

๔. การกำหนดคุณสมบัติของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ที่จะเปลี่ยนหมวดงบประมาณเป็นงบประมาณแผ่นดิน ต้องเป็นไปตามข้อ ๓ ของประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง การเปลี่ยนหมวดงบประมาณในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย จากงบประมาณเงินรายได้เป็นงบประมาณแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๗ คือ

(๑) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยงบประมาณเงินรายได้ที่มีตำแหน่งประเภทเดียวกับตำแหน่งที่ว่างอยู่

(๒) ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

(๓) มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการอย่างน้อยอยู่ในระดับดี ติดต่อกันอย่างน้อย ๓ รอบ

การประเมิน

ซึ่งคณะวิศวกรรมศาสตร์กำหนดคุณสมบัติว่า “มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างน้อยอยู่ในระดับดีติดต่อกันอย่างน้อย ๓ รอบการประเมิน หรือมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างน้อยอยู่ในระดับดีมากหรือเป็นที่ประจักษ์และมีประสบการณ์สูง ติดต่อกัน ๓ รอบการประเมินขึ้นไป” จึงไม่เป็นไปตาม ข้อ ๓ (๓) ของประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง การเปลี่ยนหมวดงบประมาณในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย จากงบประมาณเงินรายได้เป็นงบประมาณแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๗

๕. การพิจารณาอนุมัติเปิดสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นอำนาจของอธิการบดี ตามข้อ ๗ (ก) ของประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๕๔

“ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๒) พิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลัง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระบบการจ้าง อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเพิ่มเงินเดือน การพัฒนา การเปลี่ยนและโอนย้ายตำแหน่ง สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย....”

๒. ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕

“ข้อ ๗ ตำแหน่งที่จะเปิดสอบแข่งขันหรือคัดเลือกต้องเป็นตำแหน่งว่างมีเงินและเป็นไปตามแผนกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย โดยก่อนดำเนินการเปิดสอบแข่งขันหรือคัดเลือกให้ดำเนินการดังนี้

(๑) กรณียุบเลิกตำแหน่งข้าราชการให้เสนอขออนุมัติต่อ ก.บ.บ.

(๒) กรณีขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการบรรจุให้เสนอขออนุมัติต่อ ก.บ.บ.

(๓) กรณีเป็นตำแหน่งว่างมีเงินเนื่องจากการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เสนอขออนุมัติต่ออธิการบดี”

๓. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ว่าด้วยการกำหนดกรอบอัตรากำลังของบุคลากร พ.ศ.

๒๕๕๘

“ข้อ ๑๑ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้กระทำได้เฉพาะส่วนราชการที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๓๓ และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือส่วนงานภายในที่มีสถานะเทียบเท่าคณะที่จัดตั้งโดยประกาศสภามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตามพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

การกำหนดกรอบอัตรากำลังตามวรรคหนึ่งให้กำหนดในระดับส่วนราชการ มีให้กำหนดลงไปในระดับส่วนงานภายในของส่วนราชการ เว้นแต่ส่วนงานภายในส่วนราชการนั้นมีภารกิจพิเศษหรือภารกิจเฉพาะที่คณะกรรมการกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

ให้หัวหน้าส่วนราชการบริหารกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติตามวรรคหนึ่ง และมอบภาระหน้าที่และความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง”

“ข้อ ๑๕ การกำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการให้ใช้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) เกณฑ์สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา และตามท้องถื่นวิชาชีพหรือสภาวิชาชีพกำหนด”

๔. ประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง การเปลี่ยนหมวดงบประมาณในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย จากงบประมาณเงินรายได้เป็นงบประมาณแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๒ ส่วนราชการภายในที่มีอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยงบประมาณแผ่นดิน ทั้งที่เป็นอัตราว่างหรือเป็นอัตราใหม่ อาจพิจารณาดำเนินการได้ ดังนี้

(๑) สอบแข่งขันหรือคัดเลือกตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม หรือ

(๒) คัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยงบประมาณเงินรายได้เข้าสู่ตำแหน่งพนักงาน มหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยงบประมาณแผ่นดิน โดยให้ส่วนราชการภายในดำเนินการคัดเลือกเป็นการภายในตามความ เหมาะสมและบริบทของส่วนราชการภายใน โดยวิธีคัดเลือกเป็นการภายใน เช่น การสัมภาษณ์ การประเมินผล การปฏิบัติงานหรือผลงาน เป็นต้น

ข้อ ๓ คุณสมบัติของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ที่จะเปลี่ยนหมวดงบประมาณเป็น งบประมาณแผ่นดิน ตามข้อ ๒ (๒) ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยงบประมาณเงินรายได้ที่มีตำแหน่งประเภทเดียวกับตำแหน่งที่ว่างอยู่

(๒) ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

(๓) มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการอย่างน้อยอยู่ในระดับดี ติดต่อกันอย่างน้อย ๓ รอบการประเมิน

“ข้อ ๕ ขั้นตอนการดำเนินงาน

(๑) ส่วนราชการภายในที่มีอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยงบประมาณแผ่นดิน ทั้งที่เป็น อัตราว่างหรือเป็นอัตราใหม่ ให้ส่วนราชการภายในเสนอขอเปลี่ยนหมวดงบประมาณในการจ้างพนักงาน มหาวิทยาลัย พร้อมเสนอวิธีการคัดเลือกที่คณะกรรมการประจำส่วนราชการภายในได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วต่ออธิการบดี เพื่อพิจารณาอนุมัติ....”

เอกสารประกอบการประชุม

๑. บันทึกข้อความคณะวิศวกรรมศาสตร์ ที่ ศธ ๐๕๒๙.๘/๑๗๖๒ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เรื่อง ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการและเปลี่ยนหมวดงบประมาณและขออนุมัติดำเนินการคัดเลือกพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยงบประมาณเงินรายได้ เข้าสู่ตำแหน่งพนักงานที่จ้างด้วยงบประมาณแผ่นดิน ตำแหน่งอาจารย์

๒. หนังสือ ที่ รส.๑๕๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์การคำนวณอัตราส่วนอาจารย์ประจำต่อนักศึกษา

๓. ตารางแสดงจำนวนนักศึกษาปัจจุบัน ระดับปริญญาตรี โท เอก และสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาตามหัวจริง ข้อมูล ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๐

๔. ตารางแสดงรายชื่อและคุณสมบัติอาจารย์ สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ (ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์)

๕. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๕๘

๖. ตารางแสดงรายชื่อและคุณสมบัติอาจารย์ สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ (ภาควิชาวิศวกรรมเคมี)

๗. ข้อมูลหลักสูตรของภาควิชาวิศวกรรมเคมี คณะวิศวกรรมศาสตร์

๘. ข้อมูลหลักสูตรของภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ คณะวิศวกรรมศาสตร์

๙. ตารางแสดงข้อมูลอาจารย์ปัจจุบัน คณะวิศวกรรมศาสตร์

๑๐. ตารางแสดงรายชื่อและคุณสมบัติอาจารย์ สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์

๑๑. ตารางแสดงข้อมูลจำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา (FTES)

ประเด็นที่เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณา ดังนี้

๑. อนุมัติยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา อัตราเลขที่ตำแหน่ง ๑๔๓ สังกัดภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และอัตราเลขที่ตำแหน่ง ๑๕๐ สังกัดภาควิชาวิศวกรรมเคมี เป็นอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทเงินงบประมาณแผ่นดิน ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดสังกัดภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ๑ อัตรา และสังกัดภาควิชาวิศวกรรมเคมี ๑ อัตรา เพื่อดำเนินการเปลี่ยนหมวดงบประมาณการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย จากงบประมาณเงินรายได้เป็นงบประมาณแผ่นดิน

๒. อนุมัติคงกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทเงินรายได้ จำนวน ๒ อัตรา ที่ว่างลงเนื่องจากการเปลี่ยนหมวดงบประมาณการจ้าง (สังกัดสังกัดภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ๑ อัตรา และสังกัดภาควิชาวิศวกรรมเคมี ๑ อัตรา) เพื่อดำเนินการเปิดสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทเงินรายได้ ตำแหน่งอาจารย์

มติที่ประชุม

อนุมัติ

๖.๓ รายงานผลการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐
ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์ เสนอที่ประชุมเพื่อทราบ ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบการบริหารวงเงินการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ และคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๐ เห็นชอบ

๑. ผลการเพิ่มเงินเดือนตามที่คณะ/หน่วยงานเสนอ

๒. ให้นำวงเงินเพิ่มเงินเดือนเงินงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป รายการค่าใช้จ่ายบุคลากร และเงินรายได้มหาวิทยาลัย ที่จัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี คงเหลือของคณะ/หน่วยงานคืนให้กับมหาวิทยาลัย และนำไปรวมกับจำนวนเงินที่กักไว้เพื่อการบริหารสำหรับการเพิ่มเงินเดือน ตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กักไว้เพื่อการบริหารสำหรับการเพิ่มเงินเดือนนั้น

กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ ในส่วนของวงเงินที่กักไว้เพื่อบริหารส่วนกลางและวงเงินคงเหลือของคณะหน่วยงานที่คืนให้มหาวิทยาลัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๑. นำไปใช้สำหรับปิดเศษสิบบ้างจำนวนเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยเงินงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุนรายการค่าใช้จ่ายบุคลากรและเงินรายได้มหาวิทยาลัย ที่จัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี ทุกคน

๒. รวบรวมรายชื่อผู้สมควรได้รับการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนเพิ่มเพื่อเป็นบำเหน็จความดีความชอบจากทุกคณะ/หน่วยงาน และเสนอต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณา

๓. อธิการบดีพิจารณาบริหารวงเงินเพิ่มเงินเดือนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

บัดนี้ อธิการบดีได้พิจารณาบริหารวงเงินเพิ่มเงินเดือนเรียบร้อยแล้ว กองการเจ้าหน้าที่ จึงขอ รายงานผลการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

๑. เงินงบประมาณ

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ครองตำแหน่ง ณ วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๐			ผลการพิจารณาเพิ่มเงินเดือน			
จำนวน พนักงาน มหาวิทยาลัย (คน)	เงินเดือนรวม (บาท)	วงเงินบริหาร ๓% (บาท)	ได้เพิ่ม เงินเดือน (คน)	ไม่ได้เพิ่ม เงินเดือน (คน)	เงินที่ใช้ในการ เพิ่มเงินเดือน (บาท)	คงเหลือ (บาท)
๓๘๓	๑๓,๓๑๙,๕๐๐.-	๓๙๙,๕๕๒.-	๓๓๖	๕๗	๓๗๖,๐๖๐.-	๒๓,๕๒๒.๐๐

- หมายเหตุ** ๑. ตารางข้างต้นรวมเงินงบประมาณแผนงานพัฒนาด้านสาธารณสุข แผนงานการให้บริการทางการแพทย์ และแผนงานการให้บริการรักษาพยาบาลฯ ไว้ด้วยแล้ว
๒. งบประมาณแผ่นดินหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป รายการค่าใช้จ่ายบุคลากร คงเหลือ จำนวน ๑๙,๖๐๓ บาท
๓. พนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ได้เพิ่มเงินเดือน จำนวน ๕๗ คน แยกเป็น วิชาชีพต่อๆ จำนวน ๓๙ คน ปฏิบัติงานไม่ถึง ๔ เดือน จำนวน ๖ คน และลาราชการเกินกำหนด จำนวน ๒ คน

๒. เงินรายได้

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ครองตำแหน่ง ณ วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๐			ผลการพิจารณาเพิ่มเงินเดือน			
จำนวน พนักงาน มหาวิทยาลัย (คน)	เงินเดือนรวม (บาท)	วงเงินบริหาร ๓% (บาท)	ได้เพิ่ม เงินเดือน (คน)	ไม่ได้เพิ่ม เงินเดือน (คน)	เงินที่ใช้ใน การเพิ่ม เงินเดือน (บาท)	คงเหลือ (บาท)
๕๗๘	๑๒,๖๐๒,๓๕๐.-	๓๗๘,๐๗๐.๒๐	๕๓๙	๓๙	๓๒๘,๓๒๐.-	๕๙,๗๕๐.๒๐

หมายเหตุ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ได้เพิ่มเงินเดือน จำนวน ๓๙ คน แยกเป็น ผลการประเมินระดับปรับปรุง จำนวน ๒ คน วิชาชีพต่อๆ จำนวน ๒๘ คน ปฏิบัติงานไม่ถึง ๔ เดือน จำนวน ๕ คน ลาราชการเกินกำหนด จำนวน ๓ คน และถูกส่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ จำนวน ๒ คน

ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่จะแจ้งผลการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นรายบุคคล ผ่านทางระบบฐานข้อมูล DMS โดยสามารถเข้าดูได้ตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประเด็นเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อทราบผลการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐

มติที่ประชุม เห็นชอบ

๖.๔ ทหหรือการปรับปรุงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและระบบการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย

ประธาน เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา ตามที่กองการเจ้าหน้าที่ ได้รายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อทราบ นั้น จากผลการดำเนินการพบว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีเด่น และระบบการเพิ่มเงินเดือนที่ให้คำนวณการเพิ่มเงินเดือนจากฐานในการคำนวณที่มหาวิทยาลัย กำหนด ไม่สอดคล้องกับเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย กล่าวคือ ฐานในการคำนวณระดับบนสูงกว่าเงินเดือนที่ได้รับจริง ทำให้เมื่อคุณร้อยละการเพิ่มเงินเดือนจะได้จำนวนเงินที่เพิ่มเงินเดือนสูงมาก

ประเด็นเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาว่าจะปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และระบบการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยหรือไม่

คณะกรรมการได้อภิปรายอย่างกว้างขวางและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ควรมอบให้คณะ/สำนัก ทบทวนวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยให้มีการมอบหมายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อตกลงที่หน่วยงานได้ตกลงไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. ควรมอบกองการเจ้าหน้าที่ ศึกษาระบบการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยจากมหาวิทยาลัยต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาระบบการเพิ่มเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

๓. พิจารณาแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพัฒนาระบบการเพิ่มเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๑. มอบคณะ/สำนัก ทบทวนวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ

๒. มอบกองการเจ้าหน้าที่ ศึกษาระบบการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยจากมหาวิทยาลัยต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาระบบการเพิ่มเงินเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณา

๓. มอบหมายให้บุคคลดังต่อไปนี้ ร่วมเป็นคณะกรรมการในการพัฒนาระบบการเพิ่มเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย

- (๑) คณบดีคณะบริหารศาสตร์
- (๒) คณบดีคณะเกษตรศาสตร์
- (๓) คณบดีคณะวิทยาศาสตร์
- (๔) ผู้แทนสภาอาจารย์
- (๕) ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงบประมาณ

๖.๕ หรือการดำเนินการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ คณะกรรมการ เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาการดำเนินการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

๑. องค์ประกอบคณะกรรมการประเมินผลการสอนและประเมินเอกสารประกอบการสอน หรือเอกสารคำสอน หรือสื่อการสอน

ตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการสอน และประเมินเอกสารประกอบการสอน หรือเอกสารคำสอน หรือสื่อการสอน เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดองค์ประกอบคณะกรรมการประเมินผลการสอนและประเมินเอกสารประกอบการสอน หรือเอกสารคำสอน หรือสื่อการสอน ดังนี้

- | | |
|---|----------------------|
| ๑. คณบดี | เป็นประธานอนุกรรมการ |
| ๒. ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอ ๑ คน | เป็นอนุกรรมการ |
| ๓. ผู้แทนกรรมการวิชาการของมหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน | เป็นอนุกรรมการ |
| ๔. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ หรือผู้ที่คณบดีมอบหมาย | เป็นอนุกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าภาควิชา/หัวหน้าสาขาวิชา | เป็นอนุกรรมการ |
| ๖. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคล | เป็นเลขานุการ |

ประเด็นปัญหา

เนื่องจากอนุกรรมการตามข้อ ๓ ที่ผ่านมามีเฉพาะรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการเป็นผู้แทน ซึ่งอาจทำให้การพิจารณาล่าช้าหากมีผู้ขอประเมินผลการสอนฯ หลายคนในช่วงเวลาเดียวกัน และคณะกรรมการตามข้อ ๔ และ ๕ บางท่านยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีตำแหน่งทางวิชาการแต่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอ

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมพิจารณาปรับปรุงองค์ประกอบคณะกรรมการประเมินผลการสอนและประเมินเอกสารประกอบการสอนฯ

๒. ระยะเวลาการประเมินผลการสอนฯ

ตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการสอน และประเมินเอกสารประกอบการสอน หรือเอกสารคำสอน หรือสื่อการสอน เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ฉบับที่ ๔) ประกาศ ณ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ กำหนดระยะเวลาการประเมินผลการสอนให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๔ เดือน นับตั้งแต่วันที่ยื่นเอกสารสมบูรณ์และครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัย กำหนดต่องานบริหารงานบุคคลของส่วนราชการภายในเพื่อขอรับการประเมินผลการสอน ทั้งนี้ หากมีเหตุผลและความจำเป็น คณะอนุกรรมการสามารถขอขยายระยะเวลาการประเมินผลการสอนต่อผู้มีอำนาจลงนามคำสั่งแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการ ได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง ครั้งละไม่เกิน ๑ เดือน

ประเด็นปัญหา

คณะอนุกรรมการฯ ไม่สามารถดำเนินการประเมินผลการสอนให้แล้วเสร็จได้ภายใน ๔ เดือน เนื่องจากเหตุผลต่างๆ เช่น อนุกรรมการมีภารกิจมาก การขาดแคลนผู้ทรงคุณวุฒิในบางสาขา เป็นต้น

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมพิจารณาปรับปรุงระยะเวลาหรือหามาตรการในการป้องกันการดำเนินการที่ล่าช้าในการประเมินผลการสอนฯ

๓. ระยะเวลาในการพิจารณาผลงานทางวิชาการของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ตามประกาศมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๖ ฉบับลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๖ กำหนดระยะเวลาในการพิจารณาผลงานทางวิชาการ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเวลา ๔๕ วัน นับจากวันที่ส่งผลงานทางวิชาการ

ประเด็นปัญหา

เนื่องจากผู้ทรงคุณวุฒิเป็นบุคคลภายนอกและในบางสาขาขาดแคลนผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ทรงคุณวุฒิ จึงต้องรับพิจารณาผลงานจากสถาบันต่างๆ เป็นจำนวนมาก และในการพิจารณาผลงานของตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิจำเป็นต้องพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ ซึ่งใช้เวลาในการพิจารณาแตกต่างกัน จึงทำให้ไม่สามารถส่งผลการพิจารณาได้ตามกำหนด ๔๕ วัน

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมพิจารณาปรับปรุงระยะเวลาในการพิจารณาผลงานทางวิชาการของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยอาจกำหนดเป็นระดับตำแหน่ง เช่น

กำหนดระยะเวลาในการพิจารณาผลงานทางวิชาการของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน
๒. ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วัน
๓. ตำแหน่งศาสตราจารย์ ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน

คณะกรรมการได้อภิปรายอย่างกว้างขวางและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ควรปรับปรุงองค์ประกอบคณะอนุกรรมการประเมินผลการสอนและประเมินเอกสารประกอบการสอน หรือเอกสารคำสอน หรือสื่อการสอน และระยะเวลาการประเมินผลการสอนฯ

๒. คุณสมบัติของอนุกรรมการฯ ควรมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอ

๓. ปรับปรุงระยะเวลาในการพิจารณาผลงานทางวิชาการของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยอาจกำหนดเป็นระดับตำแหน่ง เนื่องจากระดับคุณภาพและปริมาณของผลงานมีความแตกต่างกัน

มติที่ประชุม มอบกองการเจ้าหน้าที่ นำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณา
ตำแหน่งทางวิชาการประจำมหาวิทยาลัย

เลิกประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.



.....
(นางสาวสิริรัตน์ วงษ์ทอง)
บุคลากรชำนาญการ
ผู้จัดรายงานการประชุม



.....
(นางสิรินทรทิพย์ บุญมี)
รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานบุคคลและวิเทศสัมพันธ์
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ที่ประชุมได้รับรองรายงานนี้แล้ว ในการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่

๖/๒๕๖๐



.....
(รองศาสตราจารย์นงนิตย์ ธีระวัฒนสุข)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล