

รายงานการประชุม
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
ครั้งที่ 3/2564
ประชุมออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Google Hangouts Meet
เมื่อวันศุกร์ที่ 28 พฤษภาคม 2564
ณ ห้องรับรองอธิการบดี ชั้น 4 อาคารบูรณมงคล (อาคาร 32)
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา

ผู้มาประชุม

1. อธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพศาล บุรินทร์วัฒนา)	ประธานกรรมการ
2. รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจฉลาภ)	รองประธานกรรมการ
3. รองอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษฎี สุขฉายี)	กรรมการ
4. ประธานสภาและคณาจารย์	กรรมการ
5. นายวราสีทธิ กาญจนสุตร	กรรมการ
6. ดร.เอกชัย เนาวนิช	กรรมการ
7. นางสาวณสิกาญจน์ สายเสมาภควัฒน์	กรรมการ
8. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	กรรมการและเลขานุการ
9. ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

1. นางสมอัปสร ปิ่นสุข	กรรมการ (ติตราชการ)
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ประมุข อุณหเลขกะ	กรรมการ (ติตราชการ)

ผู้เข้าร่วมประชุม

1. นางสาวชญาธร ปลื้มปิ่น	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
2. นางสาวนุชศจี สำเภาลอย	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
3. นางสาวชมพูนุท ก้อนทอง	บุคลากร
4. นางสาวสุนันทา ไบชิต	บุคลากร
5. นายนิวัฒน์ ทองคำ	บุคลากร

เริ่มประชุมเวลา 09.30 น.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพศาล บุรินทร์วัฒนา อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Google Hangouts Meet และให้ผู้เข้าร่วมประชุม แสดงตนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก่อนเริ่มการประชุม พร้อมทั้งมอบฝ่ายเลขานุการสรุปรายชื่อคณะกรรมการที่อยู่ ภายในห้องประชุมและที่มีได้อยู่ในห้องประชุม ตามพระราชกำหนด ว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2563

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี (นายพัฒนพงศ์ วรรณวิไล) เลขานุการคณะกรรมการงานบุคคลของมหาวิทยาลัยได้สรุปรายชื่อคณะกรรมการที่ปรากฏในระบบ Google Hangouts Meet ตามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยที่เข้าร่วมประชุม ณ ห้องรับรองอธิการบดี ชั้น 4 อาคารบูรณมงคล (อาคาร 32) จำนวน 6 ท่าน ประกอบด้วย อธิการบดี (ผศ.ไพศาล บุรินทร์วัฒนา) ประธานที่ประชุม รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจฉานลาภ) รองอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษฎี สุขฉาย) นายวรสิทธิ์ กาญจนสูตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี (นายพัฒนพงศ์ วรรณวิไล) เลขานุการที่ประชุม และผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล (นางสาววิยะดา นุชพันธุ์) ผู้ช่วยเลขานุการที่ประชุม ส่วนคณะกรรมการที่ประชุม ณ สถานที่อื่น จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ (น.สพ.สถิตย์ อรุณแสง) ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (ดร.เอกชัย เนาวนิช) และนางสาวณสิกาญจน์ สายเสมากวีวัฒน์ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญ มีผู้เข้าร่วมประชุม ณ สถานที่จัดประชุม จำนวน 1 ท่าน ได้แก่ นางสาวชมพูนุท ก้อนทอง มีผู้เข้าร่วมประชุม ณ สถานที่อื่น จำนวน 2 ท่าน ได้แก่ นางสาวสุนันทา ไบชิต บุคลากร และนายนิวัฒน์ ทองคำ บุคลากร มีเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดประชุมอยู่ในห้องประชุม จำนวน 2 ท่าน คือ นางสาวชญาธร ปลั่งปิ่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และนางสาวนุชศจี สำเภาลอย เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จากนั้นประธานที่ประชุมได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

1.1 เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

1.1.1 บทบาทหน้าที่ของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลถือเป็นภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเป็นการดำเนินการภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ มีความมั่นคงและก้าวหน้า เพราะฉะนั้นกรรมการบริหารงานบุคคลย่อมมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะทำให้บุคลากรมีการพัฒนา มีความรู้ มีความสามารถ รวมทั้งสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่าย หน่วยงานที่เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารงานบุคคล คือ กองบริหารงานบุคคล ซึ่งต้องดำเนินการตามกรอบแนวทาง และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ต้องขอขอบคุณผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลและเจ้าหน้าที่ในกองบริหารงานบุคคล หากเรื่องใดที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานให้รับดำเนินการตามมติที่ประชุมและตามนโยบายของมหาวิทยาลัย และขอให้กำลังใจกับผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลและบุคลากรในกองบริหารงานบุคคล ขอให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตามแนวทางและนโยบายของมหาวิทยาลัยต่อไป

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย รับทราบ

1.2 เรื่อง เลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

1.2.1 รายงานผลการดำเนินการตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 25 มีนาคม 2564

ลำดับ	วาระที่	ผลการดำเนินการ
1	1.2.3 การจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณ ทดแทนพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้ และการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน เงินรายได้ เข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณ จำนวน 17 อัตรา	<p>มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมรับทราบ และมีมติดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">1. มอบรองอธิการบดี (ผศ.กฤษฎี สุขฉายี) และกองบริหารงานบุคคลประสานกับรองอธิการบดี (ผศ.ชลอ หนูอินทร์) และกองนโยบายและแผนในเรื่องของงบประมาณและกรอบอัตรการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณ ทดแทนพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้ จำนวน 17 อัตรา2. มอบกองบริหารงานบุคคลตรวจสอบจำนวนอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนต่าง จำนวน 5 อัตรา ว่าอัตราดังกล่าวเกินกรอบอัตรของบุคลากรสายสนับสนุนหรือไม่ <p>ผลการปฏิบัติ</p> <p>ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว (ตามหนังสือขอส่งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย จากการประชุมครั้งที่ 2/2564 ที่ อว 0656.01/1034 และ 1035 ลงวันที่ 27 เมษายน 2564) และมีการดำเนินการตามมติ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">1. กองนโยบายและแผน ได้จัดทำหนังสือขอแจ้งผลการติดตามมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย จากการประชุมครั้งที่ 2/2564 (ตามหนังสือกองนโยบายและแผน ที่ อว 0656.04/257 ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2564) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบติดตามวาระ 1.2.3)2. กองบริหารงานบุคคลอยู่ระหว่างดำเนินการ โดยจะนำเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ในครั้งถัดไป
2	3.1 พิจารณา (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ.	<p>มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เห็นชอบให้มีการแก้ไขปรับปรุง (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. และมอบกองบริหารงานบุคคลแก้ไขตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเสนอข้างต้น</p>

ลำดับ	วาระที่	ผลการดำเนินการ
		<p>ผลการปฏิบัติ</p> <p>ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว (ตามหนังสือขอส่งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย จากการประชุมครั้งที่ 2/2564 ที่ อว 0656.01/1034 ลงวันที่ 27 เมษายน 2564) และมีการดำเนินการตามมติ ดังนี้</p> <p>กองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดทำประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2564 เรียบร้อยแล้ว และได้จัดทำหนังสือแจ้งเวียนให้หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิทราบแล้ว (ตามหนังสือกองบริหารงานบุคคล ที่ อว 0656.05/ว 848 ลงวันที่ 7 พฤษภาคม 2564)</p>
3	3.2 (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.	<p>มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เห็นชอบให้มีการแก้ไขปรับปรุง (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. และมอบกองบริหารงานบุคคลแก้ไขตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เสนอข้างต้น</p> <p>ผลการปฏิบัติ</p> <p>ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว (ตามหนังสือขอส่งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย จากการประชุมครั้งที่ 2/2564 ที่ อว 0656.01/1034 ลงวันที่ 27 เมษายน 2564) และมีการดำเนินการตามมติ ดังนี้</p> <p>กองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุง (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. เรียบร้อยแล้ว และนำเสนอต่อที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา</p>
4	4.1 พิจารณา (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.	<p>มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เห็นชอบให้มีการแก้ไขปรับปรุง (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. และมอบกองบริหารงานบุคคลแก้ไขตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเสนอข้างต้น และเสนอมหาวิทยาลัยพิจารณาลงนามต่อไป</p>

ลำดับ	วาระที่	ผลการดำเนินการ
		<p>ผลการปฏิบัติ</p> <p>ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว (ตามหนังสือขอส่งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย จากการประชุมครั้งที่ 2/2564 ที่ อว 0656.01/1034 ลงวันที่ 27 เมษายน 2564) และมีการดำเนินการตามมติ ดังนี้</p> <p>กองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดทำประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2564 เรียบร้อยแล้ว และได้จัดทำหนังสือแจ้งเวียนให้หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิทราบแล้ว (ตามหนังสือกองบริหารงานบุคคล ที่ อว 0656.05/ว 848 ลงวันที่ 7 พฤษภาคม 2564)</p>
5	<p>4.2 พิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยค่าชดเชย พ.ศ. ...</p>	<p>มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมมีมติ ดังนี้</p> <p>1. การจ่ายเงินเดือนในอัตราใหม่มีผลกระทบกับข้อบังคับฯ ว่าด้วยค่าชดเชย พ.ศ. ... จึงเห็นควรเสนอสภามหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาทบทวนหลักการการยก (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยค่าชดเชย พ.ศ. ตามมติ ที่ประชุม ครั้งที่พิเศษ 2/2563 เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2563 ระเบียบวาระที่ 3.8 ซึ่งสภามหาวิทยาลัยได้มีมติเห็นชอบในหลักการการยก (ร่าง) ข้อบังคับฯ ว่าด้วยค่าชดเชย พ.ศ.และให้ที่ปรึกษาทางกฎหมาย นายรุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ เข้าร่วมประชุมกับ คณะกรรมการปรับปรุงและพัฒนาข้อบังคับ โดยให้นำข้อสังเกต ของที่ปรึกษาทางกฎหมายเข้าร่วมประกอบการพิจารณาร่างข้อบังคับ ดังกล่าวด้วย</p> <p>2. มอบกองบริหารงานบุคคลสรุปประเด็นปัญหา พร้อมคำนวณ จำนวนเงินชดเชยและจำนวนผู้ที่เกษียณอายุราชการว่ามีจำนวน เท่าใดในอนาคต เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อประกอบการพิจารณา ด้วย</p> <p>ผลการปฏิบัติ</p> <p>ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว (ตามหนังสือขอส่งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัย จากการประชุมครั้งที่ 2/2564 ที่ อว 0656.01/1034 ลงวันที่ 27 เมษายน 2564) และมีการดำเนินการตามมติ ดังนี้</p>

ลำดับ	วาระที่	ผลการดำเนินการ
		<p>กองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดทำวาระเข้าที่ประชุม คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ 3/2564 รายละเอียดปรากฏอยู่ในวาระที่ 4.4</p>
6	<p>4.3 พิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงาน บุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่...) พ.ศ.</p>	<p>มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เห็นควรมอบประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการร่วมกับกองบริหารงานบุคคลพิจารณาตรวจสอบ (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่...) พ.ศ. ให้มีความสอดคล้องกัน และปรับปรุงแก้ไขตามที่ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเสนอข้างต้น และนำมาเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยอีกครั้ง โดยให้จัดเตรียมหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประกอบการพิจารณาด้วย</p> <p>ผลการปฏิบัติ</p> <p>ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว (ตามหนังสือขอส่งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย จากการประชุมครั้งที่ 2/2564 ที่ อว 0656.01/1034 และ 1036 ลงวันที่ 27 เมษายน 2564) และมีการดำเนินการตามมติ ดังนี้</p> <p>ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการร่วมกับกองบริหารงานบุคคลตรวจสอบและแก้ไข (ร่าง) ข้อบังคับตามข้อเสนอของ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยแล้ว อยู่ระหว่าง เสนอ ก.บ.ม. พิจารณา และส่งวาระเข้าที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ในเดือนมิถุนายน 2564 (รายละเอียดปรากฏอยู่ในวาระที่ 4.2)</p>
7	<p>4.4 พิจารณาการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รอบ 1/2563 ครั้งที่ 5 (วาระลับ)</p>	<p>มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เห็นควร ให้ชะลอการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และรอความชัดเจน จากการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงและธรรมาภิบาล การแต่งตั้งบุคลากรของมหาวิทยาลัย รวมถึงการประชุมสภามหาวิทยาลัย เนื่องจากการข้อกำหนดตำแหน่งกรณีเฉพาะด้านเฉพาะทาง ซึ่งแต่งตั้ง ณ วันที่มหาวิทยาลัยรับคำขอการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง จึงไม่ส่งผลกระทบต่อผลการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น</p> <p>ผลการปฏิบัติ</p> <p>ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว (ตามหนังสือขอส่งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ</p>

ลำดับ	วาระที่	ผลการดำเนินการ
		มหาวิทยาลัย จากการประชุมครั้งที่ 2/2564 ที่ อว 0656.01/1034 ลงวันที่ 27 เมษายน 2564) และมีการดำเนินการตามมติ ดังนี้ กองบริหารงานบุคคลจะนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งถัดไป
8	4.5 พิจารณาการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รอบ 2/2563 ครั้งที่ 1 (วาระลับ)	มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เนื่องจากไม่พบหลักฐานมติที่ประชุมของคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ ทำให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยไม่สามารถพิจารณาให้ความเห็นชอบได้ และมอบกองบริหารงานบุคคลจัดทำเอกสารประกอบการพิจารณาเพื่อนำมาพิจารณาในการประชุมครั้งถัดไป ผลการปฏิบัติ ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว (ตามหนังสือขอส่งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย จากการประชุมครั้งที่ 2/2564 ที่ อว 0656.01/1034 ลงวันที่ 27 เมษายน 2564) และมีการดำเนินการตามมติ ดังนี้ กองบริหารงานบุคคลจะนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งถัดไป

ทั้งนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มีข้อเสนอเพิ่มเติมในวาระที่ 1.2.3 การจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ และการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเงินรายได้ เข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณ จำนวน 17 อัตรา มีรายละเอียดดังนี้

รองอธิการบดี (ผศ.กฤษฏี สุขฉายี) ชี้แจงเพิ่มเติมว่า กองนโยบายและแผน ได้จัดทำหนังสือขอแจ้งผลการติดตามมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย จากการประชุม ครั้งที่ 2/2564 โดยมีข้อมูลประกอบการพิจารณาดังนี้

การคำนวณงบประมาณรายจ่ายที่เสนอขอในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ลาออกในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	สังกัด	วันที่ออก	ระยะเวลาที่ว่าง	เงินเดือน	ระยะเวลาที่ว่าง	คงเหลือ	ค่าของปม. 64/เดือน	ระยะเวลาที่ขอ	ค่าของปม. 64 ทั้งปี	หมายเหตุ
1	นางสาวจินตนา หุขไชยแก้ว	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ป.ตรี	วส.	1 มี.ค. 63	1 ปี	21,900	12	262,800	28,180	12	338,160	
2	นางสาวอัญพร อุดม	อาจารย์	ป.โท	คอ.	23 มี.ค.63	11 เดือน	29,050	11	319,550	34,040	11	374,440	
3	นางสาวสุภัทรา มนต์เชื้อศิริ	อาจารย์	ป.โท	ศศ.	1 พ.ค. 63	10 เดือน	29,050	10	290,500	35,450	10	354,500	
4	นางสาวณลภรณ์ แห่งพิศ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ป.ตรี	วส.	17 มี.ย.63	8 เดือน	21,900	8	175,200	34,570	8	276,560	
5	นางสาวอภิญญา ชวีตุแก้ว	อาจารย์	ป.โท	วท.	22 มี.ย.63	8 เดือน	29,050	8	232,400	32,210	8	257,680	
6	นายวิชรพงษ์ เล็กสุวณ	อาจารย์	ป.โท	คอ.	18 ก.ค.63	7 เดือน	29,050	7	203,350	44,820	7	313,740	
7	นายสาสุทธิ์ เรืองทอง	อาจารย์	ป.โท	คอ.	20 ก.ค.63	7 เดือน	29,050	7	203,350	40,370	7	282,590	
8	นางสุวรรณี รูปจีน	อาจารย์	ป.โท	วท.	21 ก.ค.63	7 เดือน	29,050	7	203,350	38,630	7	270,410	
9	นายทรงศักดิ์ ชุ่มสงว	อาจารย์	ป.โท	วท.	30 พ.ย.63	3 เดือน	29,050	3	87,150	32,210	3	96,630	
10	นายวรวิทย์ แลงแก้ว	อาจารย์	ป.โท	วส.	1 ธ.ค.63	3 เดือน	29,050	3	87,150	39,430	3	118,290	
11	น.ส.เพ็ญรัตน์ มีบนสม	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ป.ตรี	คอ.	15 ธ.ค.63	2 เดือน	21,900	2	43,800	-	2	-	ไม่มีใบฐานรายชื่อที่เสนอขอ เนื่องจากบรรจุวันที่ 2 ธ.ค. 62 แต่ฐานที่ใช้ในการเสนอขอ ณ ค.ศ. 62
12	น.ส.ธิชา ทองบุล	นิสิตกร	ป.ตรี	กบ.	1 ก.พ.64	1 เดือน	21,900	1	21,900	24,360	1	24,360	
รวมทั้งสิ้น									2,130,500	394,270		2,707,360	

ประมาณการงบประมาณในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ

อัตราเงินเดือน สายสนับสนุน เดือนละ	21,900	บาท
จำนวนที่จ้าง	17	อัตรา
ระยะเวลาที่ใช้ในการจ้าง	5	เดือน (เริ่มจ้าง 1 พ.ค. - 30 ก.ย.64)
รวมเป็นเงิน	<u>1,861,500</u>	
อัตราเงินเดือน สายวิชาการ เดือนละ	29,050	บาท
จำนวนที่จ้าง	1	อัตรา
ระยะเวลาที่ใช้ในการจ้าง	5	เดือน (เริ่มจ้าง 1 พ.ค. - 30 ก.ย.64)
รวมเป็นเงิน	<u>145,250</u>	
รวมจำนวนเงินที่ต้องใช้ในการจ้างทั้งสิ้น	<u>2,006,750</u>	

ปีงบประมาณ พ.ศ 2563

- อัตราร่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณ ได้รับเฉพาะอัตรา

- ทดแทนเกษียณปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้รับจัดสรร จำนวน 18 อัตรา สงป. จัดสรรให้ 2 เดือน แบ่งเป็น

สายวิชาการ	ป. เอก จำนวน 9 อัตรา	$35,700 \times 9 \times 2$	=	642,600	บาท
	ป. โท จำนวน 9 อัตรา	$29,750 \times 9 \times 2$	=	535,500	บาท
	รวม			<u>1,178,100</u>	บาท

- ทดแทนอัตราร่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณ ได้รับเฉพาะอัตรา

ปีงบประมาณ พ.ศ 2564

- อัตราร่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้รับจัดสรร จำนวน 20 อัตรา คิดเป็น 10 % ของจำนวนอัตราร่าง 206 อัตรา สงป. จัดสรรให้ 4 เดือน แบ่งเป็น

สายวิชาการ	ป. เอก จำนวน 10 อัตรา	$35,700 \times 10 \times 4$	=	1,428,000	บาท
	ป. โท จำนวน 10 อัตรา	$29,750 \times 10 \times 4$	=	1,190,000	บาท
	รวม			<u>2,618,000</u>	บาท

- ทดแทนเกษียณปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้รับจัดสรร จำนวน 11 อัตรา สงป. จัดสรรให้ 4 เดือน แบ่งเป็น

สายวิชาการ	ป. เอก จำนวน 5 อัตรา	$35,700 \times 5 \times 4$	=	714,000	บาท
	ป. โท จำนวน 5 อัตรา	$29,750 \times 5 \times 4$	=	595,000	บาท
สายสนับสนุน	ป. โท จำนวน 1 อัตรา	$26,250 \times 1 \times 4$	=	105,000	บาท
	รวม			<u>1,414,000</u>	บาท

- ทดแทนอัตราร่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้รับจัดสรร จำนวน 4 อัตรา สงป. จัดสรรให้ 4 เดือน แบ่งเป็น

สายวิชาการ	ป. เอก จำนวน 2 อัตรา	$35,700 \times 2 \times 4$	=	285,600	บาท
	ป. โท จำนวน 1 อัตรา	$29,750 \times 1 \times 4$	=	119,000	บาท
สายสนับสนุน	ป. โท จำนวน 1 อัตรา	$26,250 \times 1 \times 4$	=	105,000	บาท
	รวม			<u>509,600</u>	บาท

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี (นายพัฒนพงศ์ วรรณวิไล) สอบถามเพิ่มเติมว่า กรอบอัตรากำลังของสายวิชาการที่สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบมีกี่อัตรา สายสนับสนุนมีกี่อัตรา และอัตราจ้างเกินกรอบหรือไม่

รองอธิการบดี (ผศ.กฤษฎี สุขฉายี) กล่าวชี้แจงว่า ในส่วนของอัตราจ้างสายสนับสนุนนั้นมีการจัดทำเรื่องขอปรับอัตราจากสายวิชาการเป็นสายสนับสนุน เพราะฉะนั้นจะส่งผลทำให้สัดส่วนตามกรอบของสายสนับสนุนจะสูงขึ้นและสายวิชาการจะลดลง ซึ่งในที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบในอัตราที่เกินกรอบ และสอบถามรองอธิการบดี (รศ. ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจฉนลาภ) เพิ่มเติม

รองอธิการบดี (รศ. ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจฉนลาภ) กล่าวเพิ่มเติมว่า ในส่วนของสายสนับสนุนหากตัดโอนแล้วตำแหน่งสายสนับสนุนที่จ้างด้วยงบประมาณเงินรายได้จะต้องถูกยุบอัตราไป เพราะฉะนั้นตำแหน่งสายสนับสนุนจึงไม่เกินกรอบที่มหาวิทยาลัยขออนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี (นายพัฒนพงศ์ วรรณวิไล) ตามมติที่ประชุมได้มอบกองบริหารงานบุคคลไปตรวจสอบจำนวนอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนต่าง จำนวน 5 อัตรา ว่าอัตราดังกล่าวเกินกรอบอัตรของบุคลากรสายสนุนหรือไม่ ขอให้ยืนยันในประเด็นนี้

รองอธิการบดี (ผศ.กฤษฎี สุขฉายี) กล่าวชี้แจงว่า จากเอกสารที่กองนโยบายและแผนได้จัดทำมานั้นจะเห็นว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้รับงบประมาณมาเต็มปี เนื่องจากขณะนั้นมีคนครองอยู่ และนำมาคำนวณซึ่งมีทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนอยู่ที่ 12 อัตรา ดังนั้น จึงมีอัตราส่วนต่าง จำนวน 5 อัตรา จึงได้หารือกับเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการว่าไม่ถูกต้อง เนื่องจากไม่ได้เป็นแผนล่วงหน้า ซึ่งในปีนี้ได้งบประมาณมาเต็มปี เพราะฉะนั้นจะต้องนำอัตราที่ได้รับจัดสรรอัตรว่างของปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มาคำนวณ และขอยืนยันว่าไม่เกินกรอบของอัตรากำลังที่สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ

ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (ดร.เอกชัย เนาวนิช) สอบถามเพิ่มเติมว่า จากข้อมูลที่เป็นตารางการคำนวณเงินคงเหลือ ในลำดับที่ 8 เนื่องจากอาจารย์รายดังกล่าวเข้ามาในคุณสมบัติปริญญาเอก ณ วันที่มหาวิทยาลัยรับเข้ามา จึงขอให้พิจารณาการคำนวณงบประมาณดังกล่าวว่าถูกต้องหรือไม่

นางสาวชมพูนุท ก้อนทอง บุคลากร กล่าวชี้แจงว่า ในลำดับที่ 8 ราย นางสาวรณิ ธูบจิ้น อาจารย์ท่านนี้บรรจุด้วยคุณสมบัติปริญญาเอก ส่วนข้อมูลในตารางมีความผิดพลาด จึงขอปรับแก้ไขและนำมาเสนอในที่ประชุมในครั้งถัดไป

จึงขอเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิเพื่อโปรดทราบรายงานผลการดำเนินการตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 25 มีนาคม 2564

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย รับทราบรายงานผลการดำเนินการตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 25 มีนาคม 2564 และมอบกองบริหารงานบุคคลสรุปยอดรวมจำนวนสายสนับสนุนว่ามีจำนวนเท่าใด และสายวิชาการมีจำนวนเท่าใดเพื่อเก็บไว้เป็นฐานข้อมูลกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยและนำมาเสนอในที่ประชุมครั้งถัดไป

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่อง การรับรองรายงานการประชุม

2.1 รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2564

ฝ่ายเลขานุการได้เวียนแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตรวจสอบรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2564 และหากมีการแก้ไข ให้แจ้งภายในวันที่ 21 เมษายน 2564 (ตามหนังสือสำนักงานอธิการบดี ที่ ศธ 0585.01/933 ลงวันที่ 9 เมษายน 2564) ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ทั้งนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีการขอแก้ไขรายงานการประชุม โดยมีรายละเอียดดังนี้
แก้ไขชื่อผู้มาประชุม หน้าที่ 1 ลำดับที่ 4 จากเดิม “ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ”
แก้ไขเป็น “อาจารย์อานาจ สุขแจ่ม ผู้แทนประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ”

ระเบียบวาระที่ 1.2.3 การจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณ ทดแทนพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้ และการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน เงินรายได้ เข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณ จำนวน 17 อัตรา

- หน้าที่ 8 ย่อหน้าที่ 4 บรรทัดที่ 19 เพิ่มเติมข้อความ จากเดิม “มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้กับพนักงานทุกประเภท” แก้ไขเป็น “กรณีการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณตามปกตินั้นมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้กับพนักงานทุกประเภท”

ระเบียบวาระที่ 3.2 (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.

- หน้าที่ 12 ย่อหน้าที่ 1 บรรทัดที่ 4 จากเดิม “(ข) ตำแหน่งผู้บริหารที่ไม่มีภาระงาน” แก้ไขเป็น “(ข) ตำแหน่งผู้บริหารที่มีภาระงาน” และย่อหน้าที่ 2 บรรทัดที่ 16 จากเดิม “ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รักษาราชการ รักษาการ หรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหาร” แก้ไขเป็น “ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และกรณีตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะที่รักษาการ รักษาการ หรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหรดังกล่าว”

ระเบียบวาระที่ 4.5 พิจารณาการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รอบ 2/2563 ครั้งที่ 1 (วาระลับ)

- หน้าที่ 26 ย่อหน้าที่ 2 บรรทัดที่ 9 จากเดิม “ไม่สามารถพิจารณาอนุมัติได้ และมอบกองบริหารงานบุคคลจัดทำเอกสารประกอบการพิจารณา เพื่อนำมาพิจารณาอนุมัติในการประชุมครั้งถัดไป” แก้ไขเป็น “ไม่สามารถพิจารณาให้ความเห็นชอบได้ และมอบกองบริหารงานบุคคลจัดทำเอกสารประกอบการพิจารณา เพื่อนำมาพิจารณาในการประชุมครั้งถัดไป”

ในการนี้ ฝ่ายเลขานุการ ได้ดำเนินการปรับแก้รายงานการประชุมตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยแจ้งแล้ว

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดรับรองรายงานการประชุม คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 25 มีนาคม 2564 เวลา 10.00 น. ณ ห้องประชุมสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี (เขตใต้) จำนวน 26 หน้า โดยมีรายละเอียดตามรายงานการประชุมที่แนบมาพร้อมนี้

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กรรมการที่มาประชุมครั้งที่แล้ว รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 25 มีนาคม 2564 ตามที่ได้มีการแก้ไขข้างต้น สำหรับกรรมการที่ไม่ได้มาประชุมครั้งที่แล้วแต่มาประชุมในครั้งนี้ รับทราบรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 25 มีนาคม 2564

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่อง สืบเนื่อง

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

4.1 การพิจารณาขอเพิ่มคุณวุฒิในทะเบียนประวัติของพนักงานมหาวิทยาลัย

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล (นางสาววิยะดา นุชพันธุ์) กล่าวว่า ด้วยคณะกรรมการอำนวยการ ได้ส่งหนังสือ ที่ อว 0656.09/1372 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2564 เรื่อง ขออนุญาตเพิ่มคุณวุฒิในทะเบียนประวัติ ของพนักงานมหาวิทยาลัย ราย นายภาณุวัฒน์ จันทร์มาก มายังกองบริหารงานบุคคล โดยพนักงานมหาวิทยาลัยรายดังกล่าวแจ้งสำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลอีสาน ตั้งแต่วันที่ 11 มกราคม 2564 นั้น ทางคณะกรรมการอำนวยการได้ตรวจสอบการขออนุญาตลาศึกษาต่อแล้ว พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยรายดังกล่าวมิได้มีการขออนุญาตลาศึกษาต่อก่อนไปศึกษา ซึ่งต่อมาพนักงานมหาวิทยาลัย ราย นายภาณุวัฒน์ จันทร์มาก ก็ได้มีการชี้แจงเหตุผลที่มีได้ขออนุญาตลาศึกษาต่อว่า สาเหตุดังกล่าวเกิดจากพนักงาน มหาวิทยาลัยรายดังกล่าวเกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน ด้วยเห็นว่าการศึกษาต่อโดยใช้ทุนส่วนตัวและภาคนอกเวลาโดยมิใช้เวลา ราชการที่มีการจัดการเรียนการสอนเป็นภาคสมทบ (เสาร์-อาทิตย์) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ และ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะรีบแจ้งรายงานการสำเร็จการศึกษาให้มหาวิทยาลัยทราบทันที

ต่อมางานสารสนเทศและสวัสดิการ กองบริหารงานบุคคลได้จัดทำหนังสือ ที่ อว 0656.05/- ลงวันที่ 7 พฤษภาคม 2564 เรื่อง พิจารณาการขอเพิ่มคุณวุฒิในทะเบียนประวัติ (นายภาณุวัฒน์ จันทร์มาก) พร้อมรายงานว่าได้ ตรวจสอบเอกสารตามที่คณะกรรมการอำนวยการจัดส่งมาให้แล้ว พบว่า การไปศึกษา ฝึกอบรมภายในประเทศของ พนักงานมหาวิทยาลัยรายดังกล่าวมิได้ดำเนินการให้เป็นไปตามข้อ 10 และข้อ 20 แห่งระเบียบคณะกรรมการบริหารงาน บุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน พ.ศ. 2551 กำหนด รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบที่ได้นำมาเสนอต่อที่ประชุมแล้ว

ข้อมูลประกอบการพิจารณาขอเพิ่มคุณวุฒิในทะเบียนประวัติของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. ระเบียบคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน พ.ศ. 2551

2. หนังสือคณะกรรมการชุดที่ ๐๖๕๖.๐๙/๑๓๗๒ ลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ขออนุญาตเพิ่มคุณวุฒิในทะเบียนประวัติ ของพนักงานมหาวิทยาลัย ราย นายภาณุวัฒน์ จันทร์มาก

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาให้ความเห็นต่อมหาวิทยาลัยในกรณีการขอเพิ่มคุณวุฒิในทะเบียนประวัติของพนักงานมหาวิทยาลัย ราย นายภาณุวัฒน์ จันทร์มาก

ทั้งนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มีข้อเสนอแนะและความเห็นเพิ่มเติม โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี (นายพัฒนพงศ์ วรรณวิไล) สอบถามเพิ่มเติมว่า ในการเพิ่มคุณวุฒิมีหลักเกณฑ์การเพิ่มคุณวุฒิอย่างไร

นายนิวัฒน์ ทองคำ บุคลากร กล่าวชี้แจงว่า หลักเกณฑ์การเพิ่มคุณวุฒิของมหาวิทยาลัยยังไม่มี จึงใช้ระเบียบคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไปศึกษาต่อสามารถเพิ่มคุณวุฒิได้ แต่ก่อนที่ไปศึกษาต่อต้องได้รับอนุญาตจากมหาวิทยาลัยก่อน และเมื่อจบการศึกษาแล้วจะต้องรายงานต่อมหาวิทยาลัยทราบ งานสารสนเทศและสวัสดิการจะดำเนินการเสนอให้มหาวิทยาลัยพิจารณาเพิ่มคุณวุฒิของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป

นายวรสิทธิ์ กาญจนสูตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กล่าวเพิ่มเติมว่า หากพิจารณาระเบียบคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ หน้า ๑๐ ในหลักการระบุไว้ในหมวด ๒ การไปศึกษา ฝึกอบรมภายในประเทศ ข้อ ๑๐ การให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ภายในประเทศ ต้องได้รับอนุญาตจากอธิการบดี หรือผู้ซึ่งอธิการบดีมอบหมาย แต่ในส่วนของรายละเอียดตั้งแต่ ข้อ ๑๑ – ข้อ ๒๑ ซึ่งในข้อ ๒๑ ระบุว่า พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดที่ไปศึกษาโดยไม่ใช้เวลาราชการ หากประสงค์จะขอเพิ่มวุฒิ หรือวันที่กราบการในทะเบียนประวัติ ให้รายงานหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อเสนออธิการบดีพิจารณาอนุญาต พร้อมหลักฐานการศึกษาและหลักสูตรการศึกษา ซึ่งในข้อนี้ได้เปิดช่องไว้หรือไม่ และฝ่ายกฎหมายของมหาวิทยาลัยได้พิจารณาในประเด็นนี้แล้วหรือไม่ หรือเคยมีการเพิ่มวุฒิในลักษณะนี้หรือไม่ และการเพิ่มวุฒิของอาจารย์ท่านนี้มีผลกระทบในเรื่องของการปรับเงินเดือนหรือไม่ หรือเป็นการเพิ่มวุฒิเพื่อเป็นการเพิ่มหลักฐานประกอบการพิจารณาของบุคลากรในหน่วยงาน หรือเพิ่มเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย และวุฒิที่เพิ่มมาเป็นวุฒิที่ตรงกับวิชาที่บรรจุหรือไม่และสอดคล้องกับกติกาที่กำหนดหรือไม่

รองอธิการบดี (ผศ.กฤษฎี สุขฉายี) กล่าวเพิ่มเติมว่า ตามที่กองบริหารงานบุคคลเสนอขึ้นมาเนื่องจากเรื่องนี้ผิดหลักเกณฑ์ จึงได้มีการหารือกับรองอธิการบดี (รศ. ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจธนาภ) ว่ามหาวิทยาลัยเคยมีกรณีแบบนี้เกิดขึ้นหรือไม่ ซึ่งเคยมีกรณีในเรื่องของการปรับคุณวุฒิซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไปศึกษาต่อไม่ได้ทำเรื่องขออนุญาตก่อน และขอตรวจสอบหลักเกณฑ์การเพิ่มคุณวุฒิอีกครั้งว่ามีหลักเกณฑ์อย่างไร

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี (นายพัฒนพงศ์ วรรณวิไล) ให้ความเห็นว่า จากที่ดูรายละเอียดตามที่ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (นายวรสิทธิ์ กาญจนสูตร) ได้ให้ความเห็นนั้น การปรับวุฒิส่งผลกระทบต่อ การปรับเงินเดือน แต่กรณีของการเพิ่มวุฒิสามารถเพิ่มได้ ตาม ข้อ 20 กับ ข้อ 21 ต้องมีการขออนุญาต และสอบถามเพิ่มเติมว่า มีหลักเกณฑ์ในการเพิ่มวุฒิหรือไม่

ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ (น.สพ.สถิตย์ อรุณแสง) ให้ความเห็นว่า ในช่วงที่ท่านนายกสภามหาวิทยาลัย (นายมีชัย ฤชุพันธุ์) ได้ออกข้อบังคับมานั้นมีเจตนารมณ์เพียงแค่เปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ประสงค์จะไปศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง เมื่อกลับมาแล้วสามารถเพิ่มวุฒิได้ และไม่มีผลต่อการปรับวุฒิหรือการเพิ่มเงินเดือนใด ๆ แต่ประเด็นปัญหาหลังจากที่อ่านข้อบังคับแล้ว พบว่าข้อบังคับขัดกับเจตนารมณ์เดิมที่ท่านมีชัย ฤชุพันธุ์ ได้กล่าวไว้ ซึ่งหากเรื่องนี้ดำเนินการไม่ได้เนื่องจากติดปัญหาในเรื่องข้อบังคับหรือระเบียบ อาจจะต้องขอปรับแก้ไขระเบียบนี้ และมหาวิทยาลัยได้รับประโยชน์จากที่พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษาต่อ

นายวรสิทธิ์ กาญจนสูตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กล่าวเพิ่มเติมว่า จากระเบียบคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน พ.ศ. 2551 สามารถตีความเป็นสองนัย การปรับวุฒิเป็นการปรับวุฒิตามที่ขออนุญาตไปศึกษาต่อ และการศึกษาต่อควรจะต้องตรงกับสาขาที่ตนเองมีหน้าที่รับผิดชอบ สามารถปรับวุฒิและเป็นประโยชน์กับหลักสูตรในคณะที่ตนเองสังกัดได้ แต่การเพิ่มวุฒิตาม ข้อ 21 สามารถดำเนินการได้ทันที หากมาแจ้งกับอธิการบดี และอธิการบดีเสนอให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพิจารณาเพื่อทราบต่อไป

ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (ดร.เอกชัย เนาวนิช) ให้ความเห็นว่า จากข้อ 21 เห็นด้วยตามที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะ ในการเพิ่มวุฒิน่าจะไม่กระทบต่อการปรับเงินเดือน แต่สิ่งที่ผู้ที่ยื่นขอเสนอปรับวุฒียังขาดไป คือ การให้เหตุผลที่ผ่านมาจากหน่วยงาน ผ่านหัวหน้าสาขาหรือผ่านคณบดียังไม่ได้ให้เหตุผลสนับสนุนว่า ราชการจะได้ประโยชน์จากการเพิ่มวุฒิจากบุคลากรที่ไปพัฒนาตนเองอย่างไรบ้าง ส่วนการขอเสนอเพิ่มวุฒิน่าจะต้องเสนอท่านอธิการบดีเป็นผู้พิจารณา

ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ (น.สพ.สถิตย์ อรุณแสง) กล่าวเพิ่มเติมว่า เห็นด้วยกับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในการที่บุคลากรรายดังกล่าวจะขอเพิ่มวุฒิในทะเบียนประวัติอาจจะไม่มีผลต่อการปรับเงินเดือนหรือขึ้นเงินเดือน แต่อาจจะมีผลหลายด้าน ผลที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งคือเรื่องของการทำตำแหน่งทางวิชาการ ปริญญาโทกับปริญญาเอกเวลาขอตำแหน่งทางวิชาการใช้ระยะเวลาไม่เท่ากัน จึงขอให้มีการตรวจสอบว่าการเพิ่มวุฒิในทะเบียนประวัติส่งผลกระทบต่อเรื่องอื่น ๆ ด้วยหรือไม่ ส่งผลอย่างไรบ้าง และการส่งผลนั้นเป็นประโยชน์เฉพาะตัวของผู้ที่ขอเพิ่มวุฒิหรือเป็นประโยชน์กับมหาวิทยาลัยโดยตรง และในข้อ 21 ขัดกับ ข้อ 10 หรือไม่ จึงขอให้ปรึกษากับที่ปรึกษากฎหมายหรืองานกฎหมายและนิติการก่อนว่า หากดำเนินการไปแล้วส่งผลกระทบต่ออย่างไรบ้างนอกเหนือจากการปรับอัตราเงินเดือน

รองอธิการบดี (ผศ.กฤษฏี สุขฉายี) กล่าวเพิ่มเติมว่า ประเด็นที่ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (ดร.เอกชัย เนาวนิช) ได้ให้ความเห็นนั้นเป็นประเด็นที่สำคัญ คณะจะต้องแจ้งว่าอาจารย์ที่จบมา มีประโยชน์หรือไม่ประโยชน์ ซึ่งคณะไม่ได้แจ้งว่าวุฒิที่ปรับนั้นตรงกับศาสตร์หรือไม่ เพราะฉะนั้นจะเห็นได้ว่าข้อมูลที่ได้ยังไม่เพียงพอต่อการประกอบการพิจารณา

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี (นายพัฒน์พงศ์ วรรณวิไล) กล่าวเพิ่มเติมว่า มหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้ชัดเจนหรือไม่ จากที่ตรวจสอบ ข้อ 21 มีความสอดคล้องกับข้อ 20 แต่ติดตรงคำว่า “หากประสงค์จะขอเพิ่มวุฒิ หรือบันทึกรายการในทะเบียนประวัติ ให้รายงานหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อเสนออธิการบดีพิจารณาอนุญาตพร้อมหลักฐานการศึกษาและหลักสูตรการศึกษา” ขณะเดียวกันบุคลากรรายดังกล่าวเสนอตามข้อ 21 ซึ่งไม่ได้ระบุในเรื่องของการปรับเงินเดือน และมีการเขียนอธิบายเรื่องที่เป็นผลดีต่อมหาวิทยาลัยอย่างไร เขียนไว้ครบถ้วนแล้วตามเอกสารที่บุคลากรดังกล่าวเสนอผ่านคณะ

ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ (น.สพ.สถิตย์ อรุณแสง) ให้ความเห็นว่า ตามที่ผมให้ความเห็นไปนั้นเป็นความเห็นตามที่ท่านมีชัย ฤชุพันธุ์ เคยให้ความเห็นไว้ ทั้งนี้ บุคลากรขอไปศึกษาต่อจะขออนุญาตหรือไม่ได้ขออนุญาตนั้นเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย แต่ประเด็นปัญหาที่ผมชี้แจงคือ ติดปัญหาในส่วนขอระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินการหรือไม่ ชัดหรือแย้งกับระเบียบอื่น ๆ หรือไม่ หากมีการชัดหรือแย้งสามารถปรับแก้ไขได้ โดยมีผลย้อนหลังให้บุคลากรรายดังกล่าว

นายวรวิสิทธิ์ กาญจนสูตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กล่าวเพิ่มเติมว่า หากมีกระบวนการในการทบทวนขอเสนอว่า หากจะดำเนินการแก้ไขระเบียบคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน พ.ศ. 2551 ให้ผ่านต้นสังกัดที่เสนอมา หรือมีบทเฉพาะกาลรองรับว่า กรณีที่มีการไปศึกษาต่อ กรณีการเพิ่มคุณวุฒิ กรณีการปรับคุณวุฒิ และยังไม่ได้แจ้งต่อมหาวิทยาลัย ขอให้แก้ไขให้ชัดเจน หากดำเนินการแก้ไขแล้วขอให้ทุกหน่วยงานรายงานให้มหาวิทยาลัยทราบ

ประธานที่ประชุมกล่าวว่า ขอให้ทุกหน่วยงานสำรวจว่า บุคลากรในสังกัดรายใดที่ไปศึกษาต่อและไม่ได้ออกอนุญาต หรือการเพิ่มคุณวุฒิ หรือการปรับคุณวุฒิ และยังไม่ได้รายงานต่อมหาวิทยาลัยทราบ ให้ดำเนินการแจ้งให้มหาวิทยาลัยทราบ

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

1. มอบกองบริหารงานบุคคลปรึกษาหารือกับงานกฎหมายและนิติการในเรื่องการเพิ่มคุณวุฒิ
2. มอบกองบริหารงานบุคคลประสานการดำเนินการกับงานกฎหมายและนิติการ เพื่อให้งานกฎหมายและนิติการให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขระเบียบคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน พ.ศ. 2551 ก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพิจารณา

4.2 พิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่...) พ.ศ.

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล (นางสาววิยะดา นุชพันธุ์) กล่าวว่า สืบเนื่องจากมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 25 มีนาคม 2564 ตามระเบียบวาระที่ 4.3 มีมติเห็นควรมอบประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการร่วมกับกองบริหารงานบุคคลพิจารณาตรวจสอบ (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่...) พ.ศ. ให้มีความสอดคล้องกันและปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเสนอข้างต้น

และนำมาเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยอีกครั้ง โดยให้จัดเตรียมหลักเกณฑ์และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประกอบการพิจารณาด้วย นั้น

ในการนี้ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่.....) พ.ศ. และปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความสอดคล้องตามที่คณะกรรมการฯ เสนอเรียบร้อยแล้ว โดยมีเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 (เอกสารแนบ 1)
2. ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2561 (เอกสารแนบ 2)
3. (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่...) พ.ศ. (เอกสารแนบ 3)

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่...) พ.ศ. รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบที่ได้นำมาเสนอต่อที่ประชุมแล้ว และที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมีข้อเสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติมดังนี้

1. เพิ่มเติม ข้อ 8 โดยให้ยกเลิกความในข้อ 60 (3) และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน “ข้อ 60 (3) ถูกเลิกจ้างตาม ข้อ 23 ข้อ 25 ข้อ 27 หรือ ข้อ 28” เนื่องจากมีความเชื่อมโยงกับ ข้อ 24 ซึ่งมีการยกเลิกความในข้อ 24 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 ออกทั้งหมดแล้ว

2. ปรับแก้ไข จากเดิม “ข้อ 8” แก้ไขเป็น “ข้อ 9”

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เห็นชอบให้มีการแก้ไขปรับปรุง (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่...) พ.ศ. และมอบกองบริหารงานบุคคลแก้ไขตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเสนอข้างต้น โดยให้งานกฎหมายและนิติการตรวจสอบก่อนนำเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติให้ความเห็นชอบต่อไป

4.3 พิจารณา (ร่าง) ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2)

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล (นางสาววิยะดา นุชพันธุ์) กล่าวว่า ตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2563 มีมติที่ประชุมเห็นชอบในหลักการการเสนอขอปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ โดยให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การทำสัญญาจ้างที่มีระยะเวลาการจ้าง 4 ระยะ เป็น 2 ระยะ โดยระยะที่ ๒ มีอายุสัญญาจ้างจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ ต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการปรับปรุงและพัฒนาข้อบังคับ ครั้งที่ 9/2563

เมื่อวันศุกร์ที่ 18 ธันวาคม 2563 มีมติเห็นชอบ (ร่าง) ข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่.....) พ.ศ..... และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป นั้น

ในการนี้ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่.....) พ.ศ..... พบว่าเมื่อการเปลี่ยนแปลงระยะเวลาการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ทำให้กระทบต่อระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง ดังนั้น เพื่อให้เกิดความถูกต้องเหมาะสม มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำ (ร่าง) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) ดังแนบมาพร้อมนี้ เพื่อให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบในหลักการ และสาระสำคัญในการปรับปรุงประกาศฯ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบต่อไป โดยมีเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 (เอกสารแนบ 1)
2. ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2561 (เอกสารแนบ 2)
3. (ร่าง) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) (เอกสารแนบ 3)

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณาพิจารณา (ร่าง) ประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบที่ได้นำมาเสนอต่อที่ประชุมแล้ว และที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมีข้อเสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

1. ตรวจสอบและเพิ่มเติม “พ.ศ.” ต่อจาก (ฉบับที่ 2) ในส่วนของชื่อประกาศฯ
2. ตรวจสอบและเพิ่มเติม “พ.ศ.” ต่อจาก (ฉบับที่ 2) ในข้อ 1
3. ตรวจสอบ ข้อ 22 ที่อ้าง เนื่องจากไม่ใช่บทอาศัยอำนาจ
4. ตรวจสอบระยะของสัญญาจ้าง ตาม ข้อ 3 ที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ที่ระบุว่า พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการทุก 3 ปี ที่มีสัญญาจ้างระยะที่ 2 และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ ก่อนครบระยะเวลา 4 ปี ตามสัญญาจ้างระยะที่ 2 และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทุกระยะ 4 ปี ในระหว่างอายุสัญญาจ้างระยะที่ 3” ว่าถูกต้องหรือไม่
5. หากมีการแก้ไข ข้อ 4 และ ข้อ 5 ให้อ้างด้วยว่าเป็นประกาศฉบับที่เท่าใด เขียนให้ครบถ้วนตามประกาศฉบับเดิม
6. ตัดข้อความ หน้าที่ 2 บรรทัดที่ 3 ความว่า “ให้มหาวิทยาลัยเลิกจ้างเมื่อครบกำหนดสัญญาจ้าง เว้นแต่มหาวิทยาลัยจะมีเหตุอันสมควรที่จะต่อระยะเวลาให้ก็ให้ต่อระยะเวลาได้ไม่เกินสองปี การต่ออายุสัญญาจ้างมากกว่านั้นให้กระทำได้เมื่อมีเหตุจำเป็นอย่างยิ่งและได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย”

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เห็นชอบให้มีการแก้ไขปรับปรุง (ร่าง) ประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) และมอบกองบริหารงานบุคคลแก้ไขตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลเสนอข้างต้น โดยให้งานกฎหมายและนิติการตรวจสอบก่อนนำเสนอสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบในหลักการต่อไป

4.4 พิจารณาทบทวนการจัดสวัสดิการตามข้อบังคับว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. 2561 และพิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ.

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล (นางสาววิยะดา นุชพันธุ์) กล่าวว่า ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิได้มีการกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน ตำแหน่งวิชาการ ในอัตรา 1.66 เท่าจากอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการ และตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพ เฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ในอัตรา 1.46 เท่าจากอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการ โดยอัตราส่วนต่าง ในอัตรา 0.04 เท่าจากอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของข้าราชการของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน แต่ละสายตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2562 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2562 เป็นต้นมา นั้น ประกอบกับมหาวิทยาลัย มีการสั่งการตามหนังสือสำนักงานอธิการบดี ที่ อว 0656.01/1283 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 เรื่อง พิจารณาการ ขอยกเลิกและจัดทำ (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิที่เกี่ยวข้องกับการขดเซย การเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีข้อสั่งการด่วน โดยให้กองบริหารงานบุคคลนำเสนอให้ความเห็น และนำเสนอ สภามหาวิทยาลัยพิจารณา และดำเนินการในข้ออื่น ๆ ดังที่ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีเสนอ และหนังสือ สำนักงานอธิการบดี ที่ อว 0656.02/1270 ลงวันที่ 19 พฤษภาคม 2564 เรื่อง ขอเสนอวาระต่อที่ประชุม คณะกรรมการบริหารงานบุคคล “พิจารณาทบทวนการจัดสวัสดิการตามข้อบังคับ ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. 2561” โดยมหาวิทยาลัยมีข้อสั่งการด่วนให้กองบริหารงานบุคคลดำเนินการจัดทำข้อมูลรายรับรายจ่ายของ กองทุนสวัสดิการ และนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยโดยด่วน นั้น

ในการนี้ มหาวิทยาลัยจึงขอให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาทบทวนการจัดสวัสดิการ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. 2561 และพิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. เนื่องจากเพื่อให้การจัดสวัสดิการสอดคล้องกับสถานะทางการเงิน ของกองทุนสวัสดิการของมหาวิทยาลัย ณ ปัจจุบันและแนวโน้มที่อาจส่งผลในอนาคต และเพื่อให้การดำเนินการ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2564

ข้อมูลประกอบการพิจารณาทบทวนการจัดสวัสดิการตามข้อบังคับว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. 2561 และพิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการยกเลิกข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ.

1. สำเนาการสั่งการตามหนังสือสำนักงานอธิการบดี ที่ อว 0656.01/1283 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 เรื่อง พิจารณาการขอยกเลิกและจัดทำ (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิที่เกี่ยวข้องกับการขดเซยการเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

2. สำเนาการสั่งการตามหนังสือสำนักงานอธิการบดี ที่ อว 0656.02/1270 ลงวันที่ 19 พฤษภาคม 2564 เรื่อง ขอเสนอวาระต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล “พิจารณาทบทวนการจัดสวัสดิการตามข้อบังคับว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. 2561”

3. ร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ...

4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. 2561

5. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2564

6. ข้อมูลงบการเงินกองทุนสวัสดิการเงินงบประมาณแผ่นดิน สำหรับรอบระยะเวลา 12 เดือน สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2563

7. ข้อมูลประมาณการค่าใช้จ่ายสำหรับการจ่ายเงินทดแทนและเงินสมทบเข้ากองทุนสวัสดิการสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน

ทั้งนี้ นายนิวัฒน์ ทองคำ บุคลากร ชี้แจงเพิ่มเติมว่า ได้จัดทำตารางแสดงประมาณการค่าใช้จ่ายสำหรับการจ่ายเงินทดแทนกรณีเกษียณอายุราชการและเงินสมทบเข้ากองทุนสวัสดิการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน (ข้อมูล ณ วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2563) มีรายละเอียดดังนี้

ตารางแสดงประมาณการค่าใช้จ่ายสำหรับการจ่ายเงินทดแทนกรณีเกษียณอายุราชการและเงินสมทบเข้ากองทุนสวัสดิการ
สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน (ข้อมูล ณ วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2563)

ปีที่เกษียณ	จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย (คน)	พนักงานมหาวิทยาลัยที่เกษียณ (คน)	ยอดรวมเงินเดือนเดือนสุดท้ายก่อนเกษียณ (บาท)	จำนวนปีที่รับราชการ *	ยอดรวมเงินทดแทนที่ต้องจ่ายจากกองทุนสวัสดิการ (บาท)	เงินสมทบเข้ากองทุนสวัสดิการอัตรา 0.04 เท่า (บาท)	สวัสดิการที่กฎหมายบังคับ		เงินสมทบคงเหลือเข้ากองทุนสวัสดิการสุทธิ ภายหลังจากหักสวัสดิการที่กฎหมายบังคับ (บาท)
							เงินประกันสังคม (บาท)	กองทุนเงินทดแทน (บาท)	
2563	736	-	-	10.00	-	7,972,231	6,624,000	706,560	641,671
2564	735	1	34,219	10.00	342,194	8,343,737	6,615,000	705,600	1,023,137
2565	733	2	86,279	10.00	862,788	8,732,555	6,597,000	703,680	1,431,875
2566	730	3	120,407	10.00	1,204,068	9,139,492	6,570,000	700,800	1,868,692
2567	727	3	140,483	10.00	1,404,826	9,565,392	6,543,000	697,920	2,324,472
2568	727	-	-	10.00	-	10,011,140	6,543,000	697,920	2,770,220
2569	724	3	114,671	10.00	1,146,708	10,477,659	6,516,000	695,040	3,266,619
2570	724	-	-	10.00	-	10,965,918	6,516,000	695,040	3,754,878
2571	724	-	-	10.00	-	11,476,929	6,516,000	695,040	4,265,889
2572	719	5	221,392	10.00	2,213,920	11,936,924	6,471,000	690,240	4,775,684
2573	712	7	384,457	10.00	3,844,566	12,365,962	6,408,000	683,520	5,274,442
2574	699	13	746,871	10.00	7,468,713	12,703,439	6,291,000	671,040	5,741,399
2575	689	10	671,664	10.00	6,716,641	13,079,379	6,201,000	661,440	6,216,939
2576	673	16	1,060,513	10.00	10,605,134	13,343,952	6,057,000	646,080	6,640,872
2577	662	11	739,110	10.00	7,391,101	13,723,163	5,958,000	635,520	7,129,643
2578	639	23	1,681,505	10.00	16,815,051	13,812,483	5,751,000	613,440	7,448,043
2579	603	36	2,800,964	10.00	28,009,643	13,697,856	5,427,000	578,880	7,691,976
2580	570	33	2,677,243	10.00	26,772,433	13,462,417	5,130,000	547,200	7,785,217
2581	537	33	2,761,394	10.00	27,613,937	13,195,409	4,833,000	515,520	7,846,889
2582	508	29	2,506,872	10.00	25,068,723	12,996,485	4,572,000	487,680	7,936,805
2583	472	36	3,153,995	10.00	31,539,948	12,568,534	4,248,000	453,120	7,867,414
รวม (บาท)						199,020,395			103,702,773

หมายเหตุ

- ข้อมูลการประมาณการการจ่ายเงินทดแทนกรณีเกษียณอายุราชการคำนวณจากอายุงาน 10 ปี ซึ่งเป็นอัตราสูงสุดที่ใช้ในการคำนวณตามข้อบังคับว่าด้วยเงินทดแทน พ.ศ. 2561
- ข้อมูลการประมาณการการเลื่อนเงินเดือน คำนวณโดยใช้วิธีการการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนที่ร้อยละ 4.66 ต่อปีงบประมาณ ซึ่งเป็นร้อยละการเลื่อนเงินเดือนเฉลี่ยของปี 2560 - 2562
- ข้อมูลประมาณการใช้จ่ายเงินเดือนขั้นสูงที่ใช้ในการคำนวณของพนักงานมหาวิทยาลัยทุกรายใช้ข้อมูลดังนี้ สาขาวิชาการใช้ขั้นสูงของระดับศาสตราจารย์ สายสนับสนุนใช้ขั้นสูงของระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- ข้อมูลตามตารางนี้มิได้นำข้อมูลค่าใช้จ่ายสวัสดิการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยสวัสดิการ พ.ศ. 2558 มาประมาณการด้วย

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพิจารณาทบทวนการจัดสวัสดิการตามข้อบังคับว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. 2561 และพิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบที่ได้นำมาเสนอต่อที่ประชุมแล้ว และที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมีข้อเสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

รองอธิการบดี (ผศ.กฤษฎี สุขฉายี) สอบถามเพิ่มเติมว่า ค่าใช้จ่ายสำหรับการจ่ายเงินทดแทนกรณีเกษียณอายุราชการและเงินสมทบเข้าจากกองทุนสวัสดิการสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยกับข้อบังคับฉบับนี้อัตราที่ใช้ในการคำนวณเป็นอัตราตามข้อบังคับที่ยังอยู่หรือเป็นอัตราข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลที่กำหนดว่า ทั้งนี้ จะต้องไม่ต่ำกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด หากใช้การคำนวณตามข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 6) ตัวเลขมากกว่าหรือน้อยกว่า และหากยังใช้ข้อบังคับเก่าต้องแก้ไขเนื่องจากขัดกับข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

นายนิวัฒน์ ทองคำ บุคลากร ชี้แจงเพิ่มเติมว่า ใช้ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. 2561 หากใช้คำนวณตามข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 6) รายจ่ายจะมากกว่านี้

รองอธิการบดี (ผศ.กฤษฎี สุขฉายี) กล่าวเพิ่มเติมว่า ขอให้ที่ประชุมพิจารณาข้อมูลรายรับ-รายจ่ายสำหรับรอบระยะเวลา 12 เดือน สิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2563

ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ (น.สพ.สถิตย์ อรุณแสง) ให้ความเห็นว่า จากการทบทวนในส่วนของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. 2561 พบว่ามีหลายเรื่องที่ไม่เป็นไปตามที่ได้มีการประชุมกัน เพราะฉะนั้นการยกเลิกข้อบังคับฉบับนี้ มีอยู่สองส่วน ส่วนแรกคือ ส่วนที่จ่ายจากเงินของมหาวิทยาลัย ส่วนที่สองคือจ่ายจากเงินกองทุนของพนักงานมหาวิทยาลัย เนื่องจากการเลิกจ้างในกรณีเจ็บป่วยหรือขาดคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ เป็นการเลิกจ้างในเรื่องที่ไม่ใช่ในเรื่องของสวัสดิการ เป็นเรื่องของมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยกระทำผิดสัญญาจ้างหรือมหาวิทยาลัยต้องการลดค่าใช้จ่าย หรือลดจำนวนคน กรณีนี้หากมหาวิทยาลัยเห็นชอบให้เลิกจ้างมหาวิทยาลัยจะต้องหางบประมาณมาจ่ายให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยในกรณีดังกล่าว โดยใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย แต่หากพิจารณาแล้วไม่เห็นชอบก็ไม่ต้องเลิกจ้าง ส่วนนี้คือประเด็นในเรื่องของการจ่ายเงินทดแทนโดยใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัย แต่อีกส่วนหนึ่งคือการจ่ายเงินทดแทนจากเงินกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นเรื่องของสวัสดิการ ผมเห็นด้วยที่จะต้องยกเลิกในบางข้อ เนื่องจากหากไม่ยกเลิกมหาวิทยาลัยก็ไม่มีงบประมาณในการจ่ายเงินทดแทนอยู่แล้ว เพราะฉะนั้นในส่วนของสวัสดิการในส่วนนี้ควรจะต้องยกเลิกไม่เช่นนั้นมหาวิทยาลัยจะไปนำงบประมาณส่วนใดมาจ่าย เช่น มหาวิทยาลัยเลิกจ้างเพราะสิ้นสุดอายุสัญญาจ้างเมื่ออายุครบหกสิบปี หรือหมายถึงเงินบำเหน็จบำนาญรวมอยู่ในส่วนนี้แล้ว แต่ในบางข้อเป็นเรื่องของมหาวิทยาลัยที่จะยกเลิกสัญญาจ้างด้วยเหตุจำเป็นใด ๆ ก็ตาม มหาวิทยาลัยต้องหางบประมาณมาจ่ายทดแทนเนื่องจากเลิกจ้าง จึงอยากให้แยกเป็นสองประเด็น เนื่องจากไม่ได้มีการยกเลิกทั้งหมดทุกข้อ

ประธานที่ประชุมกล่าวว่า ในเรื่องของเงินอุดหนุนมีอยู่สามส่วน ส่วนแรกคือค่าจ้าง หากจ่ายเป็นค่าจ้างทั้งหมดเงินอุดหนุนที่จะนำมาจัดทำเป็นสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ก็จะไม่มีส่วนการที่จะนำงบประมาณเงินรายได้มาจ่ายเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและเป็นธรรมหรือไม่ อาจจะเป็นปัญหาต่อไปในอนาคตได้ เพราะฉะนั้นเห็นควรให้มีการทบทวนหรือยกเลิกข้อบังคับนี้ และขอให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยช่วยกันพิจารณาว่าจะดำเนินการอย่างไร ส่วนสวัสดิการอื่น ๆ มหาวิทยาลัยยังดำเนินการอยู่

นายวรวิสิทธิ์ กาญจนสูตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สอบถามเพิ่มเติมว่า ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2564 ข้อ 5 ความว่า “จนกว่าจะมีการออกข้อบังคับใหม่” มีความหมายว่าอย่างไร

รองอธิการบดี (รศ. ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจจนลาภ) กล่าวชี้แจงว่า เคยมีประเด็นเรื่องนี้กับเรื่องของการแก้ไขชื่อ แต่ประเด็นการออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2564 เป็นประเด็นเรื่องของการแก้ไขชื่อจากเงินทดแทนมาเป็นเงินชดเชย ส่วนประเด็นที่ระบุว่า “จนกว่าจะมีการออกข้อบังคับใหม่” เกิดจากเหตุที่มีในเรื่องของการยกเลิกซึ่งยังไม่ได้มีการแก้ไขข้อบังคับฉบับที่ 6

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี (นายพัฒนพงศ์ วรรณวิไล) ให้ความเห็นว่า การเขียนว่าจ่ายเงินทดแทน หากเป็น พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานจะกลายเป็นเงินชดเชย แต่ว่าเปลี่ยนชื่อเป็นเงินทดแทน ซึ่งภายหลังมีกองทุนเงินทดแทนเกิดขึ้นจึงมีการระบุว่าจ่ายเงินทดแทนมีการจ่ายเงินอย่างไร ทั้งนี้ ข้อบังคับฉบับนี้ ล้อมาจาก พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานว่าด้วยการจ่ายเงินชดเชย และหากมหาวิทยาลัยต้องออกไม่ว่าจะออกด้วยเหตุใดเงินที่หักไว้มีเพียงพอที่จะจ่ายให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยได้ เพราะสถานการณ์ในช่วงปี พ.ศ. 2561 กับสถานการณ์ในปัจจุบันคนละสถานการณ์กัน

ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ (น.สพ.สถิตย์ อรุณแสง) กล่าวเพิ่มเติมว่า ในเบื้องต้นสิ่งที่มหาวิทยาลัยต้องรับดำเนินการคือการยกเลิกข้อบังคับหลายฉบับหรือหลายข้อที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากพอมีการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างการจ่ายเงินเดือนเป็นการจ่ายเต็มจำนวนจะทำให้เงินที่หักเข้ากองทุนเหลือน้อย ทั้งนี้ ในเรื่องของกองทุนผมเคยให้ความเห็นไว้แล้วว่าต้องแยกออกเป็นสองส่วน คือ กองทุนที่เกิดขึ้นหลังวันที่ 12 กันยายน 2562 กับกองทุนที่เกิดขึ้นก่อนวันที่ 12 กันยายน 2562 กองทุนที่เกิดขึ้นก่อนมีคณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยโดยด่วน หากไม่รับดำเนินการอาจจะมีปัญหาตามมาภายหลัง ควรจะรื้อฟื้นคณะกรรมการชุดดังกล่าวเพื่อพิจารณาเรื่องนี้อีกครั้งว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรเป็นการเร่งด่วน และผมยังไม่เห็นด้วยกับการยกเลิกทั้งหมด เพราะว่าหากมหาวิทยาลัยต้องการเลิกจ้างมหาวิทยาลัยจะต้องหางบประมาณมาจ่าย แต่หากเป็นกรณีที่บุคคลผู้นั้นกระทำผิดสัญญาจ้างหรือผิดกฎหมาย หรือระเบียบต่าง ๆ หรือเกษียณอายุราชการ หรือลาออกก่อนกำหนด มหาวิทยาลัยต้องตัดทิ้ง และผมเห็นด้วยที่จะให้ยกเลิก (4) และ (5) โดยทันที เนื่องจากมหาวิทยาลัยไม่มีงบประมาณที่จะมาจ่าย ซึ่งขณะนี้มหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างรอ สตง.พิจารณา และไม่ทราบว่าจะมีจำนวนเงินนั้นยังมีอยู่หรือไม่ ดังนั้น จึงควรรับยกเลิกบางข้อซึ่งมหาวิทยาลัยไม่มีงบประมาณเพียงพอ และพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ก็เข้าใจสถานการณ์ดี

ประธานที่ประชุมกล่าวว่า การยกเลิกข้อบังคับฉบับดังกล่าวต้องเสนอเรื่องเข้าสภามหาวิทยาลัย พิจารณาให้ความเห็นชอบ สำหรับการให้ออกในกรณีที่เงินกองทุนสวัสดิการมีไม่เพียงพออาจใช้เงินรายได้ ซึ่งตอนที่ท่านมีชัย ฤชุพันธุ์ ได้เขียนข้อบังคับไว้กองทุนสวัสดิการมีเพียงพอ แต่ ณ ปัจจุบัน งบประมาณในส่วนนี้ ไม่มีแล้วก็ต้องยกเลิกข้อบังคับดังกล่าว

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี (นายพัฒนพงศ์ วรรณวิไล) ให้ความเห็นว่า ตามข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2564 ระบุว่า ในกรณีที่มหาวิทยาลัยมีความจำเป็นต้องเลิกหรือยุบหน่วยงาน ยุบหลักสูตร หรือยุบเลิกตำแหน่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นดำรงอยู่ มหาวิทยาลัยมีสิทธิเลิกจ้างกับพนักงานมหาวิทยาลัยรายนั้นได้ แต่มหาวิทยาลัยต้องจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยรายดังกล่าวในอัตราที่ไม่น้อยกว่าอัตราที่ลูกจ้างจะพึงได้จากนายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย และขอให้กองบริหารงานบุคคลดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลิกจ้างในกรณีดังกล่าว และในข้อ 5 ให้ถือว่าค่าชดเชยตามข้อบังคับนี้เป็นค่าทดแทนตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยเงินทดแทน พ.ศ. 2561 จนกว่าจะมีการออกข้อบังคับใหม่ หากไปดูที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. 2561 จะเห็นว่าเงินที่จะใช้คือเงินกองทุนสวัสดิการ และอาจจะต้องมีการแก้ไขข้อบังคับการบริหารงานบุคคลใหม่ทั้งหมด หรืออาจจะต้องดำเนินการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยเงินชดเชยฉบับใหม่

รองอธิการบดี (ผศ.กฤษฎี สุขฉายี) ให้ความเห็นว่า การยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทนสามารถยกเลิกได้ เนื่องจากในตัวข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 6) ตามข้อ 4 กำหนดไว้ว่า “การสั่งให้ออกจากงานตามวรรคหนึ่ง มหาวิทยาลัยอาจจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย” ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยอาจจะต้องรีบดำเนินการ

ประธานที่ประชุมกล่าวว่า ในส่วนของสวัสดิการมหาวิทยาลัยต้องจ่ายเนื่องจากได้แจ้งกับ สตง. ไว้ว่าเงินที่หักไว้จะจ่ายเป็นสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย จะนำไปใช้ในเรื่องอื่น ๆ ไม่ได้ ซึ่งปัจจุบันมีการเบิกจ่ายทุกเดือน

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี (นายพัฒนพงศ์ วรรณวิไล) ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า เห็นควรให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาเพื่อรับหลักการไปพลางก่อน หลังจากนั้นดูในเรื่องของรายละเอียดอีกครั้ง แต่หลักการในวันนี้ที่กองบริหารงานบุคคลได้นำเสนอมาเป็นหลักการ และคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่า มีประเด็นที่ซ้ำซ้อนกันอยู่ในบางประเด็น ทั้งนี้ หากจะต้องดำเนินการจัดทำเป็นข้อบังคับหรือระเบียบ ประกาศ ให้เป็นดุลยพินิจของสภามหาวิทยาลัยสั่งการ

ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ (น.สพ.สถิตย์ อรุณแสง) กล่าวเพิ่มเติมว่า ในเรื่องของข้อบังคับว่าด้วยการจ่ายเงินค่าทดแทน ขอให้กองบริหารงานบุคคลรีบดำเนินการขออนุมัติในหลักการอย่างรวดเร็ว หากมีการแก้ไขขอให้แก้ไขในภายหลังที่ได้รับอนุมัติในหลักการแล้ว เพราะฉะนั้นที่จะต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน คือ ยกเลิก ข้อ 4 ข้อ 5 และข้อ ขอ (1) เป็นเรื่องของสวัสดิการ และมหาวิทยาลัยไม่สามารถจ่ายได้ ส่วนข้ออื่น ๆ ขอให้ไปพิจารณากันอีกครั้ง

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. เรียบร้อยแล้ว และมีมติ ดังนี้

1. มอบกองบริหารงานบุคคลเสนอ (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. ต่อที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติในหลักการ และนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ

2. มอบมหาวิทยาลัยประสานกับสภาคณาจารย์และข้าราชการ เพื่อยก (ร่าง) ข้อบังคับว่าด้วยค่าชดเชยมาแทนข้อบังคับว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. 2561 ซึ่งถูกยกเลิกไป เมื่อดำเนินการเรียบร้อยแล้วให้นำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติในหลักการต่อไป

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่อง อื่นๆ

- ไม่มี -

เลิกประชุมเวลา 14.00 น.



(นางสาวชญธร ปลื้มปັນ)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

ผู้จกรายงานการประชุม