

รายงานการประชุม
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
ครั้งที่ 4/2565
เมื่อวันพุธที่ 1 มิถุนายน 2565
ณ ห้องประชุมสุวรรณภูมิ ชั้น 2 (อาคาร 5)
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี (เขตใต้)

ผู้มาประชุม

- | | |
|---|---------------------|
| 1. อธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.ประมุข อุณหเลขกะ) | ประธานกรรมการ |
| 2. รองอธิการบดี (นายสถิตย์ อรุณแสง) | รองประธานกรรมการ |
| 3. ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ | กรรมการ |
| 4. นายราชัย อัครเวศน์ | กรรมการ |
| 5. นายวรวิสิทธิ์ กาญจนสูตร | กรรมการ |
| 6. ดร.เอกชัย เนาวนิช | กรรมการ |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรัชย์ เอ็มอักษร | กรรมการ |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยเอก ดร.ธนู ทดแทนคุณ | กรรมการ |
| 9. นางสาวณสิกาญจน์ สายเสมากวีวัฒน์ | กรรมการ |
| 10. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | กรรมการและเลขานุการ |
| 11. ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|--|------------------|
| 1. รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจฉนลาม) | กรรมการ (ลาป่วย) |
|--|------------------|

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|--------------------------------|------------------------------------|
| 1. นางสาวชญาธร ปลื้มปั่น | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ |
| 2. นางสาวนุชศจี สำเภาลอย | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป |
| 3. นางสาวกัศยา สุพล | นิติกรชำนาญการ |
| 4. นางสาวสมัญญา ตริรัตน์าเศรษฐ | บุคลากร |
| 5. นางสาวพิชญ์สินี นิยมคำ | บุคลากร |
| 6. นางสาวสิริพร หามนตรี | บุคลากร |
| 7. นางวิภา เสน่ห์ดุขฎิ | บุคลากร |

เริ่มประชุมเวลา 09.30 น.

รองศาสตราจารย์ ดร.ประมุข อุณหเลขกะ อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประธานที่ประชุมกล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

1.1 เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

1.2 เรื่อง เลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

1.2.1 รายงานผลการดำเนินการตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) มีรายละเอียด ดังนี้

ลำดับ	ระเบียบวาระ/มติที่ประชุม	ผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุม
รายงานผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2565		
ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา		
1	<p>4.2 พิจารณาการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ระยะที่ 2</p> <p>มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยได้ร่วมกันพิจารณาการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ระยะที่ 2 และมีมติเห็นชอบให้ทำสัญญาแนบท้ายสัญญา ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับปรุงแก้ไขส่วนหัวของสัญญาจ้าง จากเดิม “สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ” เป็น “สัญญาแก้ไขสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (ระยะทดลองปฏิบัติงาน) หรือ (ระยะที่ 2)” 2. ให้ยกเลิกความใน ข้อ 1 วรรคหนึ่ง และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน <p>“ข้อ 1 วันที่เริ่มจ้างตั้งแต่วันที่... (ให้ดูจากวันที่เริ่มจ้างของสัญญาฉบับเดิม) จนถึงวันที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเกษียณอายุราชการ (อายุครบ 60 ปี บริบูรณ์) เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2564”</p> 3. ให้ยกเลิกความใน ข้อ 8 (7) และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน 	<p>กองบริหารงานบุคคลขอทบทวนมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2565 เนื่องจากพบว่าไม่เป็นไปตามข้อบังคับฯ จึงขอทบทวนมติที่ประชุมอีกครั้ง เพื่อแก้ไขให้ถูกต้องตามข้อบังคับฯ (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2564 ซึ่งขณะนี้ได้จัดทำสัญญาจ้างฉบับที่ถูกต้องให้หน่วยงานดำเนินการแก้ไขอีกครั้ง และจัดทำคำสั่งแล้วเสร็จในส่วนของคุณะครุศาสตร์ รายละเอียดปรากฏอยู่ในระเบียบวาระที่ 4.1</p>

ลำดับ	ระเบียบวาระ/มติที่ประชุม	ผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุม
	<p>“ข้อ 8 (7) ขาดงานเกิน 15 (สิบห้า) วันติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร”</p> <p>4. ส่วนข้อความอื่นให้เป็นไปตามสัญญาฉบับเดิมทุกประการ</p> <p>ทั้งนี้ กองบริหารงานบุคคลแจ้งว่า อยู่ระหว่างขั้นตอนการเขียนสัญญาซึ่งคณะกรรมการอุตสาหกรรมและคณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรจัดตั้งสัญญามาครบแล้ว อยู่ระหว่างรอคำสั่งมอบอำนาจ หากแล้วเสร็จจะดำเนินการเสนอคำสั่งจ้างและสัญญาจ้างเพื่อลงนามต่อไป</p>	
รายงานผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 3/2565		
ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา		
2	<p>4.1 พิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้างาน พ.ศ.</p> <p>มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยที่ประชุมพิจารณาแล้ว เห็นชอบในหลักการให้มีการแก้ไขเพิ่มเติม (ร่าง) ข้อบังคับฯ ว่าด้วยการรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้างาน พ.ศ.</p>	<p>กองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติม (ร่าง) ข้อบังคับฯ ว่าด้วยการรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้างาน พ.ศ. ตามมติที่ประชุมเรียบร้อยแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างเสนองานกฎหมายและนิติการ ตรวจสอบ และจะนำเข้าสู่ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป</p>
3	<p>4.2 พิจารณา (ร่าง) ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.</p> <p>มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบให้ถอนระเบียบวาระนี้ออก และมอบกองบริหารงานบุคคลนำมาเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในครั้งถัดไป</p>	<p>กองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 4/2565 รายละเอียดปรากฏอยู่ในระเบียบวาระที่ 3.1</p>
4	<p>4.3 พิจารณาการปรับแก้แบบประเมินคุณภาพผลงานในการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น</p> <p>มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบให้ถอนระเบียบวาระนี้ออก และมอบกองบริหารงานบุคคลนำมาเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในครั้งถัดไป</p>	<p>กองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการนำเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 4/2565 รายละเอียดปรากฏอยู่ในระเบียบวาระที่ 4.3</p>

จึงขอเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เพื่อโปรดทราบรายงานผลการดำเนินการตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2565 และครั้งที่ 3/2565 เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2565 รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบที่ได้นำเสนอต่อที่ประชุมแล้ว

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมรับทราบรายงานผลการดำเนินการตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ดังเสนอ

1.2.2 ตอบข้อหารือเกี่ยวกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2565 ณ ห้องประชุมสุวรรณภูมิ ชั้น 2 อาคาร 5 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี (เขตใต้) ซึ่งมติที่ประชุมมอบกองบริหารงานบุคคลจัดทำหนังสือหารือ ก.พ.อ. ใน 2 ประเด็น ประเด็นแรก “หัวหน้าหน่วยงาน” หมายถึง ผู้ใด และประเด็นที่สอง การเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน จำเป็นต้องมีตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อนหรือระดับปฏิบัติการแล้วเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างานระดับชำนาญการใช่หรือไม่ และหากดำเนินการจัดทำ (ร่าง) หนังสือหารือเสร็จแล้วส่งให้กับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (นายราชัย อัครเวศม์) ตรวจสอบก่อนจัดส่งไปยัง ก.พ.อ. ทั้งนี้ หาก ก.พ.อ. พิจารณาแล้วเห็นว่ามหาวิทยาลัยดำเนินการไม่ถูกต้องให้ย้อนกลับมาดำเนินการทบทวนกระบวนการพิจารณาการดำเนินงานที่ผ่านมาทั้งหมด นั้น

ในการนี้ กองบริหารงานบุคคลได้จัดส่ง (ร่าง) หนังสือขอหารือเกี่ยวกับประกาศ ก.พ.อ. ให้กับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (นายราชัย อัครเวศม์) ตรวจสอบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งได้จัดส่งหนังสือขอหารือเกี่ยวกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 (ที่ อว 0656.05/276 ลงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2565) ถึงสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ใน 2 ประเด็น ดังนี้

1. ข้อ 5 (3) (ข) ที่ระบุว่า กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ นั้น คำว่า “หัวหน้าหน่วยงาน” หมายถึง หัวหน้างาน / หัวหน้าฝ่าย / ผู้อำนวยการกองหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า เท่านั้น หรือหมายความรวมถึงตำแหน่งที่สูงกว่าผู้อำนวยการกองด้วยหรือไม่ อย่างไร

2. ข้อ 5 (3) (ข 1) ที่ระบุว่า ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้ นั้น คำว่า “ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ” หมายถึง ต้องมีตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน ถึงจะสามารถเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษได้ หรือ หมายถึง การเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ทำหนังสือตอบข้อหารือเกี่ยวกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 (ที่ อว 0209.4/7122 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2565) กลับมาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อ 5 (3) ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 เป็นการกำหนดองค์ประกอบในการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยแบ่งเป็น 2 กรณี ได้แก่ ข้อ 5 (3) (ก) กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านเฉพาะทาง และข้อ 5 (3) (ข) กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ดังนั้นคำว่าหัวหน้าหน่วยงานดังกล่าวจึงหมายถึงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมการปฏิบัติงาน ตลอดจนกำกับและตรวจสอบผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานดังกล่าวจะเป็นตำแหน่งใดและระดับใดก็เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยได้วิเคราะห์ภารกิจและประเมินค่างานตามองค์ประกอบข้อ 3 (3) ของประกาศ ก.พ.อ. ฉบับดังกล่าว และสอดคล้องตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการจำแนกตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2552 ประกอบกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนดด้วย สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า และตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ก.พ.อ. กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ในการประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าว มหาวิทยาลัยจึงต้องประเมินตามองค์ประกอบข้อ 5 (1) ของประกาศ ก.พ.อ. ฉบับเดียวกัน

2. ข้อ 5 (3) (ข 1) ของประกาศ ก.พ.อ. ฉบับดังกล่าว อยู่ในหัวข้อหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตามประเภทตำแหน่ง ดังนั้นข้อนี้จึงเป็นการกำหนดองค์ประกอบในการประเมินบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กรณีที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งการประเมินบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทั้งสามระดับตำแหน่งมีองค์ประกอบในการประเมินเช่นเดียวกัน คือ ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหาร ส่วนหลักเกณฑ์การตัดสินในแต่ละระดับตำแหน่งนั้นแตกต่างกันไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดในข้อบังคับ ฯ

สำหรับคุณสมบัติในการเข้าสู่ตำแหน่งแต่ละระดับตำแหน่งดังกล่าวให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. และสภามหาวิทยาลัยกำหนด

จึงขอเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อโปรดทราบการตอบข้อหารือเกี่ยวกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบที่ได้เสนอต่อที่ประชุมแล้ว

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ได้ร่วมกันพิจารณาการตอบข้อหารือเกี่ยวกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีข้อเสนอแนะและความเห็นเพิ่มเติม ดังนี้

นายวรวิสิทธิ์ กาญจนสูตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กล่าวว่า เห็นควรให้กองบริหารงานบุคคลอธิบายความเข้าใจของท่านหรือมีข้อขัดข้องว่าปฏิบัติได้หรือไม่ได้อย่างไร ตามประเด็นที่ทางมหาวิทยาลัยได้หารือไป และสิ่งที่ทางสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) ได้ตอบกลับมานั้น ตรงกับสิ่งที่มหาวิทยาลัยต้องการทราบหรือไม่

รองอธิการบดี (นายสถิตย์ อรุณแสง) ให้ความเห็นว่า ที่มหาวิทยาลัยได้ทำหนังสือหารือไปติดอยู่สองประเด็น คือ ประเด็นแรกตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ข้อ 5 (3) (ข) ที่ระบุว่า กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพนั้น คำว่า “หัวหน้าหน่วยงาน” หมายถึง หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย/ผู้อำนวยการกองหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า เท่านั้น หรือหมายความรวมถึงตำแหน่งที่สูงกว่าผู้อำนวยการ

กองด้วยหรือไม่ อย่างไร แต่ตามที่มีการทักท้วงนั้น “หัวหน้าหน่วยงาน” หมายถึง ผู้อำนวยการขึ้นไปหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า จึงเป็นประเด็นปัญหาทำให้ต้องมีการทำหนังสือหารือไปยัง สป.อว.

ส่วนประเด็นที่สอง คือ ข้อ 5 (3) (ข1) ที่ระบุว่า ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้ คำว่า “ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ” หมายถึง ต้องมีตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน ถึงจะสามารถเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษได้หรือหมายถึง การเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ เนื่องจากแตกต่างจาก ข้อ 5 (3) (ก1) ที่เขียนว่าระดับชำนาญการ ซึ่งไม่ได้เขียนว่าดำรงตำแหน่ง แต่ ข้อ 5 (3) (ข1) กลับเขียนว่าดำรงตำแหน่ง นั้นหมายความว่า หากจะเข้าสู่ระดับชำนาญการต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้ จึงเป็นที่มาว่าบุคคลที่จะเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องเป็นหัวหน้างาน ดำรงตำแหน่งชำนาญการใช้หรือไม่ ซึ่งส่วนตัวผมคิดว่าคำตอบที่ สป.อว. ตอบมานั้นยังไม่ชัดเจนในประเด็นแรก ส่วนประเด็นที่สองมีความชัดเจน

ประธานที่ประชุมกล่าวว่า สรุปรายรองอธิการบดี (นายสถิตย์ อรุณแสง) มีข้อสังเกตในประเด็นแรกใช้หรือไม่ รองอธิการบดี (นายสถิตย์ อรุณแสง) ให้ความเห็นว่า ในส่วนของประเด็นแรกยังไม่ชัดเจนและสิ่งที่จะทำให้ประเด็นนี้ชัดเจนได้คือต้องพิจารณาจากข้อบังคับฯ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2555 ทั้งนี้ หากพิจารณาตามข้อบังคับฯ ดังกล่าว มหาวิทยาลัยล้อตามข้อบังคับฯ ของ ก.พ.อ. อยู่แล้ว ไม่ได้มีอะไรแตกต่าง แต่ขอให้ดูตรงนิยามของคำว่า “หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัย สำนักงานอธิการบดีและกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น แต่มีฐานะเทียบเท่าคณะ หรือกอง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย หรือตามมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

นายราชัย อิศเวศน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า เนื่องจากข้อบังคับฯ ไม่ได้ให้คำจำกัดความคำว่า “หัวหน้าหน่วยงาน” ไว้ เพราะฉะนั้นจะมาแปลความหมายคำว่า “หัวหน้าหน่วยงาน” คือ หัวหน้าคณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัย สำนักงานอธิการบดีและกองไม่ได้ ซึ่งบางข้ออาจจะระบุว่าให้หน่วยงานดำเนินการอะไร เพราะฉะนั้นหากจะระบุให้ชัดเจนจะต้องกำหนดว่าตำแหน่งใดคือตำแหน่งหัวหน้างาน และงานนี้จะต้องมีหัวหน้างานหรือไม่ แล้วจึงหาคนไปลงตำแหน่ง

ประธานที่ประชุมกล่าวว่า หากไม่ได้ระบุไว้หมายถึง เกิดช่องว่างทางกฎหมายใช้หรือไม่ นายราชัย อิศเวศน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ชี้แจงว่า ใช่ เนื่องจากไม่มีการระบุคำจำกัดความให้ชัดเจน รองอธิการบดี (นายสถิตย์ อรุณแสง) ให้ความเห็นว่า มีประเด็นให้เลือกสองทาง ประเด็นแรกคือ เนื่องจากมหาวิทยาลัยไม่ได้ให้คำนิยามไว้ว่า “หัวหน้าหน่วยงาน” คือ หัวหน้างาน และไม่มีความชัดเจนในคำนิยามดังกล่าว เพราะฉะนั้นหากพิจารณาคำว่า “หัวหน้าหน่วยงาน” ตามนิยามนี้ น่าจะมีความชัดเจนกว่าที่แจ้งว่า “หัวหน้างาน” คือ หัวหน้าหน่วยงาน

นายวรสิทธิ์ กาญจนสูตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า ประเด็นอยู่ที่ว่ามหาวิทยาลัยจะปฏิบัติอย่างไร

นายราชัย อิศเวศน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สอบถามว่า ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยมีเกณฑ์การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นอย่างไรและใช้เกณฑ์ใดในการแต่งตั้ง

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล (นางสาวภาวิณี ชูบุญ) การแต่งตั้งใช้ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553

นายราชัย อิศเวศน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สอบถามว่า คำว่า “หัวหน้าหน่วยงาน” หมายถึงผู้ใด เนื่องจากมหาวิทยาลัยใช้คำว่า “หัวหน้างาน” เนื่องจากข้อมูลไม่ตรงกัน และ สป.อว. ให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณา เพราะฉะนั้นมหาวิทยาลัยจะต้องมีการกำหนดระดับตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานให้ชัดเจน

รองอธิการบดี (นายสฤติย์ อรุณแสง) ให้ความเห็นว่า จากการพิจารณาคำนิยาม คำว่า “หัวหน้างาน” หมายถึง หัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งประเด็นแรกนี้เกิดจากคำบอกเล่าหรือการตีความในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ส่วนประเด็นที่สองคำว่า “หัวหน้าหน่วยงาน” คือ ผู้อำนวยการขึ้นไปหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า และคำว่า “หน่วยงาน” เขียนชัดเจนว่า จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย หรือตามมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ซึ่งมีมหาวิทยาลัยเคยมีมติสภาฯ ให้หน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากองอยู่ 3 หน่วยงาน ถึงแม้จะไม่ใช่กอง คือ สำนักงานตรวจสอบภายใน กองส่งเสริมคุณภาพ และกองบริหารทรัพยากรวาศกรี เพราะฉะนั้นหน่วยงานอื่น ๆ จึงไม่มีระดับเทียบเท่าหน่วยงาน และประเด็นนี้ค่อนข้างชัดเจนกว่าตรงที่ระบุว่า “หน่วยงาน” หมายความว่าอย่างไร และคนที่มานั่งในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานหมายความว่าอย่างไร ซึ่งคิดว่ามีความชัดเจนประมาณ 80 – 90%

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยเอก ดร.ธนู ทดแทนคุณ คณบดีคณะศิลปศาสตร์ ให้ความเห็นว่า เห็นด้วยกับแนวทางที่รองอธิการบดี (นายสฤติย์ อรุณแสง) ได้ชี้แจงข้างต้น เนื่องจากคำว่า “หน่วยงาน” กับ “งาน” ไม่น่าจะเหมือนกัน คำว่า “งาน” น่าจะเป็นงานที่อยู่ในหน่วยงานย่อย ซึ่งมหาวิทยาลัยมีคำจำกัดความคำว่า “หน่วยงาน” ไว้แล้ว เพราะฉะนั้นคำว่า “หัวหน้าหน่วยงาน” จะต้องล้อตามกัน ผู้ที่เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดก็ต้องเป็นหัวหน้าหน่วยงาน ส่วนงานอาจจะหมายถึงหน่วยงานย่อยที่อยู่ในหน่วยงานนั้นที่นิยามไว้

นายวรวิสิทธิ์ กาญจนสูตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า เนื่องจากประเด็นนี้อยู่ที่การพิจารณาดำแหน่งชำนาญการ ถ้าหากดำรงตำแหน่งชำนาญการและปฏิบัติหน้าที่ก็สามารถขึ้นสู่ตำแหน่งได้ หากไม่มีบุคคลใดเหมาะสม ส่วนประเด็นที่มหาวิทยาลัยหารือไปนั้นมองว่า ระดับชำนาญการไม่สามารถดำรงตำแหน่งได้ เนื่องจากไม่ได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งผู้ที่ดำรงตำแหน่งได้ต้องมีระดับสูงกว่านี้ แต่ระหว่างนั้นบุคคลดังกล่าวมีการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานอยู่ หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน เหตุใดจึงดำรงตำแหน่งไม่ได้ เนื่องจากมีมาตรฐานและเกณฑ์รับรองให้ ซึ่งมีหลายประเภท กรณีระดับชำนาญการสามารถเข้าสู่ตำแหน่งในหลายส่วน ซึ่งที่มหาวิทยาลัยหารือไปนั้นมีข้อสงสัยในส่วนของตำแหน่งชำนาญการและตำแหน่งชำนาญการเป็นตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานหรือไม่ แต่หากตำแหน่งชำนาญการไม่ใช่หัวหน้าหน่วยงานแต่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน บุคคลคนนั้นก็ยังมีโอกาสที่จะได้รับการประเมินในตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีคุณสมบัติตามประกาศ ก.พ.อ. ซึ่งมหาวิทยาลัยก็ต้องมีการกำหนดเกณฑ์ให้สอดคล้องกัน และอยู่ที่มหาวิทยาลัยจะตัดโอกาสหรือให้โอกาส

รองอธิการบดี (นายสฤติย์ อรุณแสง) ให้ความเห็นว่า ประเด็นที่มีการทักท้วงนี้ไม่ได้เกิดจากการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน เนื่องจากการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างานเป็นคนละตำแหน่งกัน ตำแหน่งบริหาร คือ หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ในส่วนของประเด็นการประเมินเพื่อดำรงตำแหน่งหัวหน้างานไม่ใช่ประเด็น และมหาวิทยาลัยดำเนินการถูกต้องแล้ว แต่ประเด็นอยู่ที่การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งคนละประเด็นกับหัวหน้างาน และไม่ใช่เรื่องเดียวกัน เป็นคนละเรื่องกัน เหมือนกับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ ผศ. รศ. เป็นตำแหน่งหนึ่ง ประเมินเข้าสู่ตำแหน่งคณบดี รองคณบดี เป็นตำแหน่งหนึ่ง แต่เนื่องจากมหาวิทยาลัยไปรวมการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการและประเมินเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างานเป็นเรื่องเดียวกันและทำในคราวเดียวกัน ซึ่งการประเมินเข้าสู่

ตำแหน่งชำนาญการจะต้องดำเนินการเฉพาะการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ ประเมินเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน ก็จะต้องดำเนินการเฉพาะการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน ทั้งนี้ เจื่อนไขและหลักเกณฑ์ในการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างานผมเห็นด้วย ไม่ผิด และเป็นการให้โอกาสอย่างที่ท่านกล่าวมาในการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน เนื่องจากบุคคลดังกล่าวเคยปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานมาก่อน และประเมินเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน ประเด็นนี้เห็นด้วย ไม่มีปัญหา ปัญหาอยู่ที่การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งเป็นคนละเรื่องกัน เนื่องจากตำแหน่งชำนาญการกับตำแหน่งหัวหน้างานไม่ใช่ตำแหน่งเดียวกัน แต่มหาวิทยาลัยนำสองตำแหน่งมารวมกันและทำการประเมินครั้งเดียวได้สองตำแหน่งในเวลาเดียวกัน ซึ่งเรื่องนี้เป็นประเด็นที่เกิดขึ้น

นายวรวิสิทธิ์ กาญจนสูตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นเห็นว่า เพราะฉะนั้นสิ่งที่มหาวิทยาลัยหรือไปอาจจะถามไม่ตรงประเด็น ซึ่งมหาวิทยาลัยมองว่าเกณฑ์ในการประเมินหัวหน้างานในคราวเดียวกัน คือ จากตำแหน่งปฏิบัติการขึ้นสู่ตำแหน่งชำนาญการ และวิธีการประเมินแตกต่างจากการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างานมีความแตกต่างกัน และมองว่าการประเมินง่ายกว่าตำแหน่งชำนาญการ เนื่องจากเป็นคนละตำแหน่งกัน

นายราชัย อิศเวศน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นเห็นว่า เรื่องนี้จะต้องทำตั้งแต่มีการแบ่งโครงสร้างว่าโครงสร้างนี้ประกอบด้วยอะไรบ้าง หากกำหนดไว้จะทราบทันทีว่าโครงสร้างนี้มีตำแหน่งใดบ้าง หากระบุไว้ว่าหัวหน้าส่วนราชการ คือ อธิการบดี แต่พอมาเป็นหัวหน้าหน่วยงาน ไม่มีการให้คำนิยามไว้ เพราะฉะนั้นการจะแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งจะต้องทำการกำหนดโครงสร้างก่อน หากมีการกำหนดโครงสร้างไว้จะทราบทันทีว่า หัวหน้าหน่วยงานคือใคร เพราะโครงสร้างกำหนดไว้แล้ว

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล (นางสาวภาวิณี ชูบุญ) กล่าวชี้แจงเพิ่มเติมว่า มหาวิทยาลัยมีการกำหนดโครงสร้างไว้เรียบร้อยแล้ว ตั้งแต่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี (นายพัฒนพงศ์ วรรณวิไล) ให้ความเห็นเห็นว่า เนื่องจากมอบหมายให้กองบริหารงานบุคคลนำมติสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุม ครั้งที่พิเศษ 2/2562 เมื่อวันที่วันจันทร์ที่ 23 กันยายน 2562 ซึ่งมติสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบเรื่องของการกำหนดกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัย ระยะที่ 3 (ปีงบประมาณ 2562 - 2565) ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว มหาวิทยาลัยมีการกำหนดกรอบระดับตำแหน่งของบุคลากร และสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว

นายวรวิสิทธิ์ กาญจนสูตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นเห็นว่า เนื่องจากประกาศ ก.พ.อ. ไม่ได้กำหนดเรื่องของหัวหน้างานไว้ แต่กำหนดกว้างไว้เป็นหัวหน้าหน่วยงาน และมีคำว่าดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จึงต้องมีการตีความว่า ช่องทางในการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน หัวหน้าหน่วยงาน มีวิธีการหลักเกณฑ์เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ได้อีกช่องทางหนึ่ง ไม่ใช่เป็นกรณีการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการเพียงอย่างเดียว สามารถดำเนินการเข้าสู่ตำแหน่งพร้อมกันได้ อาจจะเป็นประโยชน์ในการบริหารหรือสะดวกในการเข้าสู่ตำแหน่ง และการทำในคราวเดียวอาจจะมีประโยชน์กับมหาวิทยาลัยมากกว่าหรือไม่กับการทำสองรอบ ไม่เช่นนั้นจะต้องนำคนที่มีตำแหน่งชำนาญการมาคัดเลือกอีกรอบหนึ่งเพื่อที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน ซึ่งเป็นสิทธิประโยชน์ เป็นคุณสมบัติที่จะสามารถเข้าสู่ตำแหน่งอื่น ๆ ต่อไป ทั้งนี้ อยู่ที่มหาวิทยาลัยจะเลือกจะใช้วิธีการใด

ประธานที่ประชุมกล่าวว่า ตามหลักนิติศาสตร์ต้องดูการตีความ หากตีความแบบตรง ๆ “หัวหน้าหน่วยงาน” คือ หัวหน้าหน่วยงาน และหากตีความแบบรัฐศาสตร์ อาจจะตีความคำว่า “หัวหน้าหน่วยงาน” คือ หัวหน้างาน ตามช่องว่างของกฎหมายที่ไม่ได้ให้ความนิยามไว้

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี (นายพัฒนพงศ์ วรรณวิไล) ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ตามประกาศ ก.พ.อ. ข้อ 5 หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หากนิยาม คำว่า “หัวหน้าหน่วยงาน” คือ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า และตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ซึ่งปรากฏอยู่ใน ข้อ 5 (1) มีการแบ่งแยกชัดเจน แต่พอมาพิจารณาหนังสือของ สป.อว.ตอบข้อหารือมานั้น จะเห็นได้ว่ามีหลายหน่วยงานที่ใช้เป็นหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้ากลุ่มงาน บางแห่งก็ใช้เป็นหัวหน้าส่วนงาน หากมหาวิทยาลัยกำหนดเป็นหัวหน้างานก็จะมีผลชัดเจนมากกว่านี้

ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ (ดร.เอกชัย เนาวนิช) ให้ความเห็นว่า จากหนังสือที่ สป.อว. ตอบกลับมานั้น ตาม ข้อ 5 (3) (ก) กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และข้อ 5 (3) (ข) กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ดังนั้นคำว่าหัวหน้าหน่วยงานดังกล่าว จึงหมายถึงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมการปฏิบัติงาน ตลอดจนกำกับและตรวจสอบผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานดังกล่าวจะเป็นตำแหน่งใดและระดับใดก็เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยได้วิเคราะห์ภารกิจและประเมินค่างานตามองค์ประกอบ ข้อ 3 (3) ของประกาศ ก.พ.อ. ฉบับดังกล่าว และสอดคล้องตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการจำแนกตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2552 ประกอบกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนดด้วย และสอบถามเพิ่มเติมว่า หัวหน้างานของมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่ตามนี้หรือไม่

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล (นางสาวภาวิณี ชูบุญ) กล่าวชี้แจงเพิ่มเติมว่า หัวหน้างานของมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ก.พ.อ. ระบุไว้

ประธานที่ประชุมกล่าวว่า เรื่องนี้อาจจะมีปัญหาหลายหน่วยงาน เนื่องจากชื่อที่ตั้งไม่ตรงกับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในโครงสร้าง หน่วยงานบางแห่งอาจจะเป็นหัวหน้าฝ่าย บางแห่งอาจจะเป็นหัวหน้างาน

นายวรวิสิทธิ์ กาญจนสูตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า ประเด็นคือ มหาวิทยาลัยมีการชะลอการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไว้หรือไม่

นายราชัย อิศเวศน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการตามปกติ หากมีการชะลอการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น อาจเกิดการฟ้องร้องได้ เนื่องจากเป็นการเลือกปฏิบัติ แต่ทั้งนี้หากมีการพิจารณาแล้วว่า สิ่งที่มีมหาวิทยาลัยดำเนินการนั้นผิด สามารถยกเลิกการดำเนินการได้ทั้งหมดตามกฎหมาย

นายวรวิสิทธิ์ กาญจนสูตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า เนื่องจากตามหนังสือตอบข้อหารือของ สป.อว. มีการกำหนดว่า จะเป็นตำแหน่งใดและระดับใดก็เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยได้วิเคราะห์ภารกิจและประเมินค่างานตามองค์ประกอบ ข้อ 3 (3) ของประกาศ ก.พ.อ. ฉบับดังกล่าว และถูกรองรับโดยมติสภามหาวิทยาลัย ซึ่งให้ความเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว เพราะฉะนั้นช่องทางการเข้าสู่ตำแหน่งสามารถดำเนินการได้สองช่องทาง และในการประเมินนั้นมีการประเมินทั้งตำแหน่งหัวหน้างานและมีการประเมินในระดับตำแหน่งชำนาญการด้วย เพียงแต่ว่าในช่วงนั้นอาจเกิดการตีความว่า ไม่มีความเป็นธรรมในเรื่องนี้เนื่องจากเป็นการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างานเลย ซึ่งคนที่ไม่ได้เข้าสู่หัวหน้างานอาจจะเสียโอกาส ทั้งนี้ หากมหาวิทยาลัยมีช่องทางที่สามารถดำเนินการได้ก็ไม่น่าจะขัดกับประกาศของ ก.พ.อ.

รองอธิการบดี (นายสถิตย์ อรุณแสง) ให้ความเห็นว่า ถ้าหากพิจารณาในประเด็นใหญ่เริ่มต้นมาจากเรื่องของธรรมาภิบาลแต่ตอนนี้เราต้องมาพิจารณาในประเด็นย่อย ๆ โดยมาพิจารณาถึงนิยามคำว่า “หัวหน้าหน่วยงาน” กับคำว่า “ดำรงตำแหน่งชำนาญการ” เนื่องจากคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับสิทธิพิเศษเพราะว่าเป็นการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งแบบลัดขั้นตอน และขอให้ที่ประชุมพิจารณาขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่ง ซึ่งถูกยกเว้นใน

2 ขั้นตอน และเรายังไม่พิจารณากันซึ่งมีประเด็นที่หลากหลาย แต่วันนี้ขอให้ที่ประชุมพิจารณาเฉพาะคำว่า “ดำรงตำแหน่ง” ซึ่ง สป.อว. ตอบมาชัดเจน แต่ส่วนประเด็นแรกไม่ชัดเจนในส่วนของ “หัวหน้างาน” คือ หัวหน้าหน่วยงานหรือไม่ เพราะฉะนั้นจึงต้องมาพิจารณาในประเด็นนี้ จึงเสนอว่ามีแค่สองทางเลือก ทางเลือกแรกที่ดีความว่า “หัวหน้างาน” คือ หัวหน้าหน่วยงาน ไม่มีนิยามใด ๆ ทั้งสิ้นเช่นกัน และไม่มีคำใดบ่งบอกเลย เป็นการตีความกันเอง ส่วนอีกประเด็นหนึ่งคำว่า “หัวหน้าหน่วยงาน” คือ ผู้ที่อยู่ในหน่วยงานระดับตั้งแต่ผู้อำนวยการกองหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าและผ่านความเห็นชอบจากมติสภามหาวิทยาลัย หากนับแค่นี้จะมีเพียงแค่ 3 งานให้เทียบเท่ากอง คือ กองบริหารทรัพยากรวราสุกรี สำนักงานตรวจสอบภายใน และกองส่งเสริมคุณภาพ ซึ่งตามมติสภามหาวิทยาลัย 3 หน่วยงานนี้ เทียบเท่ากอง เนื่องจากมีเงินประจำตำแหน่ง ส่วนงานอื่น ๆ ยังไม่เคยถูกรับรองว่าเป็นหน่วยงาน ไม่มีอะไรระบุทั้งสิ้น และขอให้ทุกท่านพิจารณาในประเด็นหรือความหมายดังกล่าว

ประธานที่ประชุมกล่าวว่า ขอให้ฝ่ายเลขานุการ เปิดนิยามคำว่า “หน่วยงาน” ให้ที่ประชุมพิจารณา

“หน่วยงาน” หมายความว่า คณะ สถาบัน สำนัก วิทยาลัย สำนักงานอธิการบดีและกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่อเป็นอย่างแต่มีฐานะเทียบเท่าคณะ หรือกอง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายหรือตามมติสภามหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชชมงคลสุวรรณภูมิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยเอก ดร.ธนู ทดแทนคุณ คณบดีคณะศิลปศาสตร์ ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ยกตัวอย่างคณะศิลปศาสตร์ มีคณบดีเป็นหัวหน้าหน่วยงาน โดยมีงานบริหารและพัฒนาระบบอยู่ได้การกำกับของคณบดีคณะศิลปศาสตร์ และมีรองด้านบริหารและพัฒนาระบบกำกับดูแลอยู่ ซึ่งคือหัวหน้างาน และมีบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นหัวหน้างานย่อย คือ หัวหน้างานบริหารและพัฒนาระบบ หัวหน้างานวิชาการฯ และหัวหน้างานพัฒนานักศึกษา

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี (นายพัฒนพงศ์ วรรณวิไล) ให้ความเห็นว่า ในส่วนของสำนักงานอธิการบดีแบ่งออกเป็นกอง แต่ในส่วนของคณะให้จัดตั้งเป็นสำนักงานคณบดี ซึ่งเทียบเท่าผู้อำนวยการกอง และแตกย่อยออกเป็นกลุ่มงาน อาทิ งานบริหารและพัฒนาระบบ งานวิชาการฯ และงานพัฒนานักศึกษา เป็นต้น และเป็นไปตามโครงสร้างของมหาวิทยาลัย เพราะฉะนั้นที่ผมเรียกว่าโครงสร้างการบริหารหรือโครงสร้างองค์กรจะมีการบริหารให้เป็นไปตามมติสภามหาวิทยาลัยทั้งหมด

นายราชัย อิศเวศน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า ต้องเอาโครงสร้างเป็นตัวตั้งจะทำให้มองเห็นว่าอะไรคืองาน ถึงแม้จะไม่ได้เรียกว่างาน ซึ่งปกติในคณะจะไม่เรียกงาน จะเรียกว่าฝ่าย แต่ในกองไม่มีฝ่าย มีแต่งาน และทุกครั้งที่มีการตั้งเทียบเท่าอะไร อาทิ ศูนย์เทียบเท่างาน หรือศูนย์เทียบเท่าคณะ ต้องกำหนดให้ชัดเจนจะได้ไม่เกิดปัญหา ยกตัวอย่าง สำนักงานตรวจสอบภายในเทียบเท่ากอง และต้องนำหลักเกณฑ์การประเมินผู้อำนวยการกองมาใช้ในการประเมิน

ประธานที่ประชุมกล่าวว่า ยกตัวอย่าง หัวหน้างานกฎหมายและนิติการ จะขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นมหาวิทยาลัยตีความว่า เป็นหัวหน้าหน่วยงานใช่หรือไม่ ซึ่งตามโครงสร้างกอง คือ หัวหน้าหน่วยงาน แต่เป็นเพียงงานกลุ่มย่อย และตามที่มหาวิทยาลัยเคยตีความว่า “หัวหน้างาน” คือ หัวหน้าหน่วยงาน และมีหลายท่านใช่หรือไม่ที่เคยขอขานาญการไป เนื่องจากมหาวิทยาลัยไม่ได้ให้นิยามไว้

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี (นายพัฒนพงศ์ วรรณวิไล) ให้ความเห็นว่า ยกตัวอย่างการประเมินที่ผ่านมามีการเปิดรับสมัครผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา และมีผู้เข้ารับการสรรหา ซึ่งอยู่ในระดับของผู้บริหารตามประกาศของ ก.พ.อ. และตามข้อบังคับฯ ของมหาวิทยาลัย ซึ่งหากตีความว่า “หัวหน้าหน่วยงาน” คือ ผู้อำนวยการกองหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ตามข้อ 5 (1) เป็นตำแหน่งบริหาร เพียงแต่ว่าในเรื่องของการ

ประเมินเข้าสู่ตำแหน่งข้อย่อยเหมือนกัน แต่ว่าเกณฑ์การให้คะแนนแตกต่างกัน และทั้งหมดผ่านคณะกรรมการเข้าสู่ตำแหน่งที่เป็นบุคคลภายนอกเป็นผู้พิจารณา

ประธานที่ประชุมกล่าวว่า เพราะฉะนั้น ผู้อำนวยการกอง คือ หัวหน้าหน่วยงาน ยกตัวอย่าง ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล คือ หัวหน้าหน่วยงาน หากมหาวิทยาลัยตีความตามนี้ต้องมาพิจารณาผู้ที่ได้รับผลกระทบที่เป็นกลุ่มหัวหน้างานที่ได้ตำแหน่งไปแล้วจำนวนกี่คน

นางสาวสมัญญา ตรีรัตนเศรษฐ์ บุคลากร ขออนุญาตสอบถามเพิ่มเติมว่า หากมหาวิทยาลัยตีความว่า “ผู้อำนวยการกอง” คือ หัวหน้าหน่วยงาน หากดูตาม ข้อ (5) (1) ตำแหน่งผู้บริหาร ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้ เพราะฉะนั้นผู้อำนวยการกองต้องใช้เกณฑ์ตามนี้

นายวรวิสิทธิ์ กาญจนสูตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า เนื่องจากมีการกำหนดไว้แล้วว่า ตาม ข้อ 5 (1) เป็นการประเมินตำแหน่งประเภทผู้บริหาร (2) เป็นการประเมินตำแหน่งประเภททั่วไป และ (3) มีการแบ่งประเภทไว้เรียบร้อยแล้ว (ก1) คือ ระดับชำนาญการ (ก2) ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นต้น แต่ตาม (ข) เป็นกรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ซึ่งไม่ใช่ตำแหน่งบริหาร ทั้งนี้ สป.อว. จึงได้ตอบข้อหาหรือมาว่า มหาวิทยาลัยจะกำหนดระดับใดก็เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยได้วิเคราะห์ภารกิจ เพื่อความคล่องตัวและความสะดวกในการบริหารจัดการสามารถดำเนินการได้ ส่วนความเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรมอยู่ที่คุณสมบัติของบุคคลคนนั้นที่จะเข้ามาสู่ตำแหน่งนั้นหรือไม่

รองอธิการบดี (นายสฤติย์ อรุณแสง) ให้ความเห็นว่า ขออนุญาตอธิบายข้อ 5 (1) ไม่ใช่การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ แต่เป็นการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งตามระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามีตำแหน่งผู้บริหารที่ถูกกำหนดไว้ในระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ ปี พ.ศ. 2557 ระดับระดับกองหรือเทียบเท่าเท่านั้น เพราะฉะนั้นหากจะประเมินเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร ต้องการจะเป็นผู้อำนวยการกองหรือต้องการจะเป็นหัวหน้าสำนักงานคณบดีซึ่งมีกฎหมายรองรับเรียบร้อยแล้ว ดังนั้นต้องเป็นการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร ไม่ใช่ประเมินเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ และหากมาพิจารณา (2) เป็นการประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง และถูกแยกมาซึ่งเป็นเรื่องของผู้อำนวยการ คือ ต่ำกว่าวุฒิปริญญาตรี จะใช้ (2) ส่วนใน (3) เป็นการประเมินตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ในกรณี ส่วนตำแหน่งบริหาร ต้องใช้ (1) ถ้าชำนาญงานใช้ (2) หากเป็นชำนาญการขึ้นไปใช้ (3) เพราะฉะนั้น (3) พนักงานมหาวิทยาลัยใช้วุฒิปริญญาตรี ซึ่งเป็นชำนาญการทั้งนั้น และมีทางเลือกให้เลือก 2 ทางที่สำคัญ ทางเลือกแรกคือประเมินแบบทั่วไป คือ ข้อ (3) (ก) (ก1) เป็นประเภททั่วไป ส่วนทางเลือกที่สอง (ข) (ข1) เปิดให้เฉพาะผู้ที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ และเปิดให้เฉพาะผู้ที่ยังไม่ได้เป็นตำแหน่งนั้น ๆ แต่เคยปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานและยังไม่เคยเป็นชำนาญการ คนเหล่านี้จะมาช่องทางนี้ได้ ยกตัวอย่าง ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน ซึ่งเป็นระดับปฏิบัติการทั้งหมด แต่เคยปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน

ประธานที่ประชุมกล่าวว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ เดิมมหาวิทยาลัยตีความว่า “หัวหน้าหน่วยงาน” คือ หัวหน้างาน แล้วจึงมาประเมินเข้าสู่ตำแหน่งในข้อ (ข)

นางสาวสมัญญา ตรีรัตนเศรษฐ์ บุคลากร ขออนุญาตสอบถามเพิ่มเติมว่า ในเรื่องคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้อำนวยการกองจะต้องดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ซึ่งผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างานจะต้องใช้ข้อใดเป็นเกณฑ์

ประธานที่ประชุมกล่าวว่า ตามคำนิยาม ผู้อำนวยการกองเทียบเท่าหัวหน้าหน่วยงาน แสดงว่าหากเป็น หัวหน้างานซึ่งต่ำกว่าหัวหน้ากอง เพราะฉะนั้นผู้อำนวยการกองจึงไม่ใช่หัวหน้าหน่วยงาน แต่มหาวิทยาลัยตีความว่า “หัวหน้างาน” คือ หัวหน้าหน่วยงาน

รองอธิการบดี (นายสกลิตย์ อรุณแสง) ให้ความเห็นว่า หากหัวหน้างานจะเข้าสู่ตำแหน่งผมมีทางออก ในส่วนนี้ให้ แต่ตอนนี้อย่าเพิ่งไปพิจารณาประเด็นอื่น ควรพิจารณาประเด็นนี้ให้จบก่อน ส่วนประเด็นอื่นนั้น ผมมีคำอธิบายให้

นางสาวณสิกาญจน์ สายเสมาภควัฒน์ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ในฐานะที่เป็นหัวหน้าสำนักงานคณบดีของคณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร ในการประเมินเข้าสู่ ตำแหน่งหัวหน้างานหรือหัวหน้าหน่วยงานนั้น การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการที่หรือไปทาง สป.อว. และตอบ กลับมาชัดเจนว่า กรณีที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานแล้วนั้นหมายความว่าได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้าหน่วยงานแล้ว ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งงาน ใหม่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหาร ซึ่งสอดคล้อง กับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารที่กำหนดไว้ มหาวิทยาลัยจึงได้ทำการประเมินเข้าสู่ระดับหัวหน้างานไปพร้อม กับตำแหน่งผู้บริหาร ตามที่รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจธนาภ) ได้เคยชี้แจงในที่ประชุม ทราบ ทั้งนี้ หากมหาวิทยาลัยให้คำนิยามคำว่า “หัวหน้าหน่วยงาน” ไม่ใช่ หัวหน้างาน เป็นหัวหน้าสำนักงานคณบดี ผู้อำนวยการกองสถาบัน สำนัก จะประเมินอีกเกณฑ์หนึ่ง เพราะการประเมินเข้าสู่หัวหน้าหน่วยงานจะมีเกณฑ์ในการ ประเมินอยู่แล้วว่าจะต้องเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานอย่างไร

นายราชัย อิศเวศน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า ตามเกณฑ์การประเมินข้อ 5 (ข) (ข1) การประเมินในระดับตำแหน่งชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า หน่วยงาน (ข1) ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(ข 1.1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงาน ในตำแหน่งใหม่

(ข 1.2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ข 1.3) สมรรถนะทางการบริหาร

ส่วนการประเมินตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ข้อ 5 (1) ต้องประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่

(ข) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(ค) สมรรถนะทางการบริหาร

รองอธิการบดี (นายสกลิตย์ อรุณแสง) ให้ความเห็นว่า การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างานประเมิน ตามเกณฑ์นี้ถูกต้องแล้ว แต่ประเด็นอยู่ที่การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ หากผู้ประเมินต้องการเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญการหรือตำแหน่งเฉพาะตัว จะต้องส่งผลงานใหม่ตามเกณฑ์ ข้อ 5 (ก) เพราะฉะนั้นผลงานที่จะต้องส่งมีเกณฑ์ ใดๆก็ต้องไปศึกษาดู หรือต้องทำผลงานเพิ่มเติม แต่หากต้องการเฉพาะตำแหน่งหัวหน้างานไม่ต้องทำอะไรเลย แต่หากต้องการตำแหน่งเฉพาะตัวต้องทำผลงานเพิ่ม คือ ต้องมีคู่มือหรืองานวิจัย จำนวน 1 ชิ้น

ประธานที่ประชุมกล่าวว่า เพราะฉะนั้นทางออกเรื่องนี้ คือ การเยียวยาให้ผู้ที่ต้องการจะประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ต้องทำผลงานเพิ่มเติม หรือหากส่งประเมินใหม่สามารถนำผลงานเดิมมาประเมินได้หรือไม่

รองอธิการบดี (นายสฤติย์ อรุณแสง) ให้ความเห็นว่า ผลการประเมินมีการประเมินเสร็จสิ้นทุกชั้นตอนไปเรียบร้อยแล้ว และไม่ต้องมีการประเมินใหม่แล้ว แต่ส่วนที่ยังไม่ได้ส่ง คือ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม และผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง ซึ่งสภาคณาจารย์และข้าราชการเคยทำหนังสือเตือนมาแล้วว่า มันจะต้องเกิดเหตุการณ์นี้ และหากมีการแก้ไขตั้งแต่วันนั้น บุคคลเหล่านี้จะไม่เกิดความเสียหายและไม่เสียประโยชน์ ยิ่งช้านานวันจะยิ่งเสียประโยชน์ ซึ่งหากเราแก้ไขปัญหาในวันนี้บุคคลเหล่านี้จะเสียประโยชน์เพียง 2 ปี แต่หากไปแก้ไขปัญหาในอีก 5 – 10 ปี หากมีการฟ้องร้องหรือมีการดำเนินคดีขึ้นมา บุคคลเหล่านี้จะต้องย้อนกลับมาเริ่มต้นนับ 1 ใหม่ และคนที่จะเดือดร้อนไม่ใช่คณะกรรมการ แต่คนที่เดือดร้อนคือคนที่ขอผลงาน เมื่อคดีมันสิ้นสุดในอีก 10 ปีข้างหน้า

นายราชัย อัครเวศน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งในคราวเดียว ได้สองตำแหน่ง แต่ในข้อ (ข) การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน (ข1) ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน จึงจะมาขอกำหนดตำแหน่งนี้ได้ หากขอ กำหนดตำแหน่งเป็นชำนาญการจะต้องมีผลงานแสดงความเป็นผู้ชำนาญการ และหากได้ตำแหน่งชำนาญการแล้ว จึงมาขอ กำหนดตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานได้ ทั้งนี้ หากมหาวิทยาลัยทำการประเมินในคราวเดียวกันผู้ที่เข้ารับ การประเมินจะต้องเคยปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานมาก่อนเท่านั้น จะทำให้ค้ำกับหลักเกณฑ์ที่กำหนด

รองอธิการบดี (นายสฤติย์ อรุณแสง) ให้ความเห็นว่า ผมขออธิบายเพิ่มเติมว่า ทำไมผู้ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้าหน่วยงานไม่ต้องทำผลงานเพิ่ม เนื่องจากตามข้อ (ข1) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ เคยทำคู่มือปฏิบัติงานและงานวิจัยมาแล้วจึงไม่ต้องทำผลงานอีก สามารถขอ กำหนดตำแหน่งได้ทันที

นางสาววนสิกาญจน์ สายเสมากวีวัฒน์ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ในเรื่องของการดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ และได้หารือไปทาง สป.อว. ซึ่งมีความชัดเจนแล้วว่า ไม่จำเป็นต้องดำรงตำแหน่งดังกล่าวจึงจะเข้าสู่การประเมินในตำแหน่งหัวหน้า หน่วยงาน เพราะเป็นการประเมินผู้ปฏิบัติที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้างานเข้าสู่ระดับตำแหน่งชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ทั้งนี้ การประเมินที่ผ่านมาผู้ปฏิบัติงานที่ขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้างานอาจจะเป็นผู้ที่ปฏิบัติ หน้าที่หัวหน้างานแต่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งจริง และมหาวิทยาลัยให้เข้าสู่การประเมินในตำแหน่งชำนาญการโดยประเมิน จากผลงานเพียงชิ้นเดียวไปสู่ตำแหน่งหัวหน้างานด้วย และได้รับการแต่งตั้งหัวหน้างานระดับชำนาญการ เนื่องจาก เกณฑ์การประเมินเหมือนกันในส่วนของการประเมินขึ้นสู่ตำแหน่งชำนาญการและการประเมินขึ้นสู่ตำแหน่ง หัวหน้างาน มหาวิทยาลัยประเมินขึ้นเดียวขึ้นสองตำแหน่งได้เลยหรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นการประเมินขึ้นสู่ตำแหน่ง ชำนาญการหรือการประเมินขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน ซึ่งใช้ผลงานประเภทเดียวกันทั้งหมดทุกข้อ แต่หากต้องแยกเป็น สองผลงาน ผลงานหนึ่งขึ้นสู่ตำแหน่งชำนาญการ อีกผลงานหนึ่งขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน ก็ต้องมีการประเมินใหม่ สำหรับผู้ได้รับผลกระทบต้องให้เลือกว่าจะประเมินตำแหน่งหัวหน้างานหรือประเมินในตำแหน่งชำนาญการ

ประธานที่ประชุมกล่าวว่า ประเด็นตอนนี้อยู่ที่บุคคลเหล่านี้ไม่ได้ขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานแต่ขึ้น เป็นหัวหน้างาน พอขึ้นเป็นหัวหน้างานจึงไปขัดกับโครงสร้าง ซึ่งมหาวิทยาลัยได้ให้นิยามคำว่า “หัวหน้าหน่วยงาน” คือ กอง แต่รองลงมาคือ งาน ทั้งนี้ เดิมมหาวิทยาลัยตีความคำว่า “หัวหน้างาน” เป็น หัวหน้างานหน่วยงาน หาก มหาวิทยาลัยตีความว่า หัวหน้าหน่วยงาน เทียบเท่า หัวหน้างาน ก็จะไม่เป็นปัญหา แต่ประเด็นอยู่ที่ “หัวหน้างาน”

เป็นหัวหน้าหน่วยงานใช่หรือไม่ ถ้าตอบว่าไม่ใช่ ผู้ที่ขอกำหนดตำแหน่งเป็นหัวหน้างานที่ได้ชำนาญการไปแล้ว ต้องไปขอในเกณฑ์ประเภททั่วไป

นางสาวณสิกาญจน์ สายเสมภควัฒน์ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า หากจะให้หัวหน้างานซึ่งถูกประเมินไปเรียบร้อยแล้วทำผลงานเพิ่มเติมจะต้องไม่ใช่คู่มือการปฏิบัติงานหรือวิจัย จะต้องเป็นผลงานชิ้นเดียวกันอีกหนึ่งชิ้น โดยเป็นการประเมินแนวคิดในวิธีปฏิบัติงาน เพราะเป็นการประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง หัวหน้างาน

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล (นางสาวภาวิณี ชูบุญ) ให้ความเห็นว่า กรณีประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยงาน จะต้องทำแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหาร แต่หากเราต้องการจะประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญการ จะต้องทำผลงานเพิ่มเติม คือ คู่มือการปฏิบัติงานหรืองานวิจัย หากวันหนึ่งไม่ได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน แต่เราก้ยังคงมีตำแหน่งชำนาญการอยู่

ประธานที่ประชุมกล่าวว่า มหาวิทยาลัยอาจจะต้องทำประกาศเสียเวยา เนื่องจากไม่มีผลกระทบเรื่องเงิน ตำแหน่งมาเกี่ยวข้อง

ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ (นายปฏิวัติ บุญมา) ให้ความเห็นว่า ตอนที่ประเมินผู้ประเมิน ต้องการทั้งสองตำแหน่งใช่หรือไม่ แต่การขอผลงานควรจะต้องเลือกทีละตำแหน่ง เนื่องจากกฎระเบียบไม่ได้บังคับว่า จะต้องทำการประเมินทั้งสองตำแหน่ง และสอบถามว่าการทำผลงานดังกล่าวยากหรือไม่ที่ไม่อยากทำเพราะเหตุใด ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยก็ไม่ได้มีการบังคับว่าคุณไม่พร้อมหรือจะให้ออก เพียงแค่ให้ทำผลงานมาเพิ่ม และถ้าหากผลงาน ที่จะต้องไม่ยากก็เห็นด้วยที่จะต้องให้ทำผลงานเพิ่มเติม

นางสาวณสิกาญจน์ สายเสมภควัฒน์ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ในข้อ 5 (ข) ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน หากมหาวิทยาลัยตีความคำว่า “หัวหน้าหน่วยงาน” คือ หัวหน้าสำนักงาน ผู้อำนวยการกองสถาบัน สำนัก การประเมินในส่วนนี้จะต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานมาก่อนจึงจะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานหรือผู้อำนวยการ กองได้ และจะต้องนิยามให้ชัดเจนก่อนว่า คำว่า “หัวหน้าหน่วยงาน” คือ ผู้ใด

ประธานที่ประชุมกล่าวว่า ตามหนังสือหารือของ สป.อว. นั้น ให้ขึ้นอยู่กับพิจารณาของมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยได้พิจารณาโดยนำโครงสร้างที่ผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยมาประกอบการพิจารณา แล้ว เพราะฉะนั้นคำว่า “หัวหน้างาน” ไม่ใช่ หัวหน้าหน่วยงาน เนื่องจาก ตามโครงสร้าง “หัวหน้าหน่วยงาน” คือ กอง แสดงว่าหัวหน้ากอง คือ หัวหน้าหน่วยงาน ดังนั้นงานต่าง ๆ ที่อยู่ต่ำกว่ากอง ไม่ใช่หัวหน้าหน่วยงานทันที

นางสาวสมัญญา ตรีรัตนเศรษฐ บุคลากร ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ผู้ที่ต้องการ จะขอกำหนดตำแหน่งส่งได้สองทาง คือ ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และเตรียมเป็นผู้บริหาร คือ เป็นหัวหน้าหน่วยงาน โดยไม่ต้องส่งผลงานในระดับชำนาญก่อน เนื่องจากทั้งสองช่องทางนี้สามารถขึ้นสู่ตำแหน่ง ชำนาญการได้ และก่อนที่จะดำเนินการจัดทำข้อบังคับฯ ในเรื่องนี้ ทาง สกอ.มีการเรียกประชุมชี้แจงในส่วนนี้ด้วย ซึ่งในที่ประชุม “หัวหน้าหน่วยงาน” เทียบเท่าหัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่าย อยู่ที่บริบทของแต่ละมหาวิทยาลัย และเป็น การประชุมที่ไม่ได้มีหลักฐานยืนยันจึงได้ทำหนังสือหารือไปเพื่อให้เป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจน รวมทั้งได้มีการหารือ ในประเด็นคำว่า “ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ” หมายถึง ต้องมีระดับชำนาญการมาก่อน จึงจะสามารถเข้าสู่ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษได้หรือหมายถึงการเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และ ระดับเชี่ยวชาญ จากการโทรศัพท์สอบถามได้ความว่า กรณีจะเข้าสู่ตำแหน่งทั้งสามระดับนี้ คือ ระดับชำนาญการ

ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีหัวหน้างานให้ข้อสรุปประกอบตามเกณฑ์นี้ ทั้งนี้ ทาง สป.อว. อาจจะตอบมาไม่ชัดเจน หากตอบมาว่า “หัวหน้าหน่วยงาน” หมายถึง หัวหน้างาน ก็จะชัดเจน จึงเกิดประเด็นที่ยังมีความสงสัยอยู่ และหากเป็นไปได้จะขอทำหนังสือหรือไปยัง สป.อว. เกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการอีกครั้งหนึ่ง ว่าที่มหาวิทยาลัยดำเนินการมานั้นถูกต้องหรือไม่ หรือว่ามีแนวทางในการดำเนินการอย่างไรและหากมหาวิทยาลัยดำเนินการผิดหรืออาจจะให้ผู้ที่ทำการประเมินไปแล้วสามารถส่งผลงานเพิ่มเติมได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่ประชุมว่าจะมีมติเห็นควรให้ดำเนินการอย่างไร

ประธานที่ประชุมกล่าวว่า เพราะฉะนั้นต้องตีความคำว่า “หัวหน้างาน” ตาม ข้อ 5 (3) ของประกาศ ก.พ.อ. เนื่องจากทาง สป.อว. ให้เป็นอำนาจของมหาวิทยาลัยและให้ประเมินตามองค์ประกอบ ตาม ข้อ 3 (3) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้างานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ และไม่ได้ใช้วิชาชีพกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

- (ก) หน้าที่และความรับผิดชอบ
- (ข) ความยุ่งยากของงาน
- (ค) การกำกับตรวจสอบ
- (ง) การตัดสินใจ
- (จ) การบริหารจัดการ

โดยใช้แบบประเมินค่างานตามเอกสารแนบ 4 ท้ายประกาศ

ทั้งนี้ หากการประเมินดังกล่าวครอบคลุม สามารถตีความว่าเป็น “หัวหน้าหน่วยงาน” ได้ หากนำหนังสือตอบข้อหารือของ สป.อว. มาประกอบการพิจารณา ซึ่งระบุว่า ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานดังกล่าวจะเป็นตำแหน่งใด และระดับใดก็เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยได้วิเคราะห์ภารกิจและประเมินค่างานตามองค์ประกอบ ข้อ 3 (3) ของประกาศ ก.พ.อ. ฉบับดังกล่าว

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี (นายพัฒนพงศ์ วรรณวิไล) ให้ความเห็นว่า ตามหนังสือ สป.อว. ที่ตอบข้อหารือมานั้น ในย่อหน้าที่สอง เขียนชัดเจนว่า สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า และตำแหน่งผู้อำนวยการกอง มหาวิทยาลัยจะต้องประเมินตามองค์ประกอบข้อ 5 (1) ของประกาศ ก.พ.อ. ฉบับเดียวกัน และนิยามคำว่า “หัวหน้าหน่วยงาน” ไม่ใช่ ผู้อำนวยการกอง ส่วนประเด็นที่สองเรื่องของการดำรงตำแหน่งยังไม่ชัดเจน เนื่องจากเกณฑ์การประเมินไม่เหมือนกัน

ประธานที่ประชุมกล่าวว่า แสดงว่านิยามคำว่า “หัวหน้าหน่วยงาน” ไม่ใช่ผู้อำนวยการกอง และให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้วินิจฉัย ซึ่งมหาวิทยาลัยใช้ระเบียบของข้าราชการฯ จึงต้องใช้หลักเกณฑ์ตามนี้ แต่หากเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยขึ้นอยู่กับมหาวิทยาลัยว่าจะกำหนดเกณฑ์เป็นแบบใด

นายราชัย อัครเวศน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า ขึ้นอยู่กับมหาวิทยาลัยว่าจะกำหนดหลักเกณฑ์อย่างไร ซึ่งหากเป็นระเบียบของข้าราชการ ผู้อำนวยการกอง จะต้องใช้ตามข้อ 5 (1) ทั้งนี้ ตามโครงสร้างของมหาวิทยาลัยสภามหาวิทยาลัยกำหนดไว้แล้วว่า หัวหน้างานมีตำแหน่งอะไรบ้าง เพราะฉะนั้นจึงต้องเลือกช่องทางการเข้าสู่ตำแหน่งทางใดทางหนึ่ง จะเลือกทั้งสองทางไม่ได้ ทั้งนี้ หากมหาวิทยาลัยจะแก้ไข มีทางเดียว คือ ให้ทำผลงานเพิ่มเติมและย้อนหลังไปถึงวันที่มหาวิทยาลัยอนุมัติ เนื่องจากเป็นความผิดของมหาวิทยาลัยไม่ได้เกิดจากความผิดของผู้ที่ขอตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง เพราะฉะนั้นจะต้องมีการเยียวยาทำให้เกิดประโยชน์ และหากไม่ขอทำผลงานเพิ่มเติมก็ได้ตำแหน่งหัวหน้างานเพียงตำแหน่งเดียว

นายวรวิสิทธิ์ กาญจนสูตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า เนื่องจากผู้ที่ข้อกำหนดระดับตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานได้รับการประเมินในตำแหน่งชำนาญการไปเรียบร้อยแล้ว จะมีวิธีการแก้ไขอย่างไร

นายราชัย อิศเวศน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า คำสั่งดังกล่าวผิด มหาวิทยาลัยต้องแก้ไขให้ถูกต้องและชำนาญการไม่ได้มีเงินตำแหน่ง โดยเยียวยาให้กับผู้ที่เสียประโยชน์ย้อนหลัง ณ วันที่ได้รับการแต่งตั้ง เนื่องจากความผิดอยู่ที่มหาวิทยาลัยไม่ได้เกิดจากบุคคลเหล่านั้น

นายวรวิสิทธิ์ กาญจนสูตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า หากส่งผลงานเพิ่มเติมแล้วปรากฏว่าผลงานดังกล่าวไม่ผ่านการประเมินจะอย่างไร

รองอธิการบดี (นายสถิตย์ อรุณแสง) ให้ความเห็นว่า วาระนี้เป็นเรื่องของการตีความ ส่วนเรื่องการเยียวยาหรือวิธีการ กติกา ในการแก้ไขปัญหานั้น ขอให้เป็นวาระครั้งถัดไป เนื่องจากต้องไปตรวจสอบข้อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เรียบร้อยเสียก่อน จะมาสรุปกันในวันนี้ทำไม่ได้ ซึ่งในวันนี้ต้องตีความให้ชัดเจนก่อนว่าวาระนี้มหาวิทยาลัยตีความว่าอย่างไร และหากตีความแล้วไม่มีปัญหาที่จบไป หากมีปัญหาต้องแก้ไขต่อไป โดยต้องพิจารณาเป็นเรื่อง ๆ ไป ส่วนอีกประเด็นหนึ่ง คือ อยากให้ทุกคนมีโอกาสที่จะพูดหรือว่าแสดงความคิดเห็นแต่ความเป็นจริงแล้วในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) แห่งนี้ ผู้มีส่วนได้เสียไม่มีสิทธินั่งอยู่ในที่ประชุม แต่ในเมื่อไม่ได้มีการทักท้วงใด ๆ และผู้มีส่วนได้เสียต้องการที่จะอยู่ในห้องประชุม ก็แล้วแต่ที่ประชุมจะเห็นสมควร เพราะฉะนั้นจึงเป็นการสุ่มเสี่ยง ส่วนประเด็นในเรื่องของการเยียวยาขอให้ไปตรวจสอบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจนก่อนว่ามหาวิทยาลัยจะสามารถดำเนินการเยียวยาอย่างไรได้บ้าง ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยไม่ได้ต้องการทำให้ผู้ใดเดือดร้อน มหาวิทยาลัยต้องการทำให้ถูกต้อง ซึ่งการทำให้เร็วที่สุดจะเป็นการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง แต่หากเราปล่อยให้ระยะเวลาผ่านไปกว่านี้การแก้ไขปัญหาจะยากขึ้น

นายวรวิสิทธิ์ กาญจนสูตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อเรื่องไม่จบสิ้น และไม่มั่นใจว่ากระบวนการนี้หรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นเคยดำเนินการในลักษณะนี้หรือไม่ หากมหาวิทยาลัยจะยึดตามข้อบังคับฯ ของมหาวิทยาลัย เห็นควรให้นำกระบวนการขั้นตอนและวิธีการดำเนินการที่ผ่านมา โดยชี้แจงรายละเอียดว่ามหาวิทยาลัยมีการดำเนินการในคราวเดียวทั้งสองช่องทางในการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการและเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานด้วยและมีจำนวนของผู้ที่ได้รับการประเมินและแต่งตั้งไปแล้วจำนวนกี่คน สอบถามไปยัง สป.อว. อีกครั้งเพื่อให้เกิดความชัดเจนอีกครั้งหนึ่งในทุกประเด็นให้ครบถ้วนว่า ตกลงแล้วมหาวิทยาลัยมีการดำเนินการที่ถูกต้องหรือไม่อย่างไร พร้อมระบุข้อเท็จจริงให้ละเอียดครบถ้วน และหาก สป.อว. ตอบข้อหารือไม่ได้ อาจจะส่งข้อหารือไปที่กฤษฎีกาช่วยตอบข้อหารือให้ก็สามารถทำได้ ว่าตกลงข้อบังคับฯ และกระบวนการของมหาวิทยาลัยมีความขัดแย้งกับประกาศของ ก.พ.อ. พ.ศ. 2553 หรือไม่ ซึ่ง ณ ขณะนี้ไม่สามารถหาข้อสรุปในประเด็นดังกล่าวได้ และไม่มีบุคคลที่สามมาช่วยวินิจฉัยให้เป็นไปตามกรอบที่ควรจะเป็น และหาก สป.อว. ตอบกลับมาว่าเป็นดุลยพินิจของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะดำเนินการอย่างไรก็สามารถทำได้ และจะได้ไม่เกิดปัญหาภายหลังว่าคณะกรรมการชุดนี้ตัดสินใจผิดพลาด

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมรับทราบ และมีมติ ดังนี้

1. มอบกองบริหารงานบุคคลดำเนินการจัดทำหนังสือหารือไปยัง สป.อว. ว่ากระบวนการขั้นตอนและวิธีการในการประเมินและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ที่มหาวิทยาลัยดำเนินการที่ผ่านมา นั้น ถูกต้องหรือไม่ โดยระบุข้อเท็จจริงในทุกประเด็นให้ครบถ้วนและชัดเจน ทั้งนี้ หาก สป.อว. พิจารณาแล้วเห็นว่ามหาวิทยาลัยดำเนินการไม่ถูกต้อง สป.อว. มีข้อเสนอแนะและแนวทางให้มหาวิทยาลัยดำเนินการแก้ไขอย่างไรต่อไป

2. หากดำเนินการจัดทำ (ร่าง) หนังสือหารือแล้วเสร็จจัดส่งให้กับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (นายราชัย อัครเวศน์) ตรวจสอบก่อนจัดส่งไปยัง สป.อว.

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่อง การรับรองรายงานการประชุม

2.1 รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 3/2565 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2565

ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 3/2565 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2565 ณ ห้องประชุมผู้บริหาร ชั้น 4 อาคารบูรณมงคล (อาคาร 32) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา และได้แจ้งเวียนให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณา หากมีการแก้ไขให้แจ้งไปยังสำนักงานอธิการบดี ภายในวันจันทร์ที่ 2 พฤษภาคม 2565 (ตามหนังสือสำนักงานอธิการบดี ที่ ศธ 0585.01/1223 และ 1224 ลงวันที่ 27 เมษายน 2565) ซึ่งไม่มีผู้ใดขอแก้ไข

ในการนี้ ฝ่ายเลขานุการจึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดรับทราบรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 3/2565 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2565 เวลา 13.30 น. ณ ห้องประชุมผู้บริหาร ชั้น 4 อาคารบูรณมงคล (อาคาร 32) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา จำนวน 14 หน้า ตามที่เวียนแจ้งโดยไม่มี การแก้ไข โดยมีรายละเอียดตามรายงานการประชุมที่แนบมาพร้อมนี้

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย รับทราบรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 3/2565 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2565 ตามที่เวียนแจ้งโดยไม่มี การแก้ไข

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่อง สืบเนื่อง – เรื่อง ค้างเพื่อพิจารณา

3.1 พิจารณา (ร่าง) ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.

ตามมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 3/2565 ระเบียบวาระที่ 4.2 พิจารณา (ร่าง) ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. ... ได้มีมติให้ถอนระเบียบวาระนี้ออก และมอบกองบริหารงานบุคคลให้นำเรื่องเข้าในครั้งถัดไป พร้อมนี้ได้ปรับการวิเคราะห์ความแตกต่างของการบริหารเงินเดือนงบประมาณสำหรับเลื่อนเงินเดือนข้าราชการมานำเสนอต่อที่ประชุมฯ เรียบร้อยแล้ว นั้น

ในการนี้ กองบริหารงานบุคคล จึงดำเนินการจัดทำข้อมูลมาเพื่อประกอบการพิจารณา โดยมีเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของการบริหารเงินเดือนงบประมาณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ข้อมูลใหม่)

2. (ร่าง) ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. ... (ฉบับใหม่)

3. ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของการบริหารวงเงินงบประมาณเพื่อโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ข้อมูลเดิม)

4. (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. ... (ฉบับเดิม)

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณา

1. (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.

2. ตารางวิเคราะห์ความแตกต่างของการบริหารวงเงินงบประมาณเพื่อโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ข้อมูลใหม่) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบที่ได้นำเสนอต่อที่ประชุมแล้ว

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมพิจารณาแล้ว และมีมติ ดังนี้

1. เห็นชอบ (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. และให้มีการแก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

“ข้อ 3 ให้ยกเลิกความในข้อ 11 ของแห่งประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2564 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน”

“กลุ่มที่ 1 ข้าราชการตำแหน่งวิชาการ หมายถึง ข้าราชการตำแหน่งวิชาการทุกตำแหน่งในสังกัด แต่ละคณะหรือหน่วยงานเทียบเท่าที่มีการจัดการเรียนการสอน โดยไม่นับรวมผู้ที่มาช่วยราชการและยกเว้นข้าราชการตำแหน่งวิชาการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร รักษาราชการ รักษาการ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหาร”

“กลุ่มที่ 2 ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่มีภาระงานวิชาการ หมายถึง ข้าราชการที่มีภาระงานด้านวิชาการแต่ดำรงตำแหน่ง อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าหน่วยงานเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า รักษาราชการ หรือรักษาการ และให้หมายความรวมถึง การได้รับแต่งตั้งให้รักษาราชการ รักษาการ หรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารด้วย”

“กลุ่มที่ 3 ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ไม่มีภาระงานวิชาการ หมายถึง ข้าราชการที่ไม่มีภาระงานด้านวิชาการแต่ดำรงตำแหน่ง อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าหน่วยงานเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า รักษาราชการ หรือรักษาการ และให้หมายความรวมถึง การได้รับแต่งตั้งให้รักษาราชการ รักษาการ หรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารด้วย”

“ข้อ 4 ให้ยกเลิกความในข้อ 13.1, 13.2 และ 13.3 ของแห่งประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2564 และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน”

“13.3 กลุ่มที่ 4 ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารวงเงินสำหรับการโอนเงินเดือนข้าราชการตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งทั่วไป ในสังกัดสถาบัน สำนัก สำนักงานอธิการบดี กองหรือหน่วยงานเทียบเท่า ตามวงเงินที่รับการจัดสรร”

2. มอบกองบริหารงานบุคคลปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. ตามที่คณะกรรมการเสนอ

3. มอบกองบริหารงานบุคคลตรวจสอบการวิเคราะห์ความแตกต่างของการบริหารวงเงินงบประมาณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ข้อมูลใหม่) ให้ถูกต้องอีกครั้ง และนำมาเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งถัดไป

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

4.1 ขอบทพจนมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2565 วาระที่ 4.2 พิจารณาการต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ระยะที่ 2

ตามมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2565 ระเบียบวาระที่ 4.2 มีมติให้ดำเนินการแก้ไขสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ โดยให้ขยายระยะเวลาการต่อสัญญาจ้างจนถึงวันที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2564 นั้น ทั้งนี้ ระหว่างการแก้ไขสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ได้ตรวจสอบพบว่า ข้อ 1. ของสัญญาจ้าง และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2565 ระบุระยะเวลาสิ้นสุดไม่ครอบคลุมครบถ้วนตามข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2564 ดังนี้

1. มติที่ประชุมระบุว่า “ข้อ 1 วันที่เริ่มจ้างตั้งแต่วันที่...(ให้ดูจากวันที่เริ่มจ้างของสัญญาฉบับเดิม จนถึงวันที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเกษียณอายุราชการ (อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์) เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2564”

2. ข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2564 ข้อ 22 (2) ระบุว่า “ระยะที่ 2 มีอายุสัญญาจ้างต่อจากระยะที่ 1 จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งสายวิชาการผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์”

ในการนี้ งานอัตรากำลังและบรรจุแต่งตั้งจึงได้ดำเนินการตรวจสอบมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2565 อีกครั้ง พบว่ามีมติไม่ครบถ้วนตามข้อบังคับฯ ฉบับดังกล่าว ดังนั้น กองบริหารงานบุคคลจึงขอแก้ไขมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2565 ในวาระที่ 4.2 ดังนี้

“ข้อ 1 วันที่เริ่มจ้างตั้งแต่วันที่... (ให้ดูจากวันที่เริ่มจ้างของสัญญาฉบับเดิม) จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งสายวิชาการผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2564”

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณาการแก้ไขมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2565 ระเบียบวาระที่ 4.2 ให้ถูกต้อง และเป็นไปตามข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2564 รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบที่ได้นำเสนอต่อที่ประชุมแล้ว

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบให้มีการปรับแก้ไขมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2565 ระเบียบวาระที่ 4.2 จากเดิม “ข้อ 1 วันที่เริ่มจ้างตั้งแต่วันที่... (ให้ดูจากวันที่เริ่มจ้างของสัญญาฉบับเดิม) จนถึงวันที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น เกษียณอายุราชการ (อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์) เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2564” แก้ไขเป็น “ข้อ 1 วันที่เริ่มจ้างตั้งแต่วันที่... (ให้ดูจากวันที่เริ่มจ้างของสัญญาฉบับเดิม) จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งสายวิชาการผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2564”

4.2 พิจารณาการแก้ไขเพิ่มเติมสัญญาจ้างลูกจ้าง รวมถึงสัญญาค้ำประกันลูกจ้างแนบท้าย

ตามที่คณะกรรมการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ในการประชุมครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2565 ได้ดำเนินการศึกษาการดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณของลูกจ้างหมวด 11 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่จ้างจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยพบว่า ในสัญญาจ้างลูกจ้างประเภทดังกล่าวกำหนดเรื่องการรักษาวินัยและจรรยาบรรณไว้ใน ข้อ 8 กำหนดว่า “ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องรักษาวินัยและจรรยาบรรณตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการนั้น และหากลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยและจรรยาบรรณตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยดังกล่าว มหาวิทยาลัยมีสิทธิเลิกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องดำเนินการสอบสวนก่อน” ซึ่งคณะกรรมการฯ เห็นควรให้เพิ่มเติมกฎหมายฉบับที่ใช้บังคับกับลูกจ้างที่จ้างจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยไว้ในสัญญาจ้าง ข้อ 8 ให้ชัดเจน และเห็นควรให้ตัดข้อความที่กำหนดว่า “โดยมิต้องดำเนินการสอบสวนก่อน” ออกจากสัญญาจ้างข้อดังกล่าวด้วย อาจแก้ไขเป็นว่า “ข้อ 8 ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องรักษาจรรยาบรรณตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากรและมีหน้าที่รักษาวินัยตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย โดยนำข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมาใช้บังคับกับวินัยและการรักษาวินัยของลูกจ้างโดยอนุโลม ทั้งนี้ หากมหาวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างกระทำผิดวินัยและจรรยาบรรณตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยดังกล่าว มหาวิทยาลัยมีสิทธิเลิกจ้างได้ทันที” ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่พิเศษ 2/2565 เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2565 ได้มอบหมายให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) นำผลการศึกษาการดำเนินการวินัยและจรรยาบรรณลูกจ้างที่จ้างจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยไปพิจารณาและให้ตรวจสอบความถูกต้องของสัญญาค้ำประกันแนบท้ายสัญญาจ้างลูกจ้างที่จ้างจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยว่าสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกา ให้ใช้บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ฉบับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมในมาตรา 681 มาตรา 681/1 มาตรา 691 และมาตรา 700 นั้น

ในการนี้ กองบริหารงานบุคคลได้ปรับแก้สัญญาจ้างลูกจ้างในส่วนของข้อ 8 ตามที่คณะกรรมการปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมข้อบังคับฯ ให้ความเห็นเรียบร้อยแล้ว รวมทั้งรวบรวมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ 11 ค้ำประกัน เพื่อประกอบการเสนอ ก.บ.ม. พิจารณานหนังสือสัญญาค้ำประกันลูกจ้างอีกครั้ง โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณาการแก้ไขสัญญาจ้างลูกจ้าง รวมถึงสัญญาค้ำประกันลูกจ้างแนบท้าย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบที่ได้นำเสนอต่อที่ประชุมแล้ว

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

1. เห็นชอบให้มีการปรับแก้ไขสัญญาจ้างลูกจ้าง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จากเดิม “ข้อ 8 ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องรักษาวินัยและจรรยาบรรณตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการนั้นและหากลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยและจรรยาบรรณตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยดังกล่าว มหาวิทยาลัยมีสิทธิเลิกจ้างได้ทันที โดยมีต้องดำเนินการสอบสวนก่อน” แก้ไขเป็น “ข้อ 8 ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องรักษาจรรยาบรรณตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากรและมีหน้าที่รักษาวินัยตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย โดยนำข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมาใช้บังคับกับวินัยและการรักษาวินัยของลูกจ้างโดยอนุโลม ทั้งนี้ หากมหาวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างกระทำผิดวินัยและจรรยาบรรณตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมีสิทธิเลิกจ้างได้ทันที”

2. เห็นควรเลื่อนการพิจารณาสัญญาจ้างประกันลูกจ้าง โดยนำไปพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยครั้งถัดไป

4.3 พิจารณาการปรับแก้แบบประเมินคุณภาพผลงาน ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

จากการประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2565 ที่ประชุมมีมติเห็นควรเลื่อนระเบียบวาระที่ 4.2 พิจารณาการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รอบ 2/2563 จำนวน 16 ราย ออกไปก่อน เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับกรณีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ประเมินให้ผ่าน แต่มีข้อเสนอแนะควรให้ผู้เสนอขอตำแหน่งปรับแก้ผลงานก่อนนำเข้าสู่ที่ประชุมหรือไม่ และให้นำไปพิจารณาในการประชุมครั้งถัดไป นั้น

ในการนี้ ประธานคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และฝ่ายเลขานุการ ได้ร่วมกันหารือในกรณีข้างต้น โดยประธาน ฯ มีข้อเสนอแนะว่าเห็นควรให้ปรับแก้แบบประเมินคุณภาพผลงาน (แบบ ก.บ.ม. 2 ส่วนที่ 3 และ แบบ ก.บ.ม.3 ส่วนที่ 3) ในแบบฟอร์มท้ายประกาศเกณฑ์การประเมินและระดับที่คาดหวัง แบบขอรับการประเมิน แบบประเมิน แบบแสดงการมีส่วนร่วมในผลงาน แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ พ.ศ. 2564 (ฉบับที่ 2) โดยฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) ประกาศเกณฑ์การประเมินและระดับที่คาดหวัง แบบขอรับการประเมิน แบบประเมิน แบบแสดงการมีส่วนร่วมในผลงาน แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ พ.ศ. 2565 (ฉบับที่ 3) รวมถึงปรับแก้แบบประเมินคุณภาพผลงาน (แบบ ก.บ.ม.2 ส่วนที่ 3 และ แบบ ก.บ.ม.3 ส่วนที่ 3) พร้อมทั้งได้เสนอมหาวิทยาลัยพิจารณาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยเห็นสมควรให้ปรับแก้ดังเสนอ และมอบกองบริหารงานบุคคลจัดทำระเบียบวาระเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยมีรายละเอียดการปรับแก้ดังเอกสารแนบและมีหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2555 ข้อ 9 ระบุว่า เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน หรือสมรรถนะทางการบริหาร แบบประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งการกำหนดระดับคุณภาพของผลงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2555 ข้อ 10 ระบุว่า ให้ ก.บ.ม. กำหนดระดับคุณภาพของผลงาน โดยวิธีการการตัดสินคุณภาพของผลงานให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษต้องใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

3. ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง เกณฑ์การประเมินและระดับที่คาดหวัง แบบขอรับการประเมิน แบบประเมิน แบบแสดงการมีส่วนร่วมในผลงาน แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ พ.ศ. 2564 (ฉบับที่ 2) ประกาศ ณ วันที่ 27 ตุลาคม 2564

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณา

1. เห็นชอบการปรับแก้แบบประเมินคุณภาพผลงาน (แบบ ก.บ.ม.2 ส่วนที่ 3 และแบบ ก.บ.ม.3 ส่วนที่ 3) ตามที่กองบริหารงานบุคคลนำเสนอ

2. เห็นชอบ (ร่าง) ประกาศเกณฑ์การประเมินและระดับที่คาดหวัง แบบขอรับการประเมิน แบบประเมิน แบบแสดงการมีส่วนร่วมในผลงาน แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ พ.ศ. 2565 (ฉบับที่ 3)

3. มอบให้กองบริหารงานบุคคลปรับแก้แบบประเมินคุณภาพผลงาน (แบบ ก.บ.ม.2 ส่วนที่ 3 และแบบ ก.บ.ม.3 ส่วนที่ 3) ในแบบฟอร์มท้ายประกาศเกณฑ์การประเมินและระดับที่คาดหวัง แบบขอรับการประเมิน แบบประเมินแบบแสดงการมีส่วนร่วมในผลงาน แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ พ.ศ. 2564 (ฉบับที่ 2) ประกาศ ณ วันที่ 27 ตุลาคม 2564 รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบที่ได้นำเสนอต่อที่ประชุมแล้ว

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

1. เห็นชอบการปรับแก้ไขแบบประเมินคุณภาพผลงาน (แบบ ก.บ.ม. 2 ส่วนที่ 3 และแบบ ก.บ.ม. 3 ส่วนที่ 3) ตามที่กองบริหารงานบุคคลเสนอ และให้มีการแก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

จากเดิม ข้อ 3. มีเงื่อนไขการปรับแก้

- ปรับปรุง (ร้อยละ 51 – 70) มีเงื่อนไขให้ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของกรรมการ
- ปรับปรุง (ยังไม่ประเมินผลงาน)

แก้ไขเป็น ข้อ 2. ปรับปรุงแบบมีเงื่อนไข

- ปรับปรุงตามข้อเสนอของคณะกรรมการและพิจารณาอีกครั้ง
- เพิ่มข้อความ “ความเห็นเพิ่มเติม”

จากเดิม ข้อ 2. ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

- ไม่ผ่าน (ร้อยละ 0 – 50)

แก้ไขเป็น ข้อ 3. ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

- ไม่ผ่าน

2. เห็นชอบ (ร่าง) ประกาศเกณฑ์การประเมินและระดับที่คาดหวัง แบบขอรับการประเมิน แบบประเมิน แบบแสดงการมีส่วนร่วมในผลงาน แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ พ.ศ. 2565 (ฉบับที่ 3)

3. มอบกองบริหารงานบุคคลปรับแก้แบบประเมินคุณภาพผลงาน (แบบ ก.บ.ม.2 ส่วนที่ 3 และแบบ ก.บ.ม.3 ส่วนที่ 3) ในแบบฟอร์มท้ายประกาศเกณฑ์การประเมินและระดับที่คาดหวัง แบบขอรับการประเมินแบบประเมินแบบแสดงการมีส่วนร่วมในผลงาน แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ พ.ศ. 2564 (ฉบับที่ 2) ประกาศ ณ วันที่ 27 ตุลาคม 2564

4.4 พิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ.

ตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมายให้กองบริหารงานบุคคล ดำเนินการนำ (ร่าง) ข้อบังคับ ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. โดยผ่านความเห็นชอบในหลักการตามมติสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 10/2564 เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2564 และมติสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 12/2564 เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2564 ฉบับที่ผ่านการตรวจสอบจากงานกฎหมายและนิติการเรียบร้อยแล้ว เสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาก่อนเสนอคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ นั้น

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบที่ได้นำเสนอต่อที่ประชุมแล้ว

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบให้ถอนระเบียบวาระนี้ออก และมอบกองบริหารงานบุคคลจัดส่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยที่มีการปรับปรุงแก้ไขมาเสนอให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพิจารณาในคราวเดียวกัน

4.5 พิจารณาการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการแต่งตั้งบุคคลภายนอกเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัย

ตามที่คณะกรรมการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ในการประชุมครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2565 ได้มีการศึกษาการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ กรณีการแต่งตั้งผู้บริหาร เช่น อธิการบดี หรือตำแหน่งอื่น จากบุคคลที่มีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ในปัจจุบันไม่มีการจัดทำสัญญาจ้างกับบุคคลดังกล่าว ทั้งนี้เมื่อคณะกรรมการฯ ได้รับข้อมูลที่มีการอภิปรายร่วมกันทั้งหมดแล้ว มีมติว่าบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์สามารถถูกแต่งตั้งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้ แต่ต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ชัดเจน จึงขอเสนอผลการศึกษาคณะกรณดังกล่าวเพื่อมอบหมายให้ ก.บ.ม. พิจารณาการกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขหรือดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป และการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหาร นั้น หากเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. จะกำหนดในภายหน้าแล้ว เห็นควรให้ต้องได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยอีกครั้งหนึ่ง โดยให้ผู้บริหารผู้นั้นเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ควรมีสิทธิ์ได้รับเงินเดือนค่าจ้างเฉพาะส่วนต่างจากเงินบำเหน็จบำนาญที่ได้รับอยู่ในขณะนั้นเท่านั้น ในกรณีที่ผู้บริหารมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในขณะดำรงตำแหน่ง นั้น ขอเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณามอบหมายให้ ก.บ.ม. พิจารณาการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในกรณีดังกล่าวด้วย โดย ก.บ.ม. อาจกำหนดให้เรื่องผลการตรวจสอบสุขภาพจิตเป็นหนึ่งในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการพิจารณาด้วยก็ได้

ในการนี้ กองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดทำตารางเปรียบเทียบข้อบังคับ/ระเบียบการจ้างบุคคลภายนอกเป็นผู้บริหาร และ (ร่าง) ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ้างบุคคลภายนอกเป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณาการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการแต่งตั้งบุคคลภายนอกเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบที่ได้นำเสนอต่อที่ประชุมแล้ว

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมพิจารณาแล้ว เห็นชอบในหลักการให้มีการปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ้างบุคคลภายนอกเป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 ดังนี้

1. ข้อ 3 บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศคำสั่งหรือมติอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน
2. ข้อ 6 (3) ตำแหน่งคณบดีหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ หรือหัวหน้าส่วนงานภายในที่จัดตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาตามวาระการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 หรือตามข้อบังคับหรือระเบียบของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการนั้น โดยอธิการบดีเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างแทนมหาวิทยาลัยในฐานะผู้ว่าจ้าง
3. ข้อ 8 วรรคสอง กรณีที่บุคคลภายนอกได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีโดยคำแนะนำของรักษาการแทนอธิการบดีให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินหกเดือนหรือต้องกำหนดเงื่อนไขให้สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งอธิการบดี โดยให้ผู้รักษาราชการแทนอธิการบดีเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างแทนมหาวิทยาลัยในฐานะผู้ว่าจ้าง
4. ข้อ 12 ให้บุคคลภายนอกซึ่งได้รับการจ้างเป็นผู้บริหารให้ได้รับค่าตอบแทนให้เขียนไปตามข้อบังคับหรือระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย
5. ข้อ 13 วินัย การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยกับบุคคลภายนอกซึ่งได้รับการจ้างเป็นผู้บริหารให้นำเป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวินัยการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย มาใช้บังคับโดยอนุโลม
6. ข้อ 14 กรณีที่บุคคลภายนอกซึ่งได้รับการจ้างให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีหรือรองอธิการบดีให้นายกสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้บังคับบัญชาและมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อบังคับว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยและให้นำคำวินิจฉัยตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย มาใช้บังคับโดยอนุโลม
7. ข้อ 16 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระหรือสิ้นสุดระยะเวลาตามสัญญาจ้างบุคคลภายนอกซึ่งได้รับการจ้างเป็นผู้บริหารพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
 - (1) ตาย
 - (2) ลาออก
 - (3) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 5

(4) (5) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้บอกเลิกสัญญาจ้างด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่ สภามหาวิทยาลัยมีมติให้บอกเลิกสัญญาจ้างเพราะเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (ก) มีความประพฤติไม่เหมาะสมอย่างร้ายแรง
- (ข) ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควรเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยเสียหาย
- (ค) กระทำการฝ่าฝืนสัญญาจ้างที่ได้ทำไว้กับมหาวิทยาลัย
- (ง) มีการยุบเลิกหน่วยงานหรือยุบเลิกตำแหน่ง
- (จ) ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (ฉ) ไม่ผ่านเกณฑ์สุขภาพกาย สุขภาพจิต

(5) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้บอกเลิกสัญญาจ้างด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่ (นำไปรวมกับข้อ 4)

8. ข้อ 17 ให้นายกสภามหาวิทยาลัยรักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจวินิจฉัยและตีความเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบนี้

9. มอบกองบริหารงานบุคคลปรับแก้ไข (ร่าง) ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ้างบุคคลภายนอกเป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 ตามที่คณะกรรมการเสนอ และนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับพิจารณาต่อไป

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่อง อื่น ๆ

5.1 กำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ครั้งที่ 5/2565

ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เห็นชอบให้กำหนดวันประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เป็นทุกวันพุธสัปดาห์แรกของเดือน นั้น

ในการนี้ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยจึงขอแจ้งกำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ครั้งที่ 5/2565 ในวันพุธที่ 6 กรกฎาคม 2565 เวลา 09.30 น. ณ ห้องประชุมสุวรรณภูมิ ชั้น 2 (อาคาร 5) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี (เขตใต้)

จึงขอเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เพื่อโปรดทราบกำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ครั้งที่ 5/2565

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมรับทราบกำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ครั้งที่ 5/2565

เลิกประชุมเวลา 13.00 น.



(นางสาวชญาธร ปลื้มปັນ)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ

ผู้จัดรายการงานการประชุม