

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

ครั้งที่ 3/2566

เมื่อวันพุธที่ 5 กรกฎาคม 2566

ณ ห้องประชุมสุวรรณภูมิ ชั้น 2 (อาคาร 5)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี (เขตใต้)

ผู้มาประชุม

- | | |
|--|---------------------|
| 1. อธิการบดี (รองศาสตราจารย์ประมุข อุณหเลขกะ) | ประธานกรรมการ |
| 2. รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจฉนลาภ) | กรรมการ |
| 3. ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ | กรรมการ |
| 4. นายวราสิทธิ์ กาญจนสูตร | กรรมการ |
| 5. นายราชัย อัครเวศน์ | กรรมการ |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรัชย์ เอ็มอักษร | กรรมการ |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธงชัย อรัญชัย | กรรมการ |
| 8. นางสาวชนวนพิศ เปรมกมล | กรรมการ |
| 9. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | กรรมการและเลขานุการ |
| 10. ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|---|---------------------------|
| 1. รองอธิการบดี (นายสถิตย์ อรุณแสง) | รองประธานกรรมการ (ลาป่วย) |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วารุณี ศรีสงคราม | กรรมการ (ไปราชการ) |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| 1. นางศิวพร แสงทอง | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป |
| 2. นางสาวสุปรียา คงแสงชู | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป |
| 3. นางสาวนุชศจี สำเภาลอย | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป |

เริ่มประชุมเวลา 09.00 น.

รองศาสตราจารย์ ดร.ประมุข อุณหเลขกะ อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ประธานที่ประชุมกล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

1.1 เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

1.2 เรื่อง เลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

1.2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย แทนตำแหน่งกรรมการที่พ้นวาระ

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 กำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ตามข้อ 7(6) ประกอบด้วยคณบดีซึ่งเลือกกันเองจำนวนสองคน เป็นกรรมการ โดยเลือกจากผู้ซึ่งมิใช่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอยู่แล้ว ซึ่งปรากฏว่าคณะกรรมการตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 16) ลงวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2566 ที่เป็นคณบดีจำนวน 1 ราย คือ ดร.เจษฎา จันทร์ผา ไปดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2566 ซึ่งทำให้พ้นวาระการดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ตามข้อ 7 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 นั้น

บัดนี้ ได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการตามข้อ 7 (6) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 ตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการ การดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ลงวันที่ 25 มกราคม 2561 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ 6 และ 7 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 จึงแต่งตั้งกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยแทนตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธงชัย อริญชัย คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ทั้งนี้ มีวาระการดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 16 พฤษภาคม 2566 ถึงวันที่ 15 พฤษภาคม 2569

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดทราบ

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย รับทราบ

1.2.2 รายงานผลการดำเนินการตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

ตามที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ได้ติดตามผลการปฏิบัติ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยจากหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้อง นั้น ฝ่ายเลขานุการได้รวบรวมผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุม ดังนี้

ครั้งที่/วันที่ประชุม/ชื่อระเบียบวาระ/มติที่ประชุม	ผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุม
ครั้งที่ 2/2566 วันพุธที่ 3 พฤษภาคม 2566	
<p>3.1 พิจารณากำหนดและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (วาระลับ)</p> <p>มติที่ประชุม 1. เห็นชอบผลการประเมินกรณีผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 4 ราย และมอบกองบริหารงานบุคคล จัดทำประกาศผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยให้มีการทักท้วงได้ภายใน 15 วัน นับแต่วันประกาศผลการประเมิน หากไม่มีผู้ทักท้วงให้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป</p> <p>2. มอบกองบริหารงานบุคคลรายงานผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ต่อสภามหาวิทยาลัยทราบ</p>	กองบริหารงานบุคคลจัดทำประกาศผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เรียบร้อยแล้ว
<p>3.2 รายงานข้อมูลหัวหน้าสาขาวิชา</p> <p>มติที่ประชุม ทราบ และมอบกองบริหารงานบุคคลดำเนินการตามข้อเสนอแนะของกรรมการต่อไป</p>	กองบริหารงานบุคคล เสนอวาระการกำหนดอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าสาขาวิชา เข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 6/2566 เรียบร้อยแล้ว
<p>4.1 พิจารณาร่าง ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้างาน พ.ศ.</p> <p>มติที่ประชุม 1. เห็นชอบในหลักการ การแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้างาน พ.ศ. ... ตามข้อ 10 และข้อ 12 (3)</p> <p>2. ปรับแก้ไขในส่วนของวาระการรักษาในตำแหน่ง ของข้อ 12 จากเดิม “มีวาระการรักษาการในตำแหน่งคราวละหนึ่งร้อยแปดสิบวัน และอาจได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งอีกได้ไม่เกินสองวาระ”</p>	กองบริหารงานบุคคล จัดส่ง (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้างาน พ.ศ. นำเสนอคณะกรรมการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม ข้อบังคับ ระเบียบและประกาศฯ พิจารณา

ครั้งที่/วันที่ประชุม/ชื่อระเบียบวาระ/มติที่ประชุม	ผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุม
<p>เป็น “มีวาระการรักษาการในตำแหน่งคราวละไม่เกิน 1 ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้”</p> <p>3. มอบกองบริหารงานบุคคล ดำเนินการตามมติที่ประชุม สภามหาวิทยาลัยต่อไป</p>	
<p>4.2 พิจารณาการปฏิบัติตามข้อบังคับฯ ว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทนผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559</p> <p>มติที่ประชุม 1. ข้อบังคับฯ ว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทนผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559 ใช้บังคับสำหรับบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ ซึ่งคณบดี คณะวิทยาศาสตร์ ถือว่าเป็นข้าราชการตามค่านิยามของข้อบังคับฯ ฉะนั้น หากจ่ายให้แก่คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ อาจเกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างผู้บริหารที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยได้ และเห็นควรปรับปรุงบัญชี แนวนโยบายข้อบังคับฯ เพื่อให้เกิดความชัดเจน</p> <p>2. มอบกองบริหารงานบุคคลนำข้อเสนอของคณะกรรมการ เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาเพื่อวินิจฉัยชี้ขาดและ ให้ถือเป็นที่สุด</p>	<p>อยู่ระหว่างนำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา</p>
<p>4.3 พิจารณาโครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายในของส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง ระยะที่ 4 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2569)</p> <p>มติที่ประชุม เห็นชอบกรอบอัตรากำลัง ระยะที่ 4 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2569) จำนวน 1,340 อัตรากำลัง และมอบกองบริหารงานบุคคลจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายในของมหาวิทยาลัยให้เป็นรูปแบบเดียวกัน ก่อนนำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติต่อไป</p>	<p>สภามหาวิทยาลัยอนุมัติกรอบอัตรากำลังเรียบร้อยแล้วในการประชุม ครั้งที่พิเศษ 3/2566 เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2566 โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2566</p>
<p>4.4 พิจารณาผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กรณีไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน (วาระลับ)</p>	<p>กองบริหารงานบุคคล แจ้งผลการประเมินกรณีไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินไปยังหน่วยงาน และจัดทำประกาศผลการประเมินฯ เรียบร้อยแล้ว</p>

ครั้งที่/วันที่ประชุม/ชื่อระเบียบวาระ/มติที่ประชุม	ผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุม
<p>มติที่ประชุม 1. เห็นชอบผลการประเมินกรณีไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รายงานนางสาวพัชรี เอี่ยมถิ่น ขอกำหนดตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ สังกัดกองคลัง และมอบกองบริหารงานบุคคล จัดทำประกาศผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยให้มีการทักท้วงได้ภายใน 15 วัน นับแต่วันประกาศผลการประเมิน หากไม่มีผู้ทักท้วงให้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป</p> <p>2. มอบกองบริหารงานบุคคลรายงานผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ต่อสภามหาวิทยาลัยทราบ</p>	

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดทราบรายงานผลการดำเนินการตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอของกรรมการ

กรรมการ (ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี) สอบถามถึงระยะเวลาการดำเนินการเสนอสภามหาวิทยาลัย ตามมติที่ประชุมครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2566 วาระที่ 3.1, 4.2 และ 4.4 โดยผู้อำนวยการบริหารงานบุคคล แจ้งว่าวาระที่ 3.1 จะดำเนินการจัดส่งเรื่องไปยังสภามหาวิทยาลัยภายในเดือนกรกฎาคม 2566 ส่วนวาระที่ 3.1 และ 4.4 รอผลการพิจารณากำหนดและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กรณีหัวหน้างาน จำนวน 10 ราย ในการประชุมครั้งนี้ เพื่อสรุปรายงานผลการดำเนินงานการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 - 2565 เสนอสภามหาวิทยาลัยทราบ

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย รับทราบผลการดำเนินการตามมติที่ประชุมครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2566 และมอบกองบริหารงานบุคคลดำเนินการต่อไป

1.2.3 รายงานผลการดำเนินการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัย

ด้วยกองบริหารงานบุคคล ขอรายงานผลการดำเนินการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัย ตามกรอบอัตรากำลัง ระยะเวลาที่ 3 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2565) ซึ่งมีการกำหนดระดับตำแหน่งและเปิดรับสมัคร จำนวน 295 อัตรา โดยมีผู้สมัครขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นทั้งสิ้น 178 ราย ปัจจุบันมหาวิทยาลัยดำเนินการเรียบร้อยแล้ว จำนวน 106 ราย รายละเอียดข้อมูลการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้

1. ข้อมูลในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีหัวหน้างาน จำนวน 40 ราย ประกอบด้วย ระดับชำนาญการ จำนวน 36 ราย และระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 4 ราย และ กรณีเฉพาะด้านเฉพาะทาง จำนวน 138 ราย ประกอบด้วยระดับชำนาญการ จำนวน 1 ราย และระดับชำนาญการ จำนวน 137 ราย

2. ผลการดำเนินงานของบุคลากรที่เสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีหัวหน้างาน จำนวน 40 ราย ดำรงตำแหน่งแล้ว จำนวน 27 ราย , ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน จำนวน 3 ราย และอยู่ระหว่างกระบวนการ จำนวน 10 ราย

3. ผลการดำเนินงานของบุคลากรที่เสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีเฉพาะด้านเฉพาะทาง จำนวน 138 ราย ดำรงตำแหน่งแล้ว จำนวน 63 ราย , ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน จำนวน 14 ราย และอยู่ระหว่างกระบวนการ จำนวน 61 ราย

จึงเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อโปรดทราบ

ข้อเสนอแนะของกรรมการ

อธิการบดี มอบกองบริหารงานบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรเป็นรายปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 ที่เริ่มเปิดรับสมัครจนถึงปัจจุบัน ว่ามีจำนวนการเพิ่มขึ้นในแต่ละปีที่ % คณะกรรมการจะได้วิเคราะห์เพื่อวางแผนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรต่อไป โดยให้นำเสนอต่อที่ประชุมในครั้งถัดไป **ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล** สอบถามเพิ่มเติมว่าข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ที่ใช้ฐานของจำนวนบุคลากรหรือฐานของบุคลากรที่มีคุณสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น **อธิการบดี** แจ้งว่าใช้ข้อมูลบุคลากรทั้งหมดและให้ข้อมูลที่ไม่ได้เพราะอะไร

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี กองบริหารงานบุคคลควรวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 มิติ ทั้งบุคลากรทั้งหมด และบุคลากรที่มีคุณสมบัติฯ เพื่อให้สามารถวางแผนการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ เนื่องจากกรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้าง พ.ศ. 2566 - 2569 ได้รับอนุมัติแล้ว จะสามารถวางแผนการส่งเสริมในอีก 4 ปี ข้างหน้าได้ และจะต้องวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

อธิการบดี เนื่องจากสภามหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อผลักดันการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีศาสตราจารย์ญาณวิทย์ญาณวิทย์ลงกลด แทนออมทอง เป็นประธานกรรมการ จะได้เสนอแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อผลักดันให้บุคลากรสายสนับสนุนเติบโตขึ้นใน Career Path

ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ สอบถามว่าบุคลากรทุกตำแหน่งสามารถทำชำนาญการได้ทุกคนหรือไม่ ถ้าไม่ได้อยากทราบว่ามีความพร้อมเท่าไรที่สามารถทำชำนาญการได้ **รองอธิการบดี (รศ.ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจจรณลาม)** ขอชี้แจงว่าการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนแตกต่างกัน บุคลากรสายวิชาการเมื่อทุกคนมีคุณสมบัติสามารถทำได้เลย แต่บุคลากรสายสนับสนุนต้องมีการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งของเก้าอี้ตัวนั้นก่อน ไม่ได้หมายความว่าใครที่มีคุณสมบัติและจะสามารถทำได้เลย เพราะฉะนั้นกระบวนการหลังจากนี้จะต้องมีการประเมินค่างานเพื่อ

กำหนดระดับตำแหน่ง หลังจากนั้นจะมาขึ้นตอนต่อไปคือ ผู้มีคุณสมบัติทำเรื่องขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพราะฉะนั้นบุคลากรสายสนับสนุนสามารถทำขานาญการได้หมดทุกคนหรือไม่ ประเด็นอยู่ที่ว่าตอนที่ประเมินค่า งานได้กำหนดตำแหน่งขานาญการไว้หรือไม่ ถ้ามีการกำหนดตำแหน่งขานาญการไว้ทุกคนก็เข้าได้ แต่ถ้าหาก ประเมินค่างานแล้วปริมาณงานไม่ถึงก็แปลว่าเข้าไม่ได้ อันนี้คือหลักการ เพราะบางคนอาจมองว่าการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนเหมือนกับบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งมันเป็นคนละเรื่องกัน

นายราชัย อัครเวศน์ ชี้แจงว่าบุคลากรสายวิชาการตามที่รองอธิการบดี (รศ.ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจธนาภ) พูดนั้นคือใช่ เมื่อเข้าสู่เกณฑ์ก็ได้ตามเกณฑ์ แต่บุคลากรสายสนับสนุนไม่ใช่ แต่ก็มีวิธีแก้ เพราะ การเข้าสู่ตำแหน่งขานาญการไม่มีเงินประจำตำแหน่ง ไม่เหมือนกับสายวิชาการ เพราะถึงเราจะกำหนดให้ทุกคน เข้าได้ แต่พอจะขึ้นสูงไปจากขานาญการเป็นขานาญการพิเศษจะต้องกำหนดระดับตำแหน่งไว้ เพราะฉะนั้น คนที่มีคุณสมบัติถึงใครมาก่อนคนนั้นก็ได้ไป เช่น ที่ผมอยู่มีงานอยู่ 5 งาน พอคำนวณเสร็จ 5 งาน ต้องกำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้นแต่ละตำแหน่งไว้ เมื่อใครมีคุณสมบัติครบก่อนก็ขอเข้าไป แต่ก่อนจะต้องเป็นขานาญการ ก่อน ดังนั้นมหาวิทยาลัยได้กำไรเพราะเค้าต้องทำผลงาน และเค้าจะแย่งกันขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ในภายหลัง อันนี้คือสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต เพราะค่างานต้องประเมินอยู่แล้ว แต่ถ้าคุณสมบัติไม่ครบก็ขึ้นไป ไม่ได้ โดยหลักการเป็นเท่านั้นเอง รองอธิการบดี (รศ.ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจธนาภ) แจ้งขอเพิ่มเติมที่ท่าน ราชัย อัครเวศน์ พูด ส่วนใหญ่ที่ผ่านมาก็มีการประเมินค่างานแล้วมันไม่ได้ดูแล หมายความว่าประเมินค่างาน ไม่ได้ดูน้อยจนเกินไป กรรมการประเมินค่างานส่วนใหญ่ก็ให้กำหนดระดับตำแหน่งขานาญการหมด และก็มีที่ ขอตำแหน่งขานาญการแต่ไม่ผ่านก็มี เพราะเขียนปริมาณงานมาแย่มาก อันนั้นก็ไม่ใช่ผ่าน มันเหมือน การกำหนดตำแหน่งไม่สำคัญอะไรเลยระหว่างขานาญการกับที่ปฏิบัติการอยู่ ซึ่งจริงๆ มันต้องมีการต่างกัน ในเนื้องานและปริมาณงาน อันนี้เป็นความเดิมตั้งแต่เริ่มทำมา แต่ที่ท่านราชัย อัครเวศน์ พูดมาถูกต้องเลย คือ พอมาถึงระดับขานาญการพิเศษไม่ได้หมายความว่าทุกคนจะเข้าได้ เพราะมันต้องเป็นสามเหลี่ยมพีระมิด เชี่ยวชาญยิ่งยากใหญ่ เพราะฉะนั้นขานาญการทุกคนก็เข้าได้หมด แต่ขานาญการพิเศษกับเชี่ยวชาญขึ้นอยู่กับ การกำหนดระดับตำแหน่ง ซึ่งแต่ละหน่วยงานอาจมีได้ก็ตำแหน่งเท่านั้นเอง นายราชัย อัครเวศน์ แจ้งเพิ่มเติม ว่า การกำหนดกรอบระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นในครั้งใหม่นี้ ให้อู่ว่ามีตำแหน่งอะไรบ้างที่เปิดมาครบ 3 ปีแล้ว แต่ยังไม่ มีคนมาลงตำแหน่ง แสดงว่าตำแหน่งนั้นไม่มีความจำเป็นต้องมี โอกาสที่จะให้ตำแหน่งนี้คงเป็นไปได้

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี แจ้งว่าฝากกองบริหารงานบุคคลเรื่องเขียนงานต้องจับมา จากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตั้งแต่เรื่องของปฏิบัติการ วางแผน ประสาน บริการ มี 4 งาน และดูความ ยุ่งยากของงาน ความซับซ้อนของงาน การตัดสินใจ ต้องรับผิดชอบและหาผู้รู้จริงๆ มาแนะนำ รองอธิการบดี (รศ.ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจธนาภ) แจ้งเพิ่มเติมว่าก่อนการประเมินค่างานต้องกำหนดขอบเขตงานให้ชัดเจน ก่อน ว่ามีอะไรเปลี่ยนแปลงบ้าง และหลังจากนั้นถึงจะมาดูตำแหน่ง และตามกรอบโครงสร้างในครั้งนี้นะและมอง ถึงอนาคตของคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ถ้าจะขอดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองต้อง ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานไม่น้อยกว่า 2 งาน เพราะฉะนั้นกรอบโครงสร้างใหม่ หัวหน้างานควร Rotate งาน เพราะอีก 4 ปีข้างหน้าจะไม่มีผู้ที่มีคุณสมบัติลงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ดังนั้นต้องสร้างความรู้ เข้าใจกับหัวหน้า

งานว่าไม่ได้เปลี่ยนเพราะกลั่นแกล้ง แต่เปลี่ยนเพื่อให้เรียนรู้งานที่กว้างขึ้น ให้สามารถมีคุณสมบัติในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการกองได้

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย รับทราบ และมอบกองบริหารงานบุคคล ดำเนินการตามที่คณะกรรมการเสนอแนะ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของ บุคลากรสายสนับสนุนตามที่ประธานกรรมการมอบหมายในการประชุมครั้งถัดไป

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุม

2.1 รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ 2/2566

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2566 เวลา 09.00 น. ณ ห้องประชุมลีลาวดี ชั้น 2 อาคาร 5 ศูนย์นันทบุรี (เขตใต้) จำนวน 22 หน้า และได้จัดส่งรายงานให้คณะกรรมการเรียบร้อยแล้วตาม หนังสือสำนักงานอธิการบดี ที่ อว.0656.01/ว 902 ลงวันที่ 15 พฤษภาคม 2566 ซึ่งคณะกรรมการตอบ รับรองโดย ไม่มีการแก้ไข จำนวน 1 ราย และกรรมการไม่ตอบรับถือว่ารับรองโดยไม่มีการแก้ไข จำนวน 11 ราย

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อโปรดพิจารณารับรอง รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2566

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กรรมการที่มาประชุมรับรองรายงาน การประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2566 สำหรับกรรมการที่ไม่ได้มาประชุมรับทราบรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2566 เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2566 โดยไม่มีการแก้ไข

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องสืบเนื่อง/เรื่องค้างพิจารณา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องพิจารณา

4.1 (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายค่าชดเชย

ตามข้อ 6 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยค่าชดเชย พ.ศ. 2566 ระบุว่า “การจ่ายค่าชดเชยในข้อ 5 ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของ สภามหาวิทยาลัย” นั้น

ในการนี้ เพื่อให้ได้มาซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายค่าชดเชยตามที่ข้อบังคับกำหนด กองบริหารงานบุคคล จึงได้ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายค่าชดเชย ซึ่งผ่านการตรวจสอบจากงานกฎหมายและนิติการเรียบร้อยแล้ว

ทั้งนี้ งานกฎหมายและนิติการ มีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า

1. นิยามคำว่า “ค่าชดเชย” ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยค่าชดเชย พ.ศ. 2566 กำหนดให้มหาวิทยาลัยจ่ายเงินค่าชดเชยเป็นก้อนครั้งเดียวให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมิได้กล่าวถึงการจ่ายค่าชดเชยกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่ความตายตามที่ประกาศข้อ 6 ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยจ่ายค่าชดเชยให้แก่บุคคลอื่นที่นอกเหนือไปจากพนักงานมหาวิทยาลัย อีกทั้งไม่มีเกณฑ์กำหนดว่าให้ใครแทนได้บ้าง จึงอาจเป็นการกำหนดประกาศเกินกว่าขอบเขตที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยค่าชดเชยกำหนดและอาจก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติได้ จึงขอให้ตรวจสอบกรณีดังกล่าวอีกครั้ง โดยหากตรวจสอบแล้วสามารถกำหนดได้เห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมความในข้อ 6 วรรคสอง โดยใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ 3 ถึงแก่ความตายระหว่างการดำเนินการตามข้อ 5 ให้มหาวิทยาลัยจ่ายค่าชดเชยหลักหักเงินเพื่อชำระหนี้ที่มีต่อมหาวิทยาลัยให้กับบุคคลตามรายชื่อที่ปรากฏในแบบขอรับค่าชดเชย”

2. เห็นควรกำหนดเอกสารแสดงตนของผู้ที่พนักงานมหาวิทยาลัยมีความประสงค์ให้มีสิทธิรับค่าชดเชยแทนตน ไว้ในแบบขอรับค่าชดเชยเป็นการเพิ่มเติมด้วย

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พิจารณา (ร่าง) ประกาศฯ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายค่าชดเชย

ข้อเสนอแนะของกรรมการ

จากข้อสังเกตเพิ่มเติมของงานกฎหมายและนิติการ และกองบริหารงานบุคคล เนื่องจากข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยค่าชดเชย พ.ศ. 2566 มิได้กำหนดประเด็นดังกล่าวไว้ ประกอบกับกรณีเกษียณอายุว่าเป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงานหรือไม่ รวมไปถึงกรณีการเสียชีวิต ดังนั้นเพื่อให้เกิดความชัดเจนกรณีที่มีให้มหาวิทยาลัยจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยถูกเลิกจ้างหรือออกจากงาน ตามข้อ 7 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยค่าชดเชย พ.ศ. 2566 จึงเห็นควรเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อขอทบทวนข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยค่าชดเชย พ.ศ. 2566 ข้อ 7 ดังนี้

1. แก้ไข (1) จากเดิม “ถูกลงโทษไล่ออก” เป็น “ผิดวินัยอย่างร้ายแรง”
2. เพิ่มเติม (5) เกษียณอายุราชการ
3. เพิ่มเติม (6) เสียชีวิต

ทั้งนี้ กรณีเกษียณอายุราชการให้นำข้อมูลเกี่ยวกับคำพิพากษากรณีเกษียณอายุว่าเป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงานหรือไม่ ของนายราชัย อัครเวศน์ ประกอบการพิจารณาขอทบทวนด้วย

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มอบกองบริหารงานบุคคล เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อขอทบทวนข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยค่าชดเชย พ.ศ. 2566 ข้อ 7 ตามข้อเสนอแนะของกรรมการ

4.2 พิจารณากำหนดและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กรณีหัวหน้างาน (วาระลับ) หน้า 10 - 14

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องอื่นๆ

5.1 กำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 4/2566

กำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 4/2566 ตามกำหนดการเป็นวันพุธที่ 2 สิงหาคม 2566 เวลา 09.00 น. ณ ห้องประชุมสุวรรณภูมิ ชั้น 2 อาคาร 5 ศูนย์นนทบุรี (เขตใต้)

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดทราบ

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 4/2566 วันพุธที่ 9 สิงหาคม 2566 เวลา 09.00 น. ณ ห้องประชุมสุวรรณภูมิ ชั้น 2 อาคาร 5 ศูนย์นนทบุรี (เขตใต้)

5.2 ขอรื้อการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน

กรรมการ รายผู้ช่วยศาสตราจารย์ธงชัย อรัญชัย ขอรื้อต่อประชุมควรออกแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ เช่น กรณีที่ครองตำแหน่งแล้วยังทำหน้าที่ปฏิบัติงานเดิม ควรมีข้อกำหนดหรือไม่ว่าต้องทำหน้าที่งาน กี่ปี ลักษณะนี้จะเสียโอกาสแก่คนที่ทำงานที่ไม่มีประกาศนี้แล้วทำงานย่ออยู่กับที่ เราควรออกหลักเกณฑ์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอยู่ในตำแหน่งนั้นไม่น้อยกว่ากี่ปี เพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรเข้าตามเกณฑ์ หรือการ Rotate ข้ามหน่วยงาน เป็นต้น

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มอบกองบริหารงานบุคคลนำข้อเสนอแนะของกรรมการไปพิจารณาเพื่อส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนต่อไป

เลิกประชุมเวลา 11.00 น.

(นางสาวภาวิณี ชูწყุย)

บุคลากรชำนาญการ

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

ผู้จัดรายงานการประชุม

