

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย (เฉพาะเรื่อง)

ครั้งที่ 2/2554

เมื่อวันพุธที่ 2 กุมภาพันธ์ 2554

ณ ห้องประชุมสารสิน ชั้น 2 สำนักงานอธิการบดี อาคารสิริคุณากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ที่ประชุมพิจารณาระเบียบวาระต่างๆ แล้ว จึงมีมติ ดังนี้

1. ขออนุมัติผ่อนผันคุณสมบัติเพื่อขอรับย้ายข้าราชการ

ศาสตราจารย์ปริญญา จินดาประเสริฐ ได้เสนอที่ประชุมว่า สืบเนื่องจากมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น(ก.บ.ม.) ครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2554 ระเบียบวาระการประชุมที่ 5.1 เพื่อให้หลักเกณฑ์ในการผ่อนผันเรื่องการกำหนดผลคะแนนเฉลี่ยเป็นไปอย่างรอบคอบและเหมาะสม จึงเสนอให้แก้ไขข้อความจากเดิม

“ให้ผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาเอกได้ แต่ต้องได้รับการตอบรับให้เข้าศึกษาในระดับปริญญาเอกในสถาบันที่ ก.พ. รับรองแล้ว โดยไม่ต้องพิจารณาเกรดหรือคะแนนภาษาอังกฤษ” แก้ไขเป็น

“ให้ผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาเอกได้ แต่ต้องได้รับการตอบรับให้เข้าศึกษาในระดับปริญญาเอกในสถาบันที่ ก.พ. รับรองแล้ว โดยต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรในระดับปริญญาตรีไม่ต่ำกว่า 2.75 และในระดับปริญญาโทไม่ต่ำกว่า 3.25”

มติ ที่ประชุมเห็นชอบตามเสนอ

2. การขอผ่อนผันหลักเกณฑ์การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ตำแหน่งอาจารย์

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ตามหนังสือ คณะวิทยาการจัดการ ที่ ศธ 0514.22.1/124 ลงวันที่ 11 มกราคม 2554 คณะวิทยาการจัดการมีความประสงค์จะขอผ่อนผันหลักเกณฑ์การรับสมัครบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ โดยให้รับสมัครจากผู้มีวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาเอก และไม่ต้องนำคะแนนเฉลี่ยในระดับปริญญาตรีและใบตอบรับเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกมาเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณา เนื่องจาก

(1) คณะวิทยาการจัดการได้เปิดรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ มาแล้วหลายครั้ง แต่ไม่สามารถรับบุคคลมาบรรจุเป็นอาจารย์ได้

(2) คณะวิทยาการจัดการได้สนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกตามนโยบายของมหาวิทยาลัย จึงมีผลให้อัตราร่วมอาจารย์ต่อนักศึกษาไม่เป็นไปตามเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

จำนวนนักศึกษา(ป.ตรี) จำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานจริง จำนวนอาจารย์ลาศึกษาต่อ

สาขาวิชาการเงิน	420	2	2
สาขาวิชาการบัญชี	350	3	3
สาขาวิชาการตลาด	338	4	2

ด้วยกรณีการขอผ่อนผันหลักเกณฑ์ดังกล่าวไม่เป็นไปตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย(ก.บ.ม.) ซึ่งได้วางหลักเกณฑ์การขอผ่อนผันไว้แล้ว ดังนั้น จึงต้องเสนอที่ประชุมฯ พิจารณาการขอผ่อนผันหลักเกณฑ์การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ ตามที่คณะวิทยาการจัดการเสนอ ซึ่งขอรับสมัครจากผู้มีวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาเอกได้ โดยไม่ต้องนำคะแนนเฉลี่ยในระดับปริญญาตรีและใบตอบรับเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกมาเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณา

มติ ที่ประชุมเห็นชอบตามข้อเสนอแนะและมีมติให้คงหลักเกณฑ์การผ่อนผันการรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ ดังเดิม และอนุโลมให้นำแนวทางการผ่อนปรนสำหรับการ ขอรบย่ายข้าราชการ คือ “ให้รับผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาเอกได้ แต่ต้องได้รับการตอบรับให้เข้าศึกษาในระดับปริญญาเอกใน สถานบันที่ ก.พ. รับรองแล้ว โดยต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรในระดับปริญญาตรีไม่ต่ำกว่า 2.75 และในระดับ ปริญญาโทไม่ต่ำกว่า 3.25” มาใช้กับการรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่ง อาจารย์

3. รายงานผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานบริการการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ตามประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 300/2553) ลงวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2553 ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา (ตำแหน่ง หัวหน้างานบริการการศึกษา) เลขประจำตำแหน่ง 1525 สังกัดสำนักงานคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ และที่ประชุมคณะกรรมการ บริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2553 เมื่อวันที่ 9 มีนาคม พ.ศ. 2553 มีมติให้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก บุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานบริการการศึกษา นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการคัดเลือกฯ ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ผลการคัดเลือกปรากฏว่า ไม่มีผู้ผ่านการ คัดเลือก

อนึ่ง เนื่องจากระบบการบริหารงานบุคคลใหม่ของ ก.พ.อ. มีผลกระทบต่อตำแหน่งหัวหน้างานในหลายด้าน เพราะตำแหน่งหัวหน้างานไม่ได้เป็นตำแหน่งบริหารและไม่มีระดับตามตำแหน่ง สำหรับกรณีดังกล่าวหากมีผู้ผ่านการคัดเลือก มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการบริหารจัดการบุคลากรเป็นการภายในของมหาวิทยาลัยได้เอง ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่จะชี้แจง ผลกระทบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้คณะ/หน่วยงานได้รับทราบต่อไป

มติ ที่ประชุมเห็นชอบผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานบริการการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ตามเสนอ

4. รายงานผลการประเมินผู้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานวินัยนักศึกษา กองกิจการ นักศึกษา สำนักงานอธิการบดี

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ตามประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 1315/2552) ลงวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2552 ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา (ตำแหน่งหัวหน้างานวินัยนักศึกษา) เลขประจำตำแหน่ง 74 สังกัดกองกิจการนักศึกษา สำนักงานอธิการบดี และที่ประชุม คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 10/2552 เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 มีมติเห็นชอบ ผลการคัดเลือก ซึ่งผู้ที่ได้รับการคัดเลือก คือ นายมงคล พรหมอ่อน ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา เลขประจำตำแหน่ง 5286 สังกัดหน่วยกิจการนักศึกษา งานบริการการศึกษา สำนักงานคณบดี คณะแพทยศาสตร์ โดยกำหนดให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะเวลา 6 เดือน พร้อมทั้งให้รายงานผลการ ประเมินให้มหาวิทยาลัยพิจารณา นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งหัวหน้างานวินัย นักศึกษา กองกิจการนักศึกษา สำนักงานอธิการบดี ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ 3925/2553 ลงวันที่ 25 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้รายงานผลการประเมินว่า นายมงคล พรหมอ่อน ยังไม่พร้อมต่อการดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน วินัยนักศึกษา

มติ ที่ประชุมพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องแล้วจึงมีมติ ดังนี้

1. ให้นายมงคล พรหมอ่อน ได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งหัวหน้างานวินัยนักศึกษา กองกิจการนักศึกษา สำนักงานอธิการบดี ต่อไปอีกเป็นระยะเวลา 3 เดือน นับจากวันถัดจากที่ ก.บ.ม. มีมติและให้ประเมินผลงานรวมตั้งแต่ต้นจนถึงวันสุดท้าย โดยให้ทำการประเมินผลให้เสร็จภายใน 30 วัน นับจากวันสุดท้ายที่กำหนด
2. ให้กองการเจ้าหน้าที่เสนอแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป

5. (ร่าง)ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ตามการปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีผลให้มหาวิทยาลัยต้องกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้ว เนื่องจากเป็นเรื่องทางนโยบายและผูกพันกับงบประมาณของมหาวิทยาลัย จึงเห็นชอบให้เสนอเรื่องดังกล่าวให้อธิการบดีท่านใหม่พิจารณาดำเนินการต่อไป

6. (ร่าง)ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง กำหนดจำนวนครั้งของวันลาหรือมาทำงานสาย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ตามการปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีผลให้มหาวิทยาลัยต้องกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และการกำหนดจำนวนครั้งของวันลาหรือมาทำงานสาย เพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

บัดนี้ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว จึงเสนอ (ร่าง) ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งของวันลาหรือมาทำงานสาย เพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อให้ที่ประชุม ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้ว เนื่องจากเป็นเรื่องทางนโยบาย ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคลากรในมหาวิทยาลัย จึงเห็นชอบให้เสนอเรื่องดังกล่าวให้อธิการบดีท่านใหม่พิจารณาดำเนินการต่อไป

7. (ร่าง)ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคลากร มหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 3)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ตามการปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มีผลให้มหาวิทยาลัยต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

บัดนี้ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว จึงเสนอ (ร่าง) ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 3) เพื่อให้ที่ประชุม ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้ว เนื่องจากเป็นเรื่องทางนโยบาย ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคลากรในมหาวิทยาลัย จึงเห็นชอบให้เสนอเรื่องดังกล่าวให้อธิการบดีท่านใหม่พิจารณาดำเนินการต่อไป

8. (ร่าง)ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการปรับปรุง และเปลี่ยน ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า เพื่อให้การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการปรับปรุงและเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีความชัดเจนเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยจึงได้ดำเนินการ (ร่าง) ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการปรับปรุง และเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้ที่ประชุม ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบวาระการประชุม

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้ว เนื่องจากเป็นเรื่องทางนโยบาย ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคลากรในมหาวิทยาลัย จึงเห็นชอบให้เสนอเรื่องดังกล่าวให้อธิการบดีท่านใหม่พิจารณาดำเนินการต่อไป

9. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และ(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ตามหนังสือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ 0509(2) /ว 1 ลงวันที่ 12 มกราคม 2554 ได้แจ้งให้มหาวิทยาลัยทราบ ดังนี้

ตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และ(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553

ประกอบกับการประชุมคณะกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาในการประชุมครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2554 โดยได้รับมอบอำนาจจาก ก.พ.อ. ได้กำหนด แนวปฏิบัติ ดังนี้

1. เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในช่วงระยะเปลี่ยนผ่านระบบเป็นไปอย่างคล่องตัว จึงให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2553 ถึงวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2554 ตามแนวทางที่ดำเนินการอยู่เดิมได้ และหากพร้อมที่จะดำเนินการตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 ก็ให้ดำเนินการได้ ทั้งนี้ต้องกำหนดคะแนนเป็นร้อยละตามระดับผลการประเมิน ซึ่งคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

2. ข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการในหน่วยงานอื่น ให้หัวหน้าส่วนราชการที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นชอบเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

3. การเลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2554 เป็นไปตาม ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553

4. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ว่า ครึ่งปีที่ผ่านมาผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด นั้น ซึ่งต้องมีการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้โดยมีคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

5. วงเงินงบประมาณและการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือน มีดังนี้

5.1 ครั้งที่ 1 (1 เมษายน) และครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม) ภายในวงเงินร้อยละ 3 ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ 1 มีนาคม และ 1 กันยายน ตามลำดับ

5.2 กรณีมีข้าราชการโอนหรือย้ายไปดำรงตำแหน่งต่างส่วนราชการ

ให้ใช้วงเงินงบประมาณสำหรับการโอนเงินเดือนของส่วนราชการที่ข้าราชการผู้นั้นสังกัดอยู่ ในวันที่ 1 เมษายน หรือ 1 ตุลาคม แล้วแต่กรณี

6. การบริหารวงเงินให้เป็นดุลยพินิจของสภาสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะกรรมการที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาโอนเงินเดือนข้าราชการภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินของกลุ่มใดมีเหลือ สามารถเกลี่ยวงเงินโอนเงินเดือนให้กลุ่มอื่นได้

7. กรณีข้าราชการได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ

7.1 กรณีอยู่ระหว่างดำเนินการแต่งตั้งแต่ยังไม่มีการสั่งให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนโดยไม่ต้องกันเงินไว้

7.2 หากข้าราชการได้รับการเลื่อนเงินเดือนไปแล้ว ต่อมาภายหลังได้รับคำสั่งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงานหรือต่างระดับ โดยมีผลย้อนหลังไปก่อนหรือในวันที่ 1 เมษายน หรือ 1 ตุลาคม แล้วแต่กรณี ซึ่งทำให้ฐานเงินเดือนในการคำนวณเปลี่ยนไป ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนแก้ไขคำสั่ง โดยให้น้ำอัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนตามคำสั่งเดิมมาคำนวณเงินโดยใช้ฐานคำนวณของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ ตามที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับแต่งตั้ง

ทั้งนี้ งบประมาณที่เพิ่มขึ้นให้เบิกจ่ายจากงบบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา

มติ ที่ประชุมรับทราบ

10. การยกเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากผลการเกษียณอายุและว่างระหว่างปี ปิงงบประมาณ พ.ศ. 2552

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ตามหนังสือสำนักงานพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน ฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. ที่ นร 1008.4/91 ลงวันที่ 6 มกราคม 2554 ได้แจ้งให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นทราบว่า คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ(คปร.) มีมติให้ยกเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุราชการและว่างระหว่างปี ปิงงบประมาณ พ.ศ. 2552 จำนวน 62 อัตรา

มติ ที่ประชุมรับทราบ

11. การขอหรือการนับระยะเวลาสำหรับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ 0509(2)/900 ลงวันที่ 24 มกราคม 2554 ได้แจ้งให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นทราบ ดังนี้

1. การนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งอาจารย์ กรณีที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทจะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์และปฏิบัติหน้าที่สอนในระดับอุดมศึกษา โดยมีระยะเวลาในการสอนระดับอุดมศึกษารวมกันไม่น้อยกว่าห้าปี ดังนั้น จึงไม่สามารถนับระยะเวลาในการสอนที่โรงเรียนสาธิตมานับรวมกับระยะเวลาที่สอนในระดับอุดมศึกษาได้

2. ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการผู้เสนอขอต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 สำหรับการนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งให้นับเฉพาะระยะเวลาในการสอนระดับอุดมศึกษาเท่านั้น

มติ ที่ประชุมรับทราบ

12. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง การตัดโอนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า

1.การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่ง

ข้าราชการ ต้องเป็นไปตามกรอบของตำแหน่ง เงินเดือนและจำนวนข้าราชการที่พึงมีในมหาวิทยาลัย

2. การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง ให้ทำได้ทั้งอัตราว่างและอัตราที่มีคนครอง ดังนี้

(1) กรณีมีคนครอง ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(2) การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะขอเปลี่ยน และให้ดำรงตำแหน่งในระดับเริ่มต้นของตำแหน่งประเภทนั้นๆ กรณีได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งเริ่มต้นของตำแหน่งประเภทนั้นๆ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินขั้นสูงของตำแหน่งประเภทนั้นๆ
มติ ที่ประชุมรับทราบ

13. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการรับโอนข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และมีใช้ข้าราชการการเมือง และการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นมาเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า

1. การรับโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และมีใช้ข้าราชการการเมือง และการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

(1) ต้องสอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี และมติคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)

(2) ต้องได้รับความเห็นชอบจากสังกัดเดิม

(3) ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

(4) ผู้ที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติงานให้รับโอนได้

2. การรับโอนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ดำรงตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งระดับเดียวกัน ต้องขอโอนมาอยู่ในตำแหน่งที่เทียบเท่ากับระดับตำแหน่งเดิม หรือเงินเดือนไม่สูงกว่าเดิม

มติ ที่ประชุมรับทราบ

14. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการเพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ได้รับเงินขั้นสูง พ.ศ. 2553

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า

1. ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ จะประเมินเพื่อให้ได้ระดับเงินเดือนขั้นสูง ในสาขาวิชาเดียวกับสาขาที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) ผลการสอน มีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย

(2) มีผลงานทางวิชาการเพิ่มขึ้นหลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ในสาขาวิชาเดิม โดยมีผลงานวิจัย ตำรา หนังสือ หรืองานริเริ่มอย่างอื่น และมีผลก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ และต้องเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด

(3) ผู้ขอประเมินต้องมีผลงานทางวิชาการที่ได้รับการอ้างอิง เช่น อ้างอิงในวารสาร ตำรา

(4) ผู้ขอประเมินต้องได้รับการยอมรับในวงวิชาการ เช่น ได้รับรางวัลเกียรติยศ เกียรติคุณ หรือเกียรติบัตรทางวิชาการในระดับชาติ หรือนานาชาติ

2. กรณีผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ จะประเมินเพื่อให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูงในสาขาวิชาที่แตกต่างไปจากสาขาเดิม ต้องผ่านการประเมินจากคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

3. หากขอในสาขาเดิม ให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ 3 – 5 คน กรณีขอในสาขาแตกต่างไปจากเดิมให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พิจารณาผลงาน ผลเป็นประการใด ให้เสนอสภาพิจารณา
มติ ที่ประชุมรับทราบ

15. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง ยกเลิกประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภท . ผู้บริหารที่ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ. รับรอง พ.ศ. 2552 พ.ศ. 2553

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า

1. ให้ยกเลิกประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ.รับรอง พ.ศ. 2552

2. ก.พ.อ. ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหารไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งว่า ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือเทียบเท่า ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.อ. รับรองหรือผ่านการอบรมหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรการบริหารงานอุดมศึกษาระดับสูงที่ ก.พ.อ.กำหนดและรับรองหน่วยจัด

มติ ที่ประชุมรับทราบ

16. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า

1. ให้ใช้บังคับตั้งแต่ 1 เมษายน 2554

2. มีการกำหนดค่ากลาง (ผลรวมเงินเดือนต่ำสุดกับสูงสุดหารด้วย 2) เพื่อให้ได้ตัวเลขไปใช้คิดฐานในการคำนวณ

3. มีการกำหนดฐานในการคำนวณ เพื่อใช้ในการคิดคำนวณเลื่อนเงินเดือน แต่ละสายงานและแต่ละระดับ โดยจำแนกเป็น

(1) ฐานคำนวณระดับล่าง (ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่ ก.พ.อ. กำหนด กับค่ากลางหารด้วย 2)

(2) ฐานคำนวณระดับบน (ผลรวมของเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.พ.อ.กำหนด กับค่ากลางหารด้วย 2)

4. การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานในการคำนวณ

5. อธิการบดีต้องประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณอย่างช้าที่สุดพร้อมกับมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน กรณีคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึง 10 บาท ให้ปัดเป็น 10 บาท

6. ผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคน ให้อธิการบดีแจ้งข้าราชการเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล กรณีไม่ได้เลื่อน ต้องแจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนด้วย

7. ข้าราชการที่จะได้เลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งต้องอยู่ในเกณฑ์ ดังนี้

(1) ครึ่งปีที่แล้วมา มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(2) ครึ่งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยและโทษภาคทัณฑ์

(3) ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า 2 เดือน

(4) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ขาดราชการ โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(5) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องได้รับการบรรจุมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 เดือน หรือปฏิบัติราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 เดือนก่อนตาย

(6) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า 4 เดือน สำหรับผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ

(7) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า 4 เดือน สำหรับผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสที่ไปปฏิบัติราชการ

(8) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินกว่าจำนวนครั้งที่อธิการบดีกำหนด

(9) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกิน 23 วัน แต่ไม่รวมวันลาอุปสมบท ลาคลอดบุตรไม่เกิน 90 วัน ลาป่วยที่ต้องรักษาตัวคราวเดียว หรือหลายคราว รวมกันไม่เกิน 60 วันทำการ ลาพักผ่อน ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติหน้าที่หรือเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติหน้าที่

8. ให้นำข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงานสาย การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ มาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

9. ผู้บังคับบัญชาจะนำเหตุที่ข้าราชการถูกแต่งตั้งกรรมการสอบสวนกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญามาเป็นเหตุไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนไม่ได้

10. ในครั้งปีที่แล้วมาหากข้าราชการผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ได้ถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ 1 เมษายน หรือ 1 ตุลาคม ให้อธิการบดีสั่งเลื่อนเงินเดือนผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลตั้งแต่วันถึงแก่ความตาย

มติ ที่ประชุมรับทราบ

17. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า

1. ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2553 เป็นต้นไป

2. ผลการประเมินให้นำไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ การต่อเวลาราชการ การให้ออกจากราชการ การให้เงินรางวัลประจำปีและค่าตอบแทนต่าง ๆ

3. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบ รอบละ 6 เดือน ดังนี้

รอบที่ 1 ตั้งแต่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม

รอบที่ 2 ตั้งแต่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัย อาจกำหนดช่วงเวลาได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะงาน

4. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อย 2 องค์ประกอบ คือ

(1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

(2) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

มหาวิทยาลัยสามารถกำหนดองค์ประกอบอื่นๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

5.ให้นำผลการประเมินมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น 5 ระดับ เช่น ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ควรปรับปรุง มหาวิทยาลัยอาจแบ่งกลุ่มมากกว่า 5 ระดับก็ได้ ช่วงคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

6.ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินเพื่อทำหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน ความเป็นธรรม โดยมีองค์ประกอบตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

7.วิธีการประเมิน

- (1) ก่อนประเมินต้องประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการให้ทราบโดยทั่วกัน
 - (2) ให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงและผู้รับการประเมินตกลงร่วมกันเกี่ยวกับภาระงาน กำหนดตัวชี้วัด
 - (3) ในแต่ละรอบให้ประเมินตามข้อตกลงและหลักเกณฑ์ที่กำหนด
 - (4) ในระหว่างรอบประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไขผู้รับการประเมิน เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานร่วมกัน
 - (5) ผลการประเมินแต่ละครั้ง ให้แจ้งผู้รับการประเมินทราบ หากไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบ ให้หาพยานลงลายมือชื่อเป็นหลักฐาน
 - (6) ให้มหาวิทยาลัยประกาศผู้มีการประเมินดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผย
 - (7) ให้ผู้ประเมินส่งผลประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรอง ก่อนเสนออธิการบดี
- มติ ที่ประชุมรับทราบ

18. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง วิธีการพิจารณากลั่นกรองการเสนอแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ก่อนนำความกราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง พ.ศ. 2553

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า สรุปสาระสำคัญของประกาศดังกล่าว คือ เมื่อมหาวิทยาลัยอนุมัติแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ ก.พ.อ. พิจารณากลั่นกรองเสนอรัฐมนตรี

มติ ที่ประชุมรับทราบ

19. กฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการกลับเข้ารับราชการ การนับวันรับราชการและเงินเดือนที่จะได้รับของผู้ขอกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า

1.ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดที่ออกไปรับราชการทหาร หรือออกจากราชการ โดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี ให้นับเวลาระหว่างนั้นมาคำนวณบำเหน็จบำนาญได้ และให้สงวนตำแหน่งไว้เพื่อบรรจุกลับ

2.เมื่อพ้นจากรับราชการ หากประสงค์จะบรรจุกลับให้อื่นขอบรรจุกลับภายใน 180 วัน นับแต่วันพ้นจากรับราชการทหาร โดยให้บรรจุและแต่งตั้งในระดับเดิม และให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้

- (1) มีเวลารับราชการทหารตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 1 ปี ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมไม่เกินร้อยละ 3 ของเงินเดือนที่ก่อนออกจากราชการ
- (2) มีเวลารับราชการทหารตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ใน 6 เดือนแรกให้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมไม่เกินร้อยละ 3 ของฐานเงินเดือนเดิม ในรอบ 6 เดือนต่อให้อีกไม่เกินร้อยละ 3

3.ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ออกไปรับราชการตามมติคณะรัฐมนตรี ให้นับเวลาระหว่างนั้นมาคำนวณบำเหน็จบำนาญได้ หากขอกลับเข้ารับราชการต้องยื่นขอใน 60 วันหลังจากครบเวลาปฏิบัติงาน ส่วนเลื่อนเงินเดือนให้ดำเนินการเหมือนผู้ที่ออกไปรับราชการทหาร

4.ข้าราชการที่ลาออกจากราชการไปด้วยเหตุใด ๆ ที่มีไปรับราชการทหาร หรือออกตามมติคณะรัฐมนตรี หากจะขอกลับเข้ารับราชการ ให้ยื่นคำร้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการและเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนด แต่ต้องสอดคล้องกับมติคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) โดยคำนึงถึงประโยชน์ของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ

มติ ที่ประชุมรับทราบ

20. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบ

1.การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญที่ต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

2.การกำหนดระดับตำแหน่งต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างาน เพื่อวัดคุณภาพตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ ความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการ ดังนี้

2.1 ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้มีได้ในหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลัก และหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ดังนี้

2.1.1 หน้าที่และความรับผิดชอบ

2.1.2 ความยุ่งยากของงาน

2.1.3 การกำกับตรวจสอบ

2.1.4 การตัดสินใจ

แบบประเมินค่างานให้ใช้ตามแบบที่ ก.พ.อ. กำหนด

2.2 ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลัก และสำนักงานอธิการบดี โดยมีองค์ประกอบประเมินค่างาน ดังนี้

2.2.1 ความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

2.2.2 ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

2.2.3 ภาระงานที่รับผิดชอบ

2.3 ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กรณีเป็นตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ และไม่ได้ใช้วิชาชีพ ให้กำหนดองค์ประกอบประเมินค่างาน ดังนี้

2.3.1 หน้าที่และความรับผิดชอบ

2.3.2 ความยุ่งยากของงาน

2.3.3 การกำกับตรวจสอบ

2.3.4 การตัดสินใจ

2.3.5 การบริหารจัดการ

3. หลักเกณฑ์และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยได้ประเมินค่างานไว้แล้ว โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

3.1 การประเมินค่างาน

3.2 ผลสัมฤทธิ์ของงาน

3.3 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

3.4 สำหรับตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีองค์ประกอบด้านผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

4. หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กำหนดตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

4.1 ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องประเมินจาก

4.1.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน

4.1.2 ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น

4.1.3 สมรรถนะทางการบริหาร

4.2 ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ต้องประเมินจาก

4.2.1 ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด

4.2.2 ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น

4.2.3 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน หรือผู้ชำนาญงานพิเศษ ได้แก่

4.2.3.1 ระดับชำนาญงาน ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลัก 1 เล่ม

4.2.3.2 ระดับชำนาญงานพิเศษ

(1) ต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลัก 1 เล่ม และ

(2) ผลงานเชิงวิเคราะห์ที่แสดงถึงการพัฒนางานในหน้าที่ 1 เรื่อง

4.2.4 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

4.3 ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง

4.3.1 ระดับชำนาญการ มีองค์ประกอบ ดังนี้

4.3.1.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน

4.3.1.2 ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น

4.3.1.3 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ได้แก่

(1) คู่มือปฏิบัติงานหลัก 1 เล่ม และ

(2) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางาน 1 เรื่อง

4.3.1.4 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

4.3.2 ระดับชำนาญการพิเศษ มีองค์ประกอบ ดังนี้

4.3.2.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน

4.3.2.2 ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น

4.3.2.3 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ ได้แก่

- (1) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานในลักษณะอื่นที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางาน 1 เรื่อง และ
- (2) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน 1 เรื่อง

4.3.2.4 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

4.3.3 ระดับเชี่ยวชาญ มีองค์ประกอบ ดังนี้

4.3.3.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน

4.3.3.2 ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น

4.3.3.3 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

- (1) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานในลักษณะอื่นที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางาน 1 เรื่อง และ
- (2) งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือนานาชาติ 1 เรื่อง

4.3.3.4 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

4.3.3.5 การใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพ เช่น การให้ความเห็น แนะนำ

4.3.4 ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ มีองค์ประกอบ ดังนี้

4.3.4.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน

4.3.4.2 ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น

4.3.4.3 ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ได้แก่

- (1) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานในลักษณะอื่นที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางาน 1 เรื่อง และ
- (2) งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือนานาชาติ 1 เรื่อง

4.3.4.4 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

4.3.4.5 การใช้ความรู้ความสามารถในการสนับสนุนงานบริการวิชาการ เช่น การให้ความเห็น ให้คำแนะนำ

4.3.4.6 ความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น ๆ เช่น ได้รับการยกย่องในวิชาชีพ

4.4 กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ และไม่ได้ใช้วิชาชีพ

4.4.1 ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

4.4.1.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน

4.4.1.2 ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น

4.4.1.3 สมรรถนะทางการบริหาร

5.เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น

สำหรับตำแหน่ง ให้มหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งระดับคุณภาพงาน

6.วิธีการตัดสินคุณภาพงาน ให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่กรณีพิเศษ ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า 4 ใน 5 เสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

7. การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มี 2 วิธี

7.1 วิธีปกติ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

7.1.1 มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

7.1.2 ได้รับเงินเดือนถึงค่ากลางของตำแหน่งที่ครองอยู่ เว้นแต่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานเป็นชำนาญงาน หรือระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

7.2 วิธีพิเศษ ได้แก่ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการพิเศษ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยไม่ได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน

8. การประเมินค่างานของการกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญการพิเศษ ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ รวมทั้งกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่ใช้วิชาชีพ และไม่ได้ใช้วิชาชีพ ให้แต่งตั้งกรรมการประเมินค่างาน 3 ถึง 5 คน โดยมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงร่วมเป็นคณะกรรมการ และมีผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ

9. การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ให้แต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญตรงตามวิชาชีพของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ดังนี้

9.1 ระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ ต้องมีกรรมการไม่น้อยกว่า 3 คน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

9.1.1 เป็นบุคคลภายในหน่วยงานมหาวิทยาลัย แต่ต้องต่างสังกัดกับผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง

9.1.2 เป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 1 คน

9.2 ระดับชำนาญงานพิเศษ หรือชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีกรรมการไม่น้อยกว่า 3 คน โดยเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อที่ ก.พ.อ. กำหนด

10. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยวิธีพิเศษ ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า 5 คน

11. กรณีผู้ทรงคุณวุฒิให้ปรับปรุงผลงาน ผู้ขอต้องปรับปรุงให้แล้วเสร็จภายใน 3 เดือน แต่สามารถขอขยายได้อีก 3 เดือน ส่วนวันแต่งตั้งกรณีปรับปรุงผลงาน ต้องไม่ก่อนวันที่มหาวิทยาลัยได้รับผลงานที่ปรับปรุงแล้ว

12. ให้มหาวิทยาลัยกำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ที่ขอกำหนดตำแหน่ง ที่กระทำผิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และเป็นผู้ที่ความประพฤติไม่เหมาะสม เช่น หากตรวจพบในภายหลังว่านำผลงานของผู้อื่นมาใช้ขอกำหนดตำแหน่ง ให้มหาวิทยาลัยยกเลิกการแต่งตั้ง

มติ ที่ประชุมรับทราบ

21. กฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการแต่งตั้งผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง พ.ศ. 2553

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า

1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 31 เช่น การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หรือมาตรา 32 (1) เช่น การโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสถาบัน

หากภายหลังพบว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้ผู้มีอำนาจบรรจุหรือแต่งตั้ง แต่งตั้งให้ข้าราชการผู้นั้นกลับไปตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกัน และระดับเดียวกับที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งโดยพลัน

กรณีที่ไม่มีอัตรา ให้เปลี่ยนตำแหน่งที่ผู้นั้นครองอยู่หรือเปลี่ยนตำแหน่งว่าง

2. ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิม ให้ได้รับเงินเดือนตามสถานภาพเดิม ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และไม่ถือว่าผู้นั้นไม่มีสถานภาพอย่างใดในตำแหน่งที่เคยได้รับแต่งตั้ง แต่มีคุณสมบัติไม่ครบ

3. กรณีที่เคยได้รับการเลื่อนเงินเดือนในตำแหน่งที่ขาดคุณสมบัติ ให้นำอัตราเงินเดือนที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนไปปรับแต่ละครั้งจนครบ

มติ ที่ประชุมรับทราบ