

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย (เฉพาะเรื่อง)

ครั้งที่ 3/2554

เมื่อวันพุธที่ 2 มีนาคม 2554

ณ ห้องประชุมสารสิน ชั้น 2 สำนักงานอธิการบดี อาคารสิริคุณากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ที่ประชุมพิจารณาระเบียบวาระต่างๆ แล้ว จึงมีมติ ดังนี้

1. (ร่าง) ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น
สาระโดยสรุป

1. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้นำข้อมูลการลาหรือพฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

2. ให้กำหนดอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในแต่ละรอบตามระดับผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ในประเด็นร้อยละของการได้รับการเลื่อนเงินเดือนในข้อ 5 ของร่างประกาศ ได้เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา 3 ประเด็น

3. ให้แยกวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการออกเป็นกลุ่ม ในประเด็นการแบ่งกลุ่มข้าราชการได้เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา 3 ประเด็น โดยมีข้อมูลจำนวนข้าราชการและวงเงินในแต่ละกลุ่ม ดังนี้

3.1 กลุ่มประเภทวิชาการ จำนวน 1,502 คน และจำนวนเงิน 48,826,460 บาท

3.2 กลุ่มประเภทผู้บริหาร จำนวน 26 คน (อยู่ระหว่างการสรรหาและแต่งตั้งอีก 3 คน) และจำนวนเงิน 965,670 บาท

3.3 กลุ่มประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน 1,407 คน และจำนวนเงิน 36,253,270 บาท

3.4 กลุ่มประเภททั่วไป จำนวน 615 คน และจำนวนเงิน 11,615,970 บาท

4. การเลื่อนเงินเดือนหรือไม่เลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการผู้ใด ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดที่จะต้องประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำผลการประเมินนั้น มาใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน

5. ข้าราชการที่ถูกงดเลื่อนเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาต้องแจ้งเหตุผลให้ผู้ขึ้นทราบบก่อนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินได้เข้าพบเพื่อฟังคำชี้แจงจากผู้บังคับบัญชา ผลเป็นประการใดให้รายงานอธิการบดี

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (ร่าง) ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น

มติ ที่ประชุมเห็นชอบ (ร่าง) ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามเสนอ โดยให้ปรับแก้ไข ดังนี้

1. ข้อ 5 ให้ตัดตาราง “ได้รับการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ” และ “ได้รับการเลื่อนเงินเดือนต่ำกว่า ... ”
2. ข้อ 7 การแย่งเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการให้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการ กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารและผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

2. (ร่าง)ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง กำหนดจำนวนวันลาหรือมาทำงานสาย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น สาระโดยสรุป

1. ให้กำหนดจำนวนวันลาหรือมาทำงานสายในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ลาป่วย ลากิจไม่เกิน	มาทำงานสายไม่เกิน
ดีเด่น	3 วัน	3 ครั้ง
ดีมาก	6 วัน	6 ครั้ง
ดี	12 วัน	12 ครั้ง
พอใช้	23 วัน	23 ครั้ง

2. กรณีที่ข้าราชการผู้ใดมีจำนวนวันลาหรือมาทำงานสาย เกินกว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนด แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาแล้วเห็นว่า มีเหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการผู้นั้น ตามผลการประเมินเดิม ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนนำเสนอ ที่ประชุม ก.บ.ม. พร้อมเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย

3. เนื่องจาก ร่างประกาศฉบับนี้ ใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเท่านั้น แต่มหาวิทยาลัยมีบุคลากรหลายประเภท เพื่อให้การนับจำนวนวันลาหรือมาทำงานสายเป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงเห็นควรให้บังคับใช้กับบุคลากรประเภทอื่นๆ ได้โดยอนุโลม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (ร่าง) ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง กำหนดจำนวนวันลาหรือมาทำงานสาย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น และเพื่อให้การนับจำนวนวันลาหรือมาทำงานสายเป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงเห็นควรให้บังคับใช้กับบุคลากรประเภทอื่นๆ ได้โดยอนุโลม

มติ ที่ประชุมเห็นชอบ (ร่าง)ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง กำหนดจำนวนวันลาหรือมาทำงานสาย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยให้บังคับใช้กับบุคลากรประเภทอื่นๆ ได้โดยอนุโลม และให้ปรับแก้ไข(ร่าง)ประกาศ ก.บ.ม. ดังนี้

1.เนื่องจาก ประกาศ ก.พ.อ. ได้กำหนดจำนวนการลาป่วยและลากิจไว้เรียบร้อยแล้ว ดังนั้น จึงควรเป็นไปตามประกาศดังกล่าว

2.ให้มหาวิทยาลัยกำหนดเพียงวันมาทำงานสาย โดยให้ปรับจำนวนในระดับดี จากเดิม 12 ครั้ง แก้ไขเป็น 9 ครั้ง และในระดับพอใช้จากเดิม 23 ครั้ง แก้ไขเป็น 12 ครั้ง

3. (ร่าง)ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น
สาระโดยสรุป

1. ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ การต่อเวลาราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ

2. เนื่องจาก ก.พ.อ. ให้มหาวิทยาลัยสามารถกำหนดช่วงเวลาตามรอบของการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะงาน ประกอบกับมหาวิทยาลัยมีภารกิจเกี่ยวกับการเรียนการสอน จึงกำหนดรอบการประเมินการปฏิบัติราชการเป็นปีการศึกษา ดังนี้

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน ถึง 30 พฤศจิกายน

รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม ถึง 31 พฤษภาคม

3. องค์กรประกอบของการประเมินมี 2 องค์กรประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ 70 และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ 30

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตามมาตรา 18 (ข) (1) – (7) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 เช่น อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ศูนย์ ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ 70 และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) สัดส่วนคะแนนร้อยละ 30

4. ให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรอง ที่อธิการบดีแต่งตั้งเพื่อพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน ความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

5. ให้จำแนกระดับผลการประเมินการปฏิบัติราชการออกเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง และคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	คะแนนประเมิน (ร้อยละ)
ดีเด่น	90 - 100
ดีมาก	80 - 89
ดี	70 - 79
พอใช้	60 - 69
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 60

6. กรณีที่ผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ถือว่าไม่ผ่านการประเมิน และหากไม่ผ่านการประเมินติดต่อกัน 2 รอบ อาจนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ การต่อเวลาราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ

7. ให้ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่นและดีมาก ให้ทราบโดยทั่วกัน

8. กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้หาพยานบุคคลอย่างน้อย 2 คน ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว

9. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในรอบ 6 เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 1/2553) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคลากรของมหาวิทยาลัย ลงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้นำผลการประเมินมาจัดกลุ่มคะแนน เป็น 5 ระดับ

10. การประเมินผลการปฏิบัติราชการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านระบบ ในรอบ 6 เดือนหลังของปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ใหม่ โดยใช้ผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม 2553 ถึง 31 พฤษภาคม 2554

11. เนื่องจากร่างประกาศฉบับนี้ ใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเท่านั้น แต่มหาวิทยาลัยมีบุคลากรหลายประเภท เพื่อให้ระบบการประเมินเป็นมาตรฐานเดียวกัน เห็นควรให้ที่ประชุม ก.บ.ม. พิจารณาในประเด็นนี้ด้วย อนึ่ง รอบการประเมินแต่ละรอบของลูกจ้างประจำกับพนักงานราชการ กระทรวงการคลัง และสำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ประเมินตามรอบปีงบประมาณ

มติ ที่ประชุมเห็นชอบ (ร่าง)ประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยให้บังคับใช้กับบุคลากรประเภทอื่นๆ ได้โดยอนุโลม และให้ปรับแก้ไขรอบการประเมิน ดังนี้

1. รอบที่ 1 เริ่มวันที่ 1 มิถุนายน แก้ไขเป็น วันที่ 1 พฤษภาคม
2. รอบที่ 2 เริ่มวันที่ 1 ธันวาคม แก้ไขเป็น วันที่ 1 พฤศจิกายน

4. การอนุมัติกำหนดตำแหน่งและจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ อัตราใหม่ ครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

1. ความเป็นมา/หลักการ

ตามที่สภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้มอบอำนาจให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น(ก.บ.ม.) โดยรับผิดชอบการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่ง ก.บ.ม. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์อัตรากำลังมหาวิทยาลัยขอนแก่น ให้ทำหน้าที่รวบรวมคำขอรับการจัดสรรอัตรากำลังจากคณะ/หน่วยงานเป็นรายปีและเสนอต่อที่ประชุม ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป ซึ่งคณะกรรมการวิเคราะห์อัตรากำลังฯ ได้กำหนดปฏิทินการทำงาน ในการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการอัตราใหม่ ปีละ 2 ครั้ง ดังนี้

ที่	ขั้นตอนและวิธีการ	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	กองแผนงาน: แจกนโยบาย หลักเกณฑ์ และแจ้งแบบฟอร์มการจัดทำข้อมูลประกอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยอัตราใหม่	ต.ค. 2553	เม.ย. 2554
2	คณะ/หน่วยงาน: ดำเนินการจัดทำรายละเอียด -คำขอกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยอัตราใหม่ และนำเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะ/หน่วยงาน พิจารณาให้ความเห็นชอบ -คณะ/หน่วยงานส่งคำขอฯ ให้กองแผนงาน	ต.ค.-พ.ย. 2553	เม.ย.-พ.ค. 2554
3	คณะกรรมการวิเคราะห์อัตรากำลัง: วิเคราะห์กลั่นกรอง และนำเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุม ก.บ.ม.	ธ.ค.2553 - ม.ค. 2554	มิ.ย.- ก.ค. 2554
4	ก.บ.ม.: พิจารณาให้ความเห็นชอบจัดสรรอัตราใหม่	มี.ค. 2554	ก.ย. 2554

ที่	ขั้นตอนและวิธีการ	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
5	กองการเจ้าหน้าที่: ดำเนินการตามมติที่ประชุม ก.บ.ม. พร้อมทั้งแจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ	มี.ค. 2554	ก.ย. 2554

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้รับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากร อัตราใหม่ จำนวน 9,668,652 บาท ได้แก่

- (1) งบประมาณเงินอุดหนุน-เงินอุดหนุนทั่วไปค่าใช้จ่ายบุคลากร จำนวน 7,265,352 บาท เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยอัตราใหม่ จำนวน 130 อัตรา จำแนกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ 64 อัตรา และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน 66 อัตรา
- (2) งบประมาณบุคลากร-ค่าตอบแทนพนักงานราชการ จำนวน 2,403,300 บาท เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับอัตรากำลังพนักงานราชการอัตราใหม่ จำนวน 84 อัตรา

ทั้งนี้ ก.บ.ม. ได้อนุมัติหลักการให้คณะกรรมการวิเคราะห์อัตรากำลังมหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นผู้ทำหน้าที่วิเคราะห์กลั่นกรองข้อมูลเบื้องต้น เพื่อนำเสนอ ก.บ.ม. พิจารณานุมัติกำหนดตำแหน่งและจัดสรรอัตรากำลังให้แก่คณะ/หน่วยงานต่อไป

2. หลักเกณฑ์/วิธีการพิจารณา

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ก.บ.ม.) ได้กำหนดหลักการและนโยบายการบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีแนวทางการกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยอัตราใหม่ และหลักเกณฑ์การพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังให้แก่คณะ/หน่วยงาน ประกอบด้วย

2.1 หลักเกณฑ์พื้นฐาน

- (1) เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง 4 ปี พ.ศ. 2551-2554 มหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ ก.บ.ม. เห็นชอบกำหนดไว้
- (2) คำขออนุมัติกำหนดตำแหน่งของทุกคณะ/หน่วยงานต้องมีการจัดลำดับความสำคัญผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ/หน่วยงานเรียบร้อยแล้ว
- (3) คณะ/หน่วยงานจัดส่งคำขอให้กองแผนงานภายในวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553

2.2 หลักเกณฑ์พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย-สายวิชาการ

- (1) เพื่อบรรจุนักเรียนทุนรัฐบาล ทุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่มีข้อผูกพันตามสัญญา กับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ นักเรียนทุนโครงการพัฒนาอาจารย์สาขาขาดแคลน โครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น
- (2) เพื่อทดแทนอัตราข้าราชการที่เสียชีวิต เกษียณอายุราชการ ลาออก ตัดโอนอัตรา หรือเป็นอัตรารว่างโดยเหตุอื่น ที่ว่างอยู่ในปัจจุบันซึ่งต้องยุบตามมติของ คปร.
- (3) เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นของคณาจารย์ โดยใช้เกณฑ์อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลา (FTES) ตามเกณฑ์ของ คปร. และ สกอ. และอาจมีการพิจารณาเกณฑ์ภาระงานอื่นเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับบริบทของคณะ/หน่วยงานด้วย
- (4) เพื่อรองรับภาระงานอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเป็นภาระงานที่สนับสนุนการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาตามเกณฑ์ของ คปร. และ สกอ.

2.3 หลักเกณฑ์พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย-สายสนับสนุน

- (1) เพื่อทดแทนอัตราข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ลาออก โอนย้าย เสียชีวิต หรือเป็นอัตรารว่างโดยเหตุอื่น ที่ว่างอยู่ในปัจจุบันซึ่งต้องยุบตามมติของ คปร.
- (2) เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น โดยประยุกต์ใช้แนวทางการวิเคราะห์ภาระงานของ สกอ. และสัดส่วนภาระงานที่จะกำหนดขึ้นให้เหมาะสมกับบริบทของคณะ/หน่วยงาน
- (3) เพื่อรองรับการขยายงานเดิมหรือเพิ่มงานใหม่ตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น และตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น
- (4) เพื่อรองรับภาระงานด้านบริการสุขภาพแก่ประชาชนที่เป็นบริการรักษาพยาบาลเพื่อการศึกษาและวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

2.4 หลักเกณฑ์พิจารณากำหนดตำแหน่ง-พนักงานราชการ

- (1) เพื่อทดแทนอัตราข้าราชการและลูกจ้างประจำที่เป็นตำแหน่งที่บรรจุคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรีที่เกษียณอายุราชการ ลาออก โอนย้าย เสียชีวิต หรือเป็นอัตรารว่างโดยเหตุอื่น ที่ว่างอยู่ในปัจจุบันซึ่งต้องยุบตามมติของ คปร. ในลักษณะงานที่ไม่ใช่งานยานพาหนะ งานทำความสะอาด งานรักษาความปลอดภัยและงานดูแลสวนต้นไม้
- (2) เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น การขยายงานเดิมหรือเพิ่มงานใหม่ตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัยขอนแก่นและตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นเพื่อบรรจุตำแหน่งที่มีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรีตามเกณฑ์ คปร.

3. ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ

3.1 ขั้นตอนการดำเนินการ

กองแผนงานในฐานะฝ่ายเลขานุการของอนุกรรมการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างฯ ได้แจ้งเวียนให้คณะ/หน่วยงานจัดทำข้อเสนอการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานอัตราใหม่ ตามปฏิทินการทำงานที่กำหนดไว้ข้างต้น พร้อมทั้งรวบรวมคำขออนุมัติกำหนดตำแหน่งฯ และนำเสนอต่ออนุกรรมการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างฯ ในเบื้องต้น โดยมีคำขอฯ รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,900 อัตรา ได้แก่

1. คำขออนุมัติอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย-สายวิชาการ จำนวน 238 อัตรา
2. คำขออนุมัติอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย-สายสนับสนุน จำนวน 1,022 อัตรา
3. คำขออนุมัติอัตราพนักงานราชการ จำนวน 640 อัตรา

คณะอนุกรรมการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างฯ ในการประชุมครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2554 ได้พิจารณาคำขออนุมัติกำหนดตำแหน่งฯ แล้ว จึงมีมติให้มีคณะทำงานเฉพาะ เพื่อพิจารณารายละเอียดคำขอฯ และจัดลำดับความสำคัญจำเป็นเร่งด่วน โดยยึดตามหลักเกณฑ์พิจารณากำหนดตำแหน่ง ที่ ก.บ.ม. ได้ให้แนวทางไว้ พร้อมทั้งให้จัดทำร่างข้อเสนอการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยมีคณะทำงานเฉพาะเป็น 3 ชุด ได้แก่

- (1) คณะทำงานพิจารณาคำขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย-สายวิชาการ
- (2) คณะทำงานพิจารณาคำขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย-สายสนับสนุน
- (3) คณะทำงานพิจารณาคำขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการ

ทั้งนี้ ให้คณะทำงานฯ นำเสนอผลการพิจารณาเบื้องต้น ต่อที่ประชุมคณะอนุกรรมการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างฯ ในคราวต่อไป โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานที่ผ่านมา ดังนี้

วัน เดือน ปี /สถานที่	กิจกรรม
3 ก.พ. 2554 เวลา 09.30-12.00 น. ณ ห้องนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ	1. ประชุมคณะอนุกรรมการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างฯ ครั้งที่ 1/2554 พิจารณาคำขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงาน

วัน เดือน ปี /สถานที่	กิจกรรม
อาคารสิริคุณากร สำนักงานอธิการบดี	ราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 2. ที่ประชุมคณะอนุกรรมการฯ มีมติให้มีคณะกรรมการเพื่อจัดทำร่างผลการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการอัตราใหม่ ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาอัตราใหม่ที่ ก.บ.ม. กำหนด
9 ก.พ. 2554 เวลา 09.30-12.00 น. ณ ห้องนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ อาคารสิริคุณากร สำนักงานอธิการบดี	ประชุมคณะทำงานเพื่อจัดทำร่างผลการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย-สายวิชาการ ครั้งที่ 1/2554
9 ก.พ. 2554 เวลา 13.30-16.00 น. ณ ห้องนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ อาคารสิริคุณากร สำนักงานอธิการบดี	ประชุมคณะทำงานเพื่อจัดทำร่างผลการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย-สายสนับสนุน ครั้งที่ 1/2554
11 ก.พ. 2554 เวลา 09.30-12.00 น. ณ ห้องนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ อาคารสิริคุณากร สำนักงานอธิการบดี	ประชุมคณะทำงานเพื่อจัดทำร่างผลการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งพนักงานราชการ ครั้งที่ 1/2554
15 ก.พ. 2554 เวลา 12.00-13.30 น. ณ ห้องกัลปพฤกษ์ 11 อาคารสิริคุณากร สำนักงานอธิการบดี	ประชุมคณะทำงานเพื่อจัดทำร่างผลการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย-สายวิชาการ ครั้งที่ 2/2554
17 ก.พ. 2554 เวลา 13.30-16.00 น. ณ ห้องนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ อาคารสิริคุณากร สำนักงานอธิการบดี	ประชุมคณะอนุกรรมการวิเคราะห์อัตรากำลัง ครั้งที่ 2/2554 เห็นชอบผลการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการอัตราใหม่ ครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ตามที่คณะทำงานเพื่อจัดทำร่างผลการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการอัตราใหม่เสนอ

3.2 สรุปผลการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ ของ ก.บ.ม.

คณะอนุกรรมการวิเคราะห์อัตรากำลัง ในคราวประชุม ครั้งที่ 2/2554 เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2554 ได้พิจารณากลับกรองและจัดลำดับข้อเสนอการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ตามแนวทางหลักเกณฑ์การพิจารณาที่ ก.บ.ม. กำหนดไว้ (เกณฑ์ตามข้อ 2.1 ข้อ 2.2 ข้อ 2.3 ข้อ 2.4 ในหน้า 2) ที่ประชุมจึงมีมติเห็นชอบการเสนอขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการอัตราใหม่ ครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ต่อ ก.บ.ม. ต่อไป รวมจำนวนทั้งสิ้น 178 อัตรา ประกอบด้วย

- (1) การกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ได้พิจารณาตามเกณฑ์เพื่อทดแทนอัตราข้าราชการ และรองรับภาระงานการสอนและวิจัยระดับอุดมศึกษา (เกณฑ์ข้อ 2.2 (1) (2) (3)) ดังนั้นที่ประชุมจึงมีมติให้เสนอขออนุมัติกำหนดตำแหน่งและจัดสรรพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 36 อัตรา
- (2) การกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ได้พิจารณาตามเกณฑ์เพื่อทดแทนอัตราข้าราชการ ที่ต้องยุบตามมติ คปร. (เกณฑ์ข้อ 2.3(1)) เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นตามบริบทของคณะ/หน่วยงาน (เกณฑ์ข้อ 2.3(2)) เพื่อรองรับการขยายงานเดิมตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัย (เกณฑ์ข้อ 2.3(3)) และเพื่อรองรับภาระงานด้านบริการสุขภาพแก่ประชาชน(เกณฑ์ข้อ 2.3(4)) ดังนั้นที่ประชุมจึงมีมติให้เสนอขออนุมัติกำหนดตำแหน่งและจัดสรรพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 81 อัตรา โดยจำแนกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน 50 อัตรา และพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้งบประมาณเงินรายได้ 31 อัตรา

(3) การกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการ พิจารณาตามเกณฑ์เพื่อทดแทนอัตราข้าราชการ และ ลูกจ้างประจำที่เป็นตำแหน่งที่บรรจุคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ที่ไม่ใช่ลักษณะงานยานพาหนะ งานทำความสะอาด งานรักษาความปลอดภัย และงานดูแลสวนต้นไม้ที่ต้องยุบตามมติ คปร. (เกณฑ์ข้อ 2.4 (1)) เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัย และบริบทของคณะ/หน่วยงาน(เกณฑ์ข้อ 2.4(2)) ดังนั้นที่ประชุมจึงมีมติให้เสนอขออนุมัติกำหนดตำแหน่งและจัดสรรอัตราพนักงานราชการ จำนวน 61 อัตรา ทั้งนี้ เมื่อพิจารณากำหนดตำแหน่งและจัดสรรอัตรากำลังพนักงานใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ครั้งที่ 1 แล้ว จะคงเหลือกรอบอัตรากำลังที่จะใช้สำหรับกำหนดตำแหน่งใหม่ในครั้งที่ 2 ดังนี้

- (1) คงเหลือกรอบอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 28 อัตรา ($64-36=28$)
- (2) คงเหลือกรอบอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 16 อัตรา ($66-50=16$)
- (3) คงเหลือกรอบอัตราพนักงานราชการจำนวน 23 อัตรา ($84-61=23$)

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งและจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการอัตราใหม่ ครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำนวน 178 อัตรา ประกอบด้วย

- (1) ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งและจัดสรรพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 36 อัตรา
- (2) ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งและจัดสรรพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 81 อัตรา โดย จำแนกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน 50 อัตรา และพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้ประมาณเงินรายได้ 31 อัตรา
- (3) ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งและจัดสรรอัตราพนักงานราชการ จำนวน 61 อัตรา

มติ ที่ประชุมอนุมัติกำหนดตำแหน่งและการจัดสรรอัตรากำลังตามเสนอ และมอบหมายให้รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนาบุคลากรพิจารณากำหนดแนวทางเพื่อเร่งรัดการบรรจุอัตราว่างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการต่อไป

5. ขออนุมัติเปลี่ยนแปลงตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวงบประมาณแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 สังกัดคณะศิลปกรรมศาสตร์

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น(ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ 7/2553 เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2553 มติเห็นชอบอนุมัติตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวงบประมาณแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 สังกัดคณะศิลปกรรมศาสตร์ เพื่อบรรจุผู้ที่มีความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ได้แก่นายประทีป คชบัว ซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาทัศนศิลป์และจิตรกรรม นั้น

เนื่องจากคณะศิลปกรรมศาสตร์ ได้แจ้งว่านายประทีป คชบัว มีปัญหาด้านสุขภาพจึงไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ตามสัญญาดังกล่าว ดังนั้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาในด้านการเรียนการสอนและการได้รับประสบการณ์จากผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์จึงได้เสนอขออนุมัติเปลี่ยนลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณแผ่นดิน จากเดิมคือ นายประทีป คชบัว เปลี่ยนเป็น นายมนตรี มุ่งคุณ ซึ่งมีคุณสมบัติและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาทัศนศิลป์และจิตรกรรมเป็นอย่างดี

หลักเกณฑ์/วิธีการวิเคราะห์

คณะอนุกรรมการวิเคราะห์อัตรากำลังในคราวประชุมครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2554 ได้พิจารณากลับกรองข้อเสนองานขอเปลี่ยนลูกจ้างชั่วคราวของคณะศิลปกรรมศาสตร์ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนดไว้ ดังนี้

(1) พิจารณาผู้ที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับระเบียบทบวงมหาวิทยาลัยว่าด้วยการจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2542 และหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเรื่องการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศของกระทรวงการคลัง

(2) เป็นอัตราเดิมและจ้างคนเดิมจากปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยในการขอกำหนดตำแหน่ง ให้คณะเสนอผลประเมินการปฏิบัติงานปีที่ผ่านมา เพื่อประกอบการพิจารณา

(3) เป็นอัตราเดิมและจ้างคนใหม่ สำหรับจ้างอาจารย์ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญพิเศษ เพื่อรองรับภาระงานสอนรายวิชาบังคับในหลักสูตรภาคปกติ ซึ่งคณะไม่มีอาจารย์ที่เชี่ยวชาญด้านนั้น

(4) สนับสนุนยุทธศาสตร์ความเป็นนานาชาติ โดยส่งเสริมให้คณะจ้างอาจารย์ชาวต่างประเทศ เพื่อทำหน้าที่สอนและที่ปรึกษาวิจัย สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาโท-เอก ในหลักสูตรนานาชาติ และ/หรือหลักสูตรภาษาอังกฤษ

(5) สนับสนุนสาขาวิชาที่ขาดแคลนตามมติคณะรัฐมนตรี และเป็นสาขาวิชาที่ ก.ม.อนุมัติโดยพิจารณาจากสภาวะความขาดแคลนของอาจารย์ผู้สอน คุณภาพของสาขาวิชาและเหตุผลความจำเป็นพิเศษอื่นๆ

เมื่อตรวจสอบและพิจารณาคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การพิจารณาที่ ก.บ.ม. กำหนดไว้แล้ว คณะอนุกรรมการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง เห็นว่านายมนตรี มุ่งคุณ มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ครบถ้วนจึงมีมติเห็นชอบให้เสนอขอเปลี่ยนลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณแผ่นดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จากเดิมคือ นายประทีป คชบัว เปลี่ยนเป็นนายมนตรี มุ่งคุณ ตามที่คณะศิลปกรรมศาสตร์เสนอ พร้อมทั้งให้เสนอขออนุมัติตามขั้นตอนต่อ ก.บ.ม. ต่อไป

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา ดังนี้

1. ขออนุมัติการเปลี่ยนลูกจ้างชั่วคราวงบประมาณแผ่นดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 สังกัดคณะศิลปกรรมศาสตร์ จากเดิมนายประทีป คชบัว เปลี่ยนเป็นนายมนตรี มุ่งคุณ

2. ขออนุมัติหลักการเกี่ยวกับการเปลี่ยนลูกจ้างชั่วคราวงบประมาณแผ่นดิน โดยให้เป็นความรับผิดชอบของอธิการบดีในการพิจารณาอนุมัติ และให้รายงานผลต่อ ก.บ.ม. ทราบ

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติอนุมัติตามเสนอ

6. การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งตามระบบแห่งใหม่

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา(ก.พ.อ.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ และจัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเดิมที่ ก.พ.อ. กำหนดเป็นมาตรฐานกลาง 11 ระดับ เข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภททั่วไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ นั้น มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ตั้งแต่วันที่ 21 กันยายน 2553 เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามตารางสรุปบัญชีจำนวนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ปรับเข้าแห่ง ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ณ วันที่ 21 กันยายน 2553 ตามเอกสารประกอบวาระการประชุม

มติ ที่ประชุมรับทราบ

7. การเบิกจ่ายเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยตามประกาศ ก.บ.ม. (ฉบับที่ 9/2553)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ตามหนังสือกองคลัง ที่ ศธ 0514.1.25/783 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2554 กองคลังได้แจ้งให้มหาวิทยาลัยทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการเบิกจ่ายเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ 11 แห่งประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น(ฉบับที่ 9/2553) ลงวันที่ 15 ธันวาคม 2553 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีสาระโดยสรุป ดังนี้

“ข้อ 11 พนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ซึ่งย้ายไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดินก่อนประกาศนี้ใช้บังคับให้ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน”

และที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจํามหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ครั้งที่ 7/2552 เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2552 ได้มีมติอนุมัติหลักการกรณีพนักงานโดยใช้เงินรายได้ของคณะ/หน่วยงานได้ผ่านกระบวนการสรรหาและรับสมัครคัดเลือกเพื่อเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดินให้สามารถย้ายได้ และหากคณะ/หน่วยงานประสงค์ให้ได้รับเงินเดือนเท่าอัตราเงินเดือนเดิม ซึ่งสูงกว่าคุณวุฒิแรกเข้าให้ใช้เงินรายได้ของคณะ/หน่วยงานเป็นผู้จ่ายสมทบในส่วนที่เกินโดยให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับอัตราเงินเดือนเดิม นั้น จึงทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่เกณฑ์ดังกล่าวได้รับเงินเดือนจาก 2 แหล่งเงิน คือ เงินงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้

ดังนั้น เมื่อประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น(ฉบับที่ 9/2553) ลงวันที่ 15 ธันวาคม 2553 มีผลใช้บังคับ จึงทำให้ต้องออกคำสั่งให้พนักงานที่เคยได้รับเงินเดือนจาก 2 แหล่งเงิน (เงินงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้) จำนวน 200 คน ให้ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดินเพียงแหล่งเดียว และให้มีผลย้อนหลังไปตั้งแต่มีการย้ายตามมติ ก.บ.ม. ครั้งที่ 7/2552 เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2552 นั้น

ประเด็นปัญหา

การปฏิบัติตามข้อ 11 แห่งประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น(ฉบับที่ 9/2553) ประกอบกับมติที่ประชุม ก.บ.ม. ครั้งที่ 7/2552 เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2552 ซึ่งจะมีผลให้ต้องออกคำสั่งย้อนหลังไปถึงวันที่ 5 สิงหาคม 2552 นั้น จะทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการเบิกจ่าย ดังนี้

1. จะต้องเรียกคืนและส่งเงินคืน เงินเดือน เงินสวัสดิการ เงินรางวัลประจำปี เงินประกันสังคม เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจากเงินรายได้ และนำส่งเงินงบประมาณแผ่นดินโดยแยกการนำส่งเป็นเงินเหลือจ่ายปีงบประมาณเก่า และเบิกเกินส่งคืน ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2552 ถึงปัจจุบัน

2. การออกหนังสือรับรองภาษี ณ ที่จ่าย เพื่อยื่นแบบแสดงภาษีประจำปีกับสรรพากรจะมีความซ้ำซ้อนเนื่องจากได้ผ่านปีที่ต้องยื่นภาษีต่อสรรพากรแล้ว

3. การคำนวณเงินเพื่อส่งประกันสังคมจะมีปัญหาในการเบิกส่งลํ้าระหว่างเงินรายได้และเงินงบประมาณแผ่นดิน

ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าว กองคลังและกองการเจ้าหน้าที่ได้ประชุมร่วมกันในวันที่ 3 มกราคม 2554 โดยมีมติ ดังนี้

1. เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการเก็บยอดเงินได้ ภาษี ณ ที่จ่าย การเรียกคืนเงินที่เบิกส่งลํ้าระหว่างปีงบประมาณ เงินประกันสังคม เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 200 ราย ซึ่งได้ย้ายไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน ตามมติ ก.บ.ม. ครั้งที่ 7/2552 เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2552 นั้น ให้เริ่มเบิกจ่ายเงินเดือนโดยได้รับจากเงินงบประมาณแผ่นดินเพียงแหล่งเดียว ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2554 เป็นต้นไป

2. กรณีการย้ายพนักงานโดยใช้เงินรายได้ไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดินนั้น ให้คณะ/หน่วยงานดเบิกจ่ายเงินเดือนจากงบประมาณเงินรายได้ตั้งแต่วันที่ได้รับอนุมัติให้ย้ายและมหาวิทยาลัยจะเป็นผู้เบิกจ่ายเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดินแทนต่อไป

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบตามเสนอ

8. การแต่งตั้งผู้ช่วยคณบดี

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบวา สืบเนื่องจากมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจํามหาวิทยาลัย(ก.บ.ม.) ครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2554 และครั้งที่ 2/2554 เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2554 ได้กำหนดจำนวนตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีในระดับคณะไม่เกิน 3 ตำแหน่ง หากมากกว่า 3-9

ตำแหน่ง ให้เสนอ ก.บ.ม. พิจารณาและให้มหาวิทยาลัยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดจำนวน ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี พร้อมทั้งให้เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจํามหาวิทยาลัย(ก.บ.ม.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ นั้น

กองการเจ้าหน้าที่จึงขอเสนอหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดจำนวนผู้ช่วยคณบดี โดย พิจารณาจากหลักเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

1. คณะ/หน่วยงานมีจำนวนภาควิชา/สาขาวิชา/หลักสูตร
 - 1.1 ไม่เกิน 5 ภาควิชา/สาขาวิชา/หลักสูตร ให้มีผู้ช่วยคณบดีไม่เกิน 3 ตำแหน่ง
 - 1.2 ไม่เกิน 6-10 ภาควิชา/สาขาวิชา/หลักสูตร ให้มีผู้ช่วยคณบดีไม่เกิน 6 ตำแหน่ง
 - 1.3 มากกว่า 10 ภาควิชา/สาขาวิชา/หลักสูตร ขึ้นไป ให้มีผู้ช่วยคณบดีไม่เกิน 9 ตำแหน่ง
2. จำนวนนักศึกษา
 - 2.1 ไม่เกิน 1,000 คน มีผู้ช่วยคณบดีไม่เกิน 3 ตำแหน่ง
 - 2.2 ไม่เกิน 1,000 – 3,000 คน มีผู้ช่วยคณบดีไม่เกิน 6 ตำแหน่ง
 - 2.3 เกิน 3,000 คน ขึ้นไป มีผู้ช่วยคณบดีไม่เกิน 9 ตำแหน่ง
3. จำนวนบุคลากร
 - 3.1 ไม่เกิน 400 คน มีผู้ช่วยคณบดีไม่เกิน 3 ตำแหน่ง
 - 3.2 ไม่เกิน 401 – 600 คน มีผู้ช่วยคณบดีไม่เกิน 6 ตำแหน่ง
 - 3.3 เกิน 600 คน ขึ้นไป มีผู้ช่วยคณบดีไม่เกิน 9 ตำแหน่ง

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติ ดังนี้

1. การพิจารณากำหนดจำนวนผู้ช่วยคณบดินั้นให้นำหลักเกณฑ์ในด้านบทบาท ภาระหน้าที่ ความ จำเป็นและปริมาณภาระงานมาเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณา โดยคณะ/หน่วยงานต้องชี้แจงภาระหน้าที่ในแต่ละ ตำแหน่งให้มีความชัดเจนด้วย
2. กรณีดังกล่าวเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องไปถึงภาระด้านงบประมาณและประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการโดยตรง ดังนั้น ให้มหาวิทยาลัยสามารถทบทวนหลักเกณฑ์และจำนวนผู้ช่วยคณบดีได้ตามความเหมาะสม