

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย (เฉพาะเรื่อง)

ครั้งที่ 4/2554

เมื่อวันอังคารที่ 12 กรกฎาคม 2554

ณ ห้องประชุมสารสิน ชั้น 2 สำนักงานอธิการบดี อาคารสิริคุณากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ที่ประชุมพิจารณาระเบียบวาระต่างๆ แล้ว จึงมีมติ ดังนี้

1. การปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณและการปรับปรุงระบบการบริหารลูกจ้างชั่วคราว

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0428/ว 23 ลงวันที่ 25 มีนาคม 2554 เรื่อง การปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ซึ่งกระทรวงการคลังเห็นชอบให้ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งเบิกจ่ายค่าจ้างจากเงินนอกงบประมาณปรับอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในอัตราร้อยละ 5 ทั้งนี้ส่วนราชการจะต้องมีเงินนอกงบประมาณเพียงพอที่จะปรับได้ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2554 เป็นต้นไป

กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำข้อมูลเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินรายได้จากอัตราค่าจ้างเดิมเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างใหม่ หลังปรับอัตราร้อยละ 5 (ข้อมูล ณ วันที่ 13 มิถุนายน 2554) และเสนอหลักการในการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ดังต่อไปนี้

1. จำนวนอัตราลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินรายได้ ทั้งหมด 2,174 อัตรา คิดเป็นอัตราค่าจ้าง ดังนี้
 - 1.1 อัตราค่าจ้างปัจจุบัน จำนวน 14,522,265 บาท/เดือน หรือ 174,267,180 บาท/ปี
 - 1.2 อัตราค่าจ้างหลังปรับ 5% จำนวน 15,258,800 บาท/เดือน หรือ 183,105,600 บาท/ปี
 - 1.3 ผลต่างก่อน-หลังปรับ 5% จำนวน 736,535 บาท/เดือน หรือ 8,838,420 บาท/ปี
 - 1.4 ภาระผูกพันอัตราค่าจ้างหลังปรับ 5% ในระยะ 5 ปี จำนวน 915,528,000 บาท และในระยะ 10 ปี จำนวน 1,831,056,000 บาท
 2. เสนอหลักการในการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ในการปรับเพิ่มค่าจ้าง ดังนี้
 - 2.1 ให้มหาวิทยาลัยจัดระบบการจัดสรรอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว พนักงานองค์กรในกำกับในระบบคณะกรรมการกลาง รวมศูนย์การบริหารอัตรากำลังไว้ที่มหาวิทยาลัย
 - 2.2 ลดภาระงบประมาณการจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยการยุบอัตรา เมื่อมีการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือพนักงานราชการทดแทนแล้ว หรือลาออก หรือเกษียณอายุราชการ
 - 2.3 การจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้จ้างได้ไม่เกิน 1 ปี หากมีความจำเป็นในการจ้างต่อ จะต้องมีการประเมินการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าในระดับดี
 - 2.4 ลูกจ้างชั่วคราวรายใดที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น 3 ปี ติดต่อกัน หากหน่วยงานนั้นๆ มีอัตรพนักงานมหาวิทยาลัย หรือพนักงานราชการ ให้ดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือพนักงานราชการในอันดับแรกและยุบอัตราลูกจ้างชั่วคราวนั้น
 3. ลูกจ้างชั่วคราวประเภทอื่นที่ไม่อยู่ในหมวดเงินเดือน-ค่าจ้าง เสนอให้ดำเนินการ ดังนี้
 - 3.1 ลูกจ้างชั่วคราวโครงการ ซึ่งออกคำสั่งจ้างโดยมหาวิทยาลัย ให้ปรับอัตราค่าจ้าง ร้อยละ 5 โดยใช้เงินรายได้ของคณะ
 - 3.2 พนักงานองค์กรในกำกับ ให้ปรับอัตราค่าจ้างร้อยละ 5 โดยใช้เงินรายได้ขององค์กรในกำกับ
- จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาอนุมัติการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ และหลักการในการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว

มติ ที่ประชุมเห็นชอบตามข้อเสนอและมีมติอนุมัติหลักการการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณและการปรับปรุงระบบการบริหารลูกจ้างชั่วคราว และมอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการหรืออย่างเป็นทางการต่อกระทรวงการคลังเพื่อขอเลื่อนการปรับอัตราค่าจ้างดังกล่าว โดยให้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2554 เป็นต้นไป

2. ขออนุมัติหลักการเพื่อขอยกเว้นหลักเกณฑ์การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินรายได้ ตำแหน่งแพทย์ประจำบ้าน

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ตามหนังสือ คณะแพทยศาสตร์ ที่ ศธ 0514.7.1.1.2/617 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2554 คณะแพทยศาสตร์ได้ขอยกเว้นให้แพทย์ประจำบ้านที่ได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้เป็นกรณีพิเศษ โดยไม่ต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะ เนื่องจาก คณะแพทยศาสตร์ได้ดำเนินการฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านร่วมกับราชวิทยาลัยแพทย์แห่งประเทศไทยในสาขาต่างๆ โดยกำหนดจำนวนผู้ฝึกอบรมที่แน่นอน รวมทั้งสิ้น 103 อัตรา ต่อการอบรม 3 ปี (เฉลี่ยปีละ 34 อัตรา) ซึ่งกระบวนการสรรหาและคัดเลือกแพทย์ที่จะเข้าอบรม ไม่สามารถดำเนินการโดยใช้ระเบียบการสรรหาและคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวของมหาวิทยาลัยตามปกติได้ แต่ได้ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกตามประกาศของแพทยสภาโดยผ่านที่ประชุมภาควิชาของแต่ละสาขาแทน และแพทย์ประจำบ้านจะได้รับการบรรจุในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้เป็นกรณีพิเศษตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน เป็นประจำทุกปี ดังนั้น เพื่อให้การบรรจุเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และไม่เสียหายต่อทางราชการ จึงขอยกเว้นให้แพทย์ประจำบ้านที่ได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้เป็นกรณีพิเศษ โดยไม่ต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะ

มติ ที่ประชุมอนุมัติการขอยกเว้นหลักเกณฑ์ตามประกาศ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 8/2546) ลงวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2546 ซึ่งขอยกเว้นให้แพทย์ประจำบ้าน คณะแพทยศาสตร์ ที่ได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้เป็นกรณีพิเศษ ให้สามารถบรรจุได้โดยไม่ต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะ

3. การยุบอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ที่ย้ายเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณแผ่นดิน

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ด้วย มหาวิทยาลัยมีอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ (ข้อมูล ณ วันที่ 13 มิถุนายน 2554) อัตราทั้งหมด 989 อัตรา มีคนครอง 879 อัตรา และอัตราว่าง 110 อัตรา โดยมีพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ย้ายเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน ตั้งแต่ 1 เม.ย. 2552 – 31 พ.ค. 2554 จำนวน 229 คน และเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กองการเจ้าหน้าที่จึงขอเสนอหลักการบริหารอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ ดังนี้

1. เพื่อลดภาระด้านงบประมาณ หากบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้เดิมผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดินได้ในคณะ/หน่วยงานนั้นๆ ให้ดำเนินการยุบอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้อัตรา นั้น
2. หากคณะ/หน่วยงาน มีเหตุผลความจำเป็นในการคงอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ ตามข้อ 1 ให้เสนออธิการบดีเป็นผู้พิจารณาโดยผ่านความเห็นชอบคณะกรรมการวิเคราะห์อัตรากำลัง

3. หากคณะ/หน่วยงาน มีภาระงานเพิ่มขึ้นใหม่หรือพิสูจน์ได้ว่ามีความจำเป็น ให้เสนอขออนุมัติ
อัตราพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้อัตราใหม่ ต่อคณะกรรมการวิเคราะห์
อัตรากำลัง

มติ ที่ประชุมอนุมัติหลักการการบริหารอัตรากำลัง พนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ตามเสนอ

4. การโอนย้ายข้าราชการ กรณี นายไชยวัฒน์ รักสกุลพิวัฒน์

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

4.1 ด้วย นายไชยวัฒน์ รักสกุลพิวัฒน์ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ สังกัดภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ อัตราเงินเดือน 31,560 บาท คุณสมบัติการศึกษาระดับปริญญาเอก
สาขาวิทยาศาสตร์โพลิเมอร์ จาก Akron University ประเทศสหรัฐอเมริกา บรรจุเข้ารับราชการเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์
2536 ปัจจุบันอายุราชการ 18 ปี มีความประสงค์จะขอโอนย้ายไปรับราชการที่คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จังหวัดนครราชสีมา เพื่อกลับไปดูแลครอบครัวและมารดาที่อายุมาก โดยจะขอตัด
โอนอัตราตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปพร้อมกัน เพราะมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานไม่มีอัตราตำแหน่งที่จะรับ
โอนได้

4.2 หนังสือหน่วยการเจ้าหน้าที่ คณะวิทยาศาสตร์ ที่ ศธ 0514.2.1.1.2/0769 ลงวันที่ 24
กุมภาพันธ์ 2554 ได้แจ้งให้มหาวิทยาลัยทราบว่า คณะวิทยาศาสตร์ไม่ขัดข้องและยินดีให้นายไชยวัฒน์ รักสกุลพิวัฒน์
ตัดโอนอัตราตำแหน่งและตัดโอนอัตราเงินเดือนไปปฏิบัติราชการที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จังหวัด
นครราชสีมาได้

มติ ที่ประชุมเห็นชอบและมีมติ ดังนี้

1. เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อระบบการบริหารอัตรากำลังในภาพรวมของมหาวิทยาลัย ดังนั้น
มหาวิทยาลัยจึงมีมติในหลักการ ไม่อนุมัติการตัดโอนอัตราตำแหน่งและอัตราเงินเดือน กรณี นายไชยวัฒน์ รักสกุลพิวัฒน์
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ ไปสังกัด
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จังหวัดนครราชสีมา

2. หากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานประสงค์จะรับโอน โดยตัดโอนอัตราตำแหน่งและ
อัตราเงินเดือนกรณี นายไชยวัฒน์ รักสกุลพิวัฒน์ นั้น ก็ให้สามารถกระทำได้ โดยขอให้ดำเนินการตัดโอนงบประมาณส่วน
ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานให้แก่มหาวิทยาลัยขอนแก่นเพื่อมาทดแทนการ
ตัดโอนอัตราตำแหน่งและอัตราเงินเดือนดังกล่าว

5. การกำหนดคุณสมบัติการรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ด้วยนโยบายของมหาวิทยาลัยได้
กำหนดให้การรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ จากผู้ที่มีวุฒิปริญญาเอกเท่านั้น ยกเว้นในด้านภาษา
และศิลปกรรม ให้บรรจุผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาเอกได้ นั้น มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการตามนโยบาย
ดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่า ไม่มีผู้มาสมัครสอบ หรือมีผู้สมัครแต่คุณสมบัติไม่ตรงตามสาขาที่ประกาศรับสมัคร จึงส่งผลให้
คณะต่างๆ ขาดแคลนบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ เป็นจำนวนมาก ซึ่งเห็นได้จากอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่ง
อาจารย์ ทั้งหมด 690 อัตรา เป็นอัตราว่างจำนวน 195 อัตรา จากปัญหาดังกล่าว คณะจึงขออนุมัติให้มหาวิทยาลัย
ลดคุณสมบัติในการรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ และมติที่ประชุม ก.บ.ม. ได้ลดเงื่อนไขการรับสมัคร
พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ ในแต่ละกรณีไว้

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามนโยบายของมหาวิทยาลัย ในเรื่องของการรับสมัคร
พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ วุฒิปริญญาเอก มีความยืดหยุ่นกับสถานการณ์และยังคงไว้ซึ่งหลักการใน

การเพิ่มจำนวนอาจารย์ปริญญาเอกเพื่อความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัยในอนาคต เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ กองการเจ้าหน้าที่จึงขอเสนอหลักการและแนวทางการรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ ไว้ดังนี้

1. ให้คณะ เปิดการรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งอาจารย์ไว้ใน 3 กรณี คือ

(1) รับสมัครวุฒิปริญญาเอก ให้เปิดรับสมัครผู้ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

(2) รับสมัครวุฒิปริญญาโท โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(2.1) ต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาโท ไม่ต่ำกว่า 3.50 และมีผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรี ไม่ต่ำกว่า 3.00

(2.2) มีทักษะภาษาต่างประเทศ ดังนี้

- 1) TOEFL (Paper Based) ไม่ต่ำกว่า 500 คะแนน หรือ
- 2) TOEFL (Computer Based) ไม่ต่ำกว่า 173 คะแนน หรือ
- 3) TOEFL (Internet Based) ไม่ต่ำกว่า 61 คะแนน หรือ
- 4) IELTS (Academic Module) ไม่ต่ำกว่า 5.5 คะแนน หรือ
- 5) TU-GET (1,000 คะแนน) ไม่ต่ำกว่า 550 คะแนน หรือ
- 6) CU-TEP (120 คะแนน) ไม่ต่ำกว่า 70 คะแนน

(2.3) ต้องกำหนดในสัญญาจ้างว่า สามารถศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกภายใน 3 ปี หากพ้นกำหนดดังกล่าวให้เลิกจ้างทันที

(2.4) คณะต้องเสนอแผนรองรับการเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก สำหรับผู้ผ่านการคัดเลือกต่อมหาวิทยาลัย

(3) รับสมัครวุฒิปริญญาตรีเกียรตินิยมอันดับ 1 มีเงื่อนไข ดังนี้

(3.1) ต้องกำหนดในสัญญาจ้างว่า สามารถศึกษาต่อในระดับปริญญาโทภายใน 2 ปี และเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทแล้ว สามารถศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกภายใน 3 ปี หากพ้นกำหนดดังกล่าวแล้วไม่ว่ากรณีใดให้เลิกจ้างทันที

(3.2) คณะต้องมีแผนรองรับการเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก สำหรับผู้ผ่านการคัดเลือกต่อมหาวิทยาลัย

(4) สำหรับข้อยกเว้น เงื่อนไขตาม (2) และ (3) ให้ ก.บ.ม. พิจารณาเป็นรายๆ ไป

2. ให้มหาวิทยาลัย กำกับ ติดตาม ประเมินผล ในมาตรการดังกล่าวและรายงานผลให้ ก.บ.ม. ทราบทุกปี ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. อนุมัติเป็นต้นไป

มติ ที่ประชุมเห็นชอบตามข้อเสนอแนะและมีมติ ดังนี้

1. ให้ปรับค่าระดับคะแนนทักษะภาษาต่างประเทศให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
2. ผู้ที่จบปริญญาโทจากต่างประเทศ ก็จำเป็นต้องมีผลการทดสอบทักษะภาษาต่างประเทศ
3. กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติม ดังนี้
 - 3.1 การเปิดรับสมัครครั้งแรกให้เปิดรับสมัครในระดับปริญญาเอกเท่านั้น โดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 เดือน หากไม่สามารถสรรหาและคัดเลือกได้ ให้เปิดรับสมัครโดยใช้หลักเกณฑ์ตามข้อ 1 (1) (2) (3) ได้ โดยไม่ต้องขออนุมัติต่อ ก.บ.ม.
 - 3.2 ยกเว้นหลักเกณฑ์การทดสอบทักษะภาษาอังกฤษ สำหรับสาขาวิชาที่การเรียนในระดับปริญญาเอก ไม่จำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษหรือการศึกษาต่อในภาษาเฉพาะด้าน

4. มอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดทำประกาศเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยให้รวมถึงเนื้อหาตามประกาศ ก.บ.ม. (ฉบับที่ 9/2551) และ (ฉบับที่ 10/2551) ด้วย และเพื่อให้การดำเนินการมีความชัดเจน จึงให้ดำเนินการยกเลิกประกาศต่างๆ ที่ขัดแย้งกับหลักเกณฑ์นี้

6. การขออนุมัติบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนที่มีวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาเอก

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ตามหนังสือคณะแพทยศาสตร์ ที่ ศธ 0514.7.1.1.2/1217 ลงวันที่ 25 เมษายน 2554 เรื่องขออนุมัติบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาเอก เป็นกรณีพิเศษ เนื่องจากภาควิชากายวิภาคศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ ได้เปิดรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่ง อาจารย์ เลขประจำตำแหน่ง 2246 โดยรับสมัครจากผู้มีวุฒิปริญญาเอกและเปิดรับสมัครแล้ว จำนวน 2 ครั้ง แต่ไม่มีผู้ มาสมัครสอบ และคณะกรรมการประจำ คณะแพทยศาสตร์ในการประชุมครั้งที่ 7/2554 เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2554 มีมติ เห็นชอบให้ย้ายและบรรจุ นางสาวสุปราณี โสสว่าง พนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ ตำแหน่งช่างภาพการแพทย์ เลขประจำตำแหน่ง 20 สังกัดคณะแพทยศาสตร์ (ปฏิบัติงานที่หน่วยโสตทัศนศึกษา งานบริการการศึกษา) ซึ่งมีวุฒิปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น คะแนนเฉลี่ย 3.77 เป็นตำแหน่งอาจารย์ เลขประจำ ตำแหน่ง 2246 สังกัดภาควิชากายวิภาคศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์

มติ ที่ประชุมเห็นชอบให้คณะแพทยศาสตร์ดำเนินการตามหลักการและแนวทางการรับสมัคร พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ โดยบุคคลดังกล่าวต้องมีผลการทดสอบทักษะภาษาต่างประเทศและเงื่อนไข อื่นๆ ตามหลักเกณฑ์ในมติวาระการประชุมเพื่อพิจารณาที่ 3.5

7. ขออนุมัติกรอบอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ ตำแหน่งอาจารย์ คณะนิติศาสตร์

รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนาบุคลากรได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ตามหนังสือ กองแผนงาน ที่ ศธ 0514.1.4.3/940 ลงวันที่ 15 มิถุนายน 2554 ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ เนื่องจาก ปัจจุบันคณะนิติศาสตร์ มีการรับนักศึกษา ประมาณปีละ 500 คน รวมเป็น นักศึกษา 1,337 คน และมีอาจารย์ประจำ จำนวน 6 อัตรา (สัดส่วน 1 : 223) ซึ่งไม่สอดคล้องกับเกณฑ์ของ คปร. และ สกอ. ที่กำหนดให้การจัดการสาขานิติศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่จำกัดจำนวนรับ ควรมีสัดส่วนจำนวนอาจารย์ประจำต่อจำนวน นักศึกษา 1 : 27 ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ประจำสาขานิติศาสตร์ในระยะเร่งด่วน จึงต้องขอ ขออนุมัติกรอบอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ ตำแหน่งอาจารย์ สาขานิติศาสตร์ เป็นกรณีพิเศษ ดังนี้

1. ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ จำนวน 5 อัตรา
2. ขออนุมัติปรับเกณฑ์การรับบุคคลที่มีวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาเอก กรณีพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้เงินรายได้ ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ จำนวน 5 อัตรา ดังนี้
 - 2.1 มีวุฒิปริญญาเอก ทางด้านกฎหมาย และต้องมีวุฒิปริญญาโท และปริญญาตรี ทางด้านกฎหมาย หรือ
 - 2.1 มีวุฒิปริญญาโท ทางด้านกฎหมาย และต้องมีวุฒิปริญญาตรีทางด้านกฎหมาย หรือ
 - 2.3 มีวุฒิปริญญาตรี ทางด้านกฎหมาย และเป็นผู้สอบได้เนติบัณฑิต

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้ว เห็นว่ากรณีดังกล่าวเป็นภารกิจเร่งด่วนและมีผลกระทบต่อศักยภาพการ พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและกระทบต่อนักศึกษาคณะนิติศาสตร์เป็นอย่างมาก ดังนั้น ที่ประชุมจึงมีมติอนุมัติ กำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ ตำแหน่งอาจารย์ และการขออนุมัติปรับเกณฑ์การรับบุคคลที่มี วุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาเอก กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ จำนวน 5 อัตรา ตามเสนอ

8. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์เป็นตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะและขาดแคลน

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

8.1 ตามหนังสือคณะแพทยศาสตร์ ที่ ศธ 0514.7.1.1.2/1899 ลงวันที่ 17 มิถุนายน 2554 คณะแพทยศาสตร์ได้แจ้งให้มหาวิทยาลัยทราบ ดังนี้ เนื่องด้วยงานสังคมสงเคราะห์ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ เป็นหน่วยงานที่ให้บริการผู้ป่วยในการช่วยเหลือด้านคำปรึกษาพยาบาล ด้านบริการให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ บำบัดฟื้นฟู ป้องกัน ปกป้อง คุ้มครองและพัฒนากลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้สามารถป้องกันตนเองจากความเสี่ยง รวมทั้ง พัฒนาและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งการปฏิบัติงานดังกล่าวจำเป็นต้องใช้นักสังคมสงเคราะห์ที่มีประสบการณ์ ความสามารถ ขำนาญการในวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ และเพื่อให้กระบวนการคัดเลือกบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นไป ด้วยความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์เป็นตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะและ เป็นตำแหน่งขาดแคลน

8.2 ตามหนังสือกองแผนงาน ที่ ศธ 0514.1.4.3/1027 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2554 กองแผนงาน ได้ศึกษา วิเคราะห์และรายงานข้อเท็จจริงในกรณีดังกล่าว สาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

(1) การจัดตำแหน่งและการจัดข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เข้าประเภท ตำแหน่งสายงานและระดับตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ นั้น มติ ก.พ.อ. กำหนดตำแหน่งนักสังคม สงเคราะห์เป็นตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ และมีระดับตำแหน่ง 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับ เชี่ยวชาญพิเศษ

ดังนั้น หากมหาวิทยาลัยต้องการกำหนดตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์จากตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะเป็นประเภทวิชาชีพเฉพาะจะต้องดำเนินการขอทำความตกลงและขอยกเลิกมติ ก.พ.อ. ก่อน จึงจะ ดำเนินการได้ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อระบบการจำแนกประเภทตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาทั้งระบบ

(2) การขอกำหนดตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์เป็นตำแหน่งสาขาขาดแคลนนั้น สาระสำคัญตามประกาศมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 1995/2552) เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนพนักงาน มหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ คือ การกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ที่เป็น ตำแหน่งสาขาวิชาที่ขาดแคลน 28 ตำแหน่ง ให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเทียบเท่ากับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ แผ่นดิน และข้อ 5(29) ให้สามารถกำหนดตำแหน่งอื่นๆ เป็นสาขาขาดแคลนได้ตามมติ ก.บ.ม.

ดังนั้น เมื่อตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงิน รายได้ ไม่ได้กำหนดเป็นตำแหน่งสาขาวิชาที่ขาดแคลน จึงได้รับค่าตอบแทนเท่ากับข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา ซึ่งน้อยกว่าค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน และการกำหนดตำแหน่ง เป็นตำแหน่งสาขาวิชาที่ขาดแคลนเพิ่มนั้น จะส่งผลกระทบต่อระบบงบประมาณและระบบจำแนกตำแหน่งของ พนักงานมหาวิทยาลัยและข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะต้องมีการประเมินค่างานของตำแหน่งก่อน

อนึ่ง ที่ประชุมคณบดี ในการประชุมครั้งที่ 8/2554 เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2554 ได้เห็นชอบการปรับอัตราเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้เท่ากับอัตราเงินเดือนพนักงาน มหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน โดยจะมีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2554 เป็นต้นไป ดังนั้น พนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งสองกลุ่มจะได้รับค่าตอบแทนเท่ากัน แตกต่างเพียงแหล่งงบประมาณที่จะใช้เท่านั้น

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้ว เห็นว่า ก.พ.อ. ได้กำหนดตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์เป็นตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะไว้เรียบร้อยแล้ว ประกอบกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับก็ไม่น้อยกว่าตำแหน่งที่กำหนดเป็น สาขาวิชาขาดแคลนแต่อย่างใด ดังนั้น จึงมีมติไม่อนุมัติการกำหนดตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ เป็นตำแหน่งวิชาชีพ เฉพาะและเป็นตำแหน่งขาดแคลน

9. การประกาศใช้สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้มอบหมายให้นางสาวอุณเรือน มงคลชัย รายงานให้ที่ประชุมทราบ ว่า ตามที่ ก.พ.อ. ได้กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาไว้ และเพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ก.พ.อ. จึงกำหนดแนวทางการกำหนดระดับสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้สภามหาวิทยาลัยใช้เป็นแนวทางดำเนินการ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก	2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน	3. สมรรถนะทางการบริหาร	ความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่ง
1. บริการที่ดี 2. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4. การทำงานเป็นทีม 5. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	1. การคิดวิเคราะห์ 2. การมองภาพองค์รวม 3. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น 4. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ 5. การสืบเสาะหาข้อมูล 6. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม 7. ความเข้าใจผู้อื่น 8. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 9. การดำเนินการเชิงรุก 10. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน 11. ความมั่นใจในตนเอง 12. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน 13. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ 14. สุนทรียภาพทางศิลปะ 15. ความผูกพันที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษา 16. การสร้างสัมพันธภาพ	1. สภาวะผู้นำ 2. วิสัยทัศน์ 3. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน 5. การควบคุมตนเอง 6. การสอนงานและการมอบหมายงาน	1. ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน 2. ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการ 3. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน 3.1 การใช้คอมพิวเตอร์ 3.2 การใช้ภาษาอังกฤษ 3.3 การคำนวณ 3.4 การจัดการข้อมูล

มหาวิทยาลัยโดยฝ่ายแผนและพัฒนาบุคลากรและกองการเจ้าหน้าที่ได้จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมแนวคิดในการกำหนดระดับสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2554 โดยมีผู้แทนคณาจารย์ ผู้แทนสายสนับสนุนทุกตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 345 คน ร่วมกันกำหนดระดับสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ และจากนั้นได้ให้คณะ/หน่วยงานพิจารณาระดับความคาดหวังของสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ เพิ่มเติม

มติ ที่ประชุมเห็นชอบการประกาศใช้สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามเสนอ และมอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้แก่คณะ/หน่วยงานต่อไป

10. ขออนุมัติหลักการแนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลัง 4 ปี พ.ศ. 2555-2558 มหาวิทยาลัยขอนแก่น และพิจารณาเสนอชื่อผู้แทนจาก ก.บ.ม. เพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจัดทำกรอบอัตรากำลัง 4 ปี

รองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนาบุคลากรได้รายงานให้ที่ประชุมทราบ ว่า ตามคำสั่งสภา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ 52/2552 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ลงวันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552 โดยสภามหาวิทยาลัยขอนแก่นได้มอบหมายให้ ก.บ.ม. มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการตามนโยบายของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 20 โดยให้จัดทำกรอบอัตรากำลังสี่ปีนั้น

เนื่องจากกรอบอัตรากำลัง 4 ปี พ.ศ. 2551-2554 มหาวิทยาลัยขอนแก่น จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2554 นี้ จึงสมควรที่จะได้มีการจัดทำกรอบอัตรากำลัง 4 ปี พ.ศ. 2555-2558 มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ฉบับใหม่ เพื่อให้มีการดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามนัยของมาตรา 20 และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการมหาวิทยาลัยขอนแก่น รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่นำเสนอ

มติ ที่ประชุมอนุมัติหลักการตามแนวทางจัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง 4 ปี พ.ศ. 2555-2558 มหาวิทยาลัยขอนแก่น และเสนอรายชื่อ คณะบดีคณะแพทยศาสตร์ นายโอภาส เขียววิชัย และนางมยุรี ทิพย์สิงห์ เพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง 4 ปี พ.ศ. 2555-2558 มหาวิทยาลัยขอนแก่น

11. ผลการพิจารณาผลงานของผู้ขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับเชี่ยวชาญ

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ที่ประชุมคณะกรรมการกลางเพื่อพิจารณากำหนดกรอบตำแหน่ง และพิจารณากลับกรองคุณสมบัติ ผลงาน และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงานข้าราชการที่ขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ในการประชุมครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2554 และการประชุมครั้งที่ 2/2554 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2554 ได้พิจารณาผลการประเมินของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานของผู้ขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการ ระดับ 7-8 และตำแหน่งเชี่ยวชาญ ระดับ 9 ดังนี้

1. การประชุมครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2554 จำนวนทั้งสิ้น 10 ราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งที่ขอกำหนด
1.	นางสมคิด วิลเลียมส์	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
2.	นางมาลากุล ศิลปะษา	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
3.	นางวันเพ็ญ สงคราม	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
4.	นางอมรรัตน์ ทองสวัสดิ์	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
5.	นางสาวรัตดาพร ศิริแสงตระกูล	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
6.	นายประพันธ์ อีระสาร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
7.	นางศิริรัตน์ ทินตะนัย	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
8.	นางอำพร ลาสนีน่า	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
9.	นางมารศรี เทศศิริ	บุคลากร 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
10.	นายปริญญา ประสงค์ดี	นักเทคนิคการแพทย์ 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8

2. การประชุมครั้งที่ 2/2554 เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2554 จำนวนทั้งสิ้น 20 ราย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งที่ขอกำหนด
1	นางสาวบุญส่ง หาพวยการ	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
2	นางจิตราต์น์ ประสงค์ดี	นักเทคนิคการแพทย์ 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
3	นางอภิขญา สมหาญ	นักวิชาการศึกษา 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
4	นายสมศักดิ์ วงษ์สานนท์	นักรังสีการแพทย์ 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
5	นางชวงค์ พงษ์ไชยกุล	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
6	นางกรรณิการ์ ยิ่งยืน	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
7	นางธารณี นราธิปกร	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
8	นางญาณิกา เชษฐโชติศักดิ์	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
9	นางเบญจมาศ วรรณวิเชษฐ์	เภสัชกร 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
10	นายชัยณรงค์ ทรงสังข์	นักวิชาการเวชสถิติ 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งที่ขอกำหนด
11	นางสาวณานิ สโมสร	เภสัชกร 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
12	นางสาวรัชนิพร คนชุม	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
13	นางสาวมนทกานต์ บุตรคำ	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
14	นางสาวบุษบา เจริญอินทร์	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
15	นางพรรณวดี ชาตวิเศษ	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
16	นางจินตนา กนกปราน	นักวิชาการศึกษา 9 เชี่ยวชาญ ระดับ 9
17	นางสาววรพร พาดิ	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
18	นางนิตยา ปานเพชร	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
19	นางสาวสิตารัตน์ สมัครสมาน	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
20	นางเดือนจิตร ดิสงคราม	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8

(2) ขอเทียบคุณสมบัติเป็นชำนาญการ ระดับ 8 จำนวน 1 ราย

ด้วย นางมยุรี ทิพย์สิงห์ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 8 ระดับ 8 (ตำแหน่งเลขานุการคณะ) สังกัดสำนักงานคณบดี คณะวิทยาการจัดการ ได้ขอเทียบคุณสมบัติเป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 8 ชำนาญการ ระดับ 8 เพื่อขอกำหนดตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 9 เชี่ยวชาญ ระดับ 9 นั้น กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินผลงานของบุคคลดังกล่าวเสร็จสิ้นแล้ว โดยมีมติให้ผ่านเป็นเอกฉันท์ ในการขอเทียบคุณสมบัติดังกล่าว เนื่องจากกรอบอัตราตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 9 เชี่ยวชาญ ระดับ 9 กำหนดตำแหน่งสังกัดสำนักงานอธิการบดี แต่เนื่องจากบุคคลดังกล่าว เป็นข้าราชการสังกัดคณะวิทยาการจัดการ ดังนั้น เพื่อให้เป็นธรรมสำหรับข้าราชการที่สังกัด คณะ/หน่วยงานอื่นๆ ที่ประชุมคณะกรรมการกลางฯ จึงมีมติเห็นควรให้ประกาศรับสมัครโดยทั่วไป

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีข้าราชการสายสนับสนุนจำนวน 1,996 คน (จำนวนข้าราชการรวม 3,448 คน) จำนวนของผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ ทั้งหมด 362 คน คิดเป็นร้อยละ 18.14 ของข้าราชการสายสนับสนุน และร้อยละ 10.50 ของข้าราชการทั้งหมด

ทั้งนี้ สามารถจำแนกประเภทของข้าราชการสายสนับสนุน ตามระบบบริหารงานบุคคลใหม่ดังต่อไปนี้

ประเภท	ระดับ	จำนวน (คน)
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	224
	ชำนาญงาน	352
	ชำนาญงานพิเศษ	13
วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	ปฏิบัติการ	132
	ชำนาญการ	901
	ชำนาญการพิเศษ	344
	เชี่ยวชาญ	5
บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	1
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	24

(ข้อมูล ณ วันที่ 22 มิถุนายน 2554)

มติ ที่ประชุมเห็นชอบผลการพิจารณาผลงานของผู้ขอตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับ 7-8 เชี่ยวชาญ ระดับ 9 และการขอเทียบคุณสมบัติเป็นชำนาญการ ระดับ 8 ตามเสนอ

12. (ร่าง) ประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบ ว่า ด้วยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้ออกประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2553 เรื่อง มาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการออกข้อบังคับ ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ตามหลัก ประเมินค่างานและหลักสมรรถนะ นั้น

บัดนี้ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดทำร่างประกาศเพื่อให้สอดคล้องกับประกาศของ ก.พ.อ. เรียบร้อยแล้ว จึงเสนอ (ร่าง) ประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะและตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เพื่อให้ที่ประชุม ก.บ.ม. พิจารณาให้ความเห็นชอบ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

มติ ที่ประชุมเห็นชอบตามข้อเสนอแนะของที่ประชุมและมอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่รับประเด็นข้อเสนอแนะไปพิจารณาอีกครั้ง เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จให้นำเสนอที่ประชุม ก.บ.ม. พิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป

13. รายงานผลการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ดังนี้

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

1. ตำแหน่งเลขานุการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตามประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 502/2554) ลงวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2554 ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร (ตำแหน่งเลขานุการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) เลขประจำตำแหน่ง 1787 สังกัดสำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 3/2554 เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2554 มีมติให้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งเลขานุการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการคัดเลือกฯ ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ผลการคัดเลือกปรากฏว่า นางรจนา แก่นอำพรพันธ์ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นผู้ผ่านการคัดเลือก แต่เนื่องจากบุคคลดังกล่าวยังไม่ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร ที่ ก.พ.อ. กำหนด ดังนั้น หากที่ประชุม ก.บ.ม. เห็นชอบผลการคัดเลือกแล้ว มหาวิทยาลัยจะแต่งตั้งบุคคลดังกล่าว ให้ดำรงตำแหน่งรักษาราชการแทนเลขานุการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ไปพลางก่อน หากผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารที่ ก.พ.อ. กำหนดจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเลขานุการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตั้งแต่วันที่สำเร็จหลักสูตรผู้บริหารที่ ก.พ.อ. กำหนด

มติ ที่ประชุมเห็นชอบผลการคัดเลือกให้ นางรจนา แก่นอำพรพันธ์ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร (ตำแหน่งเลขานุการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

2. ตำแหน่งผู้ตรวจการแผนกการพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์

ด้วย คณะแพทยศาสตร์มีตำแหน่งผู้ตรวจการพยาบาล แผนกการพยาบาลอายุรกรรม เลขประจำตำแหน่ง 890 สังกัดงานบริการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ วางอยู่ 1 ตำแหน่ง และที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2/2552 เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2552 มีมติให้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจการพยาบาล นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการคัดเลือกฯ ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ผลการคัดเลือกปรากฏว่า นางสุภา สุธะจันทา เป็นผู้ผ่านการคัดเลือก

มติ ที่ประชุมเห็นชอบผลการคัดเลือกให้ นางสุภา สุธะจันทา ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ตรวจการพยาบาล แผนกการพยาบาลอายุรกรรม สังกัดงานบริการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์

3. รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งหัวหน้างานวินัยนักศึกษา กองกิจการนักศึกษา

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจํามหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ครั้งที่ 2/2554 เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2554 ได้พิจารณารายงานผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งหัวหน้างานวินัยนักศึกษา กองกิจการนักศึกษา สำนักงานอธิการบดี กรณี นายมงคล พรหมอ่อน และมีมติให้ขยายระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพิ่มเติมอีก 3 เดือน นับจากวันถัดจากที่ประชุม ก.บ.ม. มีมติ นั้น บุคคลดังกล่าวได้เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพิ่มเติมตั้งแต่วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2554 ถึงวันที่ 2 พฤษภาคม 2554 และมหาวิทยาลัยได้มีคำสั่งที่ 791/2554 ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2554 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งหัวหน้างานวินัยนักศึกษา กองกิจการนักศึกษา สำนักงานอธิการบดี เพื่อให้มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน และเสนอมหาวิทยาลัยพิจารณาอีกครั้ง

บัดนี้ คณะกรรมการประเมินฯ ได้ดำเนินการประเมินเสร็จสิ้นแล้ว โดยมีผลการประเมิน ดังนี้

1. คณะกรรมการประเมินฯ ได้ประชุมเมื่อวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ.2554 เพื่อกำหนดกรอบและแนวทาง ในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพิ่มเติม ในตำแหน่งหัวหน้างานวินัยนักศึกษา กองกิจการนักศึกษา สำนักงานอธิการบดี โดยมอบหมายให้ผู้อำนวยการกองกิจการนักศึกษา เป็นผู้กำหนดตัวชี้วัดผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าว และแจ้งกรอบและแนวทางในการประเมินฯ ให้เจ้าตัวทราบ

2. คณะกรรมการประเมินฯ ได้ประชุมเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ.2554 เพื่อประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยคณะกรรมการประเมินฯ พิจารณาจากรายงานผลการปฏิบัติราชการที่เจ้าตัวรายงาน และได้เชิญเจ้าตัว มาให้ข้อมูลเพิ่มเติม

คณะกรรมการการประเมินฯ ได้พิจารณาจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแล้ว มีความเห็นว่า นายมงคล พรหมอ่อน มีผลการปฏิบัติงานและความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับหัวหน้างาน

ที่ประชุมจึงมีมติว่าเห็นควรให้แต่งตั้ง นายมงคล พรหมอ่อน ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานวินัยนักศึกษา กองกิจการนักศึกษา สำนักงานอธิการบดี

มติ ที่ประชุมเห็นชอบผลการคัดเลือกให้ นายมงคล พรหมอ่อน ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้างานวินัยนักศึกษา กองกิจการนักศึกษา สำนักงานอธิการบดี

14. มติที่ประชุมคณบดี เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ด้วยที่ประชุมคณบดี ในการประชุมครั้งที่ 8/2554 เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2554 มีมติเห็นชอบให้ปรับอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่ากับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2554 เป็นต้นไป

สาระโดยสรุป

5.1.1 ข้อมูลเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ ตำแหน่งประเภททั่วไป (ไม่ขาดแคลน) ซึ่งปัจจุบันใช้อัตราเงินเดือนตามฐานเงินเดือนระบบราชการ เทียบกับการใช้อัตราเงินเดือนตามระบบพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ สรุปข้อมูล ณ วันที่ 25 พฤษภาคม 2554 ดังนี้

1. พนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ ตำแหน่งประเภททั่วไป (ไม่ขาดแคลน) รวมทั้งหมด 285 อัตรา

1.1 สังกัดคณะ/หน่วยงาน จำนวน 192 อัตรา

- ใช้อัตราเงินเดือนตามระบบราชการจำนวน 1,646,690 บาท/เดือน
- หากใช้อัตราเงินเดือนตามระบบพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 2,306,150 บาท/เดือน
- ผลต่าง จำนวน 659,460 บาท/เดือน

1.2 สังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 93 อัตรา

- ใช้อัตราเงินเดือนตามระบบราชการจำนวน 799,890 บาท/เดือน
- หากใช้อัตราเงินเดือนตามระบบพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 1,120,180 บาท/เดือน
- ผลต่าง จำนวน 320,290 บาท/เดือน

รวมทั้ง 2 กลุ่ม ใช้อัตราเงินเดือนตามระบบราชการจำนวน 2,446,580 บาท/เดือน หากใช้อัตราเงินเดือนตามระบบพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 3,426,330 บาท/เดือน ผลต่าง 979,750 บาท/เดือน หรือ 11,757,000 บาท/ปี

5.1.2 ข้อมูลสรุปพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ตำแหน่งประเภททั่วไป (ขาดแคลน) รวมจำนวน 704 อัตรา โดยใช้อัตราเงินเดือนตามระบบพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ จำนวน 8,209,860 บาท/เดือน

5.1.3 มหาวิทยาลัยได้กำหนดอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ตามลำดับเหตุการณ์ดังต่อไปนี้

1.ประเภท พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน

ระยะเวลา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 - พ.ศ. 2551 กำหนดอัตราเงินเดือนให้เพิ่มอีกร้อยละ 25 จากฐานเงินเดือนระบบราชการ และเงินสวัสดิการให้เพิ่มอีกร้อยละ 12 จากฐานเงินเดือนระบบราชการ

ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2551 - ปัจจุบัน กำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งวิชาการให้เพิ่มอีกไม่เกินร้อยละ 50 จากฐานเงินเดือนระบบราชการ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้เพิ่มอีกไม่เกินร้อยละ 40 จากฐานเงินเดือนระบบราชการ

2.ประเภท พนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้

ระยะเวลา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2551 กำหนดอัตราค่าจ้างให้จ้างได้ไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งที่กระทรวงการคลังกำหนดไว้สำหรับลูกจ้างประจำ (ตำแหน่งทั่วไป) หรือให้จ้างไม่สูงกว่าอัตราตามบัญชีแบบท้ายระเบียบมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยค่าตอบแทนและสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ตำแหน่งสาขาขาดแคลน 7 สาขา)

ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2551 - พ.ศ. 2554 กำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งวิชาการให้เพิ่มอีกไม่เกินร้อยละ 50 จากฐานเงินเดือนระบบราชการ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้เพิ่มอีกไม่เกินร้อยละ 40 จากฐานเงินเดือนระบบราชการ (ตำแหน่งสาขาขาดแคลน 28 สาขา และอื่นๆ ที่ ก.บ.ม. กำหนด)

5.1.4 ที่ประชุมคณบดี ครั้งที่ 11/2553 เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2553 มีมติรับหลักการตาม(ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 และประธานขอให้มีการทบทวนโดยศึกษาข้อมูลอัตราค่าจ้างและภาระงบประมาณที่เกิดขึ้นในระดับคณะ และระดับมหาวิทยาลัย และหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ ศธ 0514.1.3.1/310 ลงวันที่ 17 มกราคม 2554 ได้นำเสนอข้อมูลให้มหาวิทยาลัยพิจารณา ซึ่งมหาวิทยาลัยมีความเห็นว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องนโยบาย มีผลต่อการเงินของมหาวิทยาลัยและคณะต่างๆ ระยะยาว หากจะดำเนินการเรื่องนี้ควรหารือ ก.บ.ม. ที่ประชุมคณบดี และสภามหาวิทยาลัยขอนแก่นต่อไปด้วย และรองอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนาบุคลากรได้ให้รวบรวมข้อมูลเพื่อปรึกษาร่วมกับผู้บริหารชุดใหม่เพื่อให้ได้ข้อยุติ นั้น

5.1.5 ที่ประชุมคณะบดี ในการประชุมครั้งที่ 8/2554 เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2554 มีมติเห็นชอบให้ ปรับอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่ากับพนักงานมหาวิทยาลัยเงิน งบประมาณแผ่นดิน ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2554 เป็นต้นไป

มติ ที่ประชุมรับทราบ

15. แนวทางการดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนด แนวทางการดำเนินการบริหารอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนของพนักงานราชการตามประกาศคณะกรรมการบริหาร พนักงานราชการ เพื่อช่วยให้การดำเนินการของส่วนราชการมีความชัดเจนในทางปฏิบัติและเป็นมาตรฐาน ดังนี้

1. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและ คุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานและการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 โดยมีการปรับปรุงลักษณะ งานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานในบางกลุ่ม โดยเพิ่มกลุ่มงานเทคนิคพิเศษเพื่อรองรับลูกจ้างประจำที่มีลักษณะ งานที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัว ทักษะพิเศษ ประสบการณ์ และความชำนาญงานในการปฏิบัติงาน และกลุ่มงาน เชี่ยวชาญเฉพาะได้เพิ่มลักษณะงานให้ชัดเจนและปรับปรุงคุณสมบัติเฉพาะเกี่ยวกับระยะเวลาของประสบการณ์ให้ สอดคล้องกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในระดับเชี่ยวชาญ และวุฒิการศึกษาด้วย

2. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 ได้กำหนดและปรับปรุงค่าตอบแทนของพนักงานราชการในบางกลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานเทคนิคพิเศษ กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ ดังนี้

2.1 กลุ่มงานเทคนิคพิเศษ ให้ได้รับค่าตอบแทนขั้นต่ำในอัตรา 12,230 บาท กรณีมี ประสบการณ์ตามตามลักษณะงานในตำแหน่งเกินกว่าค่าตอบแทนที่กำหนดไว้แล้ว ให้ปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ในอัตราร้อยละ 5 ต่อทุกประสบการณ์ 2 ปี แต่ไม่เกิน 5 ช่วง

2.2 กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่ง แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ วิศวกร โยธา วิศวกรเครื่องกล นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นต้น (เทียบเคียงกับสายงานข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับเงิน ประจำตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ 26 สายงาน) ซึ่งได้ปรับปรุงค่าตอบแทนของข้าราชการกลุ่มงานดังกล่าว ดังนั้น จึง กำหนดอัตราค่าตอบแทนโดยปรับปรุงให้ได้รับสิทธิเทียบเคียงกัน

2.3 กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ กำหนดอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำ 35,880 บาท ต่อเดือน และต้องมีลักษณะคุณสมบัติเฉพาะตามที่ คพร. กำหนด

3. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ได้ปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 5 โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2554

มติ ที่ประชุมรับทราบ

16. การขอยกเว้นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหารและวิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ตามหนังสือสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ 0509(2)/5778 ลงวันที่ 9 พฤษภาคม 2554 ได้แจ้งให้ทราบว่า คณะอนุกรรมการ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในการประชุมครั้งที่ 3/2554 เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2554 ซึ่งได้รับมอบอำนาจจาก ก.พ.อ. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามระบบบริหารงานบุคคลใหม่ ก.พ.อ. ได้จำแนก ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามกลุ่มลักษณะงาน ซึ่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละ ประเภท ก.พ.อ. ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ ปฏิบัติของแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งแล้ว จึงไม่อาจพิจารณายกเว้นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภท

ผู้บริหารและตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะได้ เนื่องจากไม่สอดคล้องกับหลักการของระบบ
จำแนกตำแหน่งตามกลุ่มลักษณะงานตามระบบบริหารงานบุคคลใหม่

มติ ที่ประชุมรับทราบ

17. การดำเนินการตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ตามหนังสือ สำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ 0509(2)/ว 3 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2554 ได้แจ้งให้ทราบว่าคณะกรรมการ
เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในการประชุมครั้งที่ 2/2554 เมื่อวันที่ 2
กุมภาพันธ์ 2554 โดยได้รับมอบอำนาจจาก ก.พ.อ. มีมติกำหนดแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. เพื่อให้ข้าราชการที่มีได้มีโอกาสเตรียมความพร้อมผลิตผลงานให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์
ใหม่ ประกอบผลงานที่มีคุณภาพจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการได้รับผลกระทบ
และเสียโอกาสในการเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านระบบบริหารงานบุคคล
ก.พ.อ. จึงมีมติกำหนดระยะเวลาผ่อนผันให้ใช้ผลงานตามเดิมไปก่อนเป็นระยะเวลา 1 ปี ตั้งแต่วันที่ 22 ธันวาคม
2553 ถึงวันที่ 21 ธันวาคม 2554

2. เนื่องจากระบบบริหารงานบุคคลใหม่ได้กำหนดให้ข้าราชการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งสูงขึ้นกรณีหัวหน้าหน่วยงานและกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางต้องมียศประกอบที่เหมาะสมและ
ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานซึ่งมิได้ใช้ผลงานในการเสนอขอ
แต่งตั้งและได้รับการกำหนดตำแหน่งตามระบบบริหารงานบุคคลใหม่ ให้ข้าราชการดังกล่าวเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็น
ระดับสูงขึ้นในกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางได้โดยไม่ต้องขอเทียบผลงานในระดับตำแหน่งที่ครองอยู่เดิม

3. ให้นำระยะเวลาดำรงตำแหน่งระดับต่างๆ ตามระบบบริหารงานบุคคลเดิม รวมเป็น
ระยะเวลาดำรงตำแหน่งในระดับต่างๆ ที่เทียบเคียงตามระบบบริหารงานบุคคลใหม่ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่

มติ ที่ประชุมรับทราบ

18. การบังคับใช้มาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ตามหนังสือ สำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ 0509.6(2.1)/ว 342 ได้แจ้งให้ทราบว่าสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ได้มี
หนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเรื่องเสร็จที่ 129/2554 เรื่อง การบังคับใช้มาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งมีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

1. บทบัญญัติมาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
พ.ศ. 2547 เป็นบทบัญญัติทั่วไปที่บัญญัติขึ้นเพื่อคุ้มครองสิทธิของข้าราชการฯ ที่ถูกดำเนินการทางวินัยให้อยู่ภายใน
ขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องรายงานให้สภาสถาบันอุดมศึกษาทราบเพื่อตรวจสอบว่า
ได้สั่งลงโทษโดยเคร่งครัดหรือเป็นธรรมหรือไม่ รวมทั้งยังสั่งให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนการดำเนินการและสั่งการใหม่ให้
ถูกต้องต่อไปได้ เพราะฉะนั้น เมื่อมีการดำเนินการทางวินัยแล้ว ผู้บังคับบัญชาต้องรายงานให้สภาสถาบันอุดมศึกษาทราบ

2. บทบัญญัติมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
พ.ศ. 2547 กำหนดให้ผู้ถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภาอุดมศึกษาได้
ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ในมาตรา 61 นี้ เป็นบทเฉพาะเกี่ยวกับการอุทธรณ์

ทั้งกรณีตามมาตรา 60 และ 61 เป็นอำนาจของสภาสถาบันอุดมศึกษา แต่การใช้อำนาจดังกล่าวเป็นการใช้อำนาจที่แตกต่างกันตามกลไกทางกฎหมายที่กำหนดไว้ และการกำหนดอำนาจนี้ไม่ถือเป็นการทำให้สภาสถาบันอุดมศึกษาใช้อำนาจหน้าที่ที่ซ้ำซ้อนแต่อย่างใด

มติ ที่ประชุมรับทราบ

19. การขอหารือการเปลี่ยนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ 0509(2)/ว 2979 ลงวันที่ 7 มีนาคม 2554 ได้แจ้งให้ทราบว่าตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้กำหนดให้พิจารณาเปลี่ยนตำแหน่งของผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานวิทยาการคอมพิวเตอร์ และมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการให้ข้าราชการ ซึ่งดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ ให้ได้รับการเปลี่ยนตำแหน่งเป็นนักวิชาการศึกษา แล้วนั้น สภาสถาบันอุดมศึกษาจะไม่อาจพิจารณาดำเนินการเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการดังกล่าวเป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ได้ เนื่องจากข้าราชการดังกล่าวได้รับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาไปแล้ว

มติ ที่ประชุมรับทราบ

20. การกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

20.1 มติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจํามหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2554 ได้เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานที่มีวาระ ดังนี้

1. ในระดับคณะ

- 1.1 ให้มีได้ไม่เกิน จำนวน 3 ตำแหน่ง
- 1.2 กรณีเกินกว่า 3 ตำแหน่ง แต่ไม่เกิน 9 ตำแหน่ง ให้ขออนุมัติ ก.บ.ม.
- 1.3 หากเกินกว่า 9 ตำแหน่ง ต้องอนุมัติ ก.บ.ม. เป็นกรณีพิเศษโดยชี้แจงเหตุผล

และความจำเป็นด้วย

2. ในระดับศูนย์/สถาบัน/สำนัก ให้มีได้ไม่เกิน 1 ตำแหน่ง หากเกินให้ขออนุมัติ ก.บ.ม. เป็นกรณีพิเศษ โดยชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นด้วย

20.2 ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจํามหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ครั้งที่ 3/2554 เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2554 ได้มีมติ ดังนี้

1. การพิจารณา กำหนดจำนวนผู้ช่วยคณบดีนั้นให้นำหลักเกณฑ์ในด้านบทบาทภาระหน้าที่ ความจำเป็นและปริมาณภาระงานมาเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณา โดยคณะ/หน่วยงานต้องชี้แจงภาระหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งให้มีความชัดเจนด้วย

2. กรณีดังกล่าวเป็นเรื่องที่เกี่ยวพันไปถึงภาระด้านงบประมาณและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโดยตรง ดังนั้น ให้มหาวิทยาลัยสามารถทบทวนหลักเกณฑ์และจำนวนผู้ช่วยคณบดีได้ตามความเหมาะสม

20.3 ด้วยมหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนผู้ช่วยคณบดี ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์/สถาบัน/สำนัก ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ 2316/2554 ลงวันที่ 4 พฤษภาคม 2554 ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวได้ประชุมเพื่อพิจารณาแล้ว และมีความเห็น ดังนี้

1. การให้มีตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีเพื่อช่วยปฏิบัติงานคณบดีและรองคณบดีตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายนั้น โดยข้อเท็จจริงแล้ว ตำแหน่งผู้บริหารดังกล่าวเป็นตำแหน่งที่มีวาระตามที่พระราชบัญญัติ

มหาวิทยาลัยขอนแก่นกำหนด ผู้ที่มาดำรงตำแหน่งดังกล่าวจะเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ซึ่งโดยภารกิจหลักคือ งานสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ จึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์/สถาบัน/สำนัก ได้เต็มเวลา หากจะปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวเต็มเวลาก็จะทำให้ภาระงานหลักต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ ดังนั้น จึงถือว่าผู้มาปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์/สถาบัน/สำนัก เป็นผู้ที่ไม่เสียสละและอุทิศเวลาปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง

2. คณะที่มีตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีมากที่สุด คือ คณะแพทยศาสตร์ รองลงมาคือ คณะทันตแพทยศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นคณะที่มีภารกิจเพิ่มเติมนอกเหนือจากภารกิจประจำของคณะ เช่น โรงพยาบาลศรีนครินทร์ โรงพยาบาลทันตกรรม โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งภารกิจเหล่านี้มีผลให้ภารกิจของคณะเพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีจำนวนผู้ช่วยคณบดีมากกว่าจำนวนรองคณบดี

3. การกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีส่งผลต่อการเพิ่มค่าตอบแทนการดำรงตำแหน่งตามประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 1715/2552) เรื่อง ค่าตอบแทนผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีวาระกรณีหัวหน้างานและผู้บริหารในหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจะได้รับเงินประจำตำแหน่งจากงบประมาณแผ่นดินตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น หากผู้ที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าวเกินจากที่กฎหมายกำหนดต้องเบิกจ่ายจากงบประมาณเงินรายได้

ที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนผู้ช่วยคณบดีผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์/สถาบัน/สำนัก จึงมีมติ ดังนี้

1. การพิจารณากำหนดกรอบจำนวนผู้ช่วยคณบดี ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์/สถาบัน/สำนัก ควรพิจารณากำหนดจำนวนตำแหน่งจากรองคณบดี เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ บทบาท หน้าที่ในการดำรงตำแหน่ง หากจะกำหนดกรอบจำนวนตำแหน่งมากกว่าจำนวนรองคณบดี ต้องชี้แจงภาระหน้าที่ที่จำเป็นเพิ่มเติมให้มีความชัดเจนและเหมาะสมให้ ก.บ.ม. พิจารณา

2. การพิจารณาค่าตอบแทนตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์/สถาบัน/สำนัก ควรพิจารณาค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การบริหารภาระงานด้านงบประมาณมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า

มติ ที่ประชุมเห็นชอบหลักเกณฑ์ตามมติของที่ประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนผู้ช่วยคณบดี ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์/สถาบัน/สำนัก โดยให้พิจารณาจากจำนวนรองคณบดีตามมาตรฐานที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

21. การขออนุมัติแต่งตั้งผู้ช่วยคณบดี

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ได้รายงานให้ที่ประชุมทราบว่า 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. พิจารณา และที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ครั้งที่ 3/2554 เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2554 ได้มีมติ ดังนี้

1. การพิจารณากำหนดจำนวนผู้ช่วยคณบดินั้นให้นำหลักเกณฑ์ในด้านบทบาท ภาระหน้าที่ ความจำเป็นและปริมาณภาระงานมาเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณา โดยคณะ/หน่วยงานต้องชี้แจงภาระหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งให้มีความชัดเจนด้วย

2. กรณีดังกล่าวเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องไปถึงภาระด้านงบประมาณและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโดยตรง ดังนั้น ให้มหาวิทยาลัยสามารถทบทวนหลักเกณฑ์และจำนวนผู้ช่วยคณบดีได้ตามความเหมาะสม

และในการนี้ คณะ/หน่วยงานจึงได้จัดส่งคำขออนุมัติแต่งตั้งผู้ช่วยคณบดีและภาระงานของตำแหน่งที่ขอเพิ่มจากเดิม เพื่อเสนอให้ที่ประชุม ก.บ.ม. พิจารณา ดังนี้

คณะแพทยศาสตร์

เดิม มีตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี 35 ตำแหน่ง ขอเพิ่มจากเดิมอีก 2 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล

เหตุผลและความจำเป็น

คณะแพทยศาสตร์มีบุคลากรสายผู้สอน จำนวน 373 ราย สายสนับสนุน จำนวน 4,400 ราย และมีบุคลากรหลายประเภทในความรับผิดชอบ กำกับ ดูแล ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีการจัดระบบบริหาร สิ่งการรวมทั้งนโยบายในการดำเนินการให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันกำหนดเวลา รวมทั้งต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดต่างๆ ทั้งคณะแพทยศาสตร์และมหาวิทยาลัย และการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องมีการจัดทำ Road Map สายผู้สอน สายสนับสนุน ดูแลโครงการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระบบความก้าวหน้า ตำแหน่งทางวิชาการ Organization Development การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ฉะนั้น จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีผู้ช่วยคณบดี จำนวน 3 ท่านเพื่อช่วยดำเนินการตรวจและดูแลดังกล่าว

คณะวิทยาศาสตร์

เดิม มีตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี 4 ตำแหน่ง ขอเพิ่มจากเดิมอีก 3 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารด้านพัฒนาบุคลากร

เหตุผลและความจำเป็น

คณะวิทยาศาสตร์มีบุคลากรสายผู้สอน จำนวน 225 ราย สายสนับสนุน จำนวน 154 ราย มีเป้าหมายในการผลิตบัณฑิต มหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิต รวม 3,767 คน/ปีการศึกษา จำแนกเป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 3,143 ราย ระดับปริญญาโท จำนวน 495 ราย และระดับปริญญาเอก จำนวน 129 ราย นอกจากนี้ยังให้บริการการสอนวิชาวิทยาศาสตร์พื้นฐานแก่สาขาวิชาต่างๆ จากภายนอกคณะวิทยาศาสตร์ด้วย ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร เพื่อจัดการด้านบุคลากร ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ เพื่อช่วยบริหารจัดการเกี่ยวกับการเสนอหลักสูตร ปรับปรุงหลักสูตร กำกับดูแลโครงการทางวิชาการ ตลอดจนการเรียนการสอนที่เป็นหลักสูตรกลาง และตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา เพื่อควบคุม ดูแล กิจกรรมด้านกีฬานักศึกษา ทุนนักศึกษา ตลอดจนกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

คณะเภสัชศาสตร์

เดิม มีตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี 3 ตำแหน่ง ขอเพิ่มจากเดิมอีก 2 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีฝ่ายปฏิบัติการและบริการวิชาการ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายหลักสูตรนานาชาติ

เหตุผลและความจำเป็น

คณะเภสัชศาสตร์มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีฝ่ายปฏิบัติการและบริการวิชาการ เพื่อรับผิดชอบ กำกับ ดูแล ภาระงานในด้านบริการวิชาการ การประชุมวิชาการ และตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีฝ่ายหลักสูตรนานาชาติ เพื่อทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรนานาชาติทั้งหมด

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

เดิม มีตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี 3 ตำแหน่ง ขอเพิ่มจากเดิมอีก 1 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา

เหตุผลและความจำเป็น

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา เนื่องจาก ปัจจุบันมีจำนวนนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น และเพื่อเป็นการตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยในการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ คุณธรรมและจริยธรรม ตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ซึ่งคณะฯ จำเป็นต้องกำหนดโครงการและกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับการพัฒนานักศึกษา ซึ่งทำให้

บุคลากรด้านการบริหารจัดการพัฒนานักศึกษามีไม่เพียงพอ (ปัจจุบันมีบุคลากรด้านพัฒนานักศึกษา 4 คน ต่อจำนวนนักศึกษา 3,304 คน)

คณะเทคนิคการแพทย์

เดิม มีตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี 4 ตำแหน่ง **ขอเพิ่มจากเดิมอีก 1** ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา

เหตุผลและความจำเป็น

คณะเทคนิคการแพทย์มีภารกิจในการผลิตบัณฑิต 2 วิชาชีพ คือ วิชาชีพเทคนิคการแพทย์และวิชาชีพกายภาพบำบัด และอยู่ภายใต้การควบคุมของพระราชบัญญัติวิชาชีพและสภาวิชาชีพที่แยกจากกันเป็น 2 สภาวิชาชีพ และปัจจุบันคณะมีภารกิจเพิ่มมากขึ้น ทั้งจำนวนหลักสูตร จำนวนนักศึกษาและงานบริการวิชาการ ทำให้มีงานกิจกรรมและโครงการต่างๆ ของฝ่ายพัฒนานักศึกษา 45-55 โครงการ/ปีการศึกษา โครงการของสโมสรนักศึกษา 15-20 โครงการ/ปีการศึกษา ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน รวมทั้งกำกับดูแลโครงการดังกล่าว จึงควรมีผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา จริยธรรม และศิลปวัฒนธรรม เพื่อกำกับดูแล จำนวน 2 ตำแหน่ง (มีตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา จริยธรรม และศิลปวัฒนธรรม อยู่แล้ว 1 ตำแหน่ง)

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาอนุมัติการขอกำหนดจำนวนตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีเพิ่ม ดังนี้

1. คณะแพทยศาสตร์ ขอเพิ่ม 2 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล
2. คณะวิทยาศาสตร์ ขอเพิ่ม 3 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารด้านพัฒนาบุคลากร
3. คณะเภสัชศาสตร์ ขอเพิ่ม 2 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีฝ่ายปฏิบัติการและบริการวิชาการ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายหลักสูตรนานาชาติ
4. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ขอเพิ่ม 1 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา
5. คณะเทคนิคการแพทย์ ขอเพิ่ม 1 ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา

มติ ที่ประชุมพิจารณาตามหลักเกณฑ์วาระการพิจารณาที่ 6.3 แล้ว มีมติ ดังนี้

1. เห็นชอบให้กำหนดจำนวนผู้ช่วยคณบดีสำหรับคณะวิทยาศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ คณะเทคนิคการแพทย์ ตามจำนวนที่เสนอ โดยให้มีผลย้อนหลังตั้งแต่วันที่คณะเสนอ
2. คณบดีคณะแพทยศาสตร์แจ้งให้ทราบว่า เนื่องจากมีผู้ช่วยคณบดีได้ลาออกจากตำแหน่ง การแต่งตั้งผู้ช่วยคณบดีในครั้งนี้จึงเป็นการแต่งตั้งทดแทน ทำให้จำนวนผู้ช่วยคณบดีเป็นไปตามมติที่ประชุม ก.บ.ม. ครั้งที่ 2/2554 เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2554 ซึ่งไม่เกินอัตราเดิม จึงไม่ต้องนำมาพิจารณาอีก
3. อนุมัติในหลักการ หากคณะ/หน่วยงานเสนอแต่งตั้งผู้ช่วยคณบดี โดยจำนวนผู้ช่วยคณบดีไม่เกินจำนวนรองคณบดีตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ให้เป็นอำนาจของอธิการบดีพิจารณาอนุมัติ