

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย (เฉพาะเรื่อง)

ครั้งที่ 6/2554

เมื่อวันอังคารที่ 4 ตุลาคม 2554

ณ ห้องประชุมสารสิน ชั้น 2 สำนักงานอธิการบดี อาคารสิริคุณากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ที่ประชุมพิจารณาระเบียบวาระต่างๆ แล้ว จึงมีมติ ดังนี้

1. (ร่าง) ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการให้ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าหมื่นเวียงงานเพื่อการบริหารจัดการระหว่างหน่วยงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตามมติที่ประชุมคนบติ ในการประชุมครั้งที่ 12/2554 เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2554 เห็นชอบในหลักการสำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการหมื่นเวียงงานเพื่อการบริหารจัดการระหว่างหน่วยงานของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ ศูนย์ สถาบัน และสำนัก เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเป็นระบบและสอดคล้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ซึ่งมีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

1. การบริหารอัตรากำลังตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้มหาวิทยาลัยบริหารอัตรากำลังกลาง โดยให้รวมอัตรากำลังประเภทผู้บริหารมาไว้ที่มหาวิทยาลัยและให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายบริหารจัดการอัตรากำลังดังกล่าวให้เป็นไปตามความเหมาะสม โดยให้คำนึงถึงสมรรถนะและผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารและขนาดของคณะด้วย

2. การหมื่นเวียงงานเพื่อการบริหารจัดการระหว่างหน่วยงานของตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ต้องยึดหลักธรรมาภิบาล และต้องมีคณะกรรมการพิจารณาการหมื่นเวียงงาน ตามองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

2.2 ผู้แทนคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ

ประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) จำนวน 2 คน

2.3 ผู้แทนคณะ ศูนย์ สถาบัน และสำนัก จำนวน 3 คน เป็นกรรมการ

2.4 ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นกรรมการและเลขานุการ

3. ให้มีการประเมินผลการบริหารจัดการระหว่างหน่วยงานหรือผลการปฏิบัติราชการปีละ 2 รอบๆ ละ 6 เดือน โดยให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

4. ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่ได้หมื่นเวียงงานเพื่อการบริหารจัดการระหว่างหน่วยงาน เพื่อกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

4.1 ผู้แทนคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เป็นประธานกรรมการ

ประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)

4.2 ผู้แทนคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ

ประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) จำนวน 2 คน

4.3 ผู้แทนคณะ ศูนย์ สถาบัน และสำนัก จำนวน 3 คน เป็นกรรมการ

4.4 ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นกรรมการและเลขานุการ

5.ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบจากที่ประชุม ก.บ.ม. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการตาม ข้อ 2 และข้อ 4 โดยคณะกรรมการมีวาระคราวละ 2 ปี

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นชอบ (ร่าง) ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการให้ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าหมื่นเวียงงานเพื่อการบริหารจัดการระหว่างหน่วยงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. ผลการพิจารณาผลงานของผู้ขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ

ที่ประชุมคณะกรรมการกลางเพื่อพิจารณากำหนดกรอบตำแหน่งและพิจารณากำหนดคุณสมบัตินักเรียน และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานข้าราชการที่ขอกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ในการประชุม ครั้งที่ 3/2554 เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2554 ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบในผลการประเมินของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานของผู้ขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการ ระดับ 7-8 จำนวนทั้งสิ้น 19 ราย ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งที่เสนอขอ
1	นางนริศรัถย์ วงศ์พราวมาศ	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
2	นางสาวสุทิดา สุวรรณศรี	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
3	นางสาวสมบุรณ์ บุหลันเลี่ยมวงศ์	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
4	นางอุไร ดวงแก้ว	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
5	นางสุดารัตน์ บุตรศรีภูมิ	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
6	นางสาววิระวรรณ อึ้งอร่าม	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
7	นางสาวเพ็ญศรี สอนภิรมย์	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
8	นางมยุรินทร์ พลกล้า	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
9	นางแก้ว ถนอมเสียง	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
10	นางมาลีวรรณ อนุสุริยา	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
11	นางศิริวรรณ (สุรไพฑูรย์) เกาศิลป์ชัย	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
12	นางสาวมณฑนา เกตุศิริ	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
13	นายพิทักษ์พงษ์ มณีรัตน์รุ่งโรจน์	นักวิทยาศาสตร์ 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
14	นายจักรพงษ์ ไชยวงศ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
15	นางกฤติยา พลาวัน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
16	นางสาวเอมอร พนมศรี	นักวิทยาศาสตร์ 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
17	นายกองพันธ์ คุ่มไข่น้ำ	ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์ 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
18	นางวรรณุช ปัทมาพงษ์	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8
19	นางจันทร์จิรา ดวงอ่อนนาม	พยาบาล 7-8 ชำนาญการ ระดับ 7-8

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้ว เห็นชอบผลการพิจารณาผลงานของผู้ขอกำหนดตำแหน่งชำนาญการ ระดับ 7-8 ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและคณะกรรมการกลางฯ ที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวน 19 ราย ตามเสนอ

3. แนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานองค์กรในกำกับ

ตามมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ในคราวประชุมครั้งที่ 4/2554 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2554 ได้มีมติเห็นชอบหลักการในการรวมศูนย์บริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานองค์กรในกำกับ เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานองค์กรในกำกับดังกล่าวเป็นไปตามมติของ ก.บ.ม. และเพื่อเป็นการกำกับการใช้จ่ายงบประมาณ หมวดงบประมาณให้มีประสิทธิภาพสูงสุด จึงได้ชะลอการดำเนินการ สรรหาและบรรจุแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานองค์กรในกำกับ จนกว่า ก.บ.ม. จะดำเนินการกำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานองค์กรในกำกับแล้วเสร็จ ดังนั้นเพื่อให้

การดำเนินการดังกล่าวบรรลุตามวัตถุประสงค์จึงเห็นควรให้กำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานองค์กรในกำกับ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์/เงื่อนไขการพิจารณา

เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานองค์กรในกำกับ เป็นไปตามมติ ก.บ.ม. และหลักการดำเนินการรวมศูนย์การบริหารอัตรากำลังไว้ที่มหาวิทยาลัย จึงกำหนดหลักเกณฑ์/เงื่อนไขการพิจารณาไว้ ดังนี้

1.1 ให้คณะ/หน่วยงานกำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานองค์กรในกำกับที่สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะ/หน่วยงาน และมหาวิทยาลัย โดยผ่านคณะกรรมการประจำคณะ/หน่วยงาน และคณะกรรมการกำหนดขนาดอัตรากำลังมหาวิทยาลัยขอนแก่น (กขม.) วิเคราะห์กลั่นกรองโดยมีกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานองค์กรในกำกับ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เหมาะสมกับแนวทางการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ ตามมติของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ปีงบประมาณละ 2 ครั้ง คือ รอบ 1 ช่วงเดือนกันยายน เพื่ออนุมัติในปีงบประมาณถัดไป และในรอบ 2 ช่วงเดือนมีนาคม

1.2 แนวทางการลดภาระงบประมาณการจ้างลูกจ้างชั่วคราวโดยการยุบอัตรา โดยดำเนินการตามมติประชุมคณะกรรมการการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ครั้งที่ 5/2552 เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2552 ได้มีมติกำหนดแนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว เมื่อคณะ/หน่วยงานได้รับการจัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย อัตราพนักงานราชการ หรือมีอัตรารว่างดังกล่าว ให้คณะ/หน่วยงาน ดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 หากบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวเดิมผ่านการสอบบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือพนักงานราชการ ให้คณะ/หน่วยงานดำเนินการยุบอัตราลูกจ้างชั่วคราวนั้นทันที หรือ

1.2.2 หากบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัย หรือพนักงานราชการจากบุคคลภายนอก เมื่ออัตราลูกจ้างชั่วคราวเดิมภายในคณะ/หน่วยงานสิ้นสุดสัญญาจ้างตามปีงบประมาณ ให้ดำเนินการยุบอัตราลูกจ้างชั่วคราวทดแทน

1.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวต้องเป็นไปตามประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 1/2553) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย และเป็นไปในแนวทางเดียวกันของบุคลากรทุกประเภท เพื่อประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว หรือที่แก้ไขเพิ่มเติม

1.4 ลูกจ้างชั่วคราวรายใดที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น 3 ปีติดต่อกันหากหน่วยงานนั้นๆ มีอัตรากำลังมหาวิทยาลัย หรือพนักงานราชการ ให้ดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือพนักงานราชการในอันดับแรก โดยต้องสอดคล้องกับเป้าหมายนโยบายการบริหารอัตรากำลังของ ก.บ.ม. ตามกรอบอัตรากำลัง 4 ปี มหาวิทยาลัยขอนแก่น และเหมาะสมกับแนวทางการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ ตามมติของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.)

2. ขั้นตอน/วิธีดำเนินการ

เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานองค์กรในกำกับ เป็นไปตามมติ ก.บ.ม. และหลักการดำเนินการรวมศูนย์การบริหารอัตรากำลังไว้ที่มหาวิทยาลัย จึงกำหนดขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ ดังนี้

2.1 คณะ/หน่วยงานที่ประสงค์จะกำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานองค์กรในกำกับ เสนอคำขออนุมัติผ่านกองแผนงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่คณะกรรมการ กขม. กำหนด โดยวิเคราะห์โครงสร้างภารกิจและกรอบอัตรากำลังในภาพรวมของคณะ/หน่วยงาน

2.2 คณะกรรมการกำหนดขนาดอัตรากำลังมหาวิทยาลัยขอนแก่น (กขม.) วิเคราะห์กลั่นกรองกำหนดกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานองค์กรในกำกับที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงควมมี

ประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่มหาวิทยาลัย กำหนด ดังนี้

2.2.1 สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น และแผนยุทธศาสตร์คณะ/หน่วยงาน และ กรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานองค์กรในกำกับ

2.2.2 วิเคราะห์โครงสร้างภารกิจและกรอบอัตรากำลังในภาพรวมของมหาวิทยาลัย ที่สะท้อนการ ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานองค์กรในกำกับ

2.2.3 วิเคราะห์กรอบงบประมาณของคณะ/หน่วยงานที่จะส่งผลกระทบต่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานองค์กรในกำกับ

2.3 นำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย พิจารณานุมัติและเงื่อนไขที่ กำหนด

2.4 กองแผนงานสรุปมติของคณะกรรมการกำหนดขนาดอัตรากำลังมหาวิทยาลัยขอนแก่น (กขม.) และ จัดทำข้อเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)

2.5 กองแผนงานแจ้งเวียนผลการพิจารณาของ ก.บ.ม. ต่อคณะ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.6 คณะ/หน่วยงานที่ได้รับอนุมัติ ประสานงานกับกองการเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการประกาศรับสมัคร คัดเลือก/สรรหา/รับโอนย้าย/บรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เหมาะสมตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของมหาวิทยาลัยต่อไป

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้ว เห็นชอบแนวทางการบริหารอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานองค์กร ในกำกับ ตามเสนอ

4. แนวทางการเปลี่ยนตำแหน่ง เปลี่ยนประเภทตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งของข้าราชการและ พนักงานมหาวิทยาลัย

เพื่อให้การเปลี่ยนตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและ พนักงานมหาวิทยาลัย ตามนัยของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และตามมติ ก.บ.ม. ครั้งที่ 4/2554 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 ที่ให้จัดระบบแบบบูรณาการ การบริหารอัตรากำลังให้เป็นระบบเดียวทั้งมหาวิทยาลัย เพื่อให้สามารถบริหารอัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นจึงเห็นควรกำหนดแนวทางการเปลี่ยนตำแหน่ง การตัดโอนตำแหน่ง สำหรับอัตรข้าราชการและพนักงาน มหาวิทยาลัย ดังนี้

1. ประเภทของตำแหน่ง

ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามบัญชีการจัดตำแหน่งข้าราชการในประเภทต่างๆ ที่ ก.พ.อ. กำหนด ประกอบด้วย

(1) ตำแหน่งวิชาการ ประกอบด้วย ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์

(2) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ประกอบด้วย ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ระดับผู้อำนวยการ สำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า

(3) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ประกอบด้วย ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ เชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ

(4) ตำแหน่งประเภททั่วไป ประกอบด้วย ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน

2. ลักษณะการดำเนินการ

1. การเปลี่ยนตำแหน่ง หมายถึง การปรับเปลี่ยนภาระหน้าที่จากตำแหน่งหนึ่งไปอีกตำแหน่งหนึ่ง ที่อยู่ในประเภทเดียวกัน อาทิเช่น เปลี่ยนภายในประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะเดียวกัน จากตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เป็นตำแหน่งนักวิชาการศึกษา

2. การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนประเภทตำแหน่งหนึ่งไปเป็นอีกประเภทตำแหน่งหนึ่ง อาทิเช่น ตำแหน่งประเภททั่วไปเปลี่ยนเป็นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ อาทิเช่น ผู้ปฏิบัติงานบริหาร เป็น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

3. การตัดโอนหรือย้ายตำแหน่ง หมายถึง การตัดโอนอัตราและย้ายตำแหน่งจากตำแหน่งเดิมไปเป็นอัตราตำแหน่งที่ขอเปลี่ยนใหม่ ดังนี้

3.1 การตัดโอนหรือย้ายตำแหน่งต่างคณะ/หน่วยงาน หมายถึง การตัดโอนหรือย้ายตำแหน่งจากคณะ/หน่วยงานหนึ่งไปอีกคณะ/หน่วยงานหนึ่ง เช่น ตัดโอนหรือย้ายตำแหน่งจากคณะเกษตรศาสตร์ ไปยังคณะทันตแพทยศาสตร์

3.2 การตัดโอนหรือย้ายตำแหน่งคณะ/หน่วยงานเดียวกัน หมายถึง การตัดโอนหรือย้ายตำแหน่งในระดับคณะ/หน่วยงานเดียวกัน อันเป็นเหตุแห่งการตัดโอนหรือย้ายเพื่อเปลี่ยนสังกัดภายในคณะ/หน่วยงานนั้นๆ เช่น ตัดโอนหรือย้ายตำแหน่งจากเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักงานคณบดี ไปสังกัดภาควิชา

3. หลักการพิจารณา

เพื่อให้การเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง และการตัดโอนหรือย้ายตำแหน่งสำหรับอัตราข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นมาตรฐาน ที่เหมาะสมสอดคล้องกับระเบียบหลักเกณฑ์ของ ก.พ.อ. และหลักการที่ ก.บ.ม. กำหนด ให้พิจารณาตามหลักการ ดังนี้

1. ต้องสอดคล้องตามกรอบอัตรากำลัง 4 ปี มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยคำนึงถึงกรอบงบประมาณที่มีผลกระทบต่อการบริหารมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ
2. ต้องสอดคล้องกับภารกิจ โครงสร้างการบริหารงาน และโครงสร้างการบริหารอัตรากำลังของคณะ/หน่วยงาน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด
3. ต้องมีการวิเคราะห์ภาระงานและการประเมินค่างานในตำแหน่งที่จะขอเปลี่ยนตำแหน่ง ขอเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง และตัดโอนตำแหน่งไปสังกัด ว่าเป็นประโยชน์ มีความจำเป็นต่อคณะ/หน่วยงาน/มหาวิทยาลัย
4. การเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง และการตัดโอน ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ในการเปลี่ยนตำแหน่ง เปลี่ยนประเภทตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่ง หากเป็นไปตามหลักการที่กำหนดแล้ว ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขการดำเนินการ ทั้งกรณีตำแหน่งที่มีคนครอง และตำแหน่งว่างมีเงิน ดังนี้

- กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งประเภทเดียวกันให้ดำรงตำแหน่งในระดับเริ่มต้นของตำแหน่งประเภทนั้นๆ กรณีได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของระดับเริ่มต้นของตำแหน่งประเภทนั้นๆ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินขั้นสูงของระดับเริ่มต้นของตำแหน่งประเภทนั้นๆ
- กรณีตำแหน่งว่างมีเงิน กำหนดให้เปลี่ยนระดับตำแหน่งได้ไม่สูงกว่าระดับตำแหน่งสูงสุดของแต่ละประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

4. ขั้นตอนการดำเนินการ

การดำเนินการในการเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง และการตัดโอนหรือย้ายตำแหน่งสำหรับอัตราข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการตามขั้นตอน/วิธีดำเนินการ ดังนี้

1. คณะ/หน่วยงานที่ประสงค์จะเปลี่ยนตำแหน่ง ต้องวิเคราะห์ความสอดคล้องตามกรอบอัตรากำลังมหาวิทยาลัย วิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังและโครงสร้างการบริหารงาน และภารกิจ และประเมินค่างาน โดยการวิเคราะห์ปริมาณงานหลัก วิเคราะห์กระบวนการ และวิเคราะห์สมรรถนะของแต่ละกระบวนการ โดยให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด จำนวน 1 ชุด ส่งไปยัง

เลขานุการคณะกรรมการ กำหนดขนาดอัตราค่าจ้าง มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ประจำ คณะ/หน่วยงาน

2. กรณีการตัดโอนอัตราต้องได้รับความเห็นชอบจากคณบดี/ผู้อำนวยการ หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออื่นที่เทียบเท่า ทั้งจากต้นสังกัดเดิมและต้นสังกัดใหม่ ของผู้ขอเปลี่ยนตำแหน่งและเปลี่ยนประเภทตำแหน่งและต้องวิเคราะห์ความจำเป็น เช่นเดียวกับ ข้อ 1

3. การตัดโอนตำแหน่งระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หรือสถาบันอุดมศึกษาของรัฐกับส่วนราชการอื่น หากจะต้องตัดโอนอัตราเงินเดือนของตำแหน่งไปด้วย ให้สถาบันอุดมศึกษาต้นสังกัดและสถาบันอุดมศึกษาหรือส่วนราชการอื่นที่รับโอนดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานงบประมาณกำหนด

4. เลขานุการคณะกรรมการกำหนดขนาดอัตราค่าจ้าง มหาวิทยาลัยขอนแก่น รวบรวม วิเคราะห์ และสรุป คำขอของคณะ/หน่วยงาน เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) พิจารณา กลั่นกรองให้ความเห็นชอบตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

5. คณะ/หน่วยงานที่ได้รับอนุมัติ ตามข้อ 4 ประสานกับกองการเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการประกาศรับสมัครคัดเลือก/สรรหา/รับโอนย้าย/บรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เหมาะสมตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งต่อไป

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้ว เห็นชอบแนวทางการเปลี่ยนตำแหน่ง เปลี่ยนประเภทตำแหน่ง และการตัดโอน ตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ตามเสนอ

5. ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการ อัตราใหม่ ครั้งที่ 2

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

ด้วยคณะกรรมการกำหนดขนาดอัตราค่าจ้างมหาวิทยาลัยขอนแก่น(กขม.) ได้ประชุมพิจารณาคำขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการอัตราใหม่ ครั้งที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ในการประชุมครั้งที่ 2/2554 เมื่อวันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2554 ซึ่งปรากฏผลการพิจารณา ดังนี้

1. ความเป็นมา/หลักการ

ตามที่สภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้มอบอำนาจให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ก.บ.ม.) รับผิดชอบการบริหารอัตราค่าจ้างของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ ก.บ.ม. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดขนาดอัตราค่าจ้างมหาวิทยาลัยขอนแก่น(กขม.) ให้ทำหน้าที่รวบรวมคำ ขอรับการจัดสรรอัตราค่าจ้างจากคณะ/หน่วยงานเป็นรายปี และเสนอต่อที่ประชุม ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

กขม. ได้กำหนดปฏิทินการทำงาน ในการพิจารณาการขอกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยและ พนักงานราชการอัตราใหม่ ปีละ 2 ครั้ง ดังนี้

ที่	ขั้นตอนและวิธีการ	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	กองแผนงาน: แจกนโยบาย หลักเกณฑ์ และแจ้งแบบฟอร์มการจัดทำข้อมูล ประกอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยอัตราใหม่	ต.ค. 53	เม.ย. 54
2	คณะ/หน่วยงาน: ดำเนินการจัดทำรายละเอียด -คำขอกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยอัตราใหม่ และนำเสนอต่อ คณะกรรมการประจำคณะ/หน่วยงาน พิจารณาให้ความเห็นชอบ -คณะ/หน่วยงานส่งคำขอฯ ให้กองแผนงาน	ต.ค.-พ.ย. 53	เม.ย.-พ.ค. 54
3	กขม. วิเคราะห์กลั่นกรอง และนำเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุม ก.บ.ม.	ธ.ค. 53 - ม.ค. 54	มิ.ย.- ก.ค. 54
4	ก.บ.ม. : พิจารณาให้ความเห็นชอบจัดสรรอัตราใหม่	มี.ค. 54	ก.ย. 54
5	กองการเจ้าหน้าที่: ดำเนินการตามมติที่ประชุม ก.บ.ม. พร้อมทั้งแจ้งเวียนให้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ	มี.ค. 54	ก.ย. 54

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้รับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน เพื่อเป็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรอัตราใหม่ จำนวน 9,668,652 บาท ได้แก่

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย(ก.บ.ม.) ครั้งที่ 6/2554 วันอังคารที่ 4 ตุลาคม 2554
ได้รับการรับรองจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย(ก.บ.ม.) ครั้งที่ 7/2554 วันอังคารที่ 1 พฤศจิกายน 2554 เรียบร้อยแล้ว

- (1) งบประมาณเงินอุดหนุน-เงินอุดหนุนทั่วไปค่าใช้จ่ายบุคลากร จำนวน 7,265,352 บาท เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับอัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยอัตราใหม่ จำนวน 130 อัตรา ได้แก่
 - พนักงานมหาวิทยาลัย-สายวิชาการ จำนวน 64 อัตรา (จัดสรรครั้งที่ 1 จำนวน 36 อัตรา คงเหลือจัดสรรครั้งที่ 2 จำนวน 28 อัตรา)
 - พนักงานมหาวิทยาลัย-สายสนับสนุน จำนวน 66 อัตรา (จัดสรรครั้งที่ 1 จำนวน 50 อัตรา คงเหลือจัดสรรครั้งที่ 2 จำนวน 16 อัตรา)

- (2) งบประมาณบุคลากร-ค่าตอบแทนพนักงานราชการ จำนวน 2,403,300 บาท เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับอัตราค่าจ้างพนักงานราชการอัตราใหม่ จำนวน 84 อัตรา (จัดสรรครั้งที่ 1 จำนวน 61 คงเหลือเพื่อจัดสรรครั้งที่ 2 จำนวน 23 อัตรา)

ทั้งนี้ ก.บ.ม. ได้อนุมัติหลักการให้คณะกรรมการกำหนดขนาดอัตรากำลังมหาวิทยาลัยขอนแก่น(กขม.)เป็นผู้ทำหน้าที่วิเคราะห์กลั่นกรองข้อมูลเบื้องต้น เพื่อนำเสนอ ก.บ.ม. พิจารณานุมัติกำหนดตำแหน่งและจัดสรรอัตรากำลังให้แก่คณะ/หน่วยงานต่อไป

2. หลักเกณฑ์การพิจารณา

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 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2554

2.2 หลักเกณฑ์พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย-สายวิชาการ

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

2.3 หลักเกณฑ์พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย-สายสนับสนุน

- (1) เพื่อทดแทนอัตราข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ลาออก โอนย้าย เสียชีวิต หรือเป็นอัตรารว่างโดยเหตุอื่นที่ว่างอยู่ในปัจจุบันซึ่งต้องยุบตามมติของ คปร.
- (2) เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น โดยประยุกต์ใช้แนวทางการวิเคราะห์ภาระงานของ สกอ. และสัดส่วนภาระงานที่จะกำหนดขึ้นให้เหมาะสมกับบริบทของคณะ/หน่วยงาน
- (3) เพื่อรองรับการขยายงานเดิม หรือเพิ่มงานใหม่ตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น และตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

- (4) เพื่อรองรับภาระงานด้านบริการสุขภาพแก่ประชาชน ที่เป็นบริการรักษาพยาบาลเพื่อการศึกษาและวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่น

2.4 หลักเกณฑ์พิจารณากำหนดตำแหน่ง-พนักงานราชการ

- (1) เพื่อทดแทนอัตราข้าราชการและลูกจ้างประจำที่เป็นตำแหน่งที่บรรจุคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรีที่เกษียณอายุราชการ ลาออก โอนย้าย เสียชีวิต หรือเป็นอัตรารว่างโดยเหตุอื่น ที่ว่างอยู่ในปัจจุบันซึ่งต้องยุบตามมติของ คปร. ในลักษณะงานที่ไม่ใช่งานยานพาหนะ งานทำความสะอาด งานรักษาความปลอดภัย และงานดูแลสวนต้นไม้
- (2) เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น การขยายงานเดิม หรือเพิ่มงานใหม่ตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น และตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อบรรจุตำแหน่งที่มีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี ตามเกณฑ์ คปร.

3. ขั้นตอนและวิธีการวิเคราะห์

3.1 ขั้นตอนการดำเนินการ

กองแผนงานในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการกำหนดขนาดอัตรากำลังมหาวิทยาลัยขอนแก่น (กขม.) ได้แจ้งเวียนให้คณะ/หน่วยงานจัดทำข้อเสนอการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานอัตราใหม่ ตามปฏิทินการทำงานที่กำหนดไว้ข้างต้น พร้อมทั้งรวบรวมคำขออนุมัติกำหนดตำแหน่งฯ และนำเสนอต่อที่ประชุม กขม. ในเบื้องต้น สรุปคำขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการอัตราใหม่ ครั้งที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ทั้งสิ้น 1,833 อัตรา ประกอบด้วย

1. พนักงานมหาวิทยาลัย-สายวิชาการ จำนวน 223 อัตรา ได้แก่
 - พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 201 อัตรา
 - พนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ จำนวน 22 อัตรา
2. พนักงานมหาวิทยาลัย-สายสนับสนุน จำนวน 954 อัตรา ได้แก่
 - พนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 633 อัตรา
 - พนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ จำนวน 321 อัตรา
3. พนักงานราชการ จำนวน 656 อัตรา

กขม. ในการประชุมครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2554 ได้พิจารณาคำขออนุมัติกำหนดตำแหน่งฯ แล้ว จึงมีมติให้คณะกรรมการเพื่อพิจารณารายละเอียดคำขอฯ และจัดลำดับความสำคัญจำเป็นเร่งด่วน โดยยึดตามหลักเกณฑ์พิจารณากำหนดตำแหน่ง ที่ ก.บ.ม. ได้ให้แนวทางไว้ ได้แก่

- (1) คณะกรรมการพิจารณาคำขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย-สายวิชาการ
- (2) คณะกรรมการพิจารณาคำขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย-สายสนับสนุน
- (3) คณะกรรมการพิจารณาคำขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการ

3.2 สรุปผลการวิเคราะห์ของ กขม.

คณะกรรมการกำหนดขนาดอัตรากำลังมหาวิทยาลัยขอนแก่น(กขม.) ในคราวประชุม ครั้งที่ 2/2554 เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2554 ได้พิจารณากลับกรองและจัดลำดับข้อเสนอการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ตามแนวทางหลักเกณฑ์การพิจารณาที่ ก.บ.ม. กำหนดไว้ (เกณฑ์ตามข้อ 2.1 ข้อ 2.2 ข้อ 2.3 ข้อ 2.4 ในหน้า 2) ที่ประชุมจึงมีมติเห็นชอบการเสนอขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการอัตราใหม่ ครั้งที่ 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ต่อ ก.บ.ม. ต่อไป รวมจำนวน 55 อัตรา ประกอบด้วย

- (1) การกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย-สายวิชาการ จำนวน 28 อัตรา ได้แก่
 - เพื่อรองรับภาระงานการสอนตามเกณฑ์สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา(FTES) ภาระงานด้านการวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหาร จำนวน 16 อัตรา ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจุบันมีอัตรารว่าง ตำแหน่งอาจารย์จำนวน 167 อัตรา ที่ประชุมจึงมีมติให้กำหนดตำแหน่งเป็นอัตรากลางของมหาวิทยาลัย โดยจะจัดสรรให้

คณะที่มีภาระงานเหมาะสมและบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 หรือเหลืออัตรากำลังที่คณะไม่เกิน 4 อัตรา ต่อไป

- เพื่อสนับสนุนนโยบายของการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยและรองรับการบรรจุผู้มีศักยภาพสูงเข้ามาเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 12 อัตรา

- (2) การกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ได้พิจารณาตามเกณฑ์เพื่อทดแทนอัตราข้าราชการ ที่ต้องยุบตามมติ คปร. เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นตามบริบทของคณะ/หน่วยงาน เพื่อรองรับการขยายงานเดิมตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัย และเพื่อรองรับภาระงานด้านบริการสุขภาพแก่ประชาชน ดังนั้นที่ประชุมจึงมีมติให้เสนอขออนุมัติกำหนดตำแหน่งและจัดสรรพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 11 อัตรา
- (3) การกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการ พิจารณาตามเกณฑ์เพื่อทดแทนอัตราข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่เป็นตำแหน่งที่บรรจุคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ที่ไม่ใช่ลักษณะงานยานพาหนะ งานทำความสะอาด งานรักษาความปลอดภัย และงานดูแลสวนต้นไม้ ที่ต้องยุบตามมติ คปร. เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัย และบริบทของคณะ/หน่วยงาน ดังนั้นที่ประชุมจึงมีมติให้เสนอขออนุมัติกำหนดตำแหน่งและจัดสรรอัตราพนักงานราชการ จำนวน 16 อัตรา

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย-สายสนับสนุน

ลำดับ	คณะ/หน่วยงาน	อัตรา
1.	คณะเกษตรศาสตร์	
	นักวิชาการประมง	1
2.	คณะแพทยศาสตร์(โรงพยาบาลศรีนครินทร์)	
	แพทย์	4
3.	คณะสัตวแพทยศาสตร์	
	นักวิชาการสัตวศาสตร์ศึกษา	1
4.	คณะวิทยาการจัดการ	
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1
5.	วิทยาเขตหนองคาย	
	นักวิทยาศาสตร์	1
6.	สำนักวิทยบริการ	
	นักเอกสารสนเทศ	1
7.	กองคลัง	
	นักวิชาการพัสดุ	1
8.	กองการเจ้าหน้าที่	
	นิติกร	1
	รวมทั้งสิ้น	11

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งพนักงานราชการ

ลำดับ	คณะ/หน่วยงาน	อัตรา
1.	คณะวิทยาศาสตร์	
	ช่างเทคนิค	1
2.	คณะแพทยศาสตร์	
	โรงพยาบาลศรีนครินทร์	
	พนักงานการแพทย์	4
	ช่างเทคนิค	2

ลำดับ	คณะ/หน่วยงาน	อัตรา
	ศูนย์หัวใจสิริกิติ์	
	พนักงานการแพทย์	4
3.	คณะทันตแพทยศาสตร์	
	พนักงานการแพทย์	1
4.	วิทยาเขตหนองคาย	
	พนักงานวิทยาศาสตร์	1
	พนักงานการเกษตร	1
5.	สำนักงานอำนวยการกลาง	
	ช่างเทคนิค	1
6.	กองกิจการนักศึกษา	
	ช่างเทคนิค	1
	รวมทั้งสิ้น	16

4. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

คณะกรรมการกำหนดขนาดอัตรากำลังมหาวิทยาลัยขอนแก่น(กขม.) จึงเสนอขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการอัตราใหม่ ครั้งที่ 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำนวน 55 อัตรา ประกอบด้วย

(1) ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย-สายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 28 อัตรา เพื่อเป็นอัตรากลางของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ คณะที่จะขออนุมัติใช้อัตรากลางจะต้องบริหารอัตราร่างที่มีอยู่ให้ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 หรือเหลืออัตราร่างที่คณะไม่เกิน 4 อัตรา โดยให้คณะเสนอเหตุผลความจำเป็นตามหลักเกณฑ์ข้อ 2.2 ต่อคณะกรรมการกำหนดขนาดอัตรากำลังมหาวิทยาลัยขอนแก่น(กขม.) พิจารณาก่อนการเสนอขออนุมัติต่ออธิการบดี

(2) ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย-สายสนับสนุน จำนวน 11 อัตรา

(3) ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งและจัดสรรอัตราพนักงานราชการ จำนวน 16 อัตรา

ทั้งนี้ คณะที่ได้รับการจัดสรรอัตราหากบุคคลที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวเดิมผ่านการสอบบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานราชการให้ยุบอัตราลูกจ้างชั่วคราวนั้น หรือหากบรรจุจากบุคคลภายนอก เมื่ออัตราลูกจ้างชั่วคราวเดิมภายในคณะ/หน่วยงานสิ้นสุดสัญญาจ้างตามปีงบประมาณ ให้ดำเนินการยุบอัตราลูกจ้างชั่วคราวทดแทน

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้ว เห็นชอบการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานราชการอัตราใหม่ ครั้งที่ 2 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำนวน 55 อัตรา ตามเสนอ

6. ฐานการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

ตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้ปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและปรับโครงสร้างบัญชีเงินเดือนโดยนำบัญชีเงินเดือนแบบช่วงมาใช้แทนบัญชีเงินเดือนแบบขั้น ตั้งแต่วันที่ 21 กันยายน 2553 ต่อมาที่ประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2553 ได้มีมติเห็นชอบให้ปรับเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนรายเดือนของบุคลากรภาครัฐเพิ่มขึ้น ร้อยละ 5 โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2554 เป็นต้นไป ทำให้ฐานการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการต้องปรับปรุงใหม่

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา(ก.พ.อ.) ในการประชุม ครั้งที่ 6/2554 เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2554 จึงมีมติกำหนดฐานการคำนวณและช่วงเงินเดือนเพื่อใช้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนใหม่ ซึ่งจะใช้สำหรับการคำนวณตามผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2554 เป็นต้นไป

มติ ที่ประชุมรับทราบ

7. ชักข้อความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการรายงานสภามหาวิทยาลัยเพื่อตรวจสอบการดำเนินการทางวินัย

ตามหนังสือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0509.6(2.1)/ว 982 ลงวันที่ 4 สิงหาคม 2554 ได้แจ้งให้มหาวิทยาลัยทราบว่า คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับอรรถณ ร้องทุกข์และจรรยาบรรณในสถาบันอุดมศึกษา(ก.พ.อ.) เห็นว่า เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยหรือการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาออกจากราชการเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายและเปิดโอกาสให้สภามหาวิทยาลัยได้ตรวจสอบการดำเนินการทางวินัยหรือสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการของผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อคุ้มครองสิทธิของข้าราชการตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย คณะอนุกรรมการฯ ในการประชุมครั้งที่ 7/2554 วันที่ 22 กรกฎาคม 2554 จึงขอชักข้อความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามมาตรา 60 ว่าการรายงานสภามหาวิทยาลัยเพื่อตรวจสอบการดำเนินการของผู้บังคับบัญชาดังกล่าวนั้น เป็นขั้นตอนหลังจากที่ผู้บังคับบัญชาได้มีคำสั่งอย่างหนึ่งอย่างใดและแจ้งคำสั่งให้ผู้ถูกสอบสวนหรือผู้รับคำสั่งทราบแล้ว เช่น สั่งยุติเรื่อง สั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง สั่งลงโทษวินัยร้ายแรง หรือสั่งให้ออกจากราชการ เป็นต้น

มติ ที่ประชุมรับทราบ

8. การจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์

ตามหนังสือ กระทรวงการคลัง ที่ กค 0428/ว 74 ลงวันที่ 9 สิงหาคม 2554 กระทรวงการคลังได้แจ้งให้มหาวิทยาลัยทราบว่า ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติการจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง ซึ่งมีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกิน 65 ปีบริบูรณ์ ให้หัวหน้าส่วนราชการที่มีความจำเป็นอย่างแท้จริงที่ไม่อาจหาจ้างบุคคลอื่นเข้าปฏิบัติงานแทนได้เป็นผู้อนุมัติ จ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้างที่มีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกิน 65 ปีบริบูรณ์ได้ โดยไม่ต้องขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง โดยให้จ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งตามบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มีสัญญาจ้าง และให้ยึดหลักการพิจารณาเลือกสรรบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ดังนี้

1. ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของตำแหน่งที่ต้องการเลือกสรรบุคคลมาดำรงตำแหน่ง
2. ผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติที่สุดหรือดีกว่าบุคคลอื่นๆ ที่มีให้เลือก
3. ค่าตอบแทนที่จะจ่ายให้ผู้ได้รับการเลือกสรร มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบและคุณสมบัติของบุคคล
4. ผู้นั้นมีคุณสมบัติอื่นๆ ไม่ขัดกับคุณสมบัติต่างๆ ที่ทางราชการกำหนด

มติ ที่ประชุมรับทราบ

9. การพิจารณาประสิทธิภาพในการบริหารหน่วยงานกรณีตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ตามหนังสือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ 0509(2)/ว 8 ลงวันที่ 9 กันยายน 2554 ได้แจ้งให้มหาวิทยาลัยทราบว่า จากการที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้แจ้งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามระบบบริหารงานบุคคลใหม่ โดยรวมถึงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าซึ่งกำหนดประสิทธิภาพในการบริหารหน่วยงานเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพิ่มเติมและแตกต่างจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามระบบบริหารงานบุคคลเดิม และโดยข้อเท็จจริงปรากฏว่าข้าราชการอาจได้รับผลกระทบต้อโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ด้วยเหตุผล ดังนี้

1. โดยข้อเท็จจริงสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ มีหน่วยงานที่แบ่งส่วนราชการตามประกาศ

กระทรวงฯ และแบ่งภายในตามพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2550 และแบ่งหน่วยงานภายในตามมติสภามหาวิทยาลัย ซึ่งหน่วยงานดังกล่าวมีภารกิจไม่แตกต่างจากหน่วยงานที่แบ่ง

ส่วนราชการตามประกาศกระทรวงฯ และข้าราชการบางส่วนมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่บริหารหน่วยงานในลักษณะดังกล่าว

2. ข้าราชการบางส่วนไม่มีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงาน 2 หน่วยงานหรือมีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงาน 2 หน่วยงาน แต่ไม่ครบระยะเวลาตามที่กำหนด

3. ข้าราชการบางส่วนมีเพียงประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่รักษาการในตำแหน่งที่ทำหน้าที่บริหารหน่วยงาน

เพื่อเป็นการส่งเสริมโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหารให้แก่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา อ.ก.พ.อ. เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในการประชุม ครั้งที่ 8/2554 เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2554 ซึ่งทำหน้าที่แทน ก.พ.อ. ได้มีมติ ดังนี้

1. ให้นับประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานตามพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2550 และหน่วยงานภายในตามมติสภาสถาบันอุดมศึกษาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งด้านประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนดได้

2. ให้นับประสบการณ์การบริหารหน่วยงานซึ่งแตกต่างจากที่ ก.พ.อ. กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เทียบเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งด้านประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีดังต่อไปนี้

2.1 กรณีตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

ให้นับประสบการณ์ในฐานะรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะหรือที่เทียบเท่า(กรณีตำแหน่งว่าง) ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงกว่าหัวหน้างานเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารในตำแหน่งหัวหน้างานอีกงานหนึ่งได้

2.1 กรณีตำแหน่งระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า

(1) ให้นับประสบการณ์การดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า 2 หน่วยงาน ซึ่งเป็นประสบการณ์ในตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนกันแต่ต่างหน่วยงานกัน รวมกันเป็น 2 หน่วยงานได้

(2) ให้นับประสบการณ์ในฐานะรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า 2 หน่วยงาน(กรณีตำแหน่งว่าง) เทียบเป็นประสบการณ์การบริหารหน่วยงานได้

(3) ให้นับประสบการณ์ในฐานะรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า(กรณีตำแหน่งว่าง) ซึ่งเป็นประสบการณ์ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เทียบเป็นประสบการณ์การบริหารหน่วยงานได้

มติ ที่ประชุมรับทราบ

10. การหาหรือการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจํามหาวิทยาลัย(ก.บ.ม.) ครั้งที่ 4/2554 เมื่อวันอังคารที่ 12 กรกฎาคม 2554 ได้มอบหมายให้กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการหาหรือต่อกระทรวงการคลัง กรณีการปฏิบัติตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0428/ว 23 ลงวันที่ 25 มีนาคม 2554 ซึ่งกระทรวงการคลังเห็นชอบให้ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งเบิกจ่ายค่าจ้างจากเงินนอกงบประมาณปรับอัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งในอัตราร้อยละ 5 โดยให้มีผล ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2554 เป็นไปต้นไป นั้น เนื่องด้วย มหาวิทยาลัยมีลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะต้องปรับอัตราค่าจ้างจำนวนมาก ประกอบกับงบประมาณ พ.ศ. 2554 ไม่ได้ตั้งงบประมาณในเรื่องดังกล่าวไว้ จึงขอปรับอัตราค่าจ้างดังกล่าว ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2554 เป็นต้นไป ได้หรือไม่

หนังสือ กรมบัญชีกลาง ที่ กค 0428/27511 ลงวันที่ 14 กันยายน 2554 ได้ตอบข้อหารือดังกล่าว โดยแจ้งให้มหาวิทยาลัยทราบ ว่า ตามที่มหาวิทยาลัยขอแนบได้ข้อหารือ นั้น กรมบัญชีกลางได้พิจารณาแล้ว เห็นว่ากรณีดังกล่าวอยู่ในอำนาจของอธิการบดี

มติ ที่ประชุมรับทราบ

11. รายงานผลการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร(ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง) สังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี

ตามประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 1592/2554) ลงวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2554 ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร (ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง) เลขประจำตำแหน่ง 14 สังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี และที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 5/2554 เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2554 มีมติให้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการคัดเลือกฯ ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ผลการคัดเลือกปรากฏว่า นางสาว วิลาวัลย์ พิธีรัตน์ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี เป็นผู้ผ่านการคัดเลือก แต่เนื่องจากบุคคลดังกล่าวยังไม่ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร ที่ ก.พ.อ. กำหนด ดังนั้น หากที่ประชุม ก.บ.ม. เห็นชอบผลการคัดเลือกแล้ว มหาวิทยาลัยจะแต่งตั้งบุคคลดังกล่าว ให้เป็นผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลังไปพลางก่อน หากผ่านการอบรมหลักสูตรฯ แล้ว จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง ตั้งแต่วันที่สำเร็จหลักสูตรฯ ต่อไป

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้ว เห็นชอบผลการคัดเลือกบุคลากรเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร (ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง) เลขประจำตำแหน่ง 14 สังกัดกองคลัง สำนักงานอธิการบดี ตามเสนอ

12. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการ

ตามหนังสือ คณะแพทยศาสตร์ ที่ ศธ 0514.7.3.13.5.1/439 ลงวันที่ 2 กันยายน 2554 คณะแพทยศาสตร์ ได้แจ้งให้มหาวิทยาลัยทราบว่า นางสาวบุญส่ง หาหวายการ ตำแหน่งพยาบาลชำนาญการพิเศษ สังกัดงานบริการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อระดับปริญญาโท ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2553 ถึงวันที่ 30 เมษายน 2554 และกลับเข้าปฏิบัติราชการในวันที่ 29 เมษายน 2554 ซึ่งตามประกาศ ก.พ.อ. ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2553 เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 ประกอบกับประกาศ ก.บ.ม. (ฉบับที่ 1/2554) ลงวันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2554 เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ได้มีการเปลี่ยนแปลงรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการใหม่ จากหลักเกณฑ์เดิม การประเมินผลการปฏิบัติราชการจะใช้ผลการปฏิบัติราชการตามรอบปีงบประมาณ หลักเกณฑ์ใหม่ การประเมินผลการปฏิบัติราชการจะใช้ผลการปฏิบัติราชการตามรอบปีการศึกษา คือ รอบแรก ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม – 31 ตุลาคม รอบสอง ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน – 30 เมษายน และตามหลักเกณฑ์ใหม่จึงมีผลทำให้บุคคลดังกล่าวไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในรอบวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2554 เนื่องจากปฏิบัติราชการไม่ครบ 4 เดือน ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด จึงขอให้มหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเป็นธรรมด้วย

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้ว อนุมัติให้นางสาวบุญส่ง หาหวายการ ตำแหน่งพยาบาลชำนาญการพิเศษ สังกัดงานบริการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ ได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ และอนุมัติในหลักการ กรณีข้าราชการที่ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ในช่วงการเปลี่ยนผ่านหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือน เฉพาะรอบการเลื่อนเงินเดือนวันที่ 1 ตุลาคม 2554 หากมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า 4 เดือน (นับถึงวันที่ 30 กันยายน 2554) ให้มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนได้

13. การทำสัญญาจ้างพนักงาน ตำแหน่งวิชาการ ที่ทำหน้าที่สอนและวิจัยในระดับอุดมศึกษา

ตามหนังสือ คณะเทคโนโลยี ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0514.16.1.1.2/2805 ลงวันที่ 13 กันยายน 2554 ขอหารือกรณีการทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ ที่ทำหน้าที่สอนและวิจัยในระดับอุดมศึกษา ราย นายพลฤทธิ์ จุลมนต์ ตำแหน่งอาจารย์ เลขประจำตำแหน่ง 232 สังกัดคณะเทคโนโลยี ซึ่งเป็นนักเรียนทุนรัฐบาล กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีระยะเวลาการศึกษาทั้งสิ้น 3,196 วัน โดยบุคคลดังกล่าวได้รายงานตัวเข้าปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตั้งแต่วันที่ 19 เมษายน 2547 และต้องปฏิบัติงานชดใช้ทุนเป็นระยะเวลาทั้งสิ้น 6,392 วัน ปัจจุบันบุคคลดังกล่าวได้ปฏิบัติงานชดใช้ทุนเป็นระยะเวลา 7 ปี 5 เดือน 12 วัน (หรือรวมทั้งสิ้น 2,721 วัน นับถึงวันที่ 30 กันยายน 2554) ซึ่งตามหลักเกณฑ์สามารถทำสัญญาจ้างในตำแหน่งอาจารย์ รวมทั้งสิ้นไม่เกิน 7 ปี แต่ในปัจจุบันบุคคลดังกล่าวยังไม่ได้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และปฏิบัติงานเพื่อชดใช้ทุนยังไม่ครบตามสัญญาการรับทุนรัฐบาล ซึ่งคงเหลือเวลาที่จะต้องปฏิบัติงานชดใช้ทุนอีก 3,671 วัน (นับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2554) ดังนั้น คณะเทคโนโลยี จึงได้ขอหารือการทำสัญญาจ้างของบุคคลดังกล่าว

ข้อเท็จจริง

1. นายพลฤทธิ์ จุลมนต์ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะเทคโนโลยี ตั้งแต่วันที่ 19 เมษายน 2547 และได้ปฏิบัติงานครบ 7 ปี ในวันที่ 18 เมษายน 2554
2. นายพลฤทธิ์ จุลมนต์ เป็นนักเรียนทุนรัฐบาล มีระยะเวลาการศึกษาทั้งสิ้น 3,196 วัน ต้องปฏิบัติงานชดใช้ทุนที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นระยะเวลาทั้งสิ้น 6,392 วัน และปัจจุบันได้ปฏิบัติงานชดใช้ทุนแล้วเป็นระยะเวลา 7 ปี 5 เดือน 12 วัน (หรือ 2,721 วัน) ซึ่งเหลือระยะเวลาที่จะต้องปฏิบัติงานชดใช้ทุนอีก 3,671 วัน
3. ตามข้อ 9 ของสัญญาการรับทุนฯ ต้องปฏิบัติงานติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสองเท่าของระยะเวลาที่ได้รับทุนรัฐบาล
4. ตามข้อ 9.1.1 (2) ของประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 5/2551) เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2551 ให้ผู้มีวุฒิปริญญาโท หรือปริญญาเอกหรือเทียบเท่า สามารถทำสัญญาจ้างได้ไม่เกิน 7 ปี
5. ตามมติ ก.บ.ม. ครั้งที่ 5/2552 เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2552 ให้ขยายสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ ผู้มีวุฒิปริญญาโท ซึ่งบรรจุก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2549 อีก 1 ปี รวมทั้งสิ้นไม่เกิน 8 ปี โดยมีเงื่อนไขว่าต้องยื่นขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายในระยะเวลา 7 ปี
6. กองการเจ้าหน้าที่ได้ตรวจสอบแล้ว บุคคลดังกล่าวยังไม่ได้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ซึ่งอยู่ในระหว่างประเมินผลการสอน ส่วนผลงานทางวิชาการ มีดังนี้
 - ผลงานวิจัย 2 เรื่อง ได้รับการตีพิมพ์แล้ว 1 เรื่อง ส่วนอีก 1 เรื่อง อยู่ในระหว่างรอตีพิมพ์ (คาดว่าจะได้รับการตีพิมพ์ประมาณเดือนตุลาคม 2554)
 - บทความทางวิชาการ จำนวน 1 บทความ อยู่ในระหว่างรอการตอบรับการตีพิมพ์ (ตีพิมพ์ในวารสารศูนย์บริการวิชาการ มข.)
7. กรณีมีปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 5/2551) เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจ้าง การบรรจุและแต่งตั้ง และการทำสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัย และคำวินิจฉัยของ ก.บ.ม. ถือเป็นที่สุด

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้ว เห็นควรให้ นายพลฤทธิ์ จุลมนต์ พ้นจากตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน ตำแหน่งอาจารย์ ตั้งแต่วันที่ 18 เมษายน 2554 ซึ่งเป็นวันปฏิบัติราชการครบกำหนด 7 ปี แล้วไม่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และหากคณะเทคโนโลยีประสงค์จะจ้างบุคคลดังกล่าวปฏิบัติราชการต่อก็ให้จ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ตำแหน่งอาจารย์ โดยใช้เงินรายได้ของคณะเป็นค่าจ้าง แต่ทั้งนี้ บุคคลดังกล่าวต้องยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการภายในเดือนธันวาคม 2554 หากพ้นกำหนดดังกล่าวให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ ตำแหน่งอาจารย์ ทันที

14. การปรับอัตราเงินเดือนตามวุฒิที่ ก.พ.รับรอง

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008.1/ว 9 ลงวันที่ 9 พฤษภาคม 2554 และ ที่ นร 1008.1/ว 31 ลงวันที่ 17 กันยายน 2553 ได้กำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง เพื่อการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญใหม่ โดยปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้น รวมทั้งกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2553 และเนื่องจากได้มีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขึ้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554 ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128 ตอนที่ 22 ก เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2554 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2554 เป็นต้นไป

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้ว อนุมัติการปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง ตามเสนอ

15. การปรับบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย แนวนโยบายมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ว่าด้วย คำตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 ตามวุฒิที่ ก.พ. รับรอง

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008.1/ว 9 ลงวันที่ 9 พฤษภาคม 2554 และ ที่ นร 1008.1/ว 31 ลงวันที่ 17 กันยายน 2553 ได้กำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง เพื่อการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญใหม่ โดยปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้น และเนื่องจากได้มีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขึ้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554 ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128 ตอนที่ 22 ก เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2554 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2554 เป็นต้นไป และตามระเบียบมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย คำตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ข้อ 9.2. กำหนดไว้ว่า หากฐานเงินเดือนระบบราชการมีการเปลี่ยนแปลง หรือ ก.พ. ได้กำหนดอัตราเงินเดือนของผู้มีวุฒิปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิอื่นเพิ่มเติม ให้ ก.บ.ม. ดำเนินการเปลี่ยนแปลงบัญชีเงินเดือนท้ายระเบียบมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยคำตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 ให้สอดคล้องกันโดยออกเป็นประกาศ ก.บ.ม. นั้น

บัดนี้ กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรองเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 30 คุณวุฒิ สำหรับสถานศึกษาในประเทศ และจำนวน 13 คุณวุฒิ สำหรับสถานศึกษาต่างประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา สหราชอาณาจักร ประเทศออสเตรเลีย ประเทศนิวซีแลนด์ ประเทศญี่ปุ่น และ Asian Institute of Technology เพื่อใช้เป็นบัญชีแนบท้ายระเบียบมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย คำตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้ว อนุมัติการปรับบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย แนวนโยบายมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย คำตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 ตามวุฒิที่ ก.พ. รับรอง

16. การพิจารณากรอบตำแหน่งของบุคลากรในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

ตามที่ ก.ม. ได้กำหนดให้มีกรอบตำแหน่งระดับชำนาญการและตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญในคณะสถาบัน สำนัก ศูนย์ และรวมถึงสำนักงานอธิการบดี และต่อมา ก.ม. ได้มอบอำนาจให้มหาวิทยาลัยกำหนดกรอบตำแหน่งดังกล่าวได้ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้กำหนดกรอบตำแหน่งดังกล่าวเพิ่มเติม เช่น ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ นั้น เนื่องจาก ก.พ.อ. ได้ปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานบุคคลใหม่จากเดิมซึ่งเป็นระบบจำแนกตำแหน่งตามมาตรฐานกลาง 11 ระดับ (มีซี) เป็นระบบจำแนกตำแหน่งตามกลุ่มลักษณะงาน (ไม่มีซี) ดังนี้

1. กลุ่มประเภททั่วไป มีตำแหน่ง 3 ระดับ คือ
 - 1.1 ตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน
 - 1.2 ตำแหน่งระดับชำนาญงาน
 - 1.3 ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ

2. กลุ่มประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มีตำแหน่ง 5 ระดับ คือ

- 2.1 ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ
- 2.2 ตำแหน่งระดับชำนาญการ
- 2.3 ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ
- 2.4 ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ
- 2.5 ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ทั้งนี้ ก.พ.อ. ได้มีการปรับปรุงการจำแนกตำแหน่งในระบบเดิม ให้มีความสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลใหม่ โดยสามารถเทียบคุณสมบัติ เป็นระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ได้ดังนี้

ตำแหน่งประเภททั่วไป

ระบบเดิม	ระบบใหม่
ระดับ 1 – 3 , 2 – 4	ปฏิบัติงาน
ระดับ 5, ชำนาญการ ระดับ 6	ชำนาญงาน
ชำนาญการ ระดับ 7 – 8	ชำนาญงานพิเศษ

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ระบบเดิม	ระบบใหม่
ระดับ 3, 4, 5	ปฏิบัติการ
ระดับ 6, 7	ชำนาญการ
ชำนาญการ ระดับ 7 – 8	ชำนาญการพิเศษ
เชี่ยวชาญ ระดับ 9	เชี่ยวชาญ
เชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10	เชี่ยวชาญพิเศษ

ซึ่ง ก.พ.อ. ได้จัดให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งและมีระดับชี้ดังกล่าวตามระบบเดิม (มีชี้) เข้าสู่ระบบใหม่ (ไม่มีชี้) ทำให้ข้าราชการในประเภททั่วไปที่ดำรงตำแหน่งระดับ 5, ชำนาญการ ระดับ 6 ได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นระดับชำนาญงาน และตำแหน่งชำนาญการ ระดับ 7-8 เป็นตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ **ทุกราย** ส่วนในประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งระดับ 6, 7 ได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการ ระดับ 7-8 ได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ **ทุกราย**

เนื่องจากเดิม ก.ม. ได้กำหนดให้มีตำแหน่งชำนาญการ ระดับ 6, 7-8 ได้โดยไม่จำกัดจำนวน ดังนั้น เพื่อความเป็นธรรม จึงเห็นควรให้กำหนดกรอบตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นตำแหน่งระดับชำนาญงาน และชำนาญงานพิเศษ ได้ทุกตำแหน่ง โดยไม่จำกัดจำนวน และตำแหน่งประเภทวิชาชีพหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้กำหนดกรอบตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ได้ทุกตำแหน่ง โดยไม่จำกัดจำนวน **ยกเว้น** ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิจัย กำหนดกรอบให้เป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ เนื่องจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิจัย กำหนดไว้สูงสุดเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการเท่านั้น

ทั้งนี้ ก่อนที่จะแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ จะต้องมีการประเมินค่างานเป็นรายตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด หากผ่านการประเมินค่างานก็ให้ดำเนินการตามกระบวนการประเมินผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา ดังนี้

1. ให้กำหนดกรอบตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับตำแหน่งชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ได้ทุกตำแหน่ง โดยไม่จำกัดจำนวน **ยกเว้น** ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานพยาบาล ให้กำหนดกรอบเป็นตำแหน่งระดับชำนาญ

งาน เนื่องจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดไว้สูงสุดเป็นตำแหน่งระดับชำนาญงาน และการพิจารณากรอบตำแหน่งชำนาญการให้เป็นไปตามที่ กพอ. กำหนด

2.ให้กำหนดกรอบตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ได้ทุกตำแหน่ง โดยไม่จำกัดจำนวน ยกเว้น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิจัย กำหนดกรอบให้เป็นตำแหน่งระดับชำนาญการ เนื่องจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดไว้สูงสุดเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการเท่านั้น และการพิจารณากรอบตำแหน่งชำนาญการให้เป็นไปตามที่ กพอ. กำหนด

3.ก่อนที่จะแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ จะต้องมีการประเมินค่างานเป็นรายตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด หากผ่านการประเมินค่างานก็ให้ดำเนินการตามกระบวนการประเมินผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบ

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้ว เห็นชอบหลักการ การพิจารณากรอบตำแหน่งของบุคลากรในการขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ตามเสนอ โดยตำแหน่งประเภททั่วไปนั้น ไม่ควรเปิดกรอบชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ โดยไม่ จำกัดจำนวน เพราะลักษณะงานในแต่ละตำแหน่งไม่เหมือนกันและโครงสร้างองค์กรยังต้องการบุคลากรในหลายระดับ ลดหลั่นกันไป ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดกรอบชำนาญงานและชำนาญงานพิเศษเป็นสัดส่วนตามความเหมาะสมและให้มีการทบทวนได้

17. ขออนุมัติจ้างลูกจ้างชั่วคราวผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. 2555

ตามที่มหาวิทยาลัยได้รับอนุมัติกรอบอัตราลูกจ้างชั่วคราว งบประมาณแผ่นดิน เพื่อจ้างลูกจ้างชั่วคราวผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ประกอบกับมติ คณะกรรมการกำหนดขนาดอัตราค่าจ้างมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในการประชุม ครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2554 ซึ่งได้พิจารณาและให้ความเห็นชอบการขออนุมัติกรอบอัตราลูกจ้างชั่วคราวของมหาวิทยาลัย จำนวน 23 อัตรา จำนวนเงิน 7,208,160 บาท ดังนี้

1. ขออนุมัติการจ้างอาจารย์ จำนวน 19 อัตรา โดยเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หมวดค่าจ้างชั่วคราว จำนวน 5,989,440 บาท
2. ขออนุมัติการจ้างอาจารย์ จำนวน 1 อัตรา โดยเบิกจ่ายจากเงินรายได้ของสำนักงาน อธิการบดี จำนวน 304,680 บาท
3. ขออนุมัติการจ้างอาจารย์ จำนวน 3 อัตรา โดยเบิกจ่ายจากเงินรายได้ของสำนักงาน อธิการบดี จำนวน 457,020 บาท และเบิกจ่ายจากเงินรายได้ของคณะ จำนวน 490,440 บาท

ขออนุมัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราวผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญพิเศษเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555

ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 19 อัตรา โดยเบิกจ่ายค่าจ้างจากงบประมาณแผ่นดิน หมวดค่าจ้างชั่วคราว					
1	Mr.Ian Thomas	คณะวิทยาศาสตร์	สาขาฟิสิกส์	30,960	บาท/เดือน
2	Prof.Dr.med. Frank-Peter Schelp	คณะสาธารณสุขศาสตร์	สาขาสาธารณสุขศาสตร์	30,960	บาท/เดือน
3	Dr.Jeffrey Roy Johns	คณะเภสัชศาสตร์	สาขาเภสัชศาสตร์	30,960	บาท/เดือน
4	Mr.Roderick Julian Robillos	คณะศึกษาศาสตร์	สาขาการสอนภาษาอังกฤษ	25,390	บาท/เดือน
5	Mr.Hirotsugu Masuda	คณะศึกษาศาสตร์	สาขาการสอนภาษาญี่ปุ่น	25,390	บาท/เดือน
6	Mrs.Sun Yong Kim	คณะศิลปกรรมศาสตร์	สาขาดนตรีสากล	25,390	บาท/เดือน
7	นางวันดี พลทองสถิตย์	คณะศิลปกรรมศาสตร์	สาขาดนตรีพื้นเมือง	25,390	บาท/เดือน
8	นายมนตรี มุ่งคุณ	คณะศิลปกรรมศาสตร์	สาขาทัศนศิลป์	25,390	บาท/เดือน
9	Mr.Robert L. Brown	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	สาขาภาษาอังกฤษ	25,390	บาท/เดือน

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย(ก.บ.ม.) ครั้งที่ 6/2554 วันอังคารที่ 4 ตุลาคม 2554
ได้รับการรับรองจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย(ก.บ.ม.) ครั้งที่ 7/2554 วันอังคารที่ 1 พฤศจิกายน 2554 เรียบร้อยแล้ว

10	Ms.John Charles Draper	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	สาขาภาษาอังกฤษ	25,390	บาท/เดือน
11	Mr.Karl Eric Griffith	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	สาขาภาษาอังกฤษ	25,390	บาท/เดือน
12	Mr.Nobuaki shinohara	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	สาขาภาษาญี่ปุ่น	25,390	บาท/เดือน
13	Mr.Michiyaasu Takiue	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	สาขาภาษาญี่ปุ่น	25,390	บาท/เดือน
14	Mr.Michel Charles Rochat	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	สาขาภาษาฝรั่งเศส	25,390	บาท/เดือน
15	Ms.Ting Leug	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	สาขาภาษาจีน	25,390	บาท/เดือน
16	Nguyen Que Thuong	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	สาขาภาษาเวียดนาม	25,390	บาท/เดือน
17	Mr.Tony Criswell	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	สาขาภาษาอังกฤษ	25,390	บาท/เดือน
18	Mr.Wolfgang Obst	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	สาขาภาษาเยอรมัน	25,390	บาท/เดือน
19	Mr.Hu Yan	คณะมนุษยศาสตร์ฯ	สาขาภาษาจีน	25,390	บาท/เดือน

รวม 5,989,440 บาท/ปี

ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 1 อัตรา โดยเบิกจ่ายค่าจ้างจากงบประมาณเงินรายได้ของสำนักงานอธิการบดี					
20	นายณนทรี นิมิบุตร	คณะศิลปกรรมศาสตร์	สาขาสอนออกแบบนิเทศศิลป์	25,390	บาท/เดือน

รวม 304,680 บาท/ปี

ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 3 อัตรา โดยเบิกจ่ายค่าจ้างจากงบประมาณเงินรายได้ของสำนักงานอธิการบดีร้อยละ 50 ของค่าจ้าง และส่วนที่เหลือเบิกจ่ายจากเงินรายได้ของคณะ					
21	Mr.Sachiko Muto	คณะศึกษาศาสตร์	สาขาการสอนภาษาญี่ปุ่น	25,390	บาท/เดือน
22	Dr. Scott Douglas Bamber	คณะสาธารณสุขศาสตร์	สาขาสาธารณสุขศาสตร์	25,390	บาท/เดือน
23	ผศ.ดร.รุจิรา ดวงสงค์	คณะสาธารณสุขศาสตร์	สาขาสาธารณสุขศาสตร์	25,390	บาท/เดือน

รวม 914,040 บาท/ปี

รวมทั้งสิ้น 7,208,160 บาท/ปี

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้แจ้งต่อที่ประชุมว่า ลำดับที่ 17 Mr.Tony Criswell อายุครบ 65 ปีแล้ว และคณะฯ จะส่งรายชื่อบุคคลท่านใหม่เพื่อมาเปลี่ยนกับบุคคลดังกล่าวต่อไป

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้วอนุมัติการจ้างลูกจ้างชั่วคราวผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 จำนวน 23 อัตรา ตามเสนอ

18. รายงานการดำเนินการตามแนวทางการปฏิรูปการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัย

ตามที่มหาวิทยาลัยได้เห็นชอบให้พิจารณาดำเนินการให้มี การปฏิรูปการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่นทั้งระบบ เพื่อเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนการบริหารงานของมหาวิทยาลัยที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงยุทธศาสตร์ทั้งระบบ โดยผ่านความเห็นชอบในหลักการจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ในการประชุม ครั้งที่ 5/2554 เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2554 ที่ประชุมคณบดี ในการประชุม ครั้งที่ 8/2554 เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2554 และที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ครั้งที่ 5/2554 เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม 2554 นั้น

มหาวิทยาลัยได้กำหนดจัดประชุมคณะกรรมการปฏิรูปโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2554 เพื่อปรึกษาหารือแนวทางการปฏิรูปโครงสร้างของมหาวิทยาลัยทั้งระบบ พร้อมทั้งร่วมกำหนดปฏิทินการดำเนินการเพื่อเสนอความเห็นชอบต่อที่ประชุมคณบดีและที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มติ ที่ประชุมรับทราบ