

รายงานการประชุม
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
ครั้งที่ 2/2564
เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 25 มีนาคม 2564
ณ ห้องประชุมสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี (เขตใต้)

ผู้มาประชุม

1. อธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพศาล บุรินทร์วัฒนา)	ประธานกรรมการ
2. รองอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจธนาภ)	รองประธานกรรมการ
3. รองอธิการบดี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษฎี สุขฉาย)	กรรมการ
4. อาจารย์อำนาจ สุขแจ่ม	กรรมการ
5. นางสมอัปสร ปีนสุข	กรรมการ
6. นายวราสิทธิ์ กาญจนสูตร	กรรมการ
7. รองศาสตราจารย์ ดร.ประมุข อุณหเลขกะ	กรรมการ
8. ดร.เอกชัย เนาวนิช	กรรมการ
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นัยวิท เฉลิมนนท์	กรรมการ
10. นางสาวณสิกาญจน์ สายเสมากววัฒน์	กรรมการ
11. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	กรรมการและเลขานุการ
12. ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี -

ผู้เข้าร่วมประชุม

1. นางสาวชญาธร ปลื้มปั้น	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
2. นางสาวนุชศจี สำเภาลอย	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
3. นางสาวสมัญญา ตริรัตน์เสรรฐ	บุคลากร
4. นางสาวพิชญ์สินี นิยมคำ	บุคลากร
5. นางสาวสุนันทา ใบชิต	บุคลากร
6. นายนิวัฒน์ ทองคำ	บุคลากร
7. นางวิภา เสน่ห์คุษฎี	บุคลากร

เริ่มประชุมเวลา 10.00 น.

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพศาล บุรินทร์วัฒนา อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประธานที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

1.1 เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

1.2 เรื่อง เลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

1.2.1 รายงานผลการดำเนินการตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564

ลำดับ	วาระที่	ผลการดำเนินการ
1	4.1 ขอบทพจนมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 6/2563 วาระที่ 4.1 พิจารณา (ร่าง) ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการ เลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.	<p>มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นควรให้เลื่อนการพิจารณาวาระนี้ออกไปก่อน และมอบกองบริหารงานบุคคลดำเนินการจัดทำข้อมูล ระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ มาตรฐานภาระงานที่เกี่ยวข้องเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในเดือน มีนาคม 2564</p> <p>ผลการปฏิบัติ</p> <p>ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว (ตามหนังสือขอส่งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย จากการประชุมครั้งที่ 1/2564 ที่ อว 0656.01/627 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2564) และมีการดำเนินการตามมติ ดังนี้</p> <p>กองบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำข้อมูล ระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ มาตรฐานภาระงานที่เกี่ยวข้องมาเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามระเบียบวาระที่ 3.2</p>
2	4.2 พิจารณา (ร่าง) ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.	<p>มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เนื่องจากระเบียบวาระนี้เป็นวาระต่อเนื่องจากระเบียบวาระที่ 4.1 ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นควรให้เลื่อนการพิจารณาวาระนี้ออกไปก่อน และมอบกองบริหารงานบุคคลดำเนินการจัดทำข้อมูล ระเบียบข้อบังคับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในเดือน มีนาคม 2564</p> <p>ผลการปฏิบัติ</p> <p>ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว (ตามหนังสือขอส่งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ</p>

ลำดับ	วาระที่	ผลการดำเนินการ
		<p>มหาวิทยาลัย จากการประชุมครั้งที่ 1/2564 ที่ อว 0656.01/627 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2564) และมีการดำเนินการตามมติ ดังนี้</p> <p>กองบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลมาเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามระเบียบวาระที่ 3.1</p>
3	4.3 พิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนราชการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ.	<p>มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนราชการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. และให้ข้อเสนอแนะตามที่มีการแก้ไขดังกล่าวข้างต้นโดยที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลรับรองมติที่ประชุมที่ระเบียบวาระที่ 4.3 และมีมติ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none">1. มอบกองบริหารงานบุคคลไปพิจารณาการกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการจัดส่งเอกสารของหัวหน้าส่วนราชการว่าเหมาะสมหรือไม่ ควรจะใช้ระยะเวลาเท่าใด อีกครั้ง2. มอบกองบริหารงานบุคคลปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยและเสนอต่อคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป <p>ผลการปฏิบัติ</p> <p>ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว (ตามหนังสือขอส่งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย จากการประชุมครั้งที่ 1/2564 ที่ อว 0656.01/627 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2564) และมีการดำเนินการตามมติ ดังนี้</p> <p>กองบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการปรับแก้ไข (ร่าง) ข้อบังคับฯ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว และนำเสนอให้งานกฎหมายและนิติการ กองบริหารงานบุคคลตรวจสอบก่อนนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป</p>
4	4.4 พิจารณา การปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับว่าด้วยคณะกรรมการประจำคณะ พ.ศ. 2550 และข้อบังคับว่าด้วยคณะกรรมการประจำส่วนราชการ พ.ศ. 2550	<p>มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นควรมอบกองบริหารงานบุคคลนัดประชุมคณะที่ ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก เพื่อร่วมกันพิจารณาการปรับปรุง</p>

ลำดับ	วาระที่	ผลการดำเนินการ
		<p>แก้ไขข้อบังคับว่าด้วยคณะกรรมการประจำคณะ พ.ศ. 2550 และ ข้อบังคับว่าด้วยคณะกรรมการประจำส่วนราชการ พ.ศ. 2550 และ นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยพิจารณาอีกครั้ง เนื่องจากรายละเอียดที่ปรับแก้ไข บางส่วนเป็นความคิดเห็นของหน่วยงานเพียงหน่วยงานเดียว เพื่อให้การปรับแก้ไขครอบคลุมและเป็นการพิจารณาร่วมกันของ ทุกหน่วยงาน</p> <p>ผลการปฏิบัติ</p> <p>ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว (ตามหนังสือขอส่งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัย จากการประชุมครั้งที่ 1/2564 ที่ อว 0656.01/627 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2564) และมีการดำเนินการตามมติ ดังนี้</p> <p>กองบริหารงานบุคคลอยู่ระหว่างดำเนินการนำเสนอ มหาวิทยาลัย เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการจาก คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก พิจารณาร่างข้อบังคับ</p>
5	<p>4.5 พิจารณา (ร่าง) ระเบียบมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ การจ้างบุคคลภายนอกเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 และ (ร่าง) สัญญาจ้างบุคคลภายนอกเป็น ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย</p>	<p>มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นควรให้เลื่อนการพิจารณาระเบียบวาระนี้ ออกไปก่อน เนื่องจากต้องรอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยพิจารณา เรื่องที่สภาคณาจารย์และข้าราชการเสนอให้พิจารณาผลกระทบ ที่จะเกิดขึ้นกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งของอธิการบดีที่มีอายุเกิน 60 ปี</p> <p>ผลการปฏิบัติ</p> <p>ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว (ตามหนังสือขอส่งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัย จากการประชุมครั้งที่ 1/2564 ที่ อว 0656.01/627 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2564) และมีการดำเนินการตามมติ ดังนี้</p> <p>สภามหาวิทยาลัยได้พิจารณาเรื่องที่สภาคณาจารย์และ ข้าราชการเสนอแล้ว มีมติดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. รับทราบผลการพิจารณาค่าพิพาทของศาลปกครองสูงสุด กรณีผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี 2. ให้มหาวิทยาลัยรับข้อสังเกตของประธานสภาคณาจารย์ และข้าราชการ เกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีอายุเกิน 60 ปี มาเป็น

ลำดับ	วาระที่	ผลการดำเนินการ
		<p>ผู้บริหาร และควรจะมีการจัดทำหลักเกณฑ์หรือข้อบังคับเกี่ยวกับ อธิการบดี กรณีอายุเกิน 60 ปี</p> <p>ทั้งนี้ กองบริหารงานบุคคลจะนำร่างระเบียบฯ ว่าด้วย หลักเกณฑ์การจ้างบุคคลภายนอกเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัย และ สัญญาเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการและเสนอ เข้าที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยต่อไป</p>
6	<p>4.6 พิจารณาการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ราย นายพัฒนพงศ์ วรรณวิไล ขอกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี (วาระลับ)</p>	<p>มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมเห็นชอบผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น ราย นายพัฒนพงศ์ วรรณวิไล ตำแหน่งผู้อำนวยการกองกลาง ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ตั้งแต่วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564 ซึ่งเป็นวันที่ ก.บ.ม. มีมติเห็นชอบผลการประเมิน และมอบให้กองบริหารงานบุคคลจัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการ ประเมินให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยให้มีการทักท้วงได้ภายใน 15 วัน นับแต่วันประกาศ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภท ผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. 2562 หากไม่มีผู้ทักท้วงให้มหาวิทยาลัย ดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป รวมทั้งรายงานผลต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบการแต่งตั้งผู้ดำรง ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เนื่องจากเป็นการแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นประเภทผู้บริหาร</p> <p>ผลการปฏิบัติ</p> <p>ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว (ตามหนังสือขอส่งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัย จากการประชุมครั้งที่ 1/2564 ที่ อว 0656.01/627 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2564) และมีการดำเนินการตามมติ ดังนี้</p> <p>กองบริหารงานบุคคลได้ประกาศผลการประเมินให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น โดยรอผล 15 วัน และหลังจากที่ได้มีการประกาศ ผลการประเมินครบ 15 วันแล้ว ซึ่งครบเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2564 กองบริหารงานบุคคลได้เสนอมหาวิทยาลัยลงนามคำสั่งแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น</p>

ลำดับ	วาระที่	ผลการดำเนินการ
		ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ราย นายพัฒนพงศ์ วรรณวิไล ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ตั้งแต่วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564 และได้แจ้งเวียนให้หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิทราบเรียบร้อยแล้ว (ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่ 2385/2564 ลงวันที่ 24 มีนาคม 2564)
7	4.7 พิจารณาการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รอบ 1/2563 ครั้งที่ 4 (วาระลับ)	<p>มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมเห็นควรให้เลื่อนการพิจารณาผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รอบ 1/2563 ครั้งที่ 4 และจะดำเนินการพิจารณาในการประชุมครั้งถัดไป</p> <p>ผลการปฏิบัติ</p> <p>ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว (ตามหนังสือขอส่งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย จากการประชุมครั้งที่ 1/2564 ที่ อว 0656.01/627 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2564)</p> <p>กองบริหารงานบุคคลได้จัดทำข้อมูลมานำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 2/2564 รายละเอียดปรากฏตามระเบียบวาระที่ 4.4</p>

จึงขอเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เพื่อโปรดทราบรายงานผลการดำเนินการตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย รับทราบรายงานผลการดำเนินการตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564

1.2.2 การคัดเลือกคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี (นายพัฒนพงศ์ วรรณวิไล) รายงานว่า ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 กำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ตามข้อ 7 (6) ประกอบด้วยคณบดีซึ่งเลือกกันเองจำนวนสองคน เป็นกรรมการ โดยต้องเลือกจากผู้ซึ่งมิใช่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยอยู่แล้ว ซึ่งปรากฏว่าคณะกรรมการตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2561 ที่เป็นคณบดี จำนวน 1 ราย คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาลินันท์ บุญมี จะสิ้นสุดวาระการดำรงตำแหน่งในวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2564 นั้น

บัดนี้ สำนักงานอธิการบดีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการตามข้อ 7 (6) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 ดังนี้

1. ตามข้อ 7 (6) ดำเนินการตามหนังสือสำนักงานอธิการบดี ด่วนที่สุด ที่ อว 0656.01/220 ลงวันที่ 22 มกราคม 2564 เรื่อง การคัดเลือกคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยให้คณบดีทั้ง 6 คณะ เลือกกันเอง เพื่อให้ได้มาซึ่งกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยแทนผู้ที่สิ้นสุดวาระการดำรงตำแหน่งจำนวนหนึ่งคน โดยให้แจ้งผลการคัดเลือกไปยังสำนักงานอธิการบดี ภายในวันพุธที่ 27 มกราคม 2564 ทุกคณะได้แจ้งผลการคัดเลือกคณบดีเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตามกำหนดระยะเวลา สรุปผลการคัดเลือกคณบดีเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มีดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายวิท เฉลิมนนท์ ได้คะแนน 3 คะแนน

ลำดับที่ 2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาลินันท์ บุญมี ได้คะแนน 2 คะแนน

ลำดับที่ 3 ดร.สุวิมล ตุ่มทอง ได้คะแนน 1 คะแนน

สรุปการคัดเลือกคณบดี ซึ่งเลือกกันเองเป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ตามข้อ 7 (6) คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายวิท เฉลิมนนท์

2. สำนักงานอธิการบดีได้ดำเนินการจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 9) เสนออธิการบดีลงนามเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2564 และได้แจ้งเวียนให้หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิทราบแล้ว (ตามหนังสือสำนักงานอธิการบดี ที่ อว 0656.01/ว 449 ลงวันที่ 4 มีนาคม 2564)

จึงขอเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อโปรดทราบการคัดเลือกคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ตามข้อ 7 (6)

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมรับทราบการคัดเลือกคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ตามข้อ 7 (6) และร่วมแสดงความยินดีกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายวิท เฉลิมนนท์

1.2.3 การจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณ ทดแทนพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้ และการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน เงินรายได้ เข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณ จำนวน 17 อัตรา

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล (นางสาววิยะดา นุชพันธุ์) กล่าวว่า ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 6/2563 เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2563 มีมติเห็นชอบการจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณทดแทนพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้ ปีงบประมาณ 2562 ให้แก่หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 8 หน่วยงาน เป็นจำนวน 17 อัตรา นั้น

ในการนี้ กองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการกำหนดเลขที่อัตราและแจ้งการจัดสรรอัตราให้แก่แต่ละหน่วยงานรับทราบเรียบร้อยแล้ว แต่เนื่องจากการจัดสรรอัตราแล้วเสร็จในช่วงปลายเดือนสิงหาคม 2563 ประกอบกับมหาวิทยาลัยมีงบประมาณในการจ้างเพียง 4 เดือน จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จทันในปีงบประมาณ 2563 ได้ กองบริหารงานบุคคลจึงได้คำนวณเงินเดือนที่ว่างลงจากการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยในปี 2563 จำนวน 12 ราย คิดเป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 2,130,500 บาท (สองล้านหนึ่งแสน

สามหมื่นห้าร้อยบาทถ้วน) และได้รายงานข้อมูลจำนวนเงินดังกล่าวเบื้องต้นกับรองอธิการบดี (ผศ.ชลอ หนูอินทร์) พบว่าสามารถนำเงินจำนวนดังกล่าวมาใช้ในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 17 ราย เป็นระยะเวลา 5 เดือน ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนกันยายน ได้ ดังนั้น กองบริหารงานบุคคลจึงได้จัดทำประกาศรับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณ โดยจะรับสมัครในช่วงวันที่ 29 มีนาคม - วันที่ 2 เมษายน 2564 และจะเริ่มปฏิบัติหน้าที่ในวันที่ 3 พฤษภาคม 2564 มีรายละเอียดตามแผนการดำเนินการดังนี้

แผนการดำเนินการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้ เข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณ																																									
กิจกรรม	มีนาคม										เมษายน																														
	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
1.รวบรวมข้อมูล	←	→																																							
2.ประกาศรับสมัคร/แต่งตั้งคณะกรรมการ																																									
3.รับสมัคร																																									
4.ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการประเมิน																																									
5.ประเมินพร้อมเงินรายได้เข้าสู่เงินงบประมาณ																																									
กิจกรรม	เมษายน										พฤษภาคม																														
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27				
9.ประกาศเลื่อน																																									
10.รายงานตัว																																									
11.เริ่มปฏิบัติงาน											3 พฤษภาคม 2564																														
	วันพฤหัสบดี-อาทิตย์										วันพฤหัสบดี-ศุกร์																														

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดทราบผลการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณ ทดแทนพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้ และการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน เงินรายได้ เข้าสู่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณ จำนวน 17 อัตรา

นายอำนาจ สุขแจ่ม ผู้แทนสภาคณาจารย์และข้าราชการ ให้ความเห็นว่า ตามที่มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความมั่นคงนั้น มหาวิทยาลัยควรจะเห็นความสำคัญของกลุ่มคนที่เป็พนักงานราชการด้วย ในกรณีที่พนักงานราชการไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณอาจจะต้องมีการยุบอัตรา จึงเห็นว่าควรจะนำกลุ่มบุคคลเหล่านี้มาพิจารณา เนื่องจากมีข้อเรียนมายังสภาคณาจารย์และข้าราชการด้วยเช่นกัน

รองอธิการบดี (ผศ. ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจจนลาภ) ชี้แจงว่า เนื่องจากเรื่องนี้ได้ขออนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยในการจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณ มาจ้างในอัตราเงินงบประมาณเงินรายได้ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยอนุมัติในหลักการนี้ เพราะฉะนั้นมหาวิทยาลัยจึงดำเนินการตามที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติในหลักการนี้

นางสมอัสพร ปิ่นสุข กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า กรณีการสรรหาพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณตามปกตินั้น มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้กับพนักงานทุกประเภท หากพนักงานราชการต้องการเป็นพนักงานเงินงบประมาณก็สามารถทำได้ โดยจะต้องลาออกจากพนักงานราชการ และมีข้อสังเกตในเรื่องของเงินเดือนของอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยในปี 2563 จำนวน 12 อัตรา นั้น มาจากหน่วยงานใดบ้าง หน่วยงานเจ้าของอัตราทราบหรือไม่ว่าหากนำเงินมาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 17 อัตราแล้ว จะไม่สามารถจ้างพนักงานมาทดแทนในตำแหน่งเดิมได้อีก หากมหาวิทยาลัยไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยในปีถัดไป

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมรับทราบ และมีมติดังนี้

1. มอบรองอธิการบดี (ผศ.กฤษฎี สุขฉายี) และกองบริหารงานบุคคลประสานกับรองอธิการบดี (ผศ.ชลอ หนูอินทร์) และกองนโยบายและแผนในเรื่องของงบประมาณและกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณ ทดแทนพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้ จำนวน 17 อัตรา

2. มอบกองบริหารงานบุคคลตรวจสอบจำนวนอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนต่าง จำนวน 5 อัตรา ว่าอัตราดังกล่าวเกินกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนหรือไม่

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่อง การรับรองรายงานการประชุม

2.1 รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564

ฝ่ายเลขานุการได้เวียนแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตรวจสอบรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564 และหากมีการแก้ไข ให้แจ้งภายในวันที่ 10 มีนาคม 2564 (ตามหนังสือสำนักงานอธิการบดี ที่ ศธ 0585.01/615 ลงวันที่ 4 มีนาคม 2564) ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ทั้งนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีการขอแก้ไขรายงานการประชุม ระเบียบวาระที่ 4.3 ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 4.3 พิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนราชการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ.

- หน้าที่ 19 ย่อหน้าที่ 5 บรรทัดที่ 15 จากเดิม “วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนราชการ” แก้ไขเป็น “การดำเนินการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนราชการ”

ในการนี้ ฝ่ายเลขานุการ ได้ดำเนินการปรับแก้รายงานการประชุมตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยแจ้งแล้ว

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564 เวลา 10.00 น. ณ ห้องประชุมสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี (เขตใต้) จำนวน 30 หน้า โดยมีรายละเอียดตามรายงานการประชุมที่แนบมาพร้อมนี้

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กรรมการที่มาประชุมครั้งที่แล้ว รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564 ตามที่ได้มีการแก้ไขข้างต้น สำหรับกรรมการที่ไม่ได้มาประชุมครั้งที่แล้วแต่มาประชุมในครั้งนี้ รับทราบรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องสืบเนื่อง

3.1 พิจารณา (ร่าง) ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ.

ตามมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564 มีมติเห็นควรให้เลื่อนการพิจารณาวาระที่ 4.2 พิจารณา (ร่าง) ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. ออกไปก่อน

ในการนี้ กองบริหารงานบุคคล จึงจัดทำ (ร่าง) ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. มาเพื่อให้ที่ประชุมพิจารณา

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณา (ร่าง) ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. รายละเอียดดังเอกสารแนบ

ทั้งนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมีการแก้ไขปรับปรุง (ร่าง) ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. เห็นควรให้จัดทำเป็นประกาศฯ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2564
2. วรคท้ายของประกาศ ให้ระบุว่า “ทั้งนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่.... เป็นต้นไป” ให้ชัดเจนและตรงกับรอบการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เห็นชอบให้มีการแก้ไขปรับปรุง (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. และมอบกองบริหารงานบุคคลแก้ไขตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเสนอข้างต้น

3.2 (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.

ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล (นางสาววิยะดา นุชพันธุ์) รายงานว่า ตามที่กองบริหารงานบุคคลขอทบทวนมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 6/2563 วาระที่ 4.1 พิจารณา (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ในการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564 วาระที่ 4.1 ขอทบทวนมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 6/2563 วาระที่ 4.1 พิจารณา (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการโอนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. เนื่องจากขาดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ซึ่งทำให้ผู้ที่รักษาราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าว ไม่มีกลุ่มในการบริหารวงเงินสำหรับการโอนเงินเดือน นั้น

ทั้งนี้ มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564 วาระที่ 4.1 ขอบทวนมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 6/2563 วาระที่ 4.1 พิจารณา (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. คณะกรรมการฯ มีมติมอบกองบริหารงานบุคคลดำเนินการจัดทำข้อมูล ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ มาตรฐานภาระงานที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในเดือนมีนาคม 2564

ในการนี้ กองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดทำข้อมูล ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ มาตรฐานภาระงานที่เกี่ยวข้องเรียบร้อยแล้ว โดยมีเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564 (เอกสารแนบ 1)
2. (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. (เอกสารแนบ 2)
3. ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 (เอกสารแนบ 3)
4. ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559 (เอกสารแนบ 4)
5. ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563 (เอกสารแนบ 5)
6. ข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 (เอกสารแนบ 6)
7. ข้อบังคับฯ ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2559 (เอกสารแนบ 7)
8. ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาภาระงานทางวิชาการ พ.ศ. 2560 (เอกสารแนบ 8)
9. ประกาศฯ เกณฑ์และค่าคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายงานวิชาการ พ.ศ. 2562 (เอกสารแนบ 9)
10. ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562 (เอกสารแนบ 10)
11. หนังสือขอพิจารณาทบทวนการแบ่งกลุ่มสำหรับบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร และการกำหนดอัตราอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้บริหาร ณ 1 ตุลาคม 2562 (เอกสารแนบ 11)

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณา (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.

ทั้งนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมีการแก้ไขปรับปรุง (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. โดยมีสาระสำคัญดังนี้

- แก้ไข ข้อ (ข) จาก “(ข) ตำแหน่งผู้บริหารที่มีภาระงานวิชาการ หมายถึง อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รักษาการ รักษาการ หรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหาร” แก้ไขเป็น “(ข) ตำแหน่งผู้บริหารที่มีภาระงานวิชาการ หมายถึง อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รักษาการ รักษาการ หรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหาร”

- แก้ไข ข้อ (ค) จาก “(ค) ตำแหน่งผู้บริหารที่ไม่มีภาระงานวิชาการ หมายถึง อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รักษาการ รักษาการ หรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหาร” แก้ไขเป็น “(ค) ตำแหน่งผู้บริหารที่ไม่มีภาระงานวิชาการ หมายถึง อธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และกรณีตำแหน่งวิชาชีพระเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะที่รักษาการ รักษาการ หรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารดังกล่าว”

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เห็นชอบให้มีการแก้ไขปรับปรุง (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. และมอบกองบริหารงานบุคคล แก้ไขตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเสนอข้างต้น

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

4.1 พิจารณา (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.

ตามที่มหาวิทยาลัยมอบกองบริหารงานบุคคลดำเนินการปรับแก้การบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการให้สอดคล้องกับการบริหารวงเงินเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย แต่เนื่องจากการแก้ไขประกาศของพนักงานมหาวิทยาลัยยังไม่ได้มีการพิจารณาให้ความเห็นชอบ มหาวิทยาลัยจึงมอบให้ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ 1 ตุลาคม 2563 ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2558 ไปพลางก่อน นั้น

กองบริหารงานบุคคลไม่สามารถเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ 1 ตุลาคม 2563 ตามประกาศ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2558 ได้ เนื่องจากมีการประกาศใช้ ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 ซึ่งประกาศดังกล่าวได้แก้ไขการบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนแล้ว

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ 1 ตุลาคม 2563 เป็นไปด้วยความถูกต้อง กองบริหารงานบุคคล จึงขอยกเลิกประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 โดยจัดทำเป็น (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. โดยมีเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 (เอกสารแนบ 1)
2. (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. (เอกสารแนบ 2)

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณา (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.

ทั้งนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมีการแก้ไขปรับปรุง (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. เห็นควรยกเลิกประกาศฯ ฉบับที่ 1 และฉบับที่ 2 และให้จัดทำเป็นประกาศฉบับใหม่ โดยจัดทำเป็นประกาศฯ ฉบับปัจจุบัน พ.ศ. 2564 หากดำเนินการแล้วเสร็จให้จัดส่งประกาศฯ ให้กับ นายวรวิสิทธิ์ กาญจนสูตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบก่อนเสนอมหาวิทยาลัยพิจารณาลงนาม
2. วรคท่ายของประกาศ ให้ระบุว่า “ทั้งนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่.... เป็นต้นไป” ให้ชัดเจนและตรงกับ รอบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เห็นชอบให้มีการแก้ไขปรับปรุง (ร่าง) ประกาศฯ หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. และมอบกองบริหารงานบุคคลแก้ไขตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเสนอข้างต้น และเสนอมหาวิทยาลัยพิจารณาลงนามต่อไป

4.2 พิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยค่าชดเชย พ.ศ. ...

มหาวิทยาลัยขอให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยค่าชดเชย พ.ศ. ... ซึ่งผ่านการตรวจสอบจากงานกฎหมายและนิติการ ตามมติคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2564 วาระที่ 3.4 พิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยค่าชดเชย พ.ศ. ... ซึ่งมีมติให้หน่วยงานเจ้าของเรื่องแจ้งงานกฎหมายและนิติการทราบ เพื่อจัดทำร่างกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบหรือประกาศ พร้อมจัดทำตารางเปรียบเทียบกฎหมาย นั้น ทั้งนี้ งานสารสนเทศและสวัสดิการได้รับการแจ้งผลการตรวจสอบ (ร่าง) ข้อบังคับฯ จากงานกฎหมายและนิติการแล้ว เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2564 โดยมีข้อแก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

1. ตรวจสอบการกำหนดค่านิยามในข้อ 4 ของ (ร่าง) ข้อบังคับ ให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติของคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับไปยังฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยอีกครั้ง ซึ่งอาจต้องกำหนดนิยามของคำว่า มหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย กองทุนสวัสดิการ เป็นการเพิ่มเติม

2. แก้ไขเพิ่มเติมความใน (ร่าง) ข้อบังคับ ข้อ 5 โดยใช้ข้อความให้สอดคล้องกับข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ดังนี้

“ข้อ 5 มหาวิทยาลัยอาจจ่ายค่าชดเชยให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) พนักงานมหาวิทยาลัยถูกสั่งให้ออกจากงานจากเหตุเจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ โดยสม่าเสมอ (สอดคล้องกับข้อ 60 ประกอบข้อ 62 (1) ของข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย)

(2) พนักงานมหาวิทยาลัยถูกสั่งให้ออกจากงานจากเหตุเลิกหรือยุบหน่วยงาน ยุบหลักสูตร หรือตำแหน่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่ (สอดคล้องกับข้อ 60 ประกอบข้อ 62 (3) ของข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย)

(3) พนักงานมหาวิทยาลัยถูกสั่งลงโทษปลดออก (สอดคล้องกับข้อ 54 วรรคสอง ข้อ 60 ประกอบข้อ 62 วรรคสาม ของข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย)

(4) พนักงานมหาวิทยาลัยถูกให้ออกจากงานจากเหตุได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ เว้นแต่การกระทำนั้นก่อให้เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัยอันอย่างร้ายแรง (ใช้ข้อความตามความในมาตรา 119 (6) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม)

(5) ถูกสั่งให้ออกจากงานจากเหตุถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่อธิการบดีเห็นว่าถ้าให้ทำหน้าที่ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

(6) ครบกำหนดตามสัญญาจ้างและไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง ไม่ว่าจะระยะที่สองหรือระยะที่สาม สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ หรือไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้างระยะที่สองสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งวิชาการ แล้วแต่กรณี

(7) เกษียณอายุราชการ”

3. ตรวจสอบ (ร่าง) ข้อบังคับ ข้อ 6 (6) ว่ามีสาระสำคัญซ้ำซ้อนกับที่ระบุไว้ใน ข้อ 5 หรือไม่ หากซ้ำซ้อนให้ตัดออก และตรวจสอบ (9) อีกครั้ง เนื่องจากไม่ถูกระบุเป็นเหตุในการให้ออกจากงาน ไว้ในข้อ 62 ของ ข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

4. ให้นำสาระสำคัญของ (ร่าง) สัญญาข้อ 9 ระบุไว้ในสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

5. เพื่อเป็นการกำหนดอำนาจตามกฎหมายในการเรียกเงินค่าชดเชยคืนให้กับมหาวิทยาลัย ในกรณีจ่ายค่าชดเชยให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยโดยไม่มีสิทธิหรือจ่ายค่าชดเชยเกินสิทธิ โดยอาศัยอำนาจตามความ มาตรา 65/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 (การอื่นที่เกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลซึ่งกฎหมายกำหนดให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัย) และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 จึงเห็นควรเพิ่มเติมข้อความดังต่อไปนี้ เป็นข้อ 12 และให้จัดลำดับข้อใหม่อีกครั้ง

“ข้อ 12 ให้มหาวิทยาลัยออกคำสั่งเรียกค่าชดเชยคืนจากพนักงานมหาวิทยาลัย ในกรณี ที่มหาวิทยาลัยจ่ายค่าชดเชยให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยโดยไม่มีสิทธิหรือจ่ายค่าชดเชยเกินสิทธิ”

ในการนี้ เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับกำหนด กองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการปรับแก้ตามสาระสำคัญตามที่งานกฎหมายและนิติการให้ ความเห็นเรียบร้อยแล้วรายละเอียดการแก้ไขตามตารางเปรียบเทียบที่แนบมาพร้อมนี้

ข้อมูลประกอบการพิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยค่าชดเชย พ.ศ. ...

1. (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยค่าชดเชย พ.ศ. ...

2. สำเนาหนังสือสั่งการของมหาวิทยาลัย ลงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2564

3. สำเนาหนังสือการตรวจสอบ (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยค่าชดเชย พ.ศ. ...

4. มติที่ประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2564

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยค่าชดเชย พ.ศ. และที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงาน บุคคลของมหาวิทยาลัยมีข้อเสนอแนะและความคิดเห็นดังนี้

1. ข้อ 5 (6) “ครบกำหนดสัญญาจ้างและไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง ไม่ว่าจะระยะที่สองหรือระยะที่สาม สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ หรือไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้างระยะที่สองสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีใช้ตำแหน่งวิชาการ แล้วแต่กรณี” เห็นควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัย (ฉบับที่...) พ.ศ. ในระเบียบวาระที่ 4.3 ให้แล้วเสร็จก่อน

2. ข้อ 6 (11) “กรณีพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้) มีการปรับเปลี่ยนไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินงบประมาณแผ่นดิน) ตามวิธีการสรรหาบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ 19 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558” เห็นควรให้มีการตรวจสอบว่ามีประกาศฯ หรือข้อกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะหรือไม่

3. ข้อ 7 “ให้มหาวิทยาลัยจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ในอัตราดังนี้” หากมหาวิทยาลัยจะต้องจ่ายเงินชดเชยจะใช้เงินจากกองทุนสวัสดิการสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งหักไว้ที่ 0.04 ใช่หรือไม่ และหากต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมีงบประมาณเพียงพอหรือไม่ ทั้งนี้ ให้มหาวิทยาลัยหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต้องชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากรให้ชัดเจนในเรื่องของงบประมาณว่าสามารถใช้ได้หรือไม่ และเห็นควรให้ดูสถานะการเงินของมหาวิทยาลัยประกอบการพิจารณาด้วย

4. แก้ไขเพิ่มเติมความใน ข้อ 12 จากเดิม “ให้มหาวิทยาลัยออกคำสั่งเรียกค่าชดเชยคืนจากพนักงานมหาวิทยาลัย ในกรณีที่มหาวิทยาลัยจ่ายค่าชดเชยให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยโดยไม่มีสิทธิหรือจ่ายค่าชดเชยเกินสิทธิ” แก้ไขเป็น “ให้มหาวิทยาลัยแก้ไขคำสั่งเรียกค่าชดเชยคืนจากพนักงานมหาวิทยาลัยให้ถูกต้อง ในกรณีที่มหาวิทยาลัยจ่ายค่าชดเชยให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยโดยไม่มีสิทธิหรือจ่ายค่าชดเชยเกินสิทธิ”

5. ตรวจสอบ ข้อ 28 (4) ตามข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 เนื่องจากที่ประชุมคณะกรรมการปรับปรุงและพัฒนาข้อบังคับ ครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันศุกร์ที่ 18 ธันวาคม 2563 มีมติให้ตัดความในข้อ 28 ออก

6. เห็นควรเสนอให้เป็นสวัสดิการทางเลือกที่บุคลากรสามารถเลือกความประสงค์ในการออมเงินของตนเองได้ โดยระบุในข้อบังคับฯ ให้ชัดเจน

7. เห็นควรให้มีการทบทวนปรับปรุงและแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยใหม่ทั้งหมด เนื่องจากมีความซับซ้อนในประเด็นต่าง ๆ อยู่พอสมควร

8. ในอนาคตหากหน่วยงานใดไม่มีภาระงาน มหาวิทยาลัยอาจมีการปรับเปลี่ยนหรือมีการยุบเลิก เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถดำรงอยู่ได้ เพราะฉะนั้นบุคลากรทุกคนต้องยอมรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

1. การจ่ายเงินเดือนในอัตราใหม่มีผลกระทบกับข้อบังคับฯ ว่าด้วยค่าชดเชย พ.ศ. ... จึงเห็นควรเสนอ สภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาทบทวนหลักการการยก (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยค่าชดเชย พ.ศ. ตามมติที่ประชุม ครั้งที่พิเศษ 2/2563 เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2563 ระเบียบวาระที่ 3.8 ซึ่งสภามหาวิทยาลัยได้มีมติเห็นชอบในหลักการการยก (ร่าง) ข้อบังคับฯ ว่าด้วยค่าชดเชย พ.ศ.และให้ที่ปรึกษาทางกฎหมาย นายรุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการปรับปรุงและพัฒนาข้อบังคับฯ โดยให้นำข้อสังเกตของที่ปรึกษาทางกฎหมายเข้าร่วมประกอบการพิจารณาร่างข้อบังคับดังกล่าวด้วย

2. มอบกองบริหารงานบุคคลสรุปประเด็นปัญหา พร้อมคำนวณจำนวนเงินชดเชยและจำนวนผู้ที่เกษียณอายุราชการว่ามีจำนวนเท่าใดในอนาคต เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

4.3 พิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่...) พ.ศ.

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการปรับปรุงและพัฒนาข้อบังคับ ครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันศุกร์ที่ 18 ธันวาคม 2563 ระเบียบวาระที่ 3.8 พิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่...) พ.ศ. ที่ประชุมมีมติให้มอบหมายหน่วยงานเจ้าของเรื่อง (สภาคณาจารย์และข้าราชการ) ปรับแก้ไข (ร่าง) ข้อบังคับดังกล่าวตามที่คณะกรรมการปรับปรุงและพัฒนาข้อบังคับให้ความเห็น และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพิจารณา ก่อนนำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป โดยมีเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. (ร่าง) ประกาศฯ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่...) พ.ศ. (เอกสารแนบ 1)
2. ตารางเปรียบเทียบ/แสดงที่มาหรือเหตุในการแก้ไขข้อบังคับ (เอกสารแนบ 2)
3. มติที่ประชุมคณะกรรมการปรับปรุงและพัฒนาข้อบังคับ ครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2563 (เอกสารแนบ 3)
4. ข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 (เอกสารแนบ 4)

ในการนี้ นายอำนาจ สุขแจ่ม ผู้แทนสภาคณาจารย์และข้าราชการ ให้ความเห็นว่า เนื่องจากการทำธุรกรรมต่าง ๆ ของพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งสายวิชาการประสบปัญหาในเรื่องของสัญญาการจ้าง ซึ่งแต่เดิมระยะเวลาการจ้างมี 4 ระยะ จึงเห็นควรให้มีการปรับปรุงและแก้ไขระยะเวลาจ้างเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 มีอายุสัญญาจ้างหนึ่งปีเพื่อทดลองปฏิบัติงาน และระยะที่ 2 มีอายุสัญญาจ้างต่อจากระยะที่หนึ่งจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่...) พ.ศ.

ทั้งนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมีการแก้ไขปรับปรุง (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่...) พ.ศ. โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. การเขียนนิยามใน ข้อ 4 ของข้อบังคับฯ “พนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งสายวิชาการ” เหตุใดต้องมีคำนิยาม เนื่องจากตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งสายวิชาการระบุอยู่ในกฎหมายและข้อบังคับของพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่แล้ว และเพิ่มคำนิยามเพื่อประโยชน์ในเรื่องใด
2. ข้อ 23 ที่ระบุว่า “พนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งสายวิชาการผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระยะที่ 1 ตามข้อ 22 ต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือนแต่ไม่เกินหนึ่งปี โดยให้ผู้บังคับบัญชาหรืออธิการบดีประกาศกำหนดดำเนินการประเมินผลทดลองปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งเดือนนับแต่วันที่ครบหกเดือนดังกล่าว” เหตุใดจึงตัดข้อความ “ประกาศกำหนด” ออก เดิมมีการประกาศและการกำหนดเรื่องใดไว้หรือไม่

3. ตรวจสอบความเชื่อมโยงในข้อ 27 และข้อ 28 ที่ทำการยกเลิกว่าเชื่อมโยงกับข้อ 26 หรือไม่

4. เหตุใดจึงแก้ไขระยะเวลาการจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งสายวิชาการเพียงอย่างเดียว เหตุใดจึงไม่แก้ไขระยะเวลาการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งสายสนับสนุนด้วย

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เห็นควรมอบประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการร่วมกับกองบริหารงานบุคคลพิจารณาตรวจสอบ (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่...) พ.ศ. ให้มีความสอดคล้องกัน และปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเสนอข้างต้น และนำมาเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยอีกครั้ง โดยให้จัดเตรียมหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประกอบในการพิจารณาด้วย

เนื่องจากระเบียบวาระที่ 4.4 และระเบียบวาระที่ 4.5 เป็นวาระลับ ขอให้ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการประชุมและไม่ได้เป็นคณะกรรมการออกจากห้องประชุม ทั้งนี้ นางสาวชญธร ปลื้มปิ่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นางสาวนุชศจี สำเภาลอย เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นางสาวสุนันทา ไบชิต บุคลากร นายนิวัฒน์ ทองคำ บุคลากร และนางวิภา เสน่ห์ดุษฐ์ บุคลากร ได้ออกจากห้องประชุมในวาระนี้ เนื่องจากเป็นผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประชุมและไม่ได้เป็นคณะกรรมการ

4.4 พิจารณาการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รอบ 1/2563 ครั้งที่ 5 (วาระลับ
หน้าที่ 18 - 22)

4.5 พิจารณาการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รอบ 2/2563 ครั้งที่ 1 (วาระลับ
หน้าที่ 22 - 26)

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่อง อื่นๆ

- ไม่มี -

เลิกประชุมเวลา 14.00 น.



(นางสาวชญาร ปลื้มปิ่น)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
ผู้จดยางงานการประชุม