รายงานการประชุม
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
ครั้งที่ 7/2564
เมื่อวันพุธที่ 1 ธันวาคม 2564
ณ ห้องประชุมสุวรรณภูมิ ชั้น 2 อาคาร 5
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี (เขตใต้)

ผู้มาประชุม

1.	อธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.ประมุข อุณหเลขกะ)	ประธานกรรมการ
2.	รองอธิการบดี (นายสถิตย์ อรุณแสง)	รองประธานกรรมการ
3.	รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจธนลาภ)	กรรมการ
4.	ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ	กรรมการ
5.	นายราชัย อัศเวศน์	กรรมการ
6.	นายวราสิทธิ์ กาญจนสูตร	กรรมการ
7.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรชัย เอมอักษร	กรรมการ
8.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยเอก ดร.ธนู ทดแทนคุณ	กรรมการ
9.	นางสาวณสิกาญจน์ สายเสมาภควัฒน์	กรรมการ
10.	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	กรรมการและเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

1.	ดร.เอกชัย เนาวนิช	กรรมการ (ติดราชการ)
2.	ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ (ติดราชการ)

ผู้เข้าร่วมประชุม

1.	นางสาวชญาธร ปลื้มปั่น	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ
2.	นางสาวนุชศจี สำเภาลอย	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
3.	นางสาวสมัญญา ตรีรัตนาเศรฐ	บุคลากร
4.	นางสาวพิชญ์สินี นิยมค้า	บุคลากร
5.	นางสาวชมพูนุท ก้อนทอง	บุคลากร

เริ่มประชุมเวลา 09.30 น.

รองศาสตราจารย์ ดร.ประมุข อุณหเลขกะ อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประธานที่ประชุมกล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

1.1 เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

1.1.1 การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

เนื่องจากการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 7/2564 เป็นการประชุมครั้งแรกของผม ผมขอให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยชุดนี้เป็นคณะกรรมการที่ขับเคลื่อนในเรื่องของการบริหารงานบุคคลเพื่อแก้ปัญหาและหาแนวทางที่จะช่วยกันพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อไป และต้องขอขอบคุณกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก ทั้ง 2 ท่าน นายราชัย อัศเวศน์ และนายวราสิทธิ์ กาญจนสูตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานบุคคลและด้านกฎหมายที่ได้นำองค์ความรู้ต่าง ๆ มาช่วยในการแก้ปัญหาเรื่องการบริหารงานบุคคลให้กับมหาวิทยาลัย

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมรับทราบ

1.2 เรื่อง เลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

1.2.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี (นายพัฒนพงศ์ วรรณวิไล) รายงานว่า ตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ลงวันที่ 28 เมษายน 2564 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 10) เนื่องจากกรรมการลำดับที่ 2 ราย นางสมอัปสร ปิ่นสุข ขอลาออกจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2564 ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ในการประชุม ครั้งที่พิเศษ 6/2564 เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 28 ตุลาคม 2564 จึงมีมติแต่งตั้งให้ **นายราชัย อัศเวศน์ เป็นกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยแทนตำแหน่งที่ว่าง ตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน 2564 ถึงวันที่ 14 พฤศจิกายน 2567** และตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2561 กรรมการลำดับที่ 2 และลำดับที่ 3 พ้นจากการดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เนื่องจากอธิการบดีครบวาระการดำรงตำแหน่ง เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2564 และประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2563 กรรมการลำดับที่ 1 พ้นจากการดำรงตำแหน่งคณบดี เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2564 ซึ่งทำให้พ้นวาระการดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย **นายสถิตย์ อรุณแสง เป็นรองประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์ทรงวิทย์ เจริญกิจธนลาภ เป็นกรรมการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรชัย เอมอักษร เป็นกรรมการ ทั้งนี้ กรรมการลำดับที่ 3 มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี ตั้งแต่วันที่ 29 พฤศจิกายน 2564 ถึง วันที่ 28 พฤศจิกายน 2567**

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดทราบการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2564 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 12) และประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2564 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 13) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบที่ได้นำเสนอต่อที่ประชุมแล้ว

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมรับทราบ

1.2.2 รายงานผลการดำเนินการตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 6/2564 เมื่อวันศุกร์ที่ 15 ตุลาคม 2564

ลำดับ	วาระที่	ผลการดำเนินการ
1	**4.1 พิจารณาประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์การรักษาราชการแทนผู้อำนวยการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง พ.ศ. 2562**	**มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย** เห็นชอบเพิ่มเติม ข้อ 5 ของประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์การรักษาราชการแทนผู้อำนวยการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง พ.ศ. 2562 โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการขึ้นไปรักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองหรือหน่วยงานเทียบกอง และมอบกองบริหารงานบุคคลดำเนินการยกร่างข้อบังคับการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการแต่งตั้งรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีและผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง <u>ผลการปฏิบัติ</u> ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว (ตามหนังสือขอส่งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย จากการประชุมครั้งที่ 6/2564 ที่ อว0656.01/2835 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2564) และมีการดำเนินการตามมติ ดังนี้ กองบริหารงานบุคคล ได้ปรับปรุงแก้ไขประกาศฯ โดยเพิ่มข้อ 5 ตามมติที่ประชุมเรียบร้อยแล้ว และได้จัดทำประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์การรักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 ลงวันที่ 27 ตุลาคม 2564 แจ้งเวียนให้หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิทราบแล้ว (ตามหนังสือกองบริหารงานบุคคล ที่ อว 0656.05/ว 2215 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2564) **คงเหลือในส่วนของการยกร่างข้อบังคับการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการแต่งตั้งรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีและผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง**
2	**4.2 พิจารณาการปรับแก้ระดับคุณภาพของผลงาน ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น**	**มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย** ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ได้ร่วมกันพิจารณาการปรับแก้ระดับคุณภาพของผลงานในการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และมีมติดังนี้

ลำดับ	วาระที่	ผลการดำเนินการ
		1. เห็นชอบการปรับแก้ระดับคุณภาพของผลงาน ในการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นดังเสนอ 2. เห็นชอบ (ร่าง) ประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. 2564 (ฉบับที่ 2) 3. มอบให้กองบริหารงานบุคคลปรับแก้ระดับคุณภาพของผลงานในแบบฟอร์มท้ายประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง เกณฑ์การประเมินและระดับที่คาดหวัง แบบขอรับการประเมิน แบบประเมิน แบบแสดงการมีส่วนในผลงาน แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ประกาศ ณ วันที่ 18 ธันวาคม 2562 ให้ครบถ้วน <u>ผลการปฏิบัติ</u> ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว (ตามหนังสือขอส่งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย จากการประชุมครั้งที่ 6/2564 ที่ อว0656.01/2835 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2564) และมีการดำเนินการตามมติ ดังนี้ กองบริหารงานบุคคลได้จัดทำประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. 2564 (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 27 ตุลาคม 2564 เรียบร้อยแล้ว และแจ้งเวียนให้หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิทราบแล้ว (ตามหนังสือกองบริหารงานบุคคล ที่ อว 0656.05/ว 2063 ลงวันที่ 16 พฤศจิกายน 2564)
3	**4.3 พิจารณาการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทผู้บริหาร**	**มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย** ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยได้ร่วมกันพิจารณาการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และมีมติดังนี้ 1. ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง การกำหนดประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงาน ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร พ.ศ. 2561 2. เห็นชอบ (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐาน

ลำดับ	วาระที่	ผลการดำเนินการ
		กำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2564 3. จัดทำประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง ประสบการณ์ในการบริหารของข้าราชการในแนวทางเดียวกันกับของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งที่ประชุมได้ให้ความเห็นชอบนี้ **ผลการปฏิบัติ** ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว (ตามหนังสือขอส่งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย จากการประชุมครั้งที่ 6/2564 ที่ อว0656.01/2835 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2564) และมีการดำเนินการตามมติ ดังนี้ กองบริหารงานบุคคลได้จัดทำประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2) พ.ศ. 2564 ลงวันที่ 27 ตุลาคม 2564 และจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง การกำหนดประสบการณ์หลากหลายมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2564 ลงวันที่ 27 ตุลาคม 2564 เรียบร้อยแล้ว
4	**4.4 พิจารณาทบทวนบัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงพนักงานมหาวิทยาลัย และบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย**	**มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย** ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพิจารณาแล้ว เนื่องจากการพิจารณาในระเบียบวาระนี้เป็นเรื่องที่ทางสภาคณาจารย์และข้าราชการได้นำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ 12/2563 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2563 และมอบให้มหาวิทยาลัยนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) พิจารณา แต่เนื่องจากในวันนี้ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการไม่ได้เข้าร่วมการประชุม จึงเห็นควรให้เลื่อนระเบียบวาระนี้ไปพิจารณาในการประชุมครั้งถัดไป เพื่อให้ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการเป็นผู้ชี้แจง **ผลการปฏิบัติ** ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว (ตามหนังสือขอส่งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย จากการประชุมครั้งที่ 6/2564 ที่ อว0656.01/2835 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2564)

ลำดับ	วาระที่	ผลการดำเนินการ
		เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ จึงขอให้ประธานสภาคณาจารย์ท่านใหม่เสนอวาระนี้ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในครั้งถัดไป
5	**4.5 พิจารณาการทบทวนกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ระยะที่ 3 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565)**	**มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย** ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพิจารณาแล้ว จึงเห็นควรให้ถอนวาระนี้ออกไปก่อน โดยให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยชุดใหม่เป็นผู้พิจารณา เนื่องจากเป็นการทบทวนโครงสร้างการบริหารงานภายในไม่ได้เป็นการทบทวนกรอบอัตรากำลัง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการบริหารงานในอนาคต และมอบกองบริหารงานบุคคลนำเสนอการทบทวนโครงสร้างการแบ่งงานภายในของมหาวิทยาลัยต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยชุดใหม่พิจารณา ก่อนนำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป <u>ผลการปฏิบัติ</u> ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว (ตามหนังสือขอส่งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย จากการประชุมครั้งที่ 6/2564 ที่ อว0656.01/2835 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2564) ทั้งนี้ กองบริหารงานบุคคลต้องไปดำเนินการทบทวนโครงสร้างการแบ่งงานภายในของมหาวิทยาลัย และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพิจารณาอีกครั้ง
6	**4.6 พิจารณาการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รอบ 1/2563 ครั้งที่ 7 (วาระลับ)**	**มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย** มีมติ ดังนี้ 1. เห็นชอบผลการประเมินกรณีผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านเฉพาะทาง จำนวน 3 ราย โดยรายที่ 1 และรายที่ 3 แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ณ วันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง สำหรับรายที่ 2 แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ณ วันที่ส่งผลงานฉบับสมบูรณ์ 2. มอบให้กองบริหารงานบุคคลจัดทำประกาศผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ครั้งที่ 1/2563 ฉบับที่ 4 โดยให้มีการทักท้วงได้ภายใน 15 วัน นับแต่วันประกาศผลการประเมิน ทั้งนี้ หากไม่มีผู้ทักท้วงให้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป

ลำดับ	วาระที่	ผลการดำเนินการ
		3. มอบกองบริหารงานบุคคลกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะไว้ในข้อบังคับหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องด้วยว่า กรณีผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปแล้วควรได้รับค่าตอบแทนรายเดือนย้อนหลังตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง <u>ผลการปฏิบัติ</u> ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว (ตามหนังสือขอส่งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย จากการประชุมครั้งที่ 6/2564 ที่ อว0656.01/2835 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2564) และมีการดำเนินการตามมติ ดังนี้ กองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง ผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ครั้งที่ 1/2563 (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2564 เรียบร้อยแล้ว และจัดทำคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเรียบร้อยแล้ว (ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่ 4719, 4720 และ4722/2564 ลงวันที่ 16 พฤศจิกายน 2564)
7	**4.7 พิจารณาการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รอบ 2/2563 ครั้งที่ 3 (วาระลับ)**	**มติคณะกรรมการบริหารงานบุ คคลของมหาวิทยาลัย** มีมติ ดังนี้ 1. เห็นชอบผลการประเมินกรณีผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านเฉพาะทาง จำนวน 13 ราย โดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ณ วันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง เนื่องจากไม่มีการปรับปรุงผลงาน 2. มอบให้กองบริหารงานบุคคลจัดทำประกาศผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ครั้งที่ 2/2563 ฉบับที่ 2 โดยให้มีการทักท้วงได้ภายใน 15 วัน นับแต่วันประกาศผลการประเมิน ทั้งนี้ หากไม่มีผู้ทักท้วงให้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป 3. มอบกองบริหารงานบุคคลดำเนินการทำหนังสือหารือไปยัง สป.อว. เพื่อขอความชัดเจนในเรื่องของหลักเกณฑ์การเสนอผลงานเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น <u>ผลการปฏิบัติ</u> ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว (ตามหนังสือขอส่งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ

ลำดับ	วาระที่	ผลการดำเนินการ
		มหาวิทยาลัย จากการประชุมครั้งที่ 6/2564 ที่ อว0656.01/2835 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2564) และมีการดำเนินการตามมติ ดังนี้ กองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง ผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ครั้งที่ 2/2563 (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2564 เรียบร้อยแล้ว และจัดทำคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเรียบร้อยแล้ว (ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่ 4723 – 4735/2564 ลงวันที่ 16 พฤศจิกายน 2564)
8	**4.8 พิจารณาการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ราย นางฤทัยชนก โพธิ์งาม ขอกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี (วาระลับ)**	**มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย** มีมติ ดังนี้ 1. เห็นชอบผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ราย นางฤทัยชนก โพธิ์งาม ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี โดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ณ วันที่ 15 ตุลาคม 2564 ซึ่งเป็นวันที่ ก.บ.ม. เห็นชอบผลการประเมิน 2. มอบให้กองบริหารงานบุคคลจัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยให้มีการทักท้วงได้ภายใน 15 วัน นับแต่วันประกาศ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. 2562 หากไม่มีผู้ทักท้วงให้มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป **<u>ผลการปฏิบัติ</u>** ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องทราบแล้ว (ตามหนังสือขอส่งมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย จากการประชุมครั้งที่ 6/2564 ที่ อว0656.01/2835 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2564) และมีการดำเนินการตามมติ ดังนี้ กองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง ผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ครั้งที่ 2/2563 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2564 เรียบร้อยแล้ว และจัดทำคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่ง

ลำดับ	วาระที่	ผลการดำเนินการ
		ประเภทผู้บริหาร เรียบร้อยแล้ว (ตามคำสั่งที่ 4721/2564 ลงวันที่ 16 พฤศจิกายน 2564)

จึงขอเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เพื่อโปรดทราบรายงานผลการดำเนินการตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 6/2564 เมื่อวันศุกร์ที่ 15 ตุลาคม 2564 รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบที่ได้นำเสนอต่อที่ประชุมแล้ว

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมรับทราบรายงานผลการดำเนินการตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 6/2564 เมื่อวันศุกร์ที่ 15 ตุลาคม 2564

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่อง การรับรองรายงานการประชุม

2.1 รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 6/2564 เมื่อวันศุกร์ที่ 15 ตุลาคม 2564

ฝ่ายเลขานุการได้เวียนแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยตรวจสอบรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 6/2564 เมื่อวันศุกร์ที่ 15 ตุลาคม 2564 และหากมีการแก้ไข ให้แจ้งภายในวันที่ 3 พฤศจิกายน 2564 (ตามหนังสือสำนักงานอธิการบดี ที่ ศธ 0585.01/2778 ลงวันที่ 27 ตุลาคม 2564) ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยได้พิจารณารายงานการประชุมแล้ว มีการแก้ไข ดังนี้

<u>ระเบียบวาระที่</u> 4.1 พิจารณาประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์การรักษาราชการแทนผู้อำนวยการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง พ.ศ. 2562

- หน้าที่ 9 บรรทัดที่ 24 จากเดิม “วิธีการและเงื่อนไขในการแต่งตั้งรักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีและผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง” แก้ไขเป็น **“วิธีการและเงื่อนไขในการแต่งตั้งรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีและผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง”**

<u>ระเบียบวาระที่</u> 4.3 พิจารณาการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

- หน้าที่ 13 ข้อ 4 บรรทัดที่ 13 จากเดิม “โดยก่อนวันที่ 5 ตุลาคม 2565” แก้ไขเป็น **“โดยก่อนวันที่ 15 ตุลาคม 2565”**

<u>ระเบียบวาระที่</u> 4.5 พิจารณาทบทวนกรอบอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ระยะที่ 3 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565)

- หน้าที่ 17 บรรทัดที่ 9 จากเดิม “และการคิดภาระงานหน่วยงานที่ขอเพิ่มกรอบอัตรากำลังไม่ใช่หน้าที่ของคณะกรรมการชุดนี้ และเห็นควรให้นำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพิจารณา” แก้ไขเป็น **“และการทบทวนภารกิจของหน่วยงานไม่ใช่หน้าที่ของคณะกรรมการชุดนี้ และเห็นควรให้นำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบการพิจารณาทบทวนโครงสร้างและภารกิจของหน่วยงาน ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพิจารณากรอบอัตรากำลัง”**

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 6/2564 เมื่อวันศุกร์ที่ 15 ตุลาคม 2564 เวลา 13.00 น. เป็นการประชุมออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ Google Hangouts Meet ณ ห้องประชุม ชั้น 4 อาคารบูรณมงคล (อาคาร 32) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา จำนวน 30 หน้า โดยมีรายละเอียดตามรายงานการประชุมที่แนบมาพร้อมนี้

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กรรมการที่มาประชุมครั้งที่แล้ว รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 6/2564 เมื่อวันศุกร์ที่ 15 ตุลาคม 2564 ตามที่ได้มีการแก้ไขข้างต้น สำหรับคณะกรรมการที่ไม่ได้มาประชุมในครั้งที่แล้วแต่มาประชุมครั้งนี้ รับทราบรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 6/2564 เมื่อวันศุกร์ที่ 15 ตุลาคม 2564

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่อง สืบเนื่อง

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

4.1 พิจารณา (ร่าง) ประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ครั้งที่ 9/2564 เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 11 พฤศจิกายน 2564 มีมติให้นำประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2561 เป็นแนวทางในการจัดทำร่างประกาศฉบับนี้ โดยให้แก้ไขเพิ่มเติมตามมติที่ประชุมดังแนบมาพร้อมนี้

ในการนี้ งานอัตรากำลังและบรรจุแต่งตั้งจึงได้ดำเนินการแก้ไข (ร่าง) ประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับพิจารณา ปรากฏว่ามีข้อความที่ปรับแก้ไขเพิ่มเติมและบางข้อความพบว่าไม่สอดคล้องกันในประกาศฯ ดังนี้

1. ข้อ 4 วรรคสอง ระบุว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องได้ปฏิบัติงานครบตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการที่มหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งภาระงานอื่นที่หน่วยงานมอบหมายในช่วงระยะเวลาของสัญญาจ้างระยะที่ 2 ทุกสามปี”

2. ข้อ 5 วรรคสอง ระบุว่า “ข้อ 9 การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการที่มีสัญญาจ้างระยะที่ 2 ทุกปี โดยมีขั้นตอนและวิธีการประเมิน ดังนี้”

ทั้งนี้ จากข้อความข้างต้นจะเห็นได้ว่ามีข้อความที่ไม่ตรงกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความสับสนในแนวทางปฏิบัติ ประกอบกับ ข้อ 23 วรรคสามระบุว่า “หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด” ดังนั้นจึงเห็นควรนำ (ร่าง) ประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพิจารณาอีกครั้ง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔

ประกาศฯ ที่จัดทำก่อนนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับพิจารณา	ประกาศฯ ที่จัดทำหลังนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับพิจารณา
๑. วรรคที่ ๒ ของประกาศฯ ระบุว่า "อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๙ (๔) ข้อ ๒๓ วรรคสาม และข้อ ๒๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม..."	๑.แก้ไขวรรคที่ ๒ ของประกาศฯ ให้มีข้อความดังนี้ "อาศัยอำนาจตามความในจ้อ ๒๓ วรรคสาม และข้อ ๒๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๔
๒. ข้อ ๓ วรรคสองของประกาศฯ ระบุว่า ""การประเมินผลการปฏิบัติงาน" หมายความว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการทุก ๓ ปี ที่มีสัญญาจ้างระยะที่ ๒ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ก่อนครบระยะเวลา ๔ ปี ตามสัญญาจ้างระยะที่ ๒ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทุกระยะ ๔ ปี ในระหว่างอายุสัญญาระยะที่ ๓"	๒. แก้ไขข้อ ๓ วรรค ๒ ของประกาศฯ ให้มีข้อความดังนี้ ""การประเมินผลการปฏิบัติงาน" หมายความว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของ (๑) พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งทุก ๓ ปี ที่มีสัญญาจ้างระยะที่ ๒ (๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ก่อนครบระยะเวลา ๔ ปี ตามสัญญาจ้างระยะที่ ๒ หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทุกระยะ ๔ ปี ในระหว่างอายุสัญญาระยะที่ ๓"
๓. ข้อ ๔ ระบุว่า "ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๘/๑ ของประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ "ข้อ ๘/๑ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งวิชาการซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานแล้ว ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างระยะที่ ๒ (มีอายุสัญญาจ้างต่อจากระยะที่หนึ่ง จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์) ทั้งนี้ พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ ที่อยู่ในระยะที่ ๒ ต้องได้รับแต่งตั้ง	๓. แก้ไขข้อ ๔ ของประกาศฯ ให้มีข้อความดังนี้ "ให้ยกเลิกความในวรรคสอง (๑) (ก) ของข้อ ๗ แห่งประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน "การประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องได้ปฏิบัติงานครบตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการที่มหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งภาระงานอื่นที่หน่วยงานมอบหมาย ในช่วงระยะเวลาของ<u>สัญญาจ้างระยะที่ ๒ ทุกสามปี</u>""

ประกาศฯ ที่จัดทำ<u>ก่อน</u>นำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับพิจารณา	ประกาศฯ ที่จัดทำ<u>หลัง</u>นำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับพิจารณา
ให้ดำรงตำแหน่งวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ภายใน ๖ ปี แรกของสัญญาระยะที่ ๒ และต้องได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์ภายใน ๑๐ ปี นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งดำรงตำแหน่งวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ หากพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการผู้ใดไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือรองศาสตราจารย์ภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้มหาวิทยาลัยเลิกจ้าง เว้นแต่มหาวิทยาลัยจะมีเหตุอันสมควรที่จะต่อระยะเวลาให้ก็ให้ต่อระยะเวลาให้ได้ไม่เกินสองปี การต่ออายุสัญญาจ้างมากกว่านั้นให้กระทำได้เมื่อมีเหตุจำเป็นอย่างยิ่งและได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย”	
๔. ข้อ ๕ ระบุว่า “ให้ตัดคำว่า “ระยะที่ ๓ และระยะที่ ๔” ออกจากข้อ ๗ และข้อ ๙ ของประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑”	๔.แก้ไขข้อ ๕ ของประกาศฯ โดยใช้ข้อความดังนี้ ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๙ แห่งประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน “ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ ที่มี<u>**สัญญาจ้างระยะที่ ๒ ทุกปี**</u> โดยมีขั้นตอนและวิธีการประเมิน ดังนี้ (๑) เมื่ออธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายได้ลงนามในสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยรายใดแล้ว ให้หน่วยงานต้นสังกัดแจ้งพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทราบถึงกำหนดระยะเวลาของสัญญาจ้าง หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดเวลาในการยื่นขอรับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต้องดำเนินการภายใน ๖ เดือนก่อนครบกำหนดการประเมิน (๒) ให้ผู้ขอรับการประเมินยื่นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย ตามแบบหมายเลข ๒

ประกาศฯ ที่จัดทำก่อนนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับพิจารณา	ประกาศฯ ที่จัดทำหลังนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับพิจารณา
	แนบท้ายประกาศนี้ ภายใน ๖ เดือนก่อนครบกำหนดการประเมิน ต่อหัวหน้าหน่วยงานผ่านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น พร้อมกับแนบเอกสารประกอบการประเมิน ดังนี้ (ก) แผนการปฏิบัติงาน (ข) แผนการสอนและเอกสารประกอบการสอน (ค) รายงานผลการสอน (ง) งานวิจัย หรือผลงานวิชาการอื่นๆ (จ) รายงานการให้บริการวิชาการ งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การทำงานบริหาร หรืองานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย (ถ้ามี) (๓) ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายใน ๓ วันทำการนับแต่วันที่ได้รับแบบขอรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับชั้นการบังคับบัญชาจนถึงระดับหัวหน้าหน่วยงาน (๔) ให้หัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันที่ได้รับแบบขอรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ (ก) หัวหน้าหน่วยงานเป็นประธานกรรมการ (ข) ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยในหน่วยงานนั้นที่หัวหน้าหน่วยงานเห็นสมควร จำนวน ๒ ถึง ๔ คนเป็นกรรมการ โดยให้กรรมการอย่างน้อย ๑ คนเป็นหัวหน้าสาขาวิชาหรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ขอรับการประเมิน ให้หัวหน้าหน่วยงานแต่งตั้งกรรมการหนึ่งคนเป็นเลขานุการ (๕) ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานมีหน้าที่พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยและหรือหน่วยงานกำหนด โดยนำเหตุผลและความเห็นของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ตลอดจนการเลื่อนเงินเดือนประจำปีในแต่ละปีงบประมาณที่พนักงาน

ประกาศฯ ที่จัดทำก่อนนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับพิจารณา	ประกาศฯ ที่จัดทำหลังนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับพิจารณา
	มหาวิทยาลัยได้รับเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน ในช่วงระยะของสัญญาจ้างมาพิจารณา ประกอบด้วย (๖) ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จ ภายใน ๑๐ วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับแบบประเมิน (๗) ให้กำหนดระดับคะแนนประเมิน ๕ ระดับ ดังนี้ - ระดับ ๕ คะแนน = ดีเด่น - ระดับ ๔ คะแนน = ดีมาก - ระดับ ๓ คะแนน = ดี - ระดับ ๒ คะแนน = พอใช้ - ระดับ ๑ คะแนน = ต่ำกว่าเกณฑ์ (๘) ผู้ขอรับการประเมินผลการปฏิบัติงานได้คะแนนเฉลี่ยรวมทุกองค์ประกอบ ในระดับไม่ต่ำกว่า ๓.๕๐ คะแนน ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน ผู้ขอรับการประเมินผลการปฏิบัติงานได้คะแนนเฉลี่ยรวมทุกองค์ประกอบ ในระดับต่ำกว่า ๓.๕๐ คะแนน ให้มหาวิทยาลัยเลิกจ้าง หรือ ในกรณีที่มหาวิทยาลัยจะให้โอกาสผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงการทำงาน ผู้ขอรับการประเมินผู้นั้นต้องได้คะแนนเฉลี่ยรวมทุกองค์ประกอบในระดับไม่ต่ำกว่า ๓ คะแนน และให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงการทำงานอีกไม่เกิน ๓ เดือนก็ได้ (๙) การประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้กรรมการแต่ละรายกรอกคะแนนประเมินในใบกรอกคะแนนสำหรับกรรมการตามแบบหมายเลข ๓ แนบท้ายประกาศนี้ โดยนำคะแนนเฉลี่ยของกรรมการในแต่ละหัวข้อการประเมินกรอกตามแบบหมายเลข ๒ จากนั้นให้รวมคะแนนและคิดคะแนนเฉลี่ยแต่ละองค์ประกอบ และนำค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละองค์ประกอบมาคำนวณสรุปเป็นผลการประเมินและสำเนาใบกรอกคะแนนของกรรมการทุกคนไว้เป็นหลักฐาน (โดยใบกรอกคะแนนฉบับจริงจัดส่งให้กองบริหารงานบุคคล)

ประกาศฯ ที่จัดทำก่อนนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับพิจารณา	ประกาศฯ ที่จัดทำหลังนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับพิจารณา
	(๑๐) ให้หน่วยงานต้นสังกัดรายงานผลการประเมินของคณะกรรมการให้ผู้มีอำนาจสั่งจ้างหรือผู้ได้รับมอบหมายภายใน ๑๐ วันทำการนับแต่วันที่การประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นลง (๑๑) ในกรณีผู้ขอรับการประเมินมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมิน และผู้มีอำนาจสั่งจ้างหรือผู้ได้รับมอบหมายเห็นชอบกับผลการประเมินดังกล่าว ให้ผู้มีอำนาจสั่งจ้างหรือผู้ได้รับมอบหมายแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงาน ให้กับผู้ขอรับการประเมินทราบ ไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการนับแต่วันที่ผู้มีอำนาจสั่งจ้างหรือผู้ได้รับมอบหมายเห็นชอบกับผลการประเมิน (๑๒) ในกรณีผู้ขอรับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดและผู้มีอำนาจสั่งจ้างหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเห็นชอบกับผลการประเมินดังกล่าว ให้มหาวิทยาลัยเลิกจ้าง และแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงาน พร้อมสิทธิในการโต้แย้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้ขอรับการประเมินทราบไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ นับแต่วันที่ผู้มีอำนาจสั่งจ้างหรือผู้ได้รับมอบหมายเห็นชอบกับผลการประเมิน และให้รายงานมหาวิทยาลัยทราบ โดยผู้ขอรับการประเมินสามารถโต้แย้งผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษรถึงผู้บังคับบัญชาภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ได้รับผลการประเมิน หรือกรณีที่เห็นสมควรจะให้เวลาผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงการทำงาน และผู้มีอำนาจสั่งจ้างหรือผู้ได้รับมอบหมายเห็นชอบกับผลการประเมินดังกล่าว ให้ผู้มีอำนาจสั่งจ้างหรือผู้ได้รับมอบหมายแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้ขอรับการประเมินทราบไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการนับแต่วันที่ผู้มีอำนาจสั่งจ้างหรือผู้ได้รับมอบหมายเห็นชอบกับผลการประเมิน โดยให้ปฏิบัติงานต่อไปอีกไม่เกิน ๓ เดือน ในกรณีเช่นนั้นเมื่อครบ ๓ เดือนแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินอีกครั้งหนึ่งให้แล้วเสร็จภายใน

ประกาศฯ ที่จัดทำก่อนนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับพิจารณา	ประกาศฯ ที่จัดทำหลังนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับพิจารณา
	๑ เดือนนับแต่วันที่ครบ ๓ เดือนดังกล่าว และถ้าไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้มหาวิทยาลัยเลิกจ้าง (๑๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการซึ่งอยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ ให้ประเมินโดยพิจารณาจากความประพฤติและผลการศึกษาระหว่างลาศึกษาต่อ

จึงขอเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณา (ร่าง) ประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564

ทั้งนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยได้ร่วมกันพิจารณา (ร่าง) ประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 โดยมีการอภิปรายและมีการแสดงความเห็นดังนี้

รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจธนลาภ) กล่าวว่า เนื่องจากผมอยู่ในการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2563 ซึ่งได้มีการขออนุมัติในหลักการในการขอแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2564 ซึ่งเจตนาในการขอแก้ไขข้อบังคับฉบับดังกล่าว คือ การยกเลิกในเรื่องของการต่อสัญญาจ้างของบุคลากรสายวิชาการต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ภายในระยะเวลากี่ปี เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการสามารถนำสัญญาไปใช้ประกอบในการทำธุรกรรมหรือนิติกรรมทางการเงินได้ และมีการพูดคุยในสภามหาวิทยาลัยหลายครั้ง แม้ว่าจะมีการแก้ไขสัญญาแต่หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ในเรื่องของการทำผลงานทางวิชาการที่กำหนดระยะเวลาไว้นั้นให้มากำหนดเอาไว้ในประกาศในเรื่องของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ซึ่งหากพิจารณาจากประกาศฉบับที่ร่างขึ้นใหม่ ในความเห็นผมคิดว่าไม่เป็นไปตามหลักการที่เคยได้ขออนุมัติกับสภามหาวิทยาลัยในการขอแก้ไขบังคับ เพราะฉะนั้นในระเบียบวาระนี้ผมจึงขออนุญาตไม่แสดงความเห็น

นายวราสิทธิ์ กาญจนสูตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า ประเด็นที่มีการพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ในส่วนของข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 7) นั้น การแก้ไขไม่ครอบคลุมตามมติสภามหาวิทยาลัยหรือไม่ จึงทำให้การออกประกาศฯ ไม่ครอบคลุมครบทุกประเด็นตามที่รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจธนลาภ) ได้กล่าวข้างต้น และที่ประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ได้มีการหารือกันว่าควรจะกลับไปแก้ไขข้อบังคับใหม่หรือไม่

รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจธนลาภ) กล่าวว่า ในการเสนอขอแก้ไขข้อบังคับฉบับดังกล่าวนั้น ได้มีการเสนอขอแก้ไขประกาศฯ ด้วย แต่ทุกครั้งที่มีการเสนอประกาศฯ จะโดนตีตกทุกครั้ง ซึ่งประกาศฯ มีการพิจารณาหลายครั้ง จนกระทั่งข้อบังคับออกก่อน แต่ประกาศฯ ยังไม่ออก ณ วันนี้ สัญญาจ้างก็ยัง

ไม่ได้มีการแก้ไข ยังคงเป็นสัญญาจ้างฉบับเดิม และกองบริหารงานบุคคลได้นำประกาศฯ มาเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับในภายหลัง

ประธานที่ประชุมกล่าวว่า บุคลากรสายวิชาการต้องได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยไม่ได้มีการบังคับ แต่เห็นควรให้ออกเป็นหลักเกณฑ์ว่าหากคุณไม่ทำจะมีผลอย่างไรและหากคุณทำจะมีผลอย่างไร

นายราชัย อัศเวศน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า เห็นควรให้มหาวิทยาลัยแก้ไขปรับปรุงข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ทั้ง 7 ฉบับ โดยรวมเป็นฉบับเดียว เพื่อให้ง่ายต่อการค้นหาและพิจารณา ทั้งนี้ หากเสนอสภามหาวิทยาลัยแล้วสภามีมติเป็นอย่างไรนั้นเป็นอำนาจของสภามหาวิทยาลัย ซึ่งคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับก็ต้องมาพิจารณาอีกครั้งว่าส่วนใดที่จะต้องคงอยู่และส่วนใดเห็นควรให้ตัดออก

รองอธิการบดี (นายสถิตย์ อรุณแสง) ให้ความเห็นว่า เนื่องจากข้อบังคับฉบับดังกล่าวเป็นไปตามมติสภามหาวิทยาลัย ในส่วนของข้อบังคับที่ออกมาแล้วคือมติสภามหาวิทยาลัยล่าสุด หลังจากที่มีมติสภามหาวิทยาลัยครั้งก่อน ซึ่งมติสภามหาวิทยาลัยครั้งก่อนจะว่าอย่างไรก็แล้วแต่ก็เป็นไปตามครั้งนั้น ๆ แต่ครั้งสุดท้ายก็ออกโดยเป็นไปตามมติสภามหาวิทยาลัยด้วยเช่นกัน เพราะฉะนั้นมติสภามหาวิทยาลัยครั้งสุดท้ายคือให้ตัดสิ่งเหล่านี้ออกจากข้อบังคับนั่นคือมติสภาครั้งสุดท้าย เมื่อมติสภามหาวิทยาลัยครั้งสุดท้ายออกมาแบบนี้ ข้อบังคับเป็นแบบนี้ และตอนออกประกาศฯ ได้มีการหารือกันหลายประเด็น แต่ประเด็นสำคัญคือ เมื่อข้อบังคับเป็นแบบนี้แล้ว ประกาศฯ จะเขียนเกินอำนาจที่ข้อบังคับกำหนดไว้ไม่ได้ ดังนั้น ประกาศฯ จึงต้องเขียนอยู่ในขอบเขตของข้อบังคับเท่านั้น แต่ประเด็นที่มีการทักท้วงขึ้นมาว่า การทำผลงานทางวิชาการกับการเลิกจ้างเหตุใดจึงไม่เป็นไปตามมติสภาครั้งก่อน ๆ ซึ่งไม่ใช่ครั้งสุดท้ายที่ออกข้อบังคับฉบับนี้ และได้มีหารือกันว่า หากมหาวิทยาลัยจะทำก็จะต้องไปแก้ไขข้อบังคับฉบับนี้ใหม่ ส่วนเรื่องที่สองหากจะแก้ไขข้อบังคับฉบับนี้ ซึ่งทุกคนมีความเห็นว่าไม่มีความเป็นธรรมกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เนื่องจากเป็นการบังคับผูกติดตำแหน่งทางวิชาการกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเท่านั้น แต่ไม่ได้ไปบังคับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนด้วย จึงเห็นว่าไม่มีความเป็นธรรม เนื่องจากเป็นการบังคับเฉพาะบุคคลกลุ่มเดียว ดังนั้น หากมหาวิทยาลัยจะแก้ไขเพื่อให้มีความเป็นธรรมในทุก ๆ กลุ่ม จึงเห็นควรให้แต่งตั้งคณะกรรมการชุดใหม่ เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ให้ครอบคลุมกับทุกกลุ่มในมหาวิทยาลัย ซึ่งคือหลักการในวันนั้น ส่วนสิ่งที่คณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับได้สรุปนั้นเห็นควรให้ปฏิบัติไปตามข้อบังคับก่อน และให้รีบดำเนินการ เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการยังไม่ได้ทำสัญญาใหม่ เมื่อระยะเวลาผ่านมาจึงทำให้เสียสิทธิในการทำสัญญาใด ๆ เพราะสถาบันทางการเงินต้องใช้สัญญา หากดูในบทเฉพาะกาล ข้อ 9 พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งสายวิชาการผู้ใดผ่านการทดลองปฏิบัติงานอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ทำสัญญาระยะที่ 2 ตามข้อบังคับนี้ แต่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้ว่าข้อ 9 จะต้องดำเนินการเสร็จเมื่อใด จึงเกิดปัญหา เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่รอทำสัญญาอยู่รู้สึกว่ายังไม่ได้รับความเป็นธรรม และหากจะไปทำสัญญาใด ๆ กับสถาบันทางการเงินยังทำไม่ได้เพราะสถาบันการเงินทวงสัญญา เพราะฉะนั้นในวันนี้จึงเป็นการแก้ปัญหาในส่วนนี้ก่อนว่ามหาวิทยาลัยควรจัดทำประกาศให้เป็นไปตามขอบเขตของข้อบังคับให้เสร็จสิ้นก่อน เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีสิทธิ หลังจากนั้นมหาวิทยาลัยจะแก้ไขทุกอย่างให้เป็นธรรมในทุก ๆ กลุ่มอย่างไร ไม่ใช่เพียงแค่อาจารย์ไม่ได้ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ไม่ได้ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ทั้งนี้ ถ้าได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์แล้วไม่ทำอะไรก็คงจะต้องมีมาตรการเช่นกัน และหากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง

ตำแหน่งรองศาสตราจารย์แล้วไม่ทำอะไรก็คงจะต้องมีมาตรการเช่นกัน ซึ่งได้มีการหารือในส่วนนี้เพื่อให้เกิดความยุติธรรมต่อทุกฝ่าย ซึ่งในอนาคตมหาวิทยาลัยจะแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อแก้ปัญหาเรื่องความเป็นธรรมตามที่มีบุคคลเรียกร้องมา แต่ ณ วันนี้ กำลังจะแก้ปัญหาในเรื่องของการทำสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการให้เป็นไปตามข้อบังคับฉบับนี้เสียก่อน ซึ่งผลงานทางวิชาการกับตำแหน่งทางวิชาการคนละประเด็นกัน คนที่ทำผลงานทางวิชาการค่อนข้างดีมีอยู่มากแต่ไม่ได้ตำแหน่งทางวิชาการ เพราะฉะนั้นจึงต้องมาพิจารณาแยกกันระหว่างบุคคลที่ไม่ทำผลงานทางวิชาการหรือบุคคลที่ไม่ได้ตำแหน่งทางวิชาการ จะเอาอะไรเป็นตัวเกณฑ์ ซึ่งหลายท่านมีผลงานทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับมากมายแต่ยังไม่ได้ตำแหน่งทางวิชาการ หากมหาวิทยาลัยไม่มีการขยายระยะเวลาสัญญาจ้างบุคคลเหล่านี้ถูกออกจากราชการไปหมดแล้ว จึงเห็นว่ามหาวิทยาลัยต้องแก้ปัญหาในส่วนนี้ก่อน และแก้ปัญหาให้เสร็จสิ้นเพื่อให้บุคคลเหล่านี้ได้รับความเป็นธรรม

ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์จีรศักดิ์ พุ่มเจริญ) ให้ความเห็นว่า เห็นด้วยกับรองอธิการบดี (นายสถิตย์ อรุณแสง) เนื่องจากมีบุคลากรบางท่านที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการอาจจะไม่ได้ทำงานให้กับมหาวิทยาลัยในทุก ๆ ด้าน อาทิเช่น ออกไปแนะแนวการศึกษา หานักศึกษาเข้ามาเรียน เป็นต้น ซึ่งบางท่านไม่มีตำแหน่งแต่ทำงานในด้านอื่น ๆ ให้กับมหาวิทยาลัยมากมาย อยากให้มหาวิทยาลัยพิจารณาในส่วนนี้ประกอบด้วย

นายวราสิทธิ์ กาญจนสูตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า ตำแหน่งทางวิชาการเป็นข้อผูกพันตามเป้าหมายที่ผู้กำกับดูแลได้กำหนดไว้ ซึ่งหากตัดหลักการในส่วนนี้ออกไปทั้งหมดโดยไม่มีกระบวนมารองรับน่าจะเป็นเรื่องที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายหรือไม่สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ และอาจจะไม่สอดคล้องกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง

ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์จีรศักดิ์ พุ่มเจริญ) ให้ความเห็นว่า ในส่วนของตำแหน่งทางวิชาการทางสภาคณาจารย์และข้าราชการเห็นว่ามีความจำเป็น แต่หากนำมาผูกติดกับสัญญาอาจจะมีปัญหากับบุคลากรบางท่านที่ทำผลงานทางวิชาการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งหากนำผลงานในส่วนอื่น ๆ มาพิจารณาบุคคลเหล่านี้อาจจะยังคงเป็นประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัยได้ และเป็นไปได้หรือไม่หากมหาวิทยาลัยสามารถทำผลงานทางวิชาการให้เป็นเชิงบวกหรือมีแรงจูงใจในการทำมากขึ้น หรือหากไม่ได้ตำแหน่งทางวิชาการก็ไม่ถูกไล่ออก อาจจะลดคะแนนการประเมินการปฏิบัติงานใน HRD บางส่วน และมีทิศทางเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด

ประธานที่ประชุมกล่าว่า เรื่องนี้ต้องยอมรับเนื่องจากการเป็นมหาวิทยาลัยต้องมีตำแหน่งทางวิชาการ คือ เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตาจารย์ และที่สำคัญมหาวิทยาลัยกำลังจะออกนอกระบบ ตำแหน่งทางวิชาการเป็นเกณฑ์ตัวหนึ่งที่มหาวิทยาลัยจะต้องแบกภาระหากตำแหน่งทางวิชาการน้อยเนื่องจากมีในเรื่องของงบประมาณเข้ามาเกี่ยวข้อง ทั้งนี้ อยากให้สภาคณาจารย์และข้าราชการไปทำความเข้าใจกับอาจารย์ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเข้าใจในเรื่องนี้ด้วย ส่วนแรงจูงใจในการทำตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้นนั้นเป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัยที่จะไปกำหนดกลยุทธ์หรือหลักเกณฑ์ที่จะทำให้บุคลากรสายวิชาการมีการทำตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น

นายราชัย อัศเวศน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า ตนเคยเป็นประธานกรรมการกฎหมายมหาวิทยาลัยในกำกับทั้งหมด ซึ่งมหาวิทยาลัยตอนนั้นจะมีทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ด้วยและมีกรรมการบริหารงานบุคคลอีกชุดหนึ่ง ซึ่งคณะกรรมการทั้งสองชุดดังกล่าว ได้นำกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล พ.ศ. 2558 โดยในข้อ 3 ระบุว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้แจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้น

เข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ซึ่งกฎ ก.พ.อ. ฉบับนี้ใช้บังคับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

รองอธิการบดี (นายสถิตย์ อรุณแสง) ให้ความเห็นว่า สิ่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยต้องการในขณะนี้ คือ การแยกระหว่างการผูกติดสัญญาตำแหน่งทางวิชาการกับการเลิกจ้าง แต่สิ่งที่ตำแหน่งทางวิชาการยังคงมีความจำเป็นอย่างที่ทุกท่านได้กล่าวมานั้นเห็นว่ามีความจำเป็นจริง ๆ และเมื่อมีความจำเป็นแล้วควรผูกติดกับการประเมินผลงานเพื่อให้ความดีความชอบ เช่น การขึ้นเงินเดือนหรือไม่ได้รับสิทธิต่าง ๆ เป็นต้น

นายวราสิทธิ์ กาญจนสูตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า ในอนาคตมหาวิทยาลัยจะสร้างกระบวนการเลิกจ้างจากผลการปฏิบัติงานเท่านั้นใช่หรือไม่ หากผลการปฏิบัติงานไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 2 – 3 ครั้ง ซึ่งตามกรอบข้อบังคับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสามารถทำได้ใช่หรือไม่

นายราชัย อัศเวศน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า การเลิกจ้างเขียนไว้ในข้อบังคับใช่หรือไม่ อาทิ ไม่ผ่านการทดลองงาน เงินเดือนไม่ขึ้น 2 ปีงบประมาณติดต่อกัน ถูกเลิกจ้างเพราะไม่ได้ตำแหน่งทางวิชาการตามกำหนดระยะเวลา หากเป็นบุคลากรสายสนับสนุนคือไม่ได้รับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ตามระยะเวลานี้ก็ให้ออก เนื่องจากผมไปหลายแห่ง จึงให้มีการตกลงกันภายในก่อนว่าจะมีมาตรการในการดำเนินการอย่างไร หากจะจำกัดแต่เฉพาะบุคลากรสายวิชาการว่าต้องทำผลงานทางวิชาการ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนไม่ได้จำกัด และเห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนไม่มีการบังคับ จึงได้ชี้แจงว่า หากคุณทำตำแหน่งชำนาญการมหาวิทยาลัยไม่ได้รับเงินเพิ่มแต่บุคลากรได้ผลงาน ส่วนชำนาญการพิเศษได้เงินประจำตำแหน่ง แต่พอจะขึ้นตำแหน่งเชี่ยวชาญไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ยกตัวอย่างเช่น ชำนาญการด้านกฎหมาย ด้านอุทธรณ์ร้องทุกข์ ด้านคดี ด้านวินัย จะขึ้นนั่งตำแหน่งนี้ได้เพียงคนเดียว ดังนั้น จะเห็นได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนต่างกับสายอาจารย์มาก เพราะฉะนั้นเห็นควรให้เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาในส่วนนี้ก่อน หากสภามหาวิทยาลัยมีมติเป็นอย่างไรก็แล้วแต่สภาจะพิจารณา

นายวราสิทธิ์ กาญจนสูตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า ผมคิดว่าเป็นเรื่องที่สำคัญกับทิศทางของมหาวิทยาลัยที่จะก้าวต่อไปในอนาคต เนื่องจากตำแหน่งทางวิชาการกับการเลิกจ้างตามกรอบที่มีอยู่เดิมตามข้อบังคับดูเหมือนว่าเราจะตัดคำสำคัญในส่วนนี้ออกไป โดยสร้างหลักเกณฑ์และวิธีการขึ้นมาใหม่ ทั้งนี้ สามารถยืนยันหรือทบทวนมติสภามหาวิทยาลัยได้หรือไม่ หรืออธิบายให้สภามหาวิทยาลัยเข้าใจว่าหากมหาวิทยาลัยจะดำเนินการแบบนี้สภามหาวิทยาลัยจะขัดข้องหรือไม่ ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งทางวิชาการกับการเลิกจ้างจะขาดกัน อาจจะไปสร้างกลไกใหม่ สภามหาวิทยาลัยจะมีมติเป็นอย่างไร ซึ่งเห็นใจทุกฝ่าย แต่ก็เป็นทิศทางที่จะทำให้มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาต่อไปในอนาคต

รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจธนลาภ) กล่าวว่า เห็นด้วยกับแนวคิดของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (นายวราสิทธิ์ กาญจนสูตร) สิ่งที่ผมค้าน คือ ตามที่สภามหาวิทยาลัยให้หลักการไว้ ให้ไว้อย่างไร หากสภามหาวิทยาลัยให้หลักการไว้ว่าต่อไปนี้ไม่ต้องทำตำแหน่งวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยจะดำเนินการแก้ไขข้อบังคับและประกาศ ส่วนตัวผมไม่ได้ขัดข้องอะไร ถือว่าสภามหาวิทยาลัยให้หลักการมาเป็นอย่างนั้น แต่เนื่องจากสภามหาวิทยาลัยให้หลักการมาเป็นแบบนี้ ผมจึงเห็นว่าควรเป็นไปตามหลักการที่สภามหาวิทยาลัยให้ไว้หรือหากสภามหาวิทยาลัยจะเปลี่ยนแปลงหลักการตามที่กรรมการ

ผู้ทรงคุณวุฒิได้กล่าวข้างต้น ผมไม่ได้มีความเห็นคัดค้านแต่อย่างใด แต่เห็นว่ามหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามกระบวนการที่ได้ให้หลักการไว้

รองอธิการบดี (นายสถิตย์ อรุณแสง) ให้ความเห็นว่า เนื่องจากสภามหาวิทยาลัยมีมติตามข้อบังคับเรียบร้อยแล้ว เพราะฉะนั้นการทำประกาศจึงต้องให้เป็นไปตามข้อบังคับ ประเด็นสำคัญคือเรื่องของการประเมินผลงานมีหลายประเด็น การผูกติดตำแหน่งทางวิชาการเป็นอีกหนึ่งประเด็น ซึ่งตอนนี้ต้องการตัดแค่ประเด็นนี้ออก ส่วนประเด็นอื่นยังคงอยู่ถูกต้องหรือไม่ในเรื่องของการประเมิน เนื่องจากไม่ได้แก้ไขในเรื่องของการประเมิน ยกเว้นแก้ไขเฉพาะตำแหน่งทางวิชาการเรื่องอื่นยังไม่ได้แก้ไขใช่หรือไม่ เรื่องนี้ต้องสอบถามกองบริหารงานบุคคล

นางสาวชมพูนุท ก้อนทอง บุคลากร กล่าวชี้แจงว่า ในข้อบังคับมีการประเมินเหมือนเดิมเพียงแต่ยกเลิกเหตุของการเลิกจ้าง ในข้อ 24 ออกไป นอกนั้นเหมือนเดิมทั้งหมด และยังกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 3 ปี ที่มีสัญญาจ้างระยะที่ 2 ตามข้อ 8 ของข้อบังคับฯ (ฉบับที่ 7) ให้ยกเลิกความใน (3) ของข้อ 60 ของข้อบังคับฯ พ.ศ. 2558 และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน “(3) ถูกเลิกจ้างตามข้อ 23 ข้อ 27 หรือข้อ 28” ซึ่งตามข้อบังคับฯ พ.ศ. 2558 ข้อ 25 ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสัญญาจ้างระยะที่ 2 ระยะที่ 3 และระยะที่ 4 ทุกสามปีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด จึงต้องทำประกาศฯ หลักเกณฑ์ฉบับนี้ขึ้นมา

รองอธิการบดี (นายสถิตย์ อรุณแสง) ให้ความเห็นว่า ที่ประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับได้มีการหารือกันในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 3 ปี เป็นการประเมินเพื่อต่อสัญญา เพราะฉะนั้นเมื่อไม่มีการต่อสัญญาแล้ว เนื่องจากสัญญาครบ 60 ปี จึงไม่จำเป็นต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 3 ปี จึงตัดคำว่า 3 ปีออก ซึ่งทำเฉพาะบุคลากรสายวิชาการก่อนยังไม่ได้พูดถึงสายอื่น และผมก็เห็นข้อความเหล่านี้ในสัญญาของบุคลากรสายสนับสนุนเช่นเดียวกัน หากมหาวิทยาลัยจะแก้ไขเห็นควรแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาประเด็นที่ขาดตกบกพร่องจากร่างประกาศฉบับนี้เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยหรือจะเสนอต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย แต่ในวันนี้ประเด็นที่เราพิจารณากันในวันนี้เป็นเรื่องของการแก้ข้อบังคับบุคลากรสายวิชาการเท่านั้น ยังไม่ได้มีประเด็นในส่วนอื่น หากส่วนอื่นที่ไม่ดี ไม่เป็นธรรม หรือไม่เท่าเทียมกันนั้นไว้พิจารณากันคราวหน้า ส่วนในวันนี้ประเด็นที่จะต้องพิจารณาคือในส่วนของบุคลากรสายวิชาการก่อนเพื่อให้ทุกอย่างจบ และขอสอบถามว่าเมื่อข้อบังคับออกมาแบบนี้แล้วแต่ประกาศยังไม่ออกสามารถดำเนินการจัดทำสัญญาได้ทันทีหรือไม่

ประธานที่ประชุมกล่าวว่า ประเด็นในวันนี้คือทำอย่างไรก็ได้ให้พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถทำสัญญาจ้างจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปีได้ จึงได้มีการเชิญประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเป็นวาระเร่งด่วน ส่วนในเรื่องของเงื่อนไขการประเมินต้องมาตกลงกันว่าจะกำหนดรายละเอียดและหลักเกณฑ์อย่างไร

นายราชัย อัศเวศน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า ตามข้อบังคับฯ (ฉบับที่ 7) ข้อ 25 คำว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” จะต้องไม่รวมตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ โดยต้องใช้คำว่า “ประเมินผลงานตำแหน่งทางวิชาการ” และต้องอยู่ในข้อบังคับเท่านั้น

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี (นายพัฒนพงศ์ วรรณวิไล) ให้ความเห็นว่า หากดูจากข้อบังคับ ข้อ 25 คำว่า “ประเมิน” เป็นการใช้คำที่กว้าง แต่การเข้าสู่ตำแหน่งควรจะใส่ไว้ในข้อบังคับ สมมุติว่าหากสภามหาวิทยาลัยมีนโยบายว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีอายุงาน 10 ขึ้นไป ต้องได้ตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ หากไม่ได้ตำแหน่งทางวิชาการภายใน 10 ปี จึงเป็นเหตุว่าต้องเลิกจ้าง และต้องไปอยู่ในข้อบังคับ จะต้องไม่ปรากฏอยู่ใน

ประกาศ ซึ่งหากยกเลิกประกาศอาจจะขัดกับข้อบังคับนี้ทันที ซึ่งตามข้อคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมีความเชื่อมโยงกับเรื่องของมาตรฐานหลักสูตร หากหลักสูตรนั้นไม่ได้มาตรฐานถูกปิด คำถามว่าอาจารย์ประจำหลักสูตรนั้นเป็นอย่างไร จะต้องเลิกจ้างถูกต้องหรือไม่ ซึ่งผมห่วงในเรื่องนี้เนื่องจากตำแหน่งทางวิชาการไปเชื่อมโยงกับเรื่องของมาตรฐานหลักสูตร และเห็นควรให้มองในเรื่องของระยะเวลาไม่ขมวดในเรื่องเร่งด่วน ทั้งนี้มหาวิทยาลัยมีการหาวิธีการให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งได้เร็วขึ้น และทำอย่างไรให้มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้นจึงอยากให้มองใน 2 ประเด็นนี้ก่อน

นายวราสิทธิ์ กาญจนสูตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า การประเมินให้คำนิยามไว้หรือไม่

นางสาวชมพูนุท ก้อนทอง บุคลากร กล่าวชี้แจงว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานจะอยู่ในคำนิยามตามร่างประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 ข้อความว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” หมายความว่า

1) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการทุก 3 ปี ที่มีสัญญาจ้างระยะที่ 2 (บุคลากรสายวิชาการ)
2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภททั่วไปวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ก่อนครบระยะเวลา 4 ปี ตามสัญญาจ้างระยะที่ 2 หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทุกระยะ 4 ปี ในระหว่างอายุสัญญาระยะที่ 3 (บุคลากรสายสนับสนุน)

รองอธิการบดี (นายสถิตย์ อรุณแสง) ให้ความเห็นว่า เพื่อให้การแก้ไขประกาศเป็นไปตามข้อบังคับส่วนเรื่องการทำสัญญาใหม่สามารถทำได้ทันทีหลังจากที่ข้อบังคับฉบับนี้ออกมาแล้ว ไม่ได้มีอะไรแจ้งว่าต้องรอประกาศ ส่วนประเด็นที่ทุกท่านห่วงใยคือเรื่องของการทำสัญญา หากต้องการผูกติดกับตำแหน่งทางวิชาการในภายหลังไม่สามารถดำเนินการย้อนหลังได้ จึงขอเสนอความเห็นว่าเห็นควรให้มีการแก้ไขในสัญญา โดยระบุเงื่อนไขแนบท้ายในสัญญาว่า “ทั้งนี้ เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด”

นายราชัย อัศเวศน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า ในส่วนของสัญญาอยู่ที่มหาวิทยาลัยจะกำหนด เนื่องจากข้อบังคับเขียนย้อนหลังไว้แล้ว เพราะฉะนั้นบุคลากรที่อยู่ในระหว่างนี้ทั้งหมดก่อนใช้ข้อบังคับนี้ให้เป็นไปตามนี้ อยู่ที่แบบสัญญา เนื่องจากสัญญาจะขัดกับตัวข้อบังคับไม่ได้

นายวราสิทธิ์ กาญจนสูตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า เนื่องจากสัญญาเป็นสัญญาที่มีการลงนามและมีผลบังคับใช้ต่อเนื่อง ซึ่งหากจะแก้สัญญาเป็นการแก้ไขแนบท้าย ไม่ได้เป็นการยกเลิกสัญญาเดิมแล้วจัดทำใหม่เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมแนบท้าย ซึ่งการแก้ไขเพิ่มเติมแนบท้ายนั้นของเดิมไม่แก้แต่แก้ในส่วนของระยะเวลาการต่อสัญญาของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งสายวิชาการ จากระยะที่ 2 มีอายุสัญญาจ้างจนถึงอายุครบ 60 ปี ทั้งนี้ เห็นควรให้สภามหาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณาว่าจะดำเนินการอย่างไร จะขยายระยะเวลาเป็น 10 ปี ในเรื่องตำแหน่งทางวิชาการหรือจะปรับปรุงข้อบังคับใหม่ทั้งหมดทุกฉบับ เป็นต้น

นายราชัย อัศเวศน์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความเห็นว่า เห็นควรให้ดำเนินการจัดทำสัญญาต่อท้ายแนบท้ายสัญญาฉบับแรก และเห็นควรให้ยกเลิกข้อความนี้และให้ใช้ข้อความนี้แทน ส่วนอื่นคงเดิม

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยได้ร่วมกันพิจารณา (ร่าง) ประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 และมีมติ ดังนี้

1. เรื่องสัญญาจ้าง เห็นควรมอบรองอธิการบดี (นายสถิตย์ อรุณแสง) และกองบริหารงานบุคคลดำเนินการแก้ไขและจัดทำเอกสารเพิ่มเติมแนบท้ายสัญญา ข้อ 1 วรรคหนึ่ง โดยให้ขยายระยะเวลาการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ระยะที่ 2 ให้มีอายุในสัญญาจ้างจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ โดยให้ระบุวันที่เกษียณอายุราชการ (วิธีการนับวันเกษียณอายุราชการให้นับตั้งแต่วันที่พนักงานผู้นั้นเริ่มปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย) และเรียกพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการทุกคนมาทำสัญญาแนบท้ายให้เสร็จสิ้น **ตั้งแต่วันที่ 13 ธันวาคม 2564 จนถึง วันที่ 31 มกราคม 2565**

2. เรื่องประกาศฯ เห็นควรเสนอมหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์และประเด็นที่ขาดตกบกพร่องจาก (ร่าง) ประกาศฯ ฉบับนี้ โดยให้ครอบคลุมกับทุกกลุ่มในมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัยในอนาคตหรือหากจะดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย เห็นควรมอบกองบริหารงานบุคคลนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 12/2564 วันพุธที่ 22 ธันวาคม 2564 และนำนโยบายดังกล่าวไปเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการ แล้วจึงเสนอต่อคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับหรือคณะกรรมการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิพิจารณาว่าจะต้องแก้ไขข้อบังคับและประกาศหรือไม่อย่างไร

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี (นายพัฒนพงศ์ วรรณวิไล) กล่าวว่า เนื่องจากในระเบียบวาระที่ 4.2 พิจารณาการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รอบ 2/2563 ครั้งที่ 4 (วาระลับ) และระเบียบวาระที่ 4.3 พิจารณาการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รอบ 1/2564 ครั้งที่ 1 (วาระลับ) กองบริหารงานบุคคลจัดส่งระเบียบวาระล่าช้า และสอบถามผู้ชี้แจงในที่ประชุมถึงกระบวนการและความจำเป็นเร่งด่วนของการเสนอระเบียบวาระดังกล่าว

นางสาวสมัญญา ตรีรัตนาเศรฐ บุคลากร กล่าวชี้แจงว่า ในระเบียบวาระที่ 4.2 และระเบียบวาระที่ 4.3 ซึ่งเป็นวาระลับ เนื่องจากระเบียบวาระที่ 4.3 เป็นการพิจารณาการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รอบ 1/2564 กรณีหัวหน้างาน ซึ่งตามข้อบังคับฯ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2555 นั้น วันที่บุคคลดังกล่าวจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น คือ วันที่ ก.บ.ม. ให้ความเห็นชอบผลการประเมิน จึงขอเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดพิจารณา เนื่องจากมีผลในเรื่องของวันที่ที่ผู้เข้ารับการประเมินจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ทั้งนี้ ก่อนที่จะมีการพิจารณาในระเบียบวาระที่ 4.2 และระเบียบวาระที่ 4.3 ซึ่งเป็นการพิจารณาเอกสารลับ จึงขอให้ผู้ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประชุมและไม่ได้เป็นคณะกรรมการออกจากห้องประชุม นางสาวชมพูนุท ก้อนทอง บุคลากร ได้ออกจากห้องประชุมในวาระนี้ และขออนุญาตให้ นางสาวชญาธร ปลื้มปั่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ และนางสาวนุชศจี สำเภาลอย เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ซึ่งไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประชุมอยู่ภายในห้องประชุม เพื่อดำเนินการจัดการประชุมต่อไป

4.2 พิจารณาการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รอบ 2/2563 ครั้งที่ 4 (วาระลับ) หน้าที่ 23 – 26

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่อง อื่น ๆ

5.1 กำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.)

ประธานที่ประชุมเห็นควรให้กำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) **เป็นทุกวันพุธสัปดาห์แรกของเดือน ตั้งแต่เวลา 09.30 น. ณ ห้องประชุมสุวรรณภูมิ ชั้น 2 อาคาร 5 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี (เขตใต้)** ทั้งนี้ หากมีการประชุมกรณีเร่งด่วนให้เป็นไปตามคำสั่งการของประธานที่ประชุม

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมรับทราบกำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เป็นทุกวันพุธสัปดาห์แรกของเดือน

เลิกประชุมเวลา 12.00 น.

(นางสาวชญาธร ปลื้มปั่น)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ
ผู้จัดรายการงานการประชุม