

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

ครั้งที่ 10/2565

เมื่อวันพุธที่ 7 ธันวาคม 2565

ณ ห้องประชุมสุวรรณภูมิ ชั้น 2 (อาคาร 5)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี (เขตใต้)

ผู้มาประชุม

- | | |
|--|---------------------|
| 1. อธิการบดี (รองศาสตราจารย์ประมุข อุณหเลขกะ) | ประธานกรรมการ |
| 2. รองอธิการบดี (นายสถิตย์ อรุณแสง) | รองประธานกรรมการ |
| 3. ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ | กรรมการ |
| 4. นายราชัย อัครเวศน์ | กรรมการ |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยเอก ธนู ทดแทนคุณ | กรรมการ |
| 6. นายเอกชัย เนาวนิช | กรรมการ |
| 7. นางสาวชวณพิศ เปรมกมล | กรรมการ |
| 8. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | กรรมการและเลขานุการ |
| 9. ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|---|---------------------|
| 1. รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงวิทย์ เจริญกิจธนาภ) | กรรมการ (ลาประชุม) |
| 2. นายวรวิสิทธิ์ กาญจนสูตร | กรรมการ (ลาประชุม) |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรชัย เอ็มอักษร | กรรมการ (ติดราชการ) |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| 1. นางศิวพร แสงทอง | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป |
| 2. นางสาวชญาธร ปลื้มปิ่น | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป |
| 3. นางสาวกัญญา สุพล | นิติกรชำนาญการ |
| 4. นางสาวณรินทรณ์ จาดแก้ว | บุคลากร |

เริ่มประชุมเวลา 09.30 น.

รองศาสตราจารย์ ดร.ประมุข อุณหเลขกะ อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประธานที่ประชุมกล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

1.1 เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

1.2 เรื่อง เลขานุการแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

1.2.1 รายงานผลการดำเนินการตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

ตามที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ได้ติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย จากหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องนั้น ฝ่ายเลขานุการได้รวบรวมผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุม ดังนี้

ครั้งที่/วันที่ประชุม/ชื่อระเบียบวาระ/มติที่ประชุม	ผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุม
ครั้งที่ 7/2565 วันพุธที่ 7 กันยายน 2565	
<p>4.2 พิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ.</p> <p>มติที่ประชุม</p> <p>มอบกองบริหารงานบุคคลทบทวน (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ.</p> <p>ตามข้อเสนอแนะของกรรมการ และจัดทำตารางเปรียบเทียบฉบับเก่ากับฉบับใหม่ รวมทั้งเหตุผลหลักการใหม่กับหลักการเก่า และนำมาเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในครั้งถัดไป</p>	<p>กองบริหารงานบุคคล : จัดทำข้อมูลตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการและนำเข้าที่ประชุมในครั้งระเบียบวาระที่ 3.1</p>
<p>4.3 พิจารณา (ร่าง) ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิว่าด้วยหลักเกณฑ์ การให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ พ.ศ.</p> <p>มติที่ประชุม</p> <p>มอบกองบริหารงานบุคคลทบทวน (ร่าง) ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ พ.ศ. และจัดทำตารางเปรียบเทียบฉบับเก่ากับฉบับใหม่ รวมถึงศึกษาข้อมูลระเบียบของ</p>	<p>กองบริหารงานบุคคล : จัดทำข้อมูลตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการและนำเข้าที่ประชุมในครั้งระเบียบวาระที่ 3.2</p>

ครั้งที่/วันที่ประชุม/ชื่อระเบียบวาระ/มติที่ประชุม	ผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุม
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในการจัดทำร่างระเบียบ เพื่อให้ทันสมัยและเตรียมพร้อมสู่มหาวิทยาลัยในกำกับ และนำมาเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในครั้งถัดไป	
ครั้งที่ 8/2565 วันพฤหัสบดีที่ 22 กันยายน 2565	
<p>5.2 ติดตามการจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนงานของส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ระยะที่ 4 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 -2569)</p> <p>มติที่ประชุม</p> <p>มอบมหาวิทยาลัยดำเนินการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จการจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนงานของส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ระยะที่ 4 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 -2569) และนำเสนอที่ประชุมในครั้งถัดไป เพื่อขอขยายระยะเวลาการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัยต่อไป</p>	<p>กองบริหารงานบุคคล : นำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติใช้กรอบอัตรากำลัง ระยะที่ 3 ไปพลางก่อน</p>
ครั้งที่ 9/2565 วันพุธที่ 2 พฤศจิกายน 2565	
<p>4.1 พิจารณาผลดี ผลเสีย กรณีการแต่งตั้งบุคคลอายุเกิน 60 ปี เป็นผู้บริหาร</p> <p>มติที่ประชุม</p> <p>1. มอบสภาคณาจารย์และข้าราชการ ไปทบทวนการศึกษาทั้งผลดีและผลเสีย กรณีการแต่งตั้งบุคคลอายุเกิน 60 ปี เป็นผู้บริหาร อีกครั้ง โดยให้อธิบายมาทั้ง 2 กรณี คือ การแต่งตั้งผู้ที่มีอายุเกิน 60 ปี เป็นผู้บริหาร และการแต่งตั้งผู้เกษียณอายุราชการที่ดำรงตำแหน่งบริหารที่ยังไม่ครบวาระการดำรงตำแหน่ง ทั้งนี้ให้นำผลการทบทวนเสนอที่ประชุมในครั้งถัดไป</p> <p>2. มอบกองบริหารงานบุคคลนำข้อเสนอแนะ ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ รายนายราชัย อัครเวศน์ ไปศึกษากรณีการจ้างบุคคลที่มีอายุเกิน 60 ปี ต่อไป</p>	<p>ข้อ 1. สภาคณาจารย์และข้าราชการ : ทบทวนการศึกษาทั้งผลดีและผลเสีย กรณีการแต่งตั้งบุคคลอายุเกิน 60 ปี เป็นผู้บริหารเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามระเบียบวาระที่ 3.3</p> <p>ข้อ 2. กองบริหารงานบุคคล : ได้นำข้อเสนอแนะของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ รายนายราชัย อัครเวศน์ ไปศึกษากรณีการจ้างบุคคลที่มีอายุเกิน 60 ปี</p>

ครั้งที่/วันที่ประชุม/ชื่อระเบียบวาระ/มติที่ประชุม	ผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุม
<p>4.2 พิจารณากำหนดและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (วาระลับ) มติที่ประชุม</p> <p>เห็นชอบ ผลการประเมินกรณีผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านเฉพาะทาง และให้รายงานผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ต่อสภามหาวิทยาลัยทราบ จำนวน 5 ราย ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นางสาวภัทรภรณ์ รองแก้ว ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ สังกัดสำนักงานอธิการบดี ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 7 มีนาคม 2565 (วันที่รับผลงานฉบับปรับปรุงสมบูรณ์) 2. นางสาวน้ำทิพย์ ดีบุก ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษานักวิชาการ สังกัดสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 24 สิงหาคม 2563 (วันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง) 3. นางสาววิธานี สนามแจ่ม ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษานักวิชาการ สังกัดสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 28 สิงหาคม 2563 (วันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง) 4. นายอภิสิทธิ์ ต้นพงษ์ ดำรงตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนศึกษานักวิชาการ สังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 9 มีนาคม 2564 (วันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง) 5. นางสาวเสาวภา เนียมโภาค ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษานักวิชาการ สังกัดสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2563 (วันที่มหาวิทยาลัยรับเรื่อง) <p>ทั้งนี้ ที่ประชุมรับรองมติที่ประชุมระเบียบวาระที่ 4.2 นี้ เพื่อให้มหาวิทยาลัยดำเนินการต่อไป</p>	<p>กองบริหารงานบุคคล : จัดทำประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมิน เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเรียบร้อยแล้ว</p>

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเพื่อโปรดทราบรายงานผลการดำเนินการตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย รับทราบรายงานผลการดำเนินการตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุม

2.1 รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ 9/2565

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 9/2565 เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2565 เวลา 08.30 น. ณ ห้องประชุมสุวรรณภูมิ ชั้น 2 อาคาร 5 ศูนย์นันทบุรี (เขตใต้) จำนวน 10 หน้า และได้จัดส่งรายงานให้คณะกรรมการเรียบร้อยแล้วตามหนังสือสำนักงานอธิการบดี ที่ อว.0656.01/3006 ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2565 ซึ่งคณะกรรมการตอบรับรองโดยไม่มีการแก้ไข จำนวน 2 ราย และกรรมการไม่ตอบรับถือว่ารับรองโดยไม่มีการแก้ไข จำนวน 9 ราย

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 9/2565

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย กรรมการที่มาประชุมรับทราบการรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 9/2565 เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2565 สำหรับกรรมการที่ไม่ได้มาประชุมรับทราบรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 9/2565 เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2565 โดยไม่มีการแก้ไข

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องสืบเนื่อง/เรื่องค้างพิจารณา

3.1 พิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ.

ตามที่กองบริหารงานบุคคล ได้นำ (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. เสนอต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาตามที่มหาวิทยาลัยสั่งการเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2565 โดย ก.บ.ม. ในการประชุมครั้งที่ 7/2565 เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2565 มีมติให้ทบทวนร่างตามข้อเสนอแนะของ ก.บ.ม. และจัดทำตารางเปรียบเทียบฉบับเก่ากับฉบับใหม่ และเหตุผลหลักการใหม่กับหลักการเก่า และนำมาเสนอต่อที่ประชุม ก.บ.ม. ใหม่อีกครั้ง นั้น กองบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำตารางเปรียบเทียบให้มีความชัดเจนขึ้น และขอชี้แจงเพิ่มเติม ดังนี้

1. ตารางเปรียบเทียบ

เนื่องจาก (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. เป็นการนำข้อบังคับเดิมที่เกี่ยวข้องจำนวน 5 ฉบับ ดังนี้

(1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 (เดิม)

(2) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550 (เดิม)

(3) ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550 (เดิม)

(4) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. 2550 (เดิม)

(5) ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. 2550 (เดิม)

ดังนั้น การจัดทำตารางเปรียบเทียบจึงต้องแยกออกมาเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องในแต่ละหมวด เป็น 3 หมวด ดังนี้

หมวด 1 คณะกรรมการ โดยเปรียบเทียบระหว่าง ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 (เดิม) กับ (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ.

หมวด 2 การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ เป็นการรวมข้อบังคับเดิมซึ่งใช้เฉพาะข้าราชการฯ 1 ฉบับ และระเบียบเดิมซึ่งใช้เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัย 1 ฉบับ เข้าด้วยกัน ได้แก่ (1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550 (เดิม) (2) ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. 2550 (เดิม) โดยนำมาเปรียบเทียบกับ (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ.

หมวด 3 การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ เป็นการรวมข้อบังคับเดิมซึ่งใช้เฉพาะข้าราชการฯ 1 ฉบับ และระเบียบเดิมซึ่งใช้เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัย 1 ฉบับ เข้าด้วยกัน ได้แก่ (1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. 2550 (เดิม) (2) ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. 2550 (เดิม) โดยนำมาเปรียบเทียบกับ (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ.

บทเฉพาะกาล เป็นการกำหนดกรณีที่มีเรื่องอยู่ในระหว่างพิจารณาของ ก.อ.ม. และการแต่งตั้ง ก.อ.ม. ใหม่ตามข้อบังคับใหม่ ว่าต้องดำเนินการอย่างไรเมื่อข้อบังคับใหม่ใช้บังคับแล้ว

2. เหตุผลหลักการใหม่กับหลักการเก่า

เป็นไปตามนโยบายสภามหาวิทยาลัย ให้มีการรวบรวมข้อบังคับเดิมที่เกี่ยวข้องจำนวน 5 ฉบับ รวมเป็นฉบับเดียวกัน ทั้งนี้ มีการปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อโปรดพิจารณา (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ซึ่งปรับปรุงใหม่ทั้งฉบับ โดยนำข้อบังคับและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ จำนวน 5 ฉบับ มารวมเป็นฉบับเดียวกัน

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เห็นชอบ (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. และมอบกองบริหารงานบุคคล ปรับแก้ไขตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเสนอ ดังเอกสารแนบ

3.2 พิจารณา (ร่าง) ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ พ.ศ.

คำขอ

ขอให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยพิจารณา (ร่าง) ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ พ.ศ.

ความเป็นมาและเหตุผล

จากการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 7/2565 เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2565 พิจารณาระเบียบวาระที่ 4.3 เรื่อง พิจารณา (ร่าง) ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ พ.ศ. โดยมีมติมอบกองบริหารงานบุคคลทบทวน (ร่าง) ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ พ.ศ. และทำตารางเปรียบเทียบฉบับเก่ากับฉบับใหม่ รวมถึงศึกษาข้อมูลระเบียบของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในการจัดทำร่างระเบียบเพื่อให้ทันสมัยและเตรียมพร้อมสู่มหาวิทยาลัยในกำกับ และนำมาเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในครั้งถัดไป นั้น

ในการนี้ กองบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการทบทวน และจัดทำ (ร่าง) ระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย

และดูงาน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ พ.ศ. ตามแนวทางเดียวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ และทำตารางเปรียบเทียบฉบับเก่ากับฉบับใหม่ตามมติที่ประชุมเรียบร้อยแล้ว

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อโปรดพิจารณา (ร่าง) ระเบียบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ พ.ศ.

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เห็นชอบ (ร่าง) ระเบียบมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ พ.ศ. และมอบกองบริหารงานบุคคลปรับแก้ไขตามที่ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเสนอ ดังเอกสารแนบ

3.3 พิจารณาผลดี ผลเสีย กรณีการแต่งตั้งบุคคลอายุเกิน 60 ปี เป็นผู้บริหาร

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 9/2565 เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2565 ระเบียบวาระที่ 4.1 ที่ประชุมได้มีมติมอบหมายให้สภาคณาจารย์ และข้าราชการ ไปทบทวนการศึกษาทั้งผลดีและผลเสีย กรณีการแต่งตั้งบุคคลอายุเกิน 60 ปี เป็นผู้บริหาร อีกครั้ง โดยให้อธิบายมาทั้ง 2 กรณี คือ การแต่งตั้งผู้ที่มีอายุเกิน 60 ปี เป็นผู้บริหาร และการแต่งตั้งผู้เกษียณอายุ ราชการที่ดำรงตำแหน่งบริหารที่ยังไม่ครบวาระการดำรงตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้นำผลการทบทวนเสนอที่ประชุม ในครั้งถัดไป นั้น

ในการนี้ สภาคณาจารย์และข้าราชการ ได้นำเรื่องดังกล่าวเข้าที่ประชุมเพื่อพิจารณาเรียบร้อยแล้ว โดยที่ประชุมมีมติ ดังนี้

กรณีที่ 1 การจ้างบุคคลอายุเกิน 60 ปี (เป็นผู้บริหาร)

1. การเกษียณอายุราชการที่ดำรงตำแหน่งบริหารที่ยังไม่ครบวาระการดำรงตำแหน่ง

สามารถดำรงตำแหน่งต่อไปได้ เพราะ

กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา เช่น พรบ.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 มาตรา 25 ไม่ได้กำหนดให้อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ต้องพ้นจาก ตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการสรรหา อธิการบดี พ.ศ. 2556 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยคุณสมบัติและวิธีการ สรรหา คณบดีและผู้อำนวยการ พ.ศ. 2557 ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวว่าต้องเป็น ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ประกอบกับ บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ 125/2555 เรื่อง การแต่งตั้ง พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 8) ได้ยกความเห็นกรณีมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ในเรื่องเสร็จที่ 659/2550 สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ ผู้ดำรง ตำแหน่งคณบดีที่เกษียณอายุราชการแล้ว สามารถดำรงตำแหน่งคณบดีต่อไปจนครบวาระได้

และมหาวิทยาลัยมีระเบียบคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้ผู้บริหารที่เกษียณอายุราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2565 ข้อ 4 ให้ผู้บริหารที่เกษียณอายุราชการและยังมีวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามระเบียบนี้

สรุป กรณีการเกษียณอายุราชการขณะดำรงตำแหน่งบริหารที่ยังไม่ครบวาระการดำรงตำแหน่งสามารถดำรงตำแหน่งต่อไปจนครบวาระได้ แต่ควรทำสัญญาจ้างตามวาระที่เหลือของการดำรงตำแหน่งผู้บริหารเท่านั้น

2. การแต่งตั้งบุคคลอายุเกิน 60 ปี เป็นผู้บริหาร

ตาม พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ในมาตรา 17 ส่วนหนึ่งระบุว่า หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษาและหมวด 3 การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้ง มาตรา 18 ส่วนหนึ่งระบุว่า การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตาม (ข) อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้ช่วยอธิการบดี หรือรองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษานั้น (ยกเว้น (7) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่มีเรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด)

ประกอบกับ พรบ.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 มาตรา 26 ระบุว่า อธิการบดีและรองอธิการบดี ต้องสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และได้ทำการสอนหรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีในมหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรองหรือเคยดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ รวมทั้งมีคุณสมบัติอื่นและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ส่วนการสรรหาคณบดีและผู้อำนวยการ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยคุณสมบัติและวิธีการสรรหาคณบดีและผู้อำนวยการ พ.ศ. 2557 ต้องมีคุณสมบัติตาม มาตรา 39 และ มาตรา 40 พรบ.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งต้องมีคุณสมบัติตามมาตรา 26 วรรคสอง มาบังคับใช้

ซึ่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 ข้อ 17 วรรคท้าย สรุปสาระสำคัญว่า ในกรณีที่มหาวิทยาลัยมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สูงเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

หากพิจารณาการแต่งตั้งบุคคลอายุเกิน 60 ปี ที่เกษียณอายุราชการแล้วมาเป็นผู้บริหารภายหลังไม่สามารถแต่งตั้งได้ เพราะข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 ข้อที่ 15 ระบุว่า ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมี

คุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ (ก) คุณสมบัติทั่วไป (1) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี และไม่เกินหกสิบปี

ซึ่งหากพิจารณาจากทั้ง 2 กรณีแล้ว การเกษียณอายุราชการที่ดำรงตำแหน่งบริหารที่ยังไม่ครบวาระ การดำรงตำแหน่ง และการแต่งตั้งบุคคลอายุเกิน 60 ปี เป็นผู้บริหาร ต้องคำนึงถึงระบบธรรมาภิบาลและสามารถพิจารณาถึงผลดี ผลเสียได้ดังนี้

ผลดี	ผลเสีย
1. ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในการบริหารมาก่อน 2. การบริหารงานมีความต่อเนื่อง	1. ปิดกั้นการส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร 2. บุคลากรที่มีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารขาดขวัญและกำลังใจ 3. มีผลกระทบต่อระเบียบการเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย 4. เป็นการผูกขาดอำนาจทางการบริหาร 5. ความเสี่ยงเรื่องสุขภาพในอนาคต

กรณีที่ 2 การจ้างบุคคลอายุเกิน 60 ปี (ไม่ได้เป็นผู้บริหาร)

1. สายวิชาการ มหาวิทยาลัยควรใช้วิธีการต่ออายุราชการ แทนการจ้างด้วยเงินงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ซึ่งตาม พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับ 2) พ.ศ. 2551 ในมาตรา 19 ได้กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ หรือ ศาสตราจารย์ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หากสถาบันอุดมศึกษามีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่การสอนหรือวิจัย สถาบันอุดมศึกษาอาจพิจารณาให้รับราชการต่อไป จนอายุครบ 65 ปี บริบูรณ์ได้ และไม่สามารถดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทบริหารได้

2. สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยควรใช้วิธีการต่ออายุราชการ แทนการจ้างด้วยเงินงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ซึ่งตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์รับราชการต่อไป พ.ศ. 2552 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2562 สามารถให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ รับราชการต่อไปได้ ต้องดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสขึ้นไป แล้วแต่กรณี ต่อเนื่องกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ตำแหน่งที่จะให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปต้องเป็นตำแหน่งที่ผู้นั้นครองอยู่เดิม

ทั้งนี้ การจ้างบุคคลอายุเกิน 60 ปี เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินรายได้หรือลูกจ้างชั่วคราวนั้น มหาวิทยาลัยควรพิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ และต้องเป็นตำแหน่งที่มีความขาดแคลน และสิ่งสำคัญคือควรพิจารณาถึงสถานะทางการเงินและภาระผูกพันของมหาวิทยาลัย ซึ่งการจ้าง

บุคคลอายุเกิน 60 ปี (ไม่ได้เป็นผู้บริหาร) จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งที่มีความคลาดแคลน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

หากมหาวิทยาลัยจะดำเนินการแต่งตั้งบุคคลอายุเกิน 60 ปี ที่เกษียณอายุราชการแล้ว เป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยควรแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 ข้อที่ 15 ระบุว่า ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ (ก) คุณสมบัติทั่วไป (1) มีอายุไม่ต่ำกว่า สิบแปดปี และไม่เกินหกสิบปี หรือออกกฎ ระเบียบ โดยอาศัยอำนาจตามตาม ข้อ 15 วรรค 2 และ วรรค 3 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 หรือออกกฎ ระเบียบ ที่ไม่ขัดต่อข้อบังคับและกฎหมายอื่นๆ และต้องคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาล ในการแต่งตั้งบุคคลเข้ามาทำหน้าที่การบริหาร ซึ่งมหาวิทยาลัยสามารถนำผลการพิจารณาผลดี ผลเสีย กรณี การแต่งตั้งบุคคลอายุเกิน 60 ปี ที่สภาคณาจารย์และข้าราชการ นำเสนอ ไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง ต่อไป

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อโปรดพิจารณาผลดี ผลเสีย กรณีการแต่งตั้งบุคคลอายุเกิน 60 ปี เป็นผู้บริหาร

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย รับทราบ และมอบสภาคณาจารย์ และข้าราชการ รายงานผลการพิจารณาผลดี ผลเสีย กรณีการแต่งตั้งบุคคลอายุเกิน 60 ปี เป็นผู้บริหาร ต่อที่ ประชุมสภามหาวิทยาลัยต่อไป

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องพิจารณา

4.1 พิจารณากำหนดและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (วาระลับ)

4.2 พิจารณาวางแนวทางในการดำเนินการยกเลิกสวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปี เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการสวัสดิการ ครั้งที่ 1/2565 ได้ให้ไว้

ความเป็นมาและเหตุผล

ตามมติคณะกรรมการสวัสดิการ ในการประชุมครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2565 คณะกรรมการสวัสดิการได้พิจารณาทบทวนการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับสถานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย โดยที่ประชุมมีมติให้คงไว้เพื่อเงินสมทบฝ่ายนายจ้างตามพระราชบัญญัติว่าด้วยประกันสังคมและเงินสมทบฝ่ายนายจ้างตามพระราชบัญญัติว่าด้วยเงินทดแทน ส่วนสวัสดิการอื่นๆ ให้ดำเนินการ ดังนี้

1. กรณีสวัสดิการที่คณะกรรมการสวัสดิการเป็นผู้ออกระเบียบหรือประกาศ และมีกรใช้จ่ายเงินจากกองทุนสวัสดิการ

รายการสวัสดิการ	มติคณะกรรมการสวัสดิการ
1.เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร	มอบกองบริหารงานบุคคลดำเนินการจัดทำร่างกฎหมายเพื่อยกเลิกระเบียบหรือประกาศที่เกี่ยวข้องนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการในครั้งถัดไป และให้บรรจุสวัสดิการทั้ง 4 รายการที่ยกเลิกนี้ไว้ในร่างข้อบังคับกองทุนสวัสดิการภายในหรือกองทุนสวัสดิการเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยต่อไป
2.เงินสงเคราะห์กรณีบุคลากรหรือบุคคลในครอบครัวถึงแก่ความตาย	
3.เงินช่วยเหลือสวัสดิการเพื่อการจัดงานตามประเพณี (งานมงคลสมรส,งานอุปสมบท,งานทำบุญขึ้นบ้านใหม่ และงานศพและค่าพวงหรีด)	
4.สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลบุคลากร (ส่วนที่เกินจากสิทธิส่วนตน)	

2. กรณีสวัสดิการที่คณะกรรมการสวัสดิการมิได้เป็นผู้ออกระเบียบหรือประกาศ แต่มีการใช้จ่ายเงินจากกองทุนสวัสดิการ

รายการสวัสดิการ	มติคณะกรรมการสวัสดิการ
สวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	มอบกองบริหารงานบุคคลรายงานต่อมหาวิทยาลัย เพื่อให้จัดทำกฎหมายเพื่อยกเลิกประกาศ กบม. เรื่องสวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปีสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556
เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษและขาดแคลน	มอบกองบริหารงานบุคคลรายงานต่อมหาวิทยาลัยเพื่อให้จัดทำกฎหมายเพื่อยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่องกำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษและขาดแคลนของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558

รายการสวัสดิการ	มติคณะกรรมการสวัสดิการ
เงินทดแทน กรณีถูกสั่งให้พ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	มอบกองบริหารงานบุคคลปรับปรุง/แก้ไขข้อบังคับ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทน พ.ศ. 2561 ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ครั้งที่ 6/2565 และมติสภา มหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสอดคล้องกับสถานะทางการเงินของกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนแปลงไป

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อโปรดทราบและพิจารณาวางแนวทางในการดำเนินการยกเลิกสวัสดิการดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการสวัสดิการ ครั้งที่ 1/2565 ได้ให้ไว้

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ไม่รับพิจารณา เนื่องจากประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เรื่องสวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปีสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2556 โดยข้อกฎหมายได้ถูกยกเลิกโดยข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558

4.3 พิจารณากำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ประจำปี พ.ศ. 2566

ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำกำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ประจำปี พ.ศ. 2566 โดยเสนอกำหนดการประชุม เป็นวันพุธสัปดาห์แรกของทุกเดือน ตั้งแต่เวลา 09.30 น. เป็นต้นไป ดังตารางที่แนบมานี้

ครั้งที่	วัน เดือน ปี
1/2566	วันพุธที่ 4 มกราคม 2566
2/2566	วันพุธที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566
3/2566	วันพุธที่ 1 มีนาคม 2566
4/2566	วันพุธที่ 5 เมษายน 2566
5/2566	วันพุธที่ 3 พฤษภาคม 2566
6/2566	วันพุธที่ 7 มิถุนายน 2566
7/2566	วันพุธที่ 5 กรกฎาคม 2566

ครั้งที่	วัน เดือน ปี
8/2566	วันพุธที่ 2 สิงหาคม 2566
9/2566	วันพุธที่ 6 กันยายน 2566
10/2566	วันพุธที่ 4 ตุลาคม 2566
11/2566	วันพุธที่ 1 พฤศจิกายน 2566
12/2566	วันพุธที่ 6 ธันวาคม 2566

สำหรับกำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2566 กำหนดจัดประชุมในวันพุธที่ 4 มกราคม 2566 เวลา 09.30 น. ณ ห้องประชุมสุวรรณภูมิ ชั้น 2 อาคาร 5 ศูนย์นันทบุรี (เขตใต้)

จึงเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อโปรดพิจารณา

- 1) กำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ประจำปี พ.ศ. 2566
- 2) กำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2566

กำหนดการประชุมในวันพุธที่ 4 มกราคม 2566 เวลา 09.30 น. ณ ห้องประชุมสุวรรณภูมิ ชั้น 2 อาคาร 5 ศูนย์นันทบุรี (เขตใต้)

มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

1. เห็นชอบตั้งฝ่ายเลขานุการเสนอกำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ประจำปี พ.ศ. 2566

2. รับทราบกำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2566 วันพุธที่ 4 มกราคม 2566 เวลา 09.30 น. ณ ห้องประชุมสุวรรณภูมิ ชั้น 2 อาคาร 5 ศูนย์นันทบุรี (เขตใต้)

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

เลิกประชุมเวลา 12.00 น.



(นางสาวภาวิณี ชูบุญ)

บุคลากรชำนาญการ

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

ผู้จัดรายงานการประชุม