รายงานการประชุม
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (ก.บ.ม.)
ครั้งที่ 2/2569
วันอังคารที่ 24 กุมภาพันธ์ 2569 เวลา 09.30 – 11.15 น.
ณ ห้องประชุมอยุธยา - อาเซียน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ผู้มาประชุม

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ชูสิทธิ์ ประดับเพ็ชร์ (อธิการบดี)	ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธาตรี มหันตรัตน์ (รองอธิการบดี)	กรรมการ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัธภร หลั่งประยูร แทน (คณบดีคณะครุศาสตร์)	กรรมการ
4. รองศาสตราจารย์ ดร.ภาคิน โชติเวศย์ศิลป์ (คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)	กรรมการ
5. อาจารย์ ดร.สมเกียรติ แดงเจริญ (คณบดีคณะวิทยาการจัดการ)	กรรมการ
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขรักษ์ แซ่เจี่ย (คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)	กรรมการ
7. รองศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ (คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย)	กรรมการ
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลิศชาย สถิตย์พนาวงศ์ (ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา)	กรรมการ
9. อาจารย์ ดร.สุรินทร์ ศรีสังข์งาม (ผู้อำนวยการสถาบันอยุธยาศึกษา)	กรรมการ
10. อาจารย์ ดร.กันยาลักษณ์ โพธิ์ดง (ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ)	กรรมการ
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญนภา หวังที่ชอบ (ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต)	กรรมการ
12. อาจารย์ ดร.นพดล ปรางค์ทอง (ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ)	กรรมการ
13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์มูนีเราะฮ์ ยีดำ (ผู้แทนกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำ)	กรรมการ
14. นายจรินทร์ ตันชัชวาล (ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย)	กรรมการ
15. รองศาสตราจารย์สุรชัย ขวัญเมือง (ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคล)	กรรมการ/ประชุมออนไลน์
16. นางลักขณา เตชวงษ์ (ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี)	กรรมการและเลขานุการ

17. นางสาวมาลัยรัก สระทองพูล ผู้ช่วยเลขานุการ
(ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้างานทรัพยากรบุคคล)
18. นางศราริตา แจ้งพันธ์ ผู้ช่วยเลขานุการ
(ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้างานนิติการ)

ผู้ไม่มาประชุม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ เกลี้ยงสอาด กรรมการ/ไปราชการ
(รองอธิการบดี)
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นันทนิธิ์ เอิบอิ่ม กรรมการ/ไปราชการ
(ผู้แทนกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำ)
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ พลเอก ดร.รุจ กสิวุฒิ กรรมการ/ลาประชุม
(ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการอุดมศึกษา)

ผู้เข้าร่วมประชุม

1. นางสาวชุติมา สุขสวัสดิ์ ตำแหน่งบุคลากร ระดับปฏิบัติการ
2. นางสาวนภาพรรณ รวมทรัพย์ ตำแหน่งบุคลากร ระดับปฏิบัติการ
3. นายวรพันธ์ ระเริงฤทธิ์ ตำแหน่งบุคลากร ระดับปฏิบัติการ

เริ่มประชุมเวลา 09.30 น.

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานแจ้งว่ามีกรรมการขอลาประชุม จำนวน 2 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ เกลี้ยงสอาด รองอธิการบดี และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ พลเอก ดร.รุจ กสิวุฒิ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการอุดมศึกษา

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุม ก.บ.ม. ครั้งที่ 1/2569

เลขานุการ นำเสนอรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ 1/2569 เมื่อวันอังคารที่ 27 มกราคม 2569 เวลา 09.30 – 10.08 น. ณ ห้องประชุมอยุธยา - อาเซียน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มติที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ 1/2569 เมื่อวันอังคารที่ 27 มกราคม 2569 โดยแก้ไขหน้า 7 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ ข้อ 1.2 ตัดชื่อ อาจารย์กาญจนา สาธุพันธ์ ออก

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องสืบเนื่องจากการประชุม

3.1 รายงานผลการดำเนินงานตามมติที่ประชุม ก.บ.ม. ครั้งที่ 1/2569

สาระสำคัญโดยย่อ

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ครั้งที่ 1/2569 เมื่อวันอังคารที่ 27 มกราคม 2569 เวลา 09.30 น. ณ ห้องประชุมอยุธยา - อาเซียน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยให้ฝ่ายเลขานุการแจ้งหน่วยงานและคณะบุคคล ที่เกี่ยวข้องดำเนินงานและปฏิบัติตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) มีมติไปแล้ว นั้น

ฝ่ายเลขานุการจึงขอรายงานผลการดำเนินงานตามมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เพื่อทราบดังนี้

ระเบียบวาระที่	เรื่อง	มติที่ประชุม	ผลการดำเนินงาน
5.1	ขอความเห็นชอบผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการจำนวน 1 ราย	เห็นชอบผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ นางศิริลักษณ์ วงศ์ป้อม พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ตำแหน่งเลขที่ 0208 สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการคู่มือปฏิบัติงานหลัก เรื่อง การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ 26 กันยายน 2568 ซึ่งเป็นวันที่ นางศิริลักษณ์ วงศ์ป้อม ส่งผลงานฉบับแก้ไขสมบูรณ์ และงานทรัพยากรบุคคลได้ลงทะเบียนรับเรื่อง	สภามหาวิทยาลัยเมื่อคราวประชุมครั้งที่ 2/2569 เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2569 มีมติอนุมัติผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย รายนางศิริลักษณ์ วงศ์ป้อม ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ
5.2	ขออนุมัติผลการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการจำนวน 2 ตำแหน่ง	อนุมัติผลการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการจำนวน 2 ตำแหน่ง ดังนี้ 1. ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง 0012 กำหนดเป็นตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง 0012 สังกัดศูนย์ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้และสื่อสารองค์กร กองกลาง สำนักงานอธิการบดี 2. ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง 0026 กำหนดเป็นตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง 0026 สังกัดศูนย์ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้และสื่อสารองค์กร กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	งานทรัพยากรบุคคลแจ้งมติที่ประชุมให้หน่วยงานทราบ
5.3	ขอความเห็นชอบ (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏ	เห็นชอบ (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง	1.งานทรัพยากรบุคคลจัดทำประกาศ

ระเบียบวาระที่	เรื่อง	มติที่ประชุม	ผลการดำเนินงาน
	พระนครศรีอยุธยา เรื่อง การกำหนดระดับตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ จำนวน 2 ตำแหน่ง	การกำหนดระดับตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ จำนวน 2 ตำแหน่ง ดังนี้ 1. ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง 0012 กำหนดเป็นตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง 0012 สังกัดศูนย์ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้และสื่อสารองค์กร กองกลาง สำนักงานอธิการบดี 2. ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง 0026 กำหนดเป็นตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง 0026 สังกัดศูนย์ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้และสื่อสารองค์กร กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง การกำหนดระดับตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ เป็นระดับชำนาญการ ตามประกาศฉบับที่ 73 ลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2569 2. แจ้งประกาศให้หน่วยงานทราบ
5.4	ขอความเห็นชอบ (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง รับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ จากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ จำนวน 2 ตำแหน่ง	เห็นชอบ (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง รับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ จากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ จำนวน 2 ตำแหน่ง ดังนี้ 1. ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ เลขที่ตำแหน่ง 0012 สังกัดศูนย์ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้และสื่อสารองค์กร กองกลาง สำนักงานอธิการบดี 2. ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ เลขที่ตำแหน่ง 0026 สังกัดศูนย์ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้และสื่อสารองค์กร กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	1. งานทรัพยากรบุคคลจัดทำประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง รับสมัครพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการเพื่อประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ จากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ ฉบับที่ 74 ลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2569 2. แจ้งประกาศให้หน่วยงานทราบ
5.5	ขอความเห็นชอบจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยสาย	เห็นชอบจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ	งานทรัพยากรบุคคลจัดทำ-ประกาศมหาวิทยาลัย

ระเบียบวาระที่	เรื่อง	มติที่ประชุม	ผลการดำเนินงาน
	สนับสนุนวิชาการ	จำนวน 3 อัตรา ดังนี้ 1. คุณวุฒิปริญญาตรี อัตราเลขที่ 0434 ตำแหน่งนิติกร สังกัดงานนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ดำเนินการโดยวิธีคัดเลือก 2. คุณวุฒิปริญญาตรี อัตราเลขที่ 0435 ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ สังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ดำเนินการโดยวิธีคัดเลือก 3. คุณวุฒิปริญญาตรี อัตราเลขที่ 0436 ดำเนินการในอัตราเลขที่ดังกล่าว โดยให้คัดเลือกจากพนักงานราชการ จำนวน 31 คน เพื่อปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง รับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อปรับเปลี่ยนสถานภาพจากพนักงานราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทสนับสนุนวิชาการ ฉบับที่ 90 ลงวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2569 รับสมัครตั้งแต่วันที่ 10 – 19 กุมภาพันธ์ 2569 และ -ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง รับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทสนับสนุนวิชาการ ครั้งที่ 1/2569 ฉบับที่ 100 ลงวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2569 รับสมัครตั้งแต่วันที่ 11 – 25 กุมภาพันธ์ 2569

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อทราบ

4.1 รายงานผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาการ สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 1 ราย

สาระสำคัญโดยย่อ

เลขานุการ นำเสนอรายงานผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาการ สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 1 ราย ให้ที่ประชุมทราบ

ความเป็นมา/เรื่องเดิม/ข้อเท็จจริง

ตามที่ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ว่างจากการลาออก จำนวน 1 อัตรา ในอัตราเลขที่ตำแหน่ง 0404 คุณวุฒิปริญญาโท สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น (อัตราแทน นางสาวอิสรีย์ พิมพิมูล) นั้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน และการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ฉบับลงวันที่ 11 กันยายน 2562 ดังนี้

การดำเนินงาน	ระยะเวลาที่ดำเนินการ
1. ประกาศรับสมัคร	วันที่ 26 ธันวาคม 2568 ถึงวันที่ 8 มกราคม 2569
2. ทดสอบความรู้ความสามารถภาษาอังกฤษ (กรณีผู้สมัครไม่มีผลคะแนนภาษาอังกฤษมายื่น)	วันที่ 19 มกราคม 2569
3. ทดสอบภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และทดสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง	วันที่ 29 มกราคม 2569
4. ประกาศบัญชีผู้ผ่านการสอบแข่งขัน	วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2569
5. วันที่มารายงานตัว	วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2569
6. วันที่เริ่มปฏิบัติราชการ	วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2569

บัดนี้ กระบวนการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาการได้เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว มีผู้ผ่านการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาการ ราย นายกิตปกรณ์ ศรีกิตติวรรณา ตำแหน่งอาจารย์ สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ข้อกฎหมาย/เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน และการคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ฉบับลงวันที่ 11 กันยายน 2562 ข้อ 8 (8.2) รายงานผลการสอบแข่งขันและหรือคัดเลือกต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม

รับทราบรายงานผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาการ สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ราย นายกิตปกรณ์ ศรีกิตติวรรณา ตำแหน่งอาจารย์ สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น ตามที่เสนอ

4.2 รายงานผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทสนับสนุนวิชาการ สังกัดกองกลาง สำนักงานอธิการบดี จำนวน 1 ราย

สาระสำคัญโดยย่อ

เลขานุการ นำเสนอรายงานผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทสนับสนุนวิชาการ สังกัดกองกลาง สำนักงานอธิการบดี จำนวน 1 ราย ให้ที่ประชุมทราบ

ความเป็นมา/เรื่องเดิม/ข้อเท็จจริง

ตามที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มีอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ที่ว่างจากการเสียชีวิต จำนวน 1 อัตรา ในอัตราเลขที่ตำแหน่ง 0230 คุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ (อัตราแทน นางสาววราภรณ์ นุชภู่) นั้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน และการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ฉบับลงวันที่ 11 กันยายน 2562 ดังนี้

การดำเนินงาน	ระยะเวลาที่ดำเนินการ
1. ประกาศรับสมัคร	วันที่ 26 ธันวาคม 2568 ถึงวันที่ 9 มกราคม 2569
2. ทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไป และทดสอบภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง	วันที่ 20 มกราคม 2569
3. ทดสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง	วันที่ 26 มกราคม 2569

การดำเนินงาน	ระยะเวลาที่ดำเนินการ
4. ประกาศบัญชีผู้ผ่านการสอบแข่งขัน	วันที่ 28 มกราคม 2569
5. วันที่มารายงานตัว	วันที่ 30 มกราคม 2569
6. วันที่เริ่มปฏิบัติราชการ	วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2569

บัดนี้ กระบวนการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทสนับสนุนวิชาการได้เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว มีผู้ผ่านการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทสนับสนุนวิชาการ ราย นางสาวฉัตรทิพย์ ผดุงกมล ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ สังกัดกองกลาง สำนักงานอธิการบดี

ข้อกฎหมาย/เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน และการคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ฉบับลงวันที่ 11 กันยายน 2562 ข้อ 8 (8.2) รายงานผลการสอบแข่งขันและหรือคัดเลือกต่อ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม

รับทราบรายงานผลการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทสนับสนุนวิชาการ สังกัดกองกลาง สำนักงานอธิการบดี ราย นางสาวฉัตรทิพย์ ผดุงกมล ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ ตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

5.1 ขอความเห็นชอบการเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ กรณีไม่มีผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการอื่น ๆ ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาเรื่องมาตรฐานภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่นของคณาจารย์ *- วาระลับ –*

5.2 ขอความเห็นชอบผลการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ที่รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ จำนวน 1 ราย- *วาระลับ –*

5.3 ขอความเห็นชอบ (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2569 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2569)

สาระสำคัญโดยย่อ

เลขานุการ นำเสนอ (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2569 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2569) ให้ที่ประชุมพิจารณา

ความเป็นมา/เรื่องเดิม/ข้อเท็จจริง

โดยที่ ก.พ.อ. ได้ออกประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 ข้อ 11 (1) ก่อนเริ่มการประเมินให้สถาบันอุดมศึกษาประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2561 ข้อ 10 ได้กำหนดให้ก่อนเริ่มการประเมินในรอบต่อไปให้มหาวิทยาลัยประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยผ่านความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ให้ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยในสังกัดทราบโดยทั่วกัน และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ พ.ศ. 2563 ข้อ 25 กำหนดให้การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ให้เลื่อนค่าจ้างปีละ 1 ครั้ง โดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

งานทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี จึงได้จัดทำ (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2569 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2569) เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (ก.บ.ม.) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนประกาศใช้ในรอบการประเมินถัดไป

ข้อกฎหมาย/เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2561 ข้อ 10

2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ พ.ศ. 2563 ข้อ 25

3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 ข้อ 7 ก.บ.ม. มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้ (4) พิจารณากลั่นกรองระเบียบข้อบังคับ และประกาศที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ออกตามกฎหมายว่าด้วยข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

ที่ประชุมมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะดังนี้

1. เสนอให้ทบทวนและแก้ไขประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง มาตรฐานภาระงาน ข้อ 9.1 , 9.2 การกำหนดนับภาระงานวิจัยและงานวิชาการอื่นในลักษณะการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ให้ครอบคลุมผลงานสร้างสรรค์ด้านสุนทรียะและศิลปะที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบการตีพิมพ์ เพื่อให้สามารถนับเป็นภาระงานและรายงานในแบบ ปม.ว. 2 ได้

2. ให้สภาคณาจารย์และข้าราชการทำบันทึกข้อความเสนอมหาวิทยาลัยทบทวนประกาศเรื่องมาตรฐานภาระงานทางวิชาการ และจะทบทวนข้อบังคับมหาวิทยาลัยเรื่องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. ฉบับใหม่

3. ให้กำหนดประเด็นแนวทางเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยแยกจากหลักเกณฑ์การประเมินตามมาตรฐานหลักสูตร และตามหลักเกณฑ์ของ ก.พ.อ. และการมีส่วนร่วมการเสนอขอผลงานทางวิชาการกับนักศึกษาบัณฑิตศึกษา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 (รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2569 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2569) ตามที่เสนอ

5.4 ขอความเห็นชอบ (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

สาระสำคัญโดยย่อ

เลขานุการ นำเสนอ (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ที่ประชุมพิจารณา

ความเป็นมา/เรื่องเดิม/ข้อเท็จจริง

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา และเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562 ข้อ 30 กำหนดให้ "การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนค่าจ้างปีละ 1 ครั้ง โดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด" จึงเสนอให้มีการปรับปรุงและแก้ไขหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย รายละเอียดดังนี้

ประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 (ฉบับเดิม)	**(ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับใหม่)**
ข้อ 3 ในประกาศนี้ "ปี" หมายถึง ปีงบประมาณ "รอบปีการปฏิบัติงาน" หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป	"รอบการประเมิน" หมายถึง รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ คือ รอบที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปีหนึ่งถึงวันที่ 31 มีนาคมของปีถัดไป และรอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายนของปีหนึ่งถึงวันที่ 30 กันยายนของปีเดียวกัน"
"พนักงานมหาวิทยาลัย" หมายถึง บุคคลที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ หรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการโดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน	"พนักงานมหาวิทยาลัย" หมายถึง บุคคลที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ หรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ โดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน และให้หมายความรวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย
ข้อ 5 กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ การประเมินปริมาณงานให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2559	ข้อ 4 กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ การประเมินปริมาณงานให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์
ข้อ 7 ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ ได้ไม่เกินอัตราร้อยละ 6 ของฐานค่าจ้างตามผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องควบคุมวงเงินการเลื่อนค่าจ้างไม่เกินวงเงินงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาลในแต่ละปีงบประมาณ	ข้อ 6 ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการเฉลี่ย 2 รอบการประเมิน ไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ ได้ไม่เกินอัตราร้อยละ 6 ของฐานค่าจ้างตามผลการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ต้องควบคุมวงเงินการเลื่อนค่าจ้างไม่เกินวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปีงบประมาณ
ข้อ 11 พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง ต้องอยู่ในเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (1) ในรอบปีการปฏิบัติงานที่แล้วมามีผลการประเมิน	ข้อ 10 พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างในรอบการประเมินต้องอยู่ในเกณฑ์ดังต่อไปนี้ 1) ต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร

ประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 (ฉบับเดิม)	(ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับใหม่)
การปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 (2) ในรอบปีการปฏิบัติงานที่แล้วมา ต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร (3) ในรอบปีการปฏิบัติงานที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าแปดเดือน (4) ในรอบปีการปฏิบัติงานที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่หรือความรับผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (5) ในรอบปีการปฏิบัติงานที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน โดยนับตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ เป็นต้นไป จนถึงวันที่ 30 กันยายน เว้นแต่ในกรณีที่วันเปิดทำการวันแรกหรือวันถัดไปของเดือนกุมภาพันธ์ตรงกับวันหยุดราชการ หรือได้ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือนก่อนถึงแก่ความตาย (6) ในรอบปีการปฏิบัติงานที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม วิจัย หรือดูงานในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าแปดเดือน (7) ในรอบปีการปฏิบัติงานที่แล้วมา ต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน (8) ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องมีเวลาปฏิบัติงานโดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้ (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวกันหรือหลายคราวซึ่งรวมกันแล้วไม่เกินหกสิบวันทำการ	2) ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า 8 เดือน 3) ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่หรือความรับผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ 4) ต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 8 เดือน ในวันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี 5) ผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม วิจัย หรือดูงานในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 8 เดือน 6) ต้องไม่ลาป่วยและลากิจเกิน 16 ครั้ง หรือมาทำงานสายเกิน 18 ครั้ง 7) ต้องมีเวลาปฏิบัติงานโดยมีวันลาป่วยและลากิจรวมกันไม่เกิน 46 วันทำการ แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้ (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวกันหรือหลายคราวซึ่งรวมกันแล้วไม่เกิน 120 วันทำการ
ข้อ 19 คะแนนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย กำหนดให้มี	ข้อ 18 คะแนนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย

ประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 (ฉบับเดิม)	(ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับใหม่)
5 ระดับ ดังนี้ (1) ระดับดีเด่น ช่วงคะแนนประเมินระหว่างร้อยละ 90 – 100 (2) ระดับดีมากช่วงคะแนนประเมินระหว่างร้อยละ 80 – 89 (3) ระดับดี ช่วงคะแนนประเมินระหว่างร้อยละ 70 – 79 (4) ระดับพอใช้ ช่วงคะแนนประเมินระหว่างร้อยละ 60–69 (5) ระดับต้องปรับปรุง ช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ 60	กำหนดให้มี 5 ระดับ ดังนี้ 1) ระดับดีเด่น ช่วงคะแนนประเมินระหว่างร้อยละ 90-100 2) ระดับดีมาก ช่วงคะแนนประเมินระหว่างร้อยละ 80 – 89.99 3) ระดับดี ช่วงคะแนนประเมินระหว่างร้อยละ 70-79.99 4) ระดับพอใช้ ช่วงคะแนนประเมินระหว่างร้อยละ 60 – 69.99 5) ระดับต้องปรับปรุง ช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ 60
-	ข้อ 23 วงเงินการเลื่อนค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ลาศึกษาต่อเต็มเวลาราชการ เกษียณอายุราชการ ลาออกจากราชการ ถูกไล่ออก ปลดออก หรือไม่ได้เลื่อนค่าจ้างตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2568 ข้อ 25 เนื่องจากไม่มีภาระงานวิจัย ให้นำส่งคืนส่วนกลาง โดยมหาวิทยาลัยเป็นผู้บริหารอัตราและวงเงินการเลื่อนค่าจ้าง

ดังนั้น จึงเห็นสมควรนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (ก.บ.ม.) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนประกาศบังคับใช้ต่อไป

ข้อกฎหมาย/เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562 ข้อ 30

2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 ข้อ 7 ก.บ.ม. มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้ (7) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การทดลองปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือน ค่าจ้าง ของข้าราชการและพนักงาน

ที่ประชุมมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะวาระที่ 5.4 ถึงวาระที่ 5.6 กรรมการมีความเห็นสรุปดังนี้

- พิจารณาร่างหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการเลื่อนค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้โรงเรียนสาธิต และพนักงานราชการ แล้วมีข้อสังเกตว่า การกำหนดหลักเกณฑ์ในแต่ละประเภทบุคลากรยังมีความแตกต่างกัน เช่น เกณฑ์คะแนนและระดับผลการประเมินการกำหนดระดับผลการประเมิน เงื่อนไขการประเมินสองรอบการประเมินในปีงบประมาณเดียวกัน ว่ารอบใดเป็นเกณฑ์ประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างหรือเลื่อนค่าตอบแทน ยังไม่มีความเป็นมาตรฐานเดียวกัน

- การกำหนดระยะเวลาการถูกสั่งพักงานหรือถูกลงโทษที่มีผลต่อสิทธิในการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง มีความแตกต่างกันระหว่างประเภทบุคลากร เช่น กำหนด 2 เดือน หรือ 8 เดือน)

- เงื่อนไขเกี่ยวกับการลาประเภทต่าง ๆ ได้แก่ การลาป่วย ลากิจ การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ การลาพักผ่อน ตลอดจนการลาเข้ารับการตรวจเลือก การลาเข้ารับการเตรียมพล หรือการลาเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร มีถ้อยคำและระยะเวลากำหนดแตกต่างกันในแต่ละประเภทบุคลากร มีกฎ ระเบียบ และสิทธิประโยชน์ ควรมีมาตรฐานเดียวกัน

2. เห็นควรให้คณะกรรมการยกร่างกฎหมายพิจารณาปรับปรุงร่างหลักเกณฑ์ตามข้อสังเกตของกรรมการแล้วนำเสนอที่ประชุม ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาอีกครั้งก่อนประกาศใช้ต่อไป

3. ควรจัดทำตารางเปรียบเทียบรายละเอียดในร่างหลักเกณฑ์ทั้ง 3 ฉบับ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้โรงเรียนสาธิต และพนักงานราชการ โดยเปรียบเทียบในแต่ละประเด็นหรือเปรียบเทียบในข้อที่มีรายละเอียดต่างกัน พร้อมอธิบายเหตุผล

4. ให้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานราชการให้ยึดหลักเกณฑ์ของ ก.พ. เป็นหลัก หากกำหนดให้มีการประเมินปีละ 2 รอบ ควรกำหนดรอบการประเมินให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของ ก.พ. เป็นรอบระยะเวลา 6 เดือน และ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้โรงเรียนสาธิต เนื่องจากมีสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเช่นเดียวกัน จึงควรกำหนดหลักเกณฑ์และรายละเอียดให้เป็นแนวทางเดียวกัน ไม่ควรมีความแตกต่างกัน

5. เสนอให้ทั้ง 4 วาระ ตั้งแต่วาระที่ 5.4 ถึงวาระที่ 5.7 จัดทำตารางเปรียบเทียบระหว่างหลักเกณฑ์เดิมกับร่างหลักเกณฑ์ใหม่ โดยแสดงรายละเอียดในแต่ละประเด็นอย่างชัดเจนว่า ข้อใดควรกำหนดให้เหมือนกัน และข้อใดมีความจำเป็นต้องแตกต่าง พร้อมระบุเหตุผลประกอบในแต่ละกรณี และให้จัดเตรียมข้อกฎหมาย ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องมาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา และนำเสนอ ก.บ.ม. พิจารณาอีกครั้งก่อนเสนอคณะกรรมการยกร่างกฎหมาย และเสนออธิการบดีลงนามประกาศใช้ต่อไป

6. เห็นควรให้ทบทวนประกาศ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในภาพรวม ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา ควรพิจารณาแนวทางการจ้างและสิทธิประโยชน์ให้ชัดเจน เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการให้ จึงต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการซักซ้อมแนวทางการจ้างเหมาบริการ ตามหนังสือ ว 877 ลงวันที่ 8 ธันวาคม 2568 ซึ่งกำหนดแนวทางเกี่ยวกับการจ้างไว้โดยเฉพาะ

มติที่ประชุม

เห็นควรให้เป็นเรื่องสืบเนื่องในการประชุมครั้งถัดไป โดยให้ดำเนินการตามที่กรรมการมีข้อเสนอแนะ

5.5 ขอความเห็นชอบ (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ความเป็นมา/เรื่องเดิม/ข้อเท็จจริง

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา และเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ พ.ศ. 2563 ข้อ 25 กำหนดให้ “การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ให้เลื่อนค่าจ้างปีละ 1 ครั้ง โดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์

และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด" จึงเสนอให้มีการปรับปรุงและแก้ไขหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา รายละเอียดดังนี้

ประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สังกัดโรงเรียนสาธิตฯ พ.ศ. 2567 (ฉบับเดิม)	**(ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สังกัดโรงเรียนสาธิตฯ (ฉบับใหม่)**
"รอบปีการปฏิบัติงาน" หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป	"รอบการประเมิน" หมายถึง รอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ รอบที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีหนึ่งถึงวันที่ 31 มีนาคมของปีถัดไป และรอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายนของปีหนึ่งถึงวันที่ 30 กันยายนของปีเดียวกัน
ข้อ 7 ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ ได้ไม่เกินอัตราร้อยละ 6 ของฐานค่าจ้างตามผลการปฏิบัติงาน	ข้อ 6 ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ที่มีผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 2 รอบการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ เลื่อนได้ไม่เกินอัตราร้อยละ 6 ของฐานค่าจ้างตามผลการปฏิบัติงาน
ข้อ 11 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง ต้องอยู่ในเกณฑ์ดังนี้ (1) ในรอบปีการปฏิบัติงานที่แล้วมา มีผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 (2) ในรอบปีการปฏิบัติงานที่แล้วมา ต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร (3) ในรอบปีการปฏิบัติงานที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าแปดเดือน (4) ในรอบปีการปฏิบัติงานที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่หรือความรับผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (5) ในรอบปีการปฏิบัติงานที่แล้วมา ต้องได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือนโดยนับตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ เป็นต้นไปจนถึงวันที่ 30 กันยายน เว้นแต่ในกรณีที่เปิดทำการวันแรกหรือวันถัดไปของเดือนกุมภาพันธ์ ตรงกับวันหยุดราชการ หรือได้ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือนก่อนถึงแก่ความตาย (6) ในรอบปีการปฏิบัติงานที่แล้วมา สำหรับผู้ที่	ข้อ 10 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างในรอบการประเมิน ต้องอยู่ในเกณฑ์ดังต่อไปนี้ 1) ต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร 2) ต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่า 8 เดือน 3) ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่หรือความรับผิด ที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ 4) ต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 8 เดือน ในวันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี 5) ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม วิจัย หรือดูงานในประเทศ หรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 8 เดือน 6) ต้องไม่ลาป่วยและลากิจเกิน 16 ครั้ง หรือมาทำงานสายเกิน 18 ครั้ง 7) ต้องมีเวลาปฏิบัติงานโดยมีวันลาป่วยและลากิจรวมกัน ไม่เกิน 46 วันทำการ แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้ (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว ซึ่งรวมกันแล้ว ไม่เกิน 120 วันทำการ

ประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อน ค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สังกัดโรงเรียนสาธิตฯ พ.ศ. 2567 (ฉบับเดิม)	(ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนค่าจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ สังกัดโรงเรียนสาธิตฯ (ฉบับใหม่)
ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม วิจัย หรือดูงานในประเทศ หรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน (7) ในรอบปีการปฏิบัติงานที่แล้วมา ต้องไม่ลาหรือมาปฏิบัติงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างหรือผู้ซึ่งมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละหน่วยงาน (8) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติงาน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้ (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวซึ่งรวมกันแล้วไม่เกินหกสิบวันทำการ	
ข้อ 18 คะแนนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ กำหนดให้มี 5 ระดับ ดังนี้ ระดับดีเด่น ช่วงคะแนนประเมินระหว่างร้อยละ 90–100 ระดับดีมาก ช่วงคะแนนประเมินระหว่างร้อยละ 80–89 ระดับดี ช่วงคะแนนประเมินระหว่างร้อยละ 70 –79 ระดับพอใช้ ช่วงคะแนนประเมินระหว่างร้อยละ 60– 69 ระดับต้องปรับปรุง คะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ 60	ข้อ 17 คะแนนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ กำหนดให้มี 5 ระดับ ดังนี้ 1) ระดับดีเด่น ช่วงคะแนนประเมินระหว่างร้อยละ 90 – 100 2) ระดับดีมาก ช่วงคะแนนประเมินระหว่างร้อยละ 80 – 89.99 3) ระดับดี ช่วงคะแนนประเมินระหว่างร้อยละ 70–79.99 4) ระดับพอใช้ ช่วงคะแนนประเมินระหว่างร้อยละ 60 – 69.99 5) ระดับต้องปรับปรุง ช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ 60

ดังนั้น จึงเห็นสมควรนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (ก.บ.ม.) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนประกาศบังคับใช้ต่อไป

ข้อกฎหมาย/เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ พ.ศ. 2562 ข้อ 25

2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 ข้อ 7 ก.บ.ม. มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้ (7) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การทดลองปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือน ค่าจ้าง ของข้าราชการและพนักงาน

มติที่ประชุม

เห็นควรให้เป็นเรื่องสืบเนื่องในการประชุมครั้งถัดไป โดยให้ดำเนินการตามที่กรรมการมีข้อเสนอแนะ

5.6 ขอความเห็นชอบ (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ

ความเป็นมา/เรื่องเดิม/ข้อเท็จจริง

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ให้มีความเหมาะสม ชัดเจน และสอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ตลอดจนให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. 2568 จึงเสนอให้มีการปรับปรุงและแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพรายละเอียดดังนี้

ประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ของพนักงานราชการ พ.ศ. 2558 (ฉบับเดิม)	(ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนค่าตอบแทน ประจำปีของพนักงานราชการ (ฉบับใหม่)
ข้อ 3 ในประกาศฉบับนี้ "รอบปีที่แล้วมา" หมายความว่า ปีงบประมาณตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป "ค่าตอบแทน" หมายความว่า เงินเดือนซึ่งจ่ายให้แก่พนักงานราชการในการปฏิบัติงานให้แก่ส่วนราชการตามอัตราที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 และที่ประกาศแก้ไขเพิ่มเติม	ข้อ 2 ในประกาศนี้ "ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ "รอบการประเมิน" หมายความว่า รอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ รอบที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีหนึ่งถึงวันที่ 31 มีนาคมของปีถัดไป และรอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายนของปีหนึ่งถึงวันที่ 30 กันยายนของปีเดียวกัน" "ค่าตอบแทน" หมายความว่า เงินเดือนซึ่งจ่ายให้แก่พนักงานราชการในการปฏิบัติงานให้แก่ส่วนราชการตามอัตราที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ
ข้อ 5 การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับตามลักษณะของกลุ่มงานตามที่ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการกำหนด	ตัดออก เนื่องจากได้กำหนดไว้ในข้อ 5 ของ (ร่าง) ประกาศฯ
ข้อ 6 การกำหนดช่วงคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 ดังนี้ (1) ดีเด่น ช่วงคะแนนประเมิน 95.00 – 100 (2) ดีมาก ช่วงคะแนนประเมิน 85.00 – 94 (3) ดี ช่วงคะแนนประเมิน 75.00 – 84 (4) พอใช้ ช่วงคะแนนประเมิน 65.00 – 74 (5) ต้องปรับปรุง น้อยกว่าร้อยละ 65	ข้อ 5 การกำหนดช่วงคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 ดังนี้ 1) ระดับดีเด่น ช่วงคะแนนประเมินระหว่างร้อยละ 95.00 – 100 2) ระดับดีมาก ช่วงคะแนนประเมินระหว่างร้อยละ 85.00 – 94.99 3) ระดับดี ช่วงคะแนนประเมินระหว่างร้อยละ 75.00 – 84.99 4) ระดับพอใช้ ช่วงคะแนนประเมินระหว่างร้อยละ

ประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ของพนักงานราชการ พ.ศ. 2558 (ฉบับเดิม)	(ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนค่าตอบแทน ประจำปีของพนักงานราชการ (ฉบับใหม่)
	65.00 – 74.99 5) ระดับต้องปรับปรุงช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ 65
ข้อ 7 พนักงานราชการที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในรอบปีที่แล้วมาต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (1) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าระดับดี (คะแนนการประเมินตั้งแต่ 75 คะแนนขึ้นไป) (3) ไม่ถูกสั่งพักราชการเกิน 4 เดือน (4) ไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร (5) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 8 เดือน ยกเว้นได้รับการจ้างงานในวันที่ 2 หรือวันเปิดทำการแรกของเดือนกุมภาพันธ์ เนื่องจากวันที่ 1 หรือวันถัดไปของเดือนดังกล่าวตรงกับวันหยุดราชการ (6) รอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาป่วยและลากิจเกินกว่า 16 ครั้ง หรือมาทำงานสายเกินกว่า 18 ครั้ง	ข้อ 5 พนักงานราชการที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในรอบการประเมินต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ 1) มีผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ย 2 รอบการประเมิน ไม่ต่ำกว่าระดับดีโดยให้พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนได้ไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงาน 3) ไม่ถูกสั่งพักงานเกิน 4 เดือน 4) ไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร 5) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปี งบประมาณที่แล้วมาไม่น้อยกว่า 8 เดือน ในวันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี 6) ต้องไม่ลาป่วยและลากิจเกิน 16 ครั้ง หรือมาทำงานสายเกิน 18 ครั้ง
3) การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ให้เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 5 ของฐานค่าตอบแทน	ตัดออก เนื่องจากได้กำหนดไว้ในข้อ 5 ของ (ร่าง) ประกาศฯ
ข้อ 12 ในกรณีที่เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการตามข้อ 9 แล้วมีวงเงินเหลือให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจในการพิจารณาจัดสรรเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม	ข้อ 11 ในกรณีที่เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการตามข้อ 7 แล้วมีวงเงินเหลือให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจในการพิจารณาจัดสรรเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

ดังนั้น จึงเห็นสมควรนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (ก.บ.ม.) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนประกาศบังคับใช้ต่อไป

ข้อกฎหมาย/เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 ข้อ 7 ก.บ.ม. มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้ (1) วางระบบและกำกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย

มติที่ประชุม

เห็นควรให้เป็นเรื่องสืบเนื่องในการประชุมครั้งถัดไป โดยให้ดำเนินการตามที่กรรมการมีข้อเสนอแนะ

5.7 ขอความเห็นชอบ (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์การลาบ่อยครั้งและการมาทำงานสายของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและลูกจ้างประจำสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ความเป็นมา/เรื่องเดิม/ข้อเท็จจริง

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลาบ่อยครั้งและการมาทำงานสาย เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 ข้อ 4 กำหนดให้ “การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาเป็นหลักในการพิจารณา พร้อมทั้งข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดมาประกอบการพิจารณา" และข้อ 15 กำหนดให้ "นำหลักเกณฑ์ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 ตามข้อ 8 (8) กำหนดให้ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

ดังนั้น จึงเห็นสมควรนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (ก.บ.ม.) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนประกาศบังคับใช้ต่อไป

ข้อกฎหมาย/เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 ข้อ 4 และ ข้อ 15

2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 ข้อ 7 ก.บ.ม. มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้ (1) วางระบบและกำกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย

มติที่ประชุม

เห็นควรให้เป็นเรื่องสืบเนื่องในการประชุมครั้งถัดไป โดยให้ดำเนินการตามที่กรรมการมีข้อเสนอแนะ

ระเบียบวาระที่ 6 เรื่องอื่น ๆ

6.1 กำหนดการประชุมฯ ครั้งที่ 3/2569

สาระสำคัญโดยย่อ

เลขานุการ นำเสนอกำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ครั้งที่ 3/2569 ให้ที่ประชุมทราบ

ความเป็นมา/เรื่องเดิม/ข้อเท็จจริง

ด้วย คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ได้กำหนดให้มีการประชุมครั้งที่ 3/2569 ตรงกับวันอังคารที่ 31 มีนาคม 2569 เวลา 09.30 น. ณ ห้องประชุมอยุธยา – อาเซียน

ข้อกฎหมาย/เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 ข้อ 7 ก.บ.ม. มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้ (1) – (13)

มติที่ประชุม

รับทราบ

ปิดประชุมเวลา 11.15 น.

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูสิทธิ์ ประดับเพ็ชร์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ประธานกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (ก.บ.ม.)

(นางลักขณา เตชวงษ์)
ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
กรรมการและเลขานุการ ก.บ.ม./ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวมาลัยรัก สระทองพูล)
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.บ.ม./ผู้บันทึกรายงานการประชุม

ที่ประชุมได้รับรองรายงานการประชุมนี้แล้ว
ในการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ครั้งที่ 3/2569
เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2569