

## มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

### รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

ครั้งที่ 8/2554

วันจันทร์ที่ 18 เมษายน 2554

โดยการประชุมร่วมผ่านจอภาพระบบ Teleconference

ท่าพระจันทร์ ณ ห้องประชุมสัญญา ธรรมศักดิ์ ตึกโดม ชั้นสอง และ  
ศูนย์รังสิต ณ ห้องประชุมปรีดี พนมยงค์ อาคารโดมบริหาร ชั้นสาม

### ผู้มาประชุม

1. ศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์ อธิการบดี ประธาน
2. รองศาสตราจารย์ ดร.นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
3. รองศาสตราจารย์ เกศินี วิฑูรชาติ รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและการคลัง
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ วิศวเสวกร รองอธิการบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา เทวานฤมิตรกุล รองอธิการบดีฝ่ายการนักศึกษา
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนัญ ผลประไพ แทนรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร ศูนย์รังสิต
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ วรรณบุญอนันต์ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร ศูนย์ลำปาง
8. รองศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ บุญญภิญโญ รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายบริหารทั่วไป
9. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล คณบดีคณะนิติศาสตร์
10. รองศาสตราจารย์ ดร.กุลภัทรา ติโรดม คณบดีคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
11. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร วัชชวัลคุ คณบดีคณะรัฐศาสตร์
12. รองศาสตราจารย์ ดร.ภาณุพงศ์ นิธิประภา คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์
13. รองศาสตราจารย์ ดร.เดชา ตั้งขวรรณ คณบดีคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
14. รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชวดี ศรีลัมพ์ คณบดีคณะศิลปศาสตร์
15. รองศาสตราจารย์ ดร.พรจิต สมบัติพานิช คณบดีคณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน
16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จิราภา วรรณเสียงสุข คณบดีคณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
17. รองศาสตราจารย์ สายทอง อมรวิเศษฐ์ คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
18. รองศาสตราจารย์ ดร.อรุษา วิสกุล คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
19. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ จิตตินันต์ หะวานนท์ คณบดีคณะแพทยศาสตร์
20. รองศาสตราจารย์ ดร.ประมวญ เทพชัยศรี คณบดีคณะสหเวชศาสตร์
21. อาจารย์ ทันตแพทย์ ยูวบูรณ์ จันทร์แจ่มจรรยา คณบดีคณะทันตแพทยศาสตร์
22. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร ชัมภลิจิต คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สันติรักษ์ ประเสริฐสุข คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง
24. อาจารย์ สุธิดา กัลยาณรุจ คณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์
25. รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา วัจนะภูมิ รักษาราชการแทนคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์
26. รองศาสตราจารย์ ดร.โกวิท ชาญวิทยาพงศ์ คณบดีวิทยาลัยนวัตกรรม
27. อาจารย์ ดร.อนุชา ทิรคานนท์ ผู้อำนวยการสถาบันไทยคดีศึกษา
28. รองศาสตราจารย์ สุรัสวดี หุ่นพยนต์ ผู้อำนวยการสำนักบัณฑิตอาสาสมัคร
29. นางสาวแจ่มจันทร์ นพบุตรกานต์ แทนผู้อำนวยการสำนักหอสมุด
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วรรณิ ตำราญเวทย์ แทนผู้อำนวยการสถาบันทรัพยากรมนุษย์
31. นางดวงรัตน์ เอนกเวียง แทนผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผล
32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประวิทย์ เรืองไรรัตน์โรจน์ แทนผู้อำนวยการสถาบันประมวลข้อมูลเพื่อการศึกษาและการพัฒนา
33. อาจารย์ นายแพทย์ ฉัตรนรินทร์ เมธิกุล รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถาบันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา
34. รองศาสตราจารย์ ศรีปทุม นุ่มอุรา แทนผู้อำนวยการสถาบันภาษา
35. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต จินอนันต์ แทนผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีนานาชาติสิรินธร
36. นายณรงค์ เมืองโสภา แทนผู้อำนวยการสถาบันสัญญา ธรรมศักดิ์ เพื่อประชาธิปไตย
37. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ สุกชัย จิตอาสากุล ผู้อำนวยการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ
38. รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ ปรีชา วาณิชยเศรษฐกุล ผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรสิ่งแวดล้อมและบ่มเพาะ  
วิสาหกิจ
39. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร ลีปรีชานนท์ ประธานสภาอาจารย์
40. นายสุรชัย เชื้อคำเพ็ง ประธานสภาข้าราชการ
41. อาจารย์ ดร.ปาริยา ฌ นคร ผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ
42. นางกนกธดา ศรวารี ผู้แทนข้าราชการฝ่ายบริการและธุรการ (สาย ข.)
43. นางสาวจารุณี มุมบ้านเช่า ผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ
44. รองศาสตราจารย์ พรชัย ตระกูลวรานนท์ รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์  
เลขานุการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย
45. รองศาสตราจารย์ ดร.อุดม รัฐมฤต รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร ทำพระจันทร์  
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

### ผู้ไม่มาประชุม

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีป ชัยสมภพ รองอธิการบดีฝ่ายบริการวิชาการและวิจัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬาทรร เอื้อรักสกุล คณบดีวิทยาลัยสหวิทยาการ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พันธุ์ เวสสะ โกศล คณบดีวิทยาลัยนานาชาติปรีดี พนมยงค์
4. รองศาสตราจารย์ ดร.กำพล รุจิวิษชญ์ รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักเสริมศึกษาและ  
บริการสังคม

5. รองศาสตราจารย์ ดร.ประภัสสร เทพชาตรี		ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่ง มธ.
6. อาจารย์ ดร.ธนศ เมฆจำเริญ		ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาความร่วมมือระหว่างประเทศแห่ง มธ.
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภิช สุขขลาชัย		ผู้อำนวยการศูนย์ออสเตรเลียศึกษา
8. นางอุบล	แป๊ะยิ้มล่อง	ผู้แทนข้าราชการฝ่ายบริหารและธุรการ (สาย ค.)

### ผู้เข้าร่วมประชุม

1. รองศาสตราจารย์ ดร.โกวิท พวงงาม		ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร ศูนย์แพทย์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล		ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริการวิชาการและวิจัย
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาติ โชคชัยธรรม		ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวางแผน
4. นางสาวศิริพร	อัญญณรงศ์กุล	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
5. นายจักรชัย	หิรัณยะวิสิต	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
6. นางอัจฉรา	วีระสัมพันธ์	หัวหน้างานบริหารงานบุคคล
7. นางสุพิน	หิรัณยะวิสิต	หัวหน้างานอัตรากำลัง
8. นางสุกัญญา	กรุดเงิน	หัวหน้างานบริหารสำนักงานและสวัสดิการ
9. นายวรพจน์	เนืองอนงศ์กุล	หัวหน้างานประชุม
10. นายสมศักดิ์	ปฎิสังข์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
11. นางสาวมยุลี	สุดสระ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
12. นายอดิสร	เพชรคุ้ม	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
13. นายภูมินาด	สวัสดิ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

### เริ่มประชุมเวลา 13.45 น.

ประธานกล่าวเปิดการประชุม และขอให้ที่ประชุมพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

### ระเบียบวาระที่ 1 เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

#### 1.1 เรื่อง คณะรัฐศาสตร์จัดกิจกรรมเกี่ยวกับอาเซียน

คณบดีคณะรัฐศาสตร์แจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า จากการประชุมคณบดีสายสังคมศาสตร์ จำนวน 8 คณะ 2 วิทยาลัย และ 2 สถาบัน มีการเสนอความเห็นว่ในปี 2554 ต้องการสนับสนุนให้เรื่องอาเซียน เป็นประเด็นทางวิชาการที่สำคัญของ มธ. โดยจะมีการจัดกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งจะเป็นกิจกรรมระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ไปจนกระทั่งถึงปี พ.ศ. 2558 เมื่อรวมเป็นประชาคมอาเซียน กิจกรรมที่ได้มีการตกลงกันว่า จะทำในปี 2554 เป็นกิจกรรมระยะสั้นคือ การจัดสัมมนาในเดือนธันวาคม 2554 หัวข้อเรื่องเกี่ยวกับอาเซียน โดยคณบดีทั้ง 8 คณะ 2 วิทยาลัย และ 2 สถาบัน จะหารือกันในรายละเอียดอีกครั้งหนึ่งและจัดในนามของ มธ. โดยจะขอการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ทั้งในส่วนของบุคลากรและงบประมาณ ส่วนกิจกรรมระยะกลางและ

ระยะยาวจะเป็นเรื่องของงานวิจัย การทำ Public Outreach ซึ่งรายละเอียดจะแจ้งให้ทราบในการประชุมครั้งต่อไป

ประธานกล่าวว่า ในเดือนธันวาคม 2554 มหาวิทยาลัยจะจัดกิจกรรม International Seminar โดยให้รองอธิการบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์เป็นผู้ดำเนินการ เพื่อฉลอง มธ. ครบรอบ 77 ปี ขอฝากคณบดีคณะรัฐศาสตร์และคณบดีคณะต่าง ๆ ช่วยประสานในเรื่องเวลาเพื่อป้องกันการจัดงานซ้ำซ้อน ซึ่งจะเป็นการจัดงานฉลอง มธ. ครบรอบ 77 ปี และในวโรกาสครบรอบ 84 พรรษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยคาดว่าจะจัดในช่วงวันที่ 9-11 ธันวาคม 2554 ส่วนกรณีการขอห้ามมหาวิทยาลัยสนับสนุนนั้น ไม่มีปัญหาใด

### มติที่ประชุม

ที่ประชุมรับทราบ

#### 1.2 เรื่อง กำหนดการจัดงาน TU Open House

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสอบถามว่า ในปี 2554 จะมีการจัด Open House หรือไม่ เพราะทุกปีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะมีการจัด Open House ในช่วงเดือนสิงหาคม ซึ่งเป็นวันวิทยาศาสตร์ และมหาวิทยาลัยก็จะมีการจัด Open House ซึ่งจะเป็นการจัดซ้ำซ้อนกัน หากมหาวิทยาลัยจะจัด Open House ทางคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก็จะไม่จัดงาน เนื่องจากจะได้จัดงานร่วมกันเพียงครั้งเดียว

ประธานกล่าวว่า มหาวิทยาลัยจะจัดงาน TU Open House ซึ่งต้องหารือกับรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการว่า จะมีกำหนดการเป็นอย่างไร มหาวิทยาลัยจะจัดงาน TU Open House เนื่องจากจะมีผลดีต่อมหาวิทยาลัย

### มติที่ประชุม

ที่ประชุมรับทราบ

#### 1.3 เรื่อง การประชุมวิชาการเกี่ยวกับการวิจัยของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ

ประธานสภาข้าราชการแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า อธิการบดีได้อนุมัติให้ไปประชุมวิชาการเกี่ยวกับการวิจัย ในส่วนของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ ที่มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และสภาข้าราชการ มธ. จะเป็นเจ้าภาพในการจัดงานการประชุมวิชาการ ครั้งที่ 4 ซึ่งเป็นไปตามนโยบายที่อธิการบดีให้การสนับสนุนในเรื่องนี้

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกล่าวเพิ่มเติมว่า คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้ส่งบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ ไปนำเสนอ Paper ที่มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และได้รับรางวัลชมเชยกลับมา

### มติที่ประชุม

ที่ประชุมรับทราบ

#### 1.4 เรื่อง เอกสารแจกในที่ประชุม

ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า มีหน่วยงานนำเอกสารแจกในที่ประชุมคือ จุลสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 ประจำเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2554

## มติที่ประชุม

ที่ประชุมรับทราบ

### ระเบียบวาระที่ 2 เรื่อง รายงานผลการรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัยครั้งที่ 5/2554 เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2554

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์แถลงว่า ตามบันทึกสำนักงานอธิการบดี ลงวันที่ 29 มีนาคม 2554 มหาวิทยาลัยได้เสนอขอรับรองรายงานการประชุมโดยหนังสือเวียน คือ รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 5/2554 เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2554 โดยกำหนดให้แก้ไขภายในวันที่ 5 เมษายน 2554 นั้น เนื่องจากได้พ้นกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่า ไม่มีการเสนอขอแก้ไขรายงานการประชุมดังกล่าว

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณารับรองรายงานการประชุมครั้งดังกล่าว

## มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติรับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

### ระเบียบวาระที่ 3 เรื่อง เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาด้านบริหารงานบุคคล

#### 3.1 เรื่อง เสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

##### 3.1.1 เรื่อง พระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งศาสตราจารย์

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์แถลงว่า สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาแจ้งว่า ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งรองศาสตราจารย์ สุรศักดิ์ บุรณตรีเวทย์ ข้าราชการในสังกัด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ในสาขาวิชาเวชศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2551 เป็นต้นไป

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

## มติที่ประชุม

ที่ประชุมรับทราบ

#### 3.2 เรื่อง เสนอที่ประชุมเพื่ออนุมัติ (ตามกรณีปกติ)

##### 3.2.1 เรื่อง สำนักงานอธิการบดีขออนุมัติเปลี่ยนตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 9 ราย

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์แถลงว่า สำนักงานอธิการบดี (ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์) เสนอขอดำเนินการเปลี่ยนตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการที่ได้รับวุฒิตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน 6 ราย คือ

1. เปลี่ยนตำแหน่งเลขที่ 764 ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานบริหาร 6 ระดับ 6 ชั้น 27,500 บาท งานบริการวิชาการ สำนักงานเลขานุการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6

ระดับ 6 ชั้น 27,500 บาท และแต่งตั้งนางพัชร์พิมล ฤทธิสรไกร ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6 ตั้งแต่วันที่ 16 กันยายน 2553 เป็นต้นไป

2. เปลี่ยนตำแหน่งเลขที่ 1518 ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์ ชำนาญการ 6 ระดับ 6 ชั้น 24,430 บาท สำนักงานเลขานุการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ 6 ระดับ 6 ชั้น 24,430 บาท และแต่งตั้งนายสมหมาย นวลขำ ให้ดำรงตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ 6 ตั้งแต่วันที่ 20 กันยายน 2553 เป็นต้นไป

3. เปลี่ยนตำแหน่งเลขที่ 1964 ตำแหน่งช่างเทคนิค ชำนาญการ 6 ระดับ 6 ชั้น 23,110 บาท คณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นตำแหน่งนักวิชาการศึกษา 6 ระดับ 6 ชั้น 23,110 บาท และแต่งตั้ง นายณภดล มังกรทอง ให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา 6 ตั้งแต่วันที่ 31 สิงหาคม 2553 เป็นต้นไป

4. เปลี่ยนตำแหน่งเลขที่ 1965 ตำแหน่งช่างอิเล็กทรอนิกส์ ชำนาญการ 6 ระดับ 6 ชั้น 27,500 บาท คณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นตำแหน่งนักวิชาการศึกษา 6 ระดับ 6 ชั้น 27,500 บาท และแต่งตั้งนายศักดิ์ เรืองประยูร ให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา 6 ตั้งแต่วันที่ 20 กันยายน 2553 เป็นต้นไป

5. เปลี่ยนตำแหน่งเลขที่ 2050 ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานบริหาร 5 ระดับ 5 ชั้น 18,040 บาท โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 5 ระดับ 5 ชั้น 18,040 บาท และแต่งตั้งนายทรงวุฒิ เกิดทรัพย์ ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 5 ตั้งแต่วันที่ 9 สิงหาคม 2553 เป็นต้นไป

6. เปลี่ยนตำแหน่งเลขที่ 2354 ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานบริหาร 5 ระดับ 5 ชั้น 17,030 บาท โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 5 ระดับ 5 ชั้น 17,030 บาท และแต่งตั้งนางสายฝน เนียมนาภา ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 5 ตั้งแต่วันที่ 9 สิงหาคม 2553 เป็นต้นไป

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

### มติที่ประชุม

ที่ประชุมได้พิจารณาแล้ว มีมติอนุมัติเปลี่ยนตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการ สายสนับสนุน วิชาการ จำนวน 6 ราย ตามที่เสนอ

### 3.2.2 เรื่อง ผลการพิจารณาตำแหน่งชำนาญการ (พิจารณาแล้ว)

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์แถลงว่า ด้วยคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งชำนาญการและตำแหน่งเชี่ยวชาญฯ ได้พิจารณาผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ 7-8 เสร็จเรียบร้อยแล้ว ผลการพิจารณาปรากฏดังนี้

1. นางจรรุชา เอื่องไมตรีภิมย์ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา 7 สถาบันไทยคดีศึกษา สมควรดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ชำนาญการ ระดับ 7-8 ตั้งแต่วันที่ 31 พฤษภาคม 2553 เป็นต้นไป

2. น.ส.ปัทมาภรณ์ ปานพรม ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 6 คณะแพทยศาสตร์ สมควรดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ ระดับ 7-8 ตั้งแต่วันที่ 10 มิถุนายน 2553 เป็นต้นไป

3. นางสรุษา พุ่มสัมฤทธิ์ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน 6 คณะแพทยศาสตร์ สมควรดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ ระดับ 7-8 ตั้งแต่วันที่ 14 มิถุนายน 2553 เป็นต้นไป

4. นายเทอดไทย นาครัศมี ตำแหน่งวิศวกรชำนาญการ สำนักงานอาคารสถานที่ ศูนย์รังสิต สมควรดำรงตำแหน่งวิศวกรชำนาญการพิเศษ ตั้งแต่วันที่ 6 ตุลาคม 2553 เป็นต้นไป

5. นายคมคาย พานิช ตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนศึกษาชำนาญการ คณะศิลปศาสตร์ สมควรดำรงตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนศึกษาชำนาญการพิเศษ ตั้งแต่วันที่ 21 ตุลาคม 2553 เป็นต้นไป

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

### **มติที่ประชุม**

ที่ประชุมได้พิจารณาแล้ว มีมติอนุมัติกำหนดตำแหน่งชำนาญการ ระดับ 7-8 จำนวน 5 ราย ตามที่เสนอ

### **3.2.3 เรื่อง โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติขออนุมัติให้ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการ พ้นจากตำแหน่งหัวหน้างาน**

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์แถลงว่า โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติเสนอขอให้ เรือเอก เสวี หวังไมตรี ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งนักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ (อัตราเลขที่ 2022) เงินเดือน 39,930 บาท หัวหน้างานทะเบียนและคลังพัสดุ พ้นจากตำแหน่งหัวหน้างานทะเบียนและคลังพัสดุ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. อนุมัติเป็นต้นไป

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

### **มติที่ประชุม**

ที่ประชุมได้พิจารณาแล้ว มีมติอนุมัติให้ เรือเอก เสวี หวังไมตรี สังกัดโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พ้นจากตำแหน่งหัวหน้างานทะเบียนและคลังพัสดุ ตามที่เสนอ

### **3.2.4 เรื่อง คณะศิลปศาสตร์ขออนุมัติจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 1 ราย**

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์แถลงว่า คณะศิลปศาสตร์เสนอขอดำเนินการดังนี้

(1) กำหนดเงื่อนไขการจ้างอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ (อัตราเลขที่ 5888) เดิมชั้นปริญญาโท – เอก เป็น “ปริญญาโทหรือเอกทางด้านภาษาอังกฤษหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง”

(2) จ้าง น.ส.ต้องตา สุธรรมรังษี เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ วุฒิปริญญาโท (อัตราเลขที่ 5888) โดยให้ได้รับค่าจ้างขั้น 13,450 บาท

(3) ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. อนุมัติ เป็นต้นไป

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

### **มติที่ประชุม**

ที่ประชุมได้พิจารณาแล้ว มีมติอนุมัติกำหนดเงื่อนไขการจ้างและจ้าง น.ส.ต้องดา สุธรรมรัมย์ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ตามที่เสนอ

### **3.2.5 เรื่อง คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ขออนุมัติจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 1 ราย**

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์แถลงว่า คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์เสนอขอ ดำเนินการดังนี้

(1) กำหนดเงื่อนไขการจ้างอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ (อัตราเลขที่ 5786) เดิมชั้นปริญญาโท – เอก เป็น “ปริญญาโทหรือเอกทางสังคมศาสตร์หรือนุษยศาสตร์”

(2) จ้าง นายสุชาติ วงศ์สินนาค เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ วุฒิปริญญาเอก (อัตราเลขที่ 5789) โดยให้ได้รับค่าจ้างขั้น 18,310 บาท

(3) ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. อนุมัติ เป็นต้นไป

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

### **มติที่ประชุม**

ที่ประชุมได้พิจารณาแล้ว มีมติอนุมัติกำหนดเงื่อนไขการจ้างและจ้าง นายสุชาติ วงศ์สินนาค เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ตามที่เสนอ

### **3.2.6 เรื่อง คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชนขออนุมัติจ้างพนักงานเงินรายได้ สายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ชาวไทย ประเภทชั่วคราว จำนวน 1 ราย**

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์แถลงว่า คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน เสนอขอจ้างนางพัชนี เซอร์वास เป็นพนักงานเงินรายได้ สายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ชาวไทย ประเภทชั่วคราว ประจำโครงการวารสารศาสตร์บัณฑิต ภาคภาษาอังกฤษ โดยให้ได้รับค่าจ้างขั้น 58,000 บาท ซึ่งได้รับความ เห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะฯ แล้ว ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ก.บ.ม. อนุมัติ เป็นต้นไป

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

### **มติที่ประชุม**

ที่ประชุมได้พิจารณาแล้ว มีมติอนุมัติจ้างนางพัชนี เซอร์वास เป็นพนักงานเงินรายได้ สายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน ตามที่เสนอ



### 3.3 เรื่อง เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

#### 3.3.1 เรื่อง สำนักงานอธิการบดีขออนุมัติเปลี่ยนตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 3 ราย

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์แถลงว่า สำนักงานอธิการบดี (ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์) เสนอขอดำเนินการเปลี่ยนตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการที่ได้รับคุณวุฒิไม่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยขอยกเว้นคุณวุฒิเป็นกรณีพิเศษ จำนวน 3 ราย คือ

1. เปลี่ยนตำแหน่งเลขที่ 1969 ตำแหน่งช่างอิเล็กทรอนิกส์ 5 ระดับ 5 ชั้น 15,780 บาท สำนักงานเลขานุการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ 5 ระดับ 5 ชั้น 15,780 บาท และแต่งตั้ง ว่าที่ร้อยตรีไฉน กุญแจทอง ให้ดำรงตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ 5 ตั้งแต่วันที่ 31 สิงหาคม 2553 เป็นต้นไป เนื่องจากได้ศึกษารายวิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์มาไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต

2. เปลี่ยนตำแหน่งเลขที่ 2270 ตำแหน่งช่างเทคนิค 5 ระดับ 5 ชั้น 15,760 บาท เป็นตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ 5 ระดับ 5 ชั้น 15,760 บาท และแต่งตั้ง นายพิสิษฐ ทองจับ ให้ดำรงตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ 5 ตั้งแต่วันที่ 31 สิงหาคม 2553 เป็นต้นไป เนื่องจากได้ศึกษารายวิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์มาไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต

3. เปลี่ยนตำแหน่งเลขที่ 2925 ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ 5 ระดับ 5 ชั้น 14,860 บาท โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เป็นตำแหน่งนักวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์ 5 ชั้น 14,860 บาท และแต่งตั้ง นายเสวตสันต์ พานิชเวช ให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์ 5 ระดับ 5 ตั้งแต่วันที่ 12 พฤษภาคม 2553 เป็นต้นไป เนื่องจากได้ศึกษารายวิชาวิทยาศาสตร์มาไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

#### มติที่ประชุม

ที่ประชุมได้พิจารณาแล้ว มีมติอนุมัติเปลี่ยนตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการ โดยขอยกเว้นคุณวุฒิเป็นกรณีพิเศษ จำนวน 3 ราย ตามที่เสนอ

#### 3.3.2 เรื่อง ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์เสนอเรื่องการกำหนดสมรรถนะสำหรับ บุคลากรของ มธ.

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์แถลงว่า สืบเนื่องจาก ก.พ.อ. ได้มีประกาศเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยให้ประเมินจากสมรรถนะหรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ในที่ประชุม ก.บ.ม. ครั้งที่ 8/2552 เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2552 ได้ให้ความเห็นชอบ

สมรรถนะของตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นตำแหน่งพื้นฐานเกี่ยวข้องกับหน่วยงานส่วนใหญ่ เช่น ตำแหน่งอาจารย์ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา และตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 10 ตำแหน่ง ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์เคยมีหนังสือแจ้งหน่วยงานต่าง ๆ ให้ทราบเกี่ยวกับการนำสมรรถนะที่ ก.บ.ม. เห็นชอบในคราวนั้น เพื่อเตรียมการสำหรับประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2554 ไปแล้วครั้งหนึ่ง ในคราวนี้ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ดำเนินการโดยคณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งขึ้นในสมัย ศาสตราจารย์ ดร.สุรพล นิติไกรพจน์ เป็นอธิการบดี และขณะนี้ได้ดำเนินการกำหนดสมรรถนะสำหรับบุคลากรของ มธ. อีก 46 ตำแหน่ง รวมกับสมรรถนะเดิม 10 ตำแหน่ง รวมทั้งหมดเป็น 56 ตำแหน่ง ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม และในภาคผนวกซึ่งมีพจนานุกรมสมรรถนะประจำตำแหน่งงานเสนอมาด้วย

ประเด็นที่จะขอพิจารณาในระเบียบวาระนี้มีอยู่ 2 ข้อ คือ

1. อนุมัติให้กำหนดสมรรถนะตำแหน่งงานของสายสนับสนุนวิชาการที่เหลือ จำนวน 46 ตำแหน่ง

2. อนุมัติในหลักการให้กำหนดสมรรถนะพิเศษ จำนวน 4 รายการ คือ

- (1) การบริการที่ดี
- (2) การทำงานเป็นทีม
- (3) การควบคุมคุณภาพงาน
- (4) ความรู้ด้านกฎหมายที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

เพื่อให้หัวหน้าหน่วยงานนำไปพิจารณากำหนดให้เป็นสมรรถนะประจำตำแหน่งงานเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ในสังกัดได้ตามความจำเป็นและเหมาะสมกับลักษณะงานและภารกิจของตำแหน่งงาน

กรณีนี้เป็นดุลพินิจของหัวหน้าหน่วยงานว่า กรณีใดจะต้องมีการบริการที่ดีเป็นพิเศษ กรณีใดต้องเน้นการทำงานเป็นทีม กรณีใดต้องเน้นการควบคุมคุณภาพของงาน หรือกรณีใดเป็นตำแหน่งงานที่ต้องการใช้ความรู้ ความสามารถ หรือความเข้าใจในกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

ที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและข้อสังเกตบางประการ ดังนี้

1. ประธานสอบถามว่า กรณีนี้จะใช้ในวันที่ 30 กันยายน 2554 และมีกรให้คะแนนได้ทันทีใช่หรือไม่

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์กล่าวว่า เป็นเช่นนั้น กรณีนี้จะนำเสนอในระเบียบวาระที่ 3.3.3 ซึ่งเป็นเรื่องต่อเนื่องกัน ในระเบียบวาระนี้จะขออนุมัติสองเรื่อง คือ กำหนดสมรรถนะตำแหน่งงานของสายสนับสนุนวิชาการที่เหลือ จำนวน 46 ตำแหน่ง และเรื่องการขอกำหนดสมรรถนะพิเศษ โดยข้อเท็จจริงแล้วเรื่องเหล่านี้เป็นเรื่องที่หน่วยราชการอื่นทำเสร็จเรียบร้อยแล้ว มธ. โดยผู้บริหาร

ชุดเดิมได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาหนึ่งชุด มีผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีเป็นประธาน เนื่องจากความจำเป็น และมีหน่วยงาน บุคลากร เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการชุดนั้นจึงได้เร่งรีบทำใน 10 ตำแหน่งแรกก่อน เช่น อาจารย์ นักวิชาการศึกษา และตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคลากรจำนวนมาก ซึ่งกรณีนี้ได้จัดทำเสร็จไปตั้งแต่ปี 2552 นำเสนอที่ประชุม ก.บ.ม. และได้มีมติรับรองเรียบร้อยแล้ว แต่ตำแหน่งที่เหลือเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะพิเศษเป็นตำแหน่งงานเฉพาะ ต้องใช้เวลามาก ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่อยู่ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เมื่อผู้บริหารชุดปัจจุบันเข้ามารับงานก็ได้มีความพยายามเร่งรัดเพราะได้รับทราบข้อมูลว่า หน่วยงานอื่น ๆ ได้นำเรื่องสมรรถนะมาพิจารณาในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นเวลาหนึ่งปีกว่าแล้ว ส่วนของ มธ. ยังไม่เสร็จ จึงต้องเร่งรัดจนแล้วเสร็จ เมื่อเดือนมีนาคม 2554 จึงนำเสนอเพื่อขออนุมัติในที่ประชุม ก.บ.ม. อีก 46 ตำแหน่ง

2. ประธานสภาอาจารย์กล่าวว่า ในกรณีของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ซึ่งมีอยู่ทั้งหมด 18 ตำแหน่ง แต่ไม่มีตำแหน่งแพทย์ ตำแหน่งแพทย์กลับไปขึ้นอยู่กับคณะ สำนัก สถาบัน กอง และสำนักงาน ในการกำหนดสมรรถนะของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เหตุใดจึงไม่ให้ตำแหน่งแพทย์อยู่ในส่วนของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เพราะโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติจะมีแพทย์อยู่ 2 ประเภท คือ แพทย์สายวิชาการ เป็นการนำอาจารย์จากคณะแพทยศาสตร์ไปปฏิบัติหน้าที่ และแพทย์สายสนับสนุนวิชาการ เป็นแพทย์ที่ไม่ใช่อาจารย์ ประเด็นที่สอง มีผู้สอบถามมาที่สภาอาจารย์ในเรื่องการกำหนดสมรรถนะ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งมีข้อสงสัยว่า แนวทางปฏิบัติได้เตรียมการให้มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร ซึ่งเห็นเป็นเพียงหลักการ และต่อไปจะมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมเพียงใด

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ตอบว่า กรณีแรกแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ตำแหน่งแพทย์ก็เป็นตำแหน่งหนึ่ง ส่วนอาจารย์แพทย์คือ ตำแหน่งในส่วนอาจารย์ สายวิชาการ จะมีลักษณะเหมือนกัน ส่วนประเด็นที่สองจะปรากฏในระเบียบวาระที่ 3.3.3 ซึ่งต้องพิจารณาเป็นกรณีไป หากการกำหนดสมรรถนะผ่านแล้วก็จะไปพิจารณาในเรื่องการกำหนดแนวทาง กำหนดสัดส่วน และองค์ประกอบต่อไป

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีกล่าวว่า กรณีตำแหน่งแพทย์คงเป็นเช่นเดียวกับที่รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้กล่าวไป คือ หากแพทย์ที่เป็นอาจารย์จะมีการประเมินแบบอาจารย์ หากแพทย์ที่เป็นสายสนับสนุนวิชาการจะประเมินในลักษณะของสายสนับสนุนวิชาการ ในขณะที่ทำ 10 ตำแหน่งแรก ตำแหน่งแพทย์ยังไม่สมบูรณ์ จึงยังไม่ได้บรรจุใน 10 ตำแหน่งนั้น จึงได้นำเสนอในครั้งนี้ และได้มอบหมายให้โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติไปกำหนดสมรรถนะ 18 ตำแหน่ง ส่วนคณะกรรมการอีกชุดหนึ่งได้พิจารณาใน 28 ตำแหน่ง และได้พิจารณาคำแหน่งแพทย์ด้วย ซึ่งตำแหน่งแพทย์ได้มีอาจารย์ที่เป็นแพทย์เขียนให้ ในขณะที่นั้นคือ อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งรองประธานสภาอาจารย์ ซึ่งกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่า สามารถนำมาใช้ได้ และเมื่อพิจารณาสมรรถนะในตำแหน่งแพทย์ได้ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพิจารณาในเรื่องเหล่านี้แล้วทั้งหมด ไม่ใช่เขียนขึ้นมาเอง แต่มีผู้ปฏิบัติงานจริงเป็นผู้เขียนสมรรถนะนี้และกลุ่ม

งานของผู้เขียนได้รับรองสมรรถนะนี้แล้ว จึงทำให้มีการแยกเป็นสองกลุ่ม

3. ประธานสภาอาจารย์สอบถามว่า กรณีนี้ไม่มีผลใดระหว่างการที่ต้องอยู่ในทั้งสองหมวด ใจหรือไม่

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีกล่าวว่า ในครั้งนี้จะขออนุมัติทั้งหมด 46 ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ 18 ตำแหน่ง หากรวมตำแหน่งแพทย์จะเป็น 19 ตำแหน่ง ส่วนที่เหลืออีก 27 ตำแหน่ง จะเป็นส่วนของคณะ สำนัก สถาบัน สำนักงาน

4. ประธานสภาข้าราชการกล่าวว่า เกณฑ์ในปี 2552 คือ เกณฑ์ที่การประชุม ก.บ.ม. ครั้งที่ 8/2552 ได้อนุมัติ และจะนำมาใช้หลังเดือนเมษายน 2554 เป็นต้นไป เกณฑ์ในครั้งนั้นหากจะพิจารณาในรายละเอียดเรื่องสมรรถนะความเป็นธรรมชาติ มีคะแนนให้ 5 ระดับคะแนน ขอสอบถามว่าในการให้คะแนน แต่ละระดับ มีความคิดเห็นอย่างไรว่า เรื่องใดควรอยู่ในระดับใด เช่น ข้อ 2 ความเป็นธรรมชาติต้องปฏิบัติงาน ในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถโดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่นได้รู้เห็นหรือไม่ หรือจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ กรณีนี้ได้ 1 คะแนน แต่ในระดับ 5 คะแนน บุคคลผู้นั้นต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงถึงความเป็นธรรมชาติ อย่างเป็นตัวอย่างที่ดี ซึ่งจะได้ 5 คะแนน ดังนั้นระดับ 5 คะแนน และ 1 คะแนน มีความแตกต่างกันอย่างไร เห็นว่ายังไม่มีความชัดเจนว่า ใช้หลักเกณฑ์ใดในการตัดสินว่า ผู้ใดควรจะได้คะแนนเท่าใดตั้งแต่ 1 คะแนนถึง 5 คะแนน ความเป็นธรรมชาติพิจารณาแล้วเหมือนจะวัดผลได้ง่าย แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ววัดผลได้ ยากมาก ส่วนกรณีอื่นก็เช่นเดียวกัน เรื่องทักษะการสื่อสาร เช่น เมื่อเห็นผู้ใช้บริการต้องสบตาผู้สนทนาก่อนและ รับฟังด้วยตั้งใจ และสอบถามคู่สนทนา จนกว่าจะจับประเด็นของการสนทนาได้ กรณีนี้ได้ 1 คะแนน ส่วนระดับ 5 คะแนน คือ ปรับปรุงการสื่อสารและระบบงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ ประโยชน์สูงสุดจากเทคโนโลยีที่มีอยู่ ตนเองนั้นเดิมเข้าใจว่า การกำหนดสมรรถนะจะแบ่งเป็น 70:30 แบ่งเป็น ผลสัมฤทธิ์ 70% อีก 30% คือ สมรรถนะ ยังไม่ชัดเจนว่า เกณฑ์ที่ ก.พ.อ. ใช้กับระบบแท่ง และเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. อนุมัติในปี 2552 สอดคล้องกันอย่างไร

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีตอบว่า กรณีนี้เป็นสมรรถนะหลักที่ได้รับอนุมัติจาก ก.บ.ม. ในปี 2552 โดยสมรรถนะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะในการเป็นมืออาชีพ และสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน ขณะนี้ได้รับการอนุมัติไปแล้ว 3 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลักสมรรถนะในการเป็นมืออาชีพ และสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน 10 ตำแหน่ง ในการประชุมครั้งนี้จะขออนุมัติสมรรถนะ เพิ่มอีก 46 ตำแหน่ง ในส่วนที่ประธานสภาข้าราชการได้กล่าวคือ ระดับของสมรรถนะในแต่ละระดับ เป็นตัว สมรรถนะเดียวกันซึ่งมีความคล้ายคลึงกัน เพียงแต่ระดับความยากง่ายจะแตกต่างกัน ระดับแรกเป็นระดับเริ่มต้น ระดับที่สองขึ้นไปจะเป็นระดับที่เกี่ยวกับการนำมาใช้ ระดับที่สามจะเป็นระดับที่นำมาแนะนำหรือชี้แนะได้ ซึ่งเป็นระดับสมรรถนะที่กำหนดทางวิชาการ และระดับที่สี่จะเป็นระดับที่สูงขึ้น เป็นการปรับปรุง แก้ไข และระดับที่ห้าจะเป็นระดับในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ซึ่งความยากง่ายในแต่ละระดับจะปรับสูงขึ้น เรื่อย ๆ ในชื่อของพฤติกรรมคงจะคล้ายกัน แต่ความยากง่ายที่ทำได้จะพิจารณาจากส่วนนั้น

ก่อนนำสมรรถนะทั้ง 3 สมรรถนะเสนอ ก.บ.ม. ทุกครั้งได้มีการทำประชาพิจารณ์สมรรถนะหลัก สำหรับสมรรถนะในการเป็นมืออาชีพ ได้ให้ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ สำนัก/สถาบัน และหัวหน้างาน มาร่วมกันพิจารณาก่อนเสนอ ก.บ.ม. ซึ่งสมรรถนะตำแหน่งงาน 46 ตำแหน่งในครั้งนี้ได้จากการทำ Wordshop จากผู้ดำรงตำแหน่งเหล่านั้นและนำกลับมาให้ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งนั้นพิจารณาด้วย

5. นางสาวจรรณี มุมบ้านเช่า สอบถามว่า หากพิจารณาจากเอกสารประกอบการประชุม จะเห็นว่า ในช่องหมายเหตุของแต่ละตำแหน่งจะพบตำแหน่งที่มีหมายเหตุว่า สมรรถนะที่ต้องการสูงสุดถึงระดับ 3 เช่น ตำแหน่งช่างเขียนแบบ แต่เมื่อมาพิจารณาในเอกสารประกอบการประชุมเขียนสมรรถนะของช่างเขียนแบบสูงถึงระดับ 5 หมายความว่า หากช่างเขียนแบบต้องการสมรรถนะสูงสุดเพียงระดับ 3 เมื่อทำได้ถึงระดับ 3 ก็จะผ่าน แต่ในตำแหน่งอื่น ๆ ไม่มีการกำหนดหมายเหตุ ซึ่งทุกตำแหน่งต้องทำให้ได้ถึงระดับ 5 ทั้งหมด จะมีเพียง 2-3 ตำแหน่งที่ปรากฏในเอกสารประกอบการประชุมเท่านั้นใช่หรือไม่

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีตอบว่า ในการกำหนดสมรรถนะจะพิจารณาจากระบบแบ่งเป็นหลักในการทำครั้งนี้ ในขณะนี้มีแบ่งทั้งหมด 4 แบ่ง แบ่งแรกคือ ตำแหน่งทางวิชาการ แบ่งที่สองคือ ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ แบ่งที่สามคือ ตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะ แบ่งที่สี่คือ ตำแหน่งทั่วไป แบ่งทั่วไปคือ ผู้ที่ไม่จบปริญญา แบ่งเชี่ยวชาญเฉพาะคือ ผู้ที่จบปริญญา และแบ่งวิชาชีพ คือ ตำแหน่งทางวิชาชีพทั้งหลาย และแบ่งวิชาการ คือ สายวิชาการ การเขียนสมรรถนะในบางตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ ตำแหน่งที่ 17 ให้ชื่อสมรรถนะว่า ความเป็นนักวิทยาศาสตร์ ในการกำหนดสมรรถนะที่เรียงตามระดับ 1 – ระดับ 5 พิจารณาจากมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งว่า เมื่อไปถึงระดับเชี่ยวชาญ ชำนาญการ จะกำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้อย่างไร ต้องทำวิจัย หรือทำเรื่องใด เพราะฉะนั้นจะกำหนดตำแหน่งของนักวิชาการ นักวิทยาศาสตร์ ซึ่งอยู่ในสายวิชาชีพเฉพาะถึง 5 ระดับที่จะทำได้ กรณีตำแหน่งที่ระบุว่า ผู้ปฏิบัติวิทยาศาสตร์ ตำแหน่งที่ 32 ตำแหน่งนี้ปฏิบัติงานในระดับต้นคือ ระดับ 1- ระดับ 3 คล้ายกับนักวิทยาศาสตร์ ซึ่งพิจารณาแล้วว่า สามารถทำสมรรถนะนี้ได้ จึงใช้ชื่อสมรรถนะเดียวกัน คือ ความเป็นนักวิทยาศาสตร์ แต่กำหนดสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยต้องการไว้เพียงระดับ 3 ไม่ต้องเขียนสมรรถนะใหม่ โดยใช้สมรรถนะเดิมคือ ความเป็นนักวิทยาศาสตร์ แต่กำหนดระดับไว้ที่ระดับ 3 เท่านั้น แต่นักวิทยาศาสตร์ในตำแหน่งที่ 17 ต้องถึงระดับ 5 ซึ่งจะมีลักษณะที่คล้ายกัน ในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์ และมีตำแหน่งที่ยังไม่จบปริญญาที่อยู่ในแบ่งทั่วไปจะใช้วิธีนี้เช่นเดียวกัน

6. นางกนกธดา สรวารี สอบถามว่า สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของ มธ. ที่ประกาศไว้ในเว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่จำนวน 10 อัตรา เป็นข้อมูลที่ทุกหน่วยงานจำเป็นต้องนำไปใช้เป็นข้อกำหนดพื้นฐานของแต่ละหน่วยงานหรือไม่ เนื่องจากเป็นข้อมูลเก่าและไม่มีข้อมูลเดิมที่เข้าใจได้ เพราะปรากฏอยู่ในเว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่ว่า 10 ตำแหน่งนี้มีสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์คือ (1) สมรรถนะหลัก (2) สมรรถนะในการเป็นมืออาชีพ (3) สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน ซึ่งแต่ละสมรรถนะระบุข้อกำหนดของแต่ละบุคคลไว้แล้ว เช่น ผู้ปฏิบัติการระดับต้นต้องมีความเป็นธรรมชาติ ระดับ 1 ระดับกลางต้องมีความเป็น

ธรรมศาสตร์ระดับ 2 ชำนาญการต้องความเป็นธรรมศาสตร์ระดับ 4 ระดับอำนวยการระดับต้น ต้องมีความเป็นธรรมศาสตร์ ระดับ 3 ระดับอำนวยการกลางต้องมีความเป็นธรรมศาสตร์ในระดับ 4 หรือระดับ 5 ขึ้นอยู่กับว่าเป็นระดับอำนวยการกลุ่มแรก หรือกลุ่มสำนักงานอธิการบดี คือ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี กรณีนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่ต้องไปกำหนดเป็นสมรรถนะของทุกหน่วยงานใช่หรือไม่ เนื่องจากคณะทันตแพทยศาสตร์จะมีการจัดสัมมนาและจะนำเรื่องนี้ไปประกาศใช้สำหรับ 10 ตำแหน่งแรกที่ ก.บ.ม. อนุมัติแล้ว

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์กล่าวว่า ทางกองการเจ้าหน้าที่ได้ลงไว้ในเว็บไซต์หรือที่มีหนังสือแจ้งไปยังผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ กรณีนี้สืบเนื่องมาจากที่ได้แจ้งใน ก.บ.ม. แล้วว่า เรื่องพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ 1 เมษายน 2554 ใช้เฉพาะวันที่ 1 เมษายน 2554 เมื่อถึงรอบวันที่ 1 ตุลาคม 2554 รูปแบบจะเปลี่ยนไปและต้องมีการนำเรื่องอื่น ๆ เข้ามา กรณีที่มีหนังสือแจ้งไปและได้ลงไว้ในเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่นั้น เพื่อให้ถูกต้องและครบถ้วนในเงื่อนไขของเวลา คือ หากจะมีการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2554 ควรจะแจ้งให้ทราบตั้งแต่เดือนเมษายน 2554 จึงเป็นเหตุที่นำเรื่องดังกล่าวไปลงในเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ เรื่องที่สอง เมื่อปี 2552 กรณี 10 สมรรถนะที่ผ่านความเห็นชอบของ ก.บ.ม. นั้น ต้องนำเข้ามาใช้ด้วย แต่ในระเบียบวาระที่ 3.3.3 จะกล่าวถึงแนวทางและบทบาทของหน่วยงานและกรรมการประจำคณะ สำนัก สถาบัน จะเข้าไปเกี่ยวข้องในส่วนนั้นมากน้อยเพียงใด เรื่องการนำไปใช้ขอให้หารือกันภายในระเบียบวาระที่ 3.3.3 ขณะนี้ขอให้หารือเฉพาะระเบียบวาระนี้ที่เสนอขออนุมัติ เช่น กรณีของ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ คณะกรรมการไม่ได้เป็นผู้ทำ แต่มีการจัด Workshop และเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละตำแหน่งงานมาร่วมกันทำ บางกลุ่มใช้เวลา 3-4 วัน จึงจะเสร็จ ไม่ได้เป็นเรื่องที่คณะกรรมการฯ คิดขึ้นมาเอง ฉะนั้นในประเด็นเรื่องการมีส่วนร่วมและความรับรู้อาจจะไม่กว้างขวางทั่วถึงก็จริง แต่ขอยืนยันว่า มีบุคลากร มีผู้ที่เกี่ยวข้องแต่ละตำแหน่งงานเข้ามามีส่วนร่วมตามสมควร

### มติที่ประชุม

ที่ประชุมได้พิจารณาแล้ว มีมติให้นำเรื่องนี้ไปพิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป

### 3.3.3 เรื่อง ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์เสนอเรื่องแนวทางการกำหนด

#### องค์ประกอบ สัดส่วนและแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2554

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์แถลงว่า สืบเนื่องจากการที่ ก.พ.อ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามประกาศ ก.พ.อ. ซึ่งประกาศ ณ วันที่ 22 ธันวาคม 2553 โดยได้กำหนดให้สภามหาวิทยาลัยกำหนดองค์ประกอบในการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ดังนั้นเพื่อให้การกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2554 มีความชัดเจนและสามารถประกาศแจ้งบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ได้ทราบและถือปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ สภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 3/2554 เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2554 ได้มอบอำนาจให้ ก.บ.ม. เป็นผู้พิจารณาเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน

ส่วนข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ในกรณีที่ สกอ. หรือ ก.พ.อ. กำหนดให้ผู้อำนวยการของสภา  
มหาวิทยาลัย ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงขอเสนอแนวทางการกำหนดองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วน  
ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการและแบบการประเมิน ดังนี้

1. องค์ประกอบการประเมินฯ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน (เกณฑ์เดิมของหน่วยงาน) โดยพิจารณาจากความสำเร็จของ  
งาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณผลงาน

1.2 สมรรถนะ (พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ) โดยพิจารณาจากสมรรถนะหลัก  
สมรรถนะประจำตำแหน่ง สมรรถนะบริหาร (สมรรถนะในการเป็นมืออาชีพ ระดับบริหาร)

1.3 องค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ข้อมูลการลา การมาสาย พฤติกรรมการทำงาน  
การรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ตลอดจนความสามารถ และความอดสาหะใน  
การปฏิบัติงาน

2. กำหนดสัดส่วนการประเมินฯ ดังนี้

2.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ 70

2.2 สมรรถนะ ร้อยละ 20

2.3 องค์ประกอบอื่น ๆ ร้อยละ 10

ตัวเลขเป็นตัวเลขที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์เสนอเป็นแนวทางเพื่อพิจารณา เพราะเห็นว่า  
เป็นช่วงเปลี่ยนผ่าน ยังไม่มีความจำเป็นที่จะต้องให้นำหนักกับสมรรถนะมากจนเกินไป ซึ่งกรณีนี้มีการกำหนด  
สมรรถนะไว้ที่ 20% ผลสัมฤทธิ์ของงานหรือเกณฑ์เดิมที่ใช้ประเมิน โดยหน่วยงานและคณะ เป็น 70%  
องค์ประกอบอื่น ๆ เช่น เรื่อง การขาดงาน การสาย การลาป่วย 10% กรณีนี้สามารถหารือกันได้ว่า ต้องการปรับ  
ให้เป็นอย่างไร เพราะเป็นแนวทางที่เสนอเพื่อพิจารณา

3. แนวทางและการกำหนดสัดส่วนสมรรถนะ (ร้อยละ 20)

ก.พ.อ. กำหนดแนวทางการกำหนดสมรรถนะความรู้ ความสามารถและทักษะจำเป็นในการ  
ปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามหนังสือของสำนักงานคณะกรรมการ  
การอุดมศึกษา ที่ ศธ. 0509 (2)/ว 2 ลงวันที่ 24 มกราคม 2554 เพื่อให้สภามหาวิทยาลัยดำเนินการกำหนด  
สมรรถนะที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งและระดับของตำแหน่ง ดังนั้นเพื่อให้เป็นไป  
ตามแนวทางของ ก.พ.อ. ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางและสัดส่วน ดังนี้

3.1 กลุ่มตำแหน่งบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

ผู้อำนวยการกอง/เลขานุการคณะ/สำนัก/สถาบัน และหัวหน้างาน กำหนดให้ประเมินฯ จากสมรรถนะ 3 รายการ  
คือ

-

สมรรถนะหลัก 6%

- สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน 6%

- สมรรถนะบริหาร 8%

หรือตามหน่วยงานเห็นสมควร โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำหน่วยงาน

3.2 กลุ่มตำแหน่งระดับประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป กำหนดให้ประเมินฯ จากสมรรถนะ 2 รายการ คือ

- สมรรถนะหลัก 6%
- สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน 14%

หรือตามที่หน่วยงานเห็นสมควร โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำหน่วยงาน

ทั้งนี้ การกำหนดระดับของสมรรถนะในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง เห็นควรมอบให้คณะกรรมการกำหนดสมรรถนะมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ไปดำเนินการต่อ และเสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาต่อไป

3.3 กลุ่มตำแหน่งวิชาการ

กรณีนี้ขึ้นอยู่กับหน่วยงานกำหนด แต่แนวทางที่ได้เตรียมไว้คือ เหมือนกับกรณีของกลุ่มที่สอง คือ กำหนดไว้ที่ 6% และ 14% หากหน่วยงานจะใช้ตามนี้ก็สามารทำได้ แต่ขอให้เป็นลักษณะเดียวกัน เพราะบัดนี้ ก.บ.ม. รับมอบอำนาจจากสภามหาวิทยาลัย ซึ่งตามประกาศ ก.พ.อ. แจ้งว่า กรณีนี้เป็นอำนาจของสภามหาวิทยาลัย เมื่อสภามหาวิทยาลัยมอบอำนาจมาแล้ว จึงต้องทำความเข้าใจตรงกันในประเด็นนี้ว่า จะให้มีสัดส่วนเท่าใด

4. แบบการประเมินฯ

ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์เห็นควรให้ใช้แบบประเมินฯ ของ สกอ. เป็นแบบกลาง แต่หากหน่วยงานใดเห็นสมควรกำหนดเพิ่มเติมก็ให้กระทำได้โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำหน่วยงาน

สำหรับการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น หลังจากที่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนในส่วนของการสำเร็จเรียบร้อยแล้ว ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะนำมาใช้ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อประกาศใช้ให้ทันในการเลื่อนค่าจ้าง ณ วันที่ 1 เมษายน 2555 ต่อไป เพราะในที่สุดแล้วระบบบัญชีเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ก็ต้องเข้าสู่ระบบแห่งเช่นเดียวกัน ในเมื่อระบบบัญชีเป็นระบบแห่งเหมือนกันก็ต้องประเมินในลักษณะที่คล้าย ๆ กัน ฉะนั้นกรณีของพนักงานมหาวิทยาลัยก็ถือว่า เมื่อดำเนินการในส่วนของการสำเร็จสิ้นแล้ว ก็จะขอเวลาระยะหนึ่งเพื่อไปปรับแก้ โดยหวังว่าจะประกาศทันในเดือนตุลาคม 2554 เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ณ วันที่ 1 เมษายน 2555 ให้เป็นไปตามนโยบายของอธิการบดีที่ต้องการเห็นพนักงานมหาวิทยาลัยเลื่อนเงินเดือนปีละ 2 ครั้งเหมือนกัน ปัจจุบันพนักงานมหาวิทยาลัยมีการประเมินปีละสองครั้ง แต่มีการเลื่อนเงินเดือนเพียงครั้งเดียว ซึ่งบางคนอาจจะเห็นว่าดีแล้ว หรือบางคนอาจจะเห็นว่า ไม่เป็นธรรม แต่อธิการบดีมีนโยบายมอบให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า ต้องการเห็นพนักงานมหาวิทยาลัยเลื่อนเงินเดือนปีละสองครั้ง หากจะทำให้ทันเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ 1 เมษายน 2555 หมายความว่า ต้องแจ้งให้



ทราบล่วงหน้า 6 เดือน ซึ่งฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเร่งทำเกณฑ์ต่าง ๆ กติกาต่าง ๆ ให้มีความชัดเจนและ  
แจ้งหน่วยงานเพื่อประชาสัมพันธ์ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ ได้รับ  
ทราบอย่างล่าช้าที่สุดภายในเดือนตุลาคม 2554 เช่นเดียวกับที่เสนอขออนุมัติในกรณีนี้ อย่างล่าช้าที่สุดคือ  
ภายในเดือนเมษายน 2554 ต้องการให้มีความชัดเจนก่อน ข้าราชการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2554  
จะได้มีการถกเถียงว่า สามารถใช้เกณฑ์หรือกติกาใหม่ได้หรือไม่ หากประกาศในขณะนี้คงไม่มีปัญหา  
เพราะเป็นเกณฑ์ที่ให้เวลาทราบล่วงหน้าครบตามกำหนดรอบผลงานปฏิบัติราชการที่พึงได้รับการประเมิน

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

ที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและข้อสังเกตบางประการ ดังนี้

1. คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์สอบถามว่า ในกลุ่มนักวิชาการที่เป็นผู้บริหาร มหาวิทยาลัย  
กำหนดน้ำหนักอย่างไร หรือให้คณะกำหนดเอง เช่น อาจารย์ที่เป็นคณะบดี รองคณะบดี หัวหน้าภาควิชา ประเด็นที่  
สอง เรื่องในแต่ละตำแหน่งบางครั้งมีคุณวุฒิที่แตกต่างกัน เช่น ตำแหน่งอาจารย์ จะมีอาจารย์ทั้งปริญญาโทและ  
ปริญญาเอก หากพิจารณาในคำอธิบายสมรรถนะ 5 ระดับ ซึ่งต้องยอมรับว่า ไม่สามารถแยกระดับปริญญาตรี  
ปริญญาโท และปริญญาเอกได้ แต่การที่จะใช้แบบสมรรถนะตัวเดียวกัน ไปวัดผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่วุฒิแตกต่างกัน  
น่าจะไม่เหมาะสม เช่น อาจมีความคาดหวังว่า อาจารย์วุฒิปริญญาโทจะได้คะแนนเต็มต้องทำให้ได้ระดับ 5  
ซึ่งอาจจะไม่ใช่เช่นนั้น ในส่วนนี้มหาวิทยาลัยจะมีแนวทางอย่างไรบ้าง และไม่ใช่ตำแหน่งอาจารย์เพียงตำแหน่ง  
เดียว อาจจะมีตำแหน่งอื่นด้วยที่มีผู้ดำรงตำแหน่งที่วุฒิแตกต่างกัน หรือประสบการณ์แตกต่างกัน เพราะฉะนั้น  
เกณฑ์ของระดับ 1-5 มหาวิทยาลัยจะแยกหรือไม่ หรือใช้มาตรฐานตัวเดียวกันสำหรับวัดบุคลากรทุกคน  
โดยเฉพาะผู้ที่มิวุฒิต่ำหรือเพิ่งเข้าทำงาน ในเมื่อมาตรฐานเป็นเช่นนี้ก็ต้องวัดผลไปตามนี้ คณะไม่สามารถไป  
กำหนดเป็นอย่างอื่นได้ และจะทำให้คนเสียเปรียบมาก เพราะไม่สามารถทำได้ และจะทำไม่ได้เลยหากไม่ได้ไป  
ศึกษาต่อหรือมีประสบการณ์มากกว่าเดิม คงต้องเป็นแนวทางสำคัญว่าจะทำอย่างไร ในประเด็นที่สาม เนื่องจาก  
สมรรถนะนี้เป็นสมรรถนะที่ทดลองใช้ และการให้สมรรถนะไต่ระดับจาก 1-5 เมื่อเป็นเช่นนั้นหากพบว่า ใน  
ระดับ 1 ขาดไปหนึ่งข้อก็ไม่สามารถขึ้นมาระดับ 2 ได้ เห็นว่า สิ่งพัฒนาอาจจะยังไม่สมบูรณ์ เป็นไปได้หรือไม่  
ในการประเมินสมรรถนะครั้งแรกให้ประเมินเป็นราย Item แทนที่จะประเมินเป็นระดับ เพื่อให้ทราบอย่างน้อย  
ในแต่ละพฤติกรรมจะพิจารณาได้ง่ายกว่า หากบางคนไปเสียคะแนนหรือบางเรื่องประเมินพฤติกรรมได้ยาก  
เพราะต้องไปพิจารณาพฤติกรรมอย่างชัดเจนและมีไม่ครบ เช่น คุณสมบัติหนึ่งกำหนดไว้ 5 ข้อ แต่มีเพียง 4 ข้อ  
ซึ่งไม่สามารถประเมินในระดับ 2 ได้ จะทำให้เป็นปัญหาอีกเพราะบางคนอาจจะมีบางพฤติกรรมอยู่ที่ระดับ 4 จึง  
ควรประเมินเป็นราย Item ในครั้งแรกที่จะประเมินสมรรถนะ

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์กล่าวว่า เรื่องการประเมินสมรรถนะของอาจารย์  
กำหนดเสร็จเรียบร้อยแล้วตั้งแต่ปี 2552 คงเปลี่ยนแปลงได้ยาก เว้นแต่จะมีมติเป็นเอกฉันท์ว่า ต้องการขอ  
กลับไปพิจารณาใหม่อีกครั้ง ประเด็นแรกที่คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์สอบถาม ต้องเป็นไปตามตำแหน่งที่

ปรากฏตามแท่ง คือ เป็นไปตามตำแหน่งความเป็นอาจารย์ สายวิชาการ มีตำแหน่งบริหารหรือไม่ ประเด็นที่สอง ปริญาหรือวุฒิคงไม่มีผล เพราะปริญาหรือวุฒิไม่ได้ปรากฏอยู่ในแท่ง กรณีที่ปรากฏอยู่ในแท่งคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ซึ่งต้องเป็นไปตามนั้น ประเด็นที่สาม เป็นที่ทราบว่าการเริ่มใช้แรก ๆ คงไม่สมบูรณ์ จึงได้เสนอว่า ขอให้มีน้ำหนัก 20% ส่วนที่เป็นผลสัมฤทธิ์หลักที่คณะเคยทำมาเป็นเวลานาน บางคณะทำมา 30-40 ปี มีประสบการณ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นอย่างดี กรณีนี้ได้ขอไว้ 70% เพราะเห็นว่าเป็นสิ่งที่คณะมีความเชี่ยวชาญ มีการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์การพิจารณา ปรับปรุงให้มีมาตรฐานสำหรับลักษณะงานเฉพาะของแต่ละคณะ ไม่ว่าจะเป็นสายวิทยาศาสตร์ สายสังคมศาสตร์ หรือสายมนุษยศาสตร์ น่าจะมีความเหมาะสมและสามารถใช้วัดผลได้ดีแล้ว กรณีนี้จึงขอไว้ที่ 70% อย่างไรก็ตามหากเห็นว่า จะประเมินรวมเป็นระดับไม่ได้ ขอประเมินเป็น Item หากเป็นไปตามความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะ หรือคณะกรรมการประจำหน่วยงานก็สามารถกำหนดเพิ่มเติมได้

ประธานกล่าวว่า ประเด็นสุดท้ายอาจจะเกิดความลังเลกันได้ หากไม่ยึดถือแนวทางเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัยจะใช้กรณีตามที่คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์กล่าวได้หรือไม่ว่า ปีแรกขอใช้เป็นราย Item ไปก่อน

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีกล่าวว่า ในเรื่องสมรรถนะเป็นสมรรถนะตามตำแหน่ง กรณีอาจารย์พิจารณาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเช่นเดียวกับการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ เพราะฉะนั้นจะเหมือนกับตำแหน่งอื่น ๆ ที่จะเริ่มจากปฏิบัติการ เป็นชำนาญการ และชำนาญการพิเศษขึ้นไปเป็นลำดับขั้น เห็นว่าในการนำสมรรถนะมาใช้ไม่ได้ระบุว่า สมรรถนะเหล่านี้สมบูรณ์แล้ว ต้องมีการแก้ไขปรับปรุง แต่การแก้ไขปรับปรุงกระทำต่อเมื่อมีการนำไปใช้แล้ว เมื่อใช้แล้วมีปัญหาในส่วนใดก็ต้อนำกลับมาแก้ไข ซึ่งต้องมีในกระบวนการต่อไป ในส่วนของการประเมินสมรรถนะเห็นว่าในระยะแรกคงเป็นเรื่องลำบากตามที่คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์กล่าว บางคนมี 4 พฤติกรรม แต่มี 2 พฤติกรรมเท่านั้นที่สามารถมองเห็น แต่สามารถมองเห็นพฤติกรรมที่อยู่ในระดับ 4 ต้องการให้ในระยะแรกของการใช้ เมื่อมีการประเมินสมรรถนะ ผู้บังคับบัญชาประเมินได้ 50% ของแต่ละระดับก็ถือว่าผ่าน

2. ผู้รักษาราชการแทนรองอธิการบดีฝ่ายบริหารทั่วไปกล่าวว่า ประเด็นแรกมีความเห็นคล้ายกับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี แต่ขอเพิ่มจาก 50% เป็น 80% ในแต่ละระดับ เพราะแต่ละระดับมีอยู่ 4-5 ข้อ ตัวเลขนี้อาจจะหารือกันได้ว่า จะกำหนดที่ 50% หรือ 80% เพราะอาจจะไม่ครบทุกข้อ เนื่องจากเป็นเกณฑ์ที่เพิ่งทำครั้งแรก เมื่อพิจารณา 5 ระดับ ระดับ 4 มีอยู่สองข้อ เมื่อพิจารณาจากข้อสองที่ระบุว่า สามารถเขียนตำราเพื่อใช้ในการเรียนการสอนได้ หมายความว่าผู้ที่ผ่านระดับ 4 หากเป็นไปตามนี้ต้องมีตำราแล้วหรือเคยมีเพื่อที่จะผ่านระดับ 4 ซึ่งกรณีนี้คงไม่สามารถแก้ไขได้เพราะผ่านการอนุมัติแล้ว แต่ต่อไปอาจจะมีการปรับปรุงให้เทียบเท่ากับการตีพิมพ์ผลงานในระดับนานาชาติ ทำให้สามารถเลือกได้ว่า ไม่จำเป็นต้องเป็นตำราอย่างเดียว เพราะฉะนั้นในเกณฑ์ที่ 4 หากเห็นว่า 80% สมมติว่ามีสองข้อ หากผ่านหนึ่งข้อก็อาจจะผ่านเกณฑ์ที่ 4

3. คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์กล่าวว่า ในสำนักงาน ก.พ. หรือในหน่วยงานอื่นคงไม่มีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหนึ่งและต้องมาทำงานอีกตำแหน่งหนึ่งเหมือนในมหาวิทยาลัย คือ ตำแหน่งเป็นนักวิชาการ แต่ต้อง

ทำงานด้านบริหารด้วย เพราะฉะนั้นน่าจะปรับให้สอดคล้องกับความเป็นจริงว่า หากเป็นผู้บริหารและไม่ประเมินด้านการบริหารในการเลื่อนเงินเดือนแล้วจะทำไปเพื่อเหตุใด มีความเห็นสำหรับคนกลุ่มนี้ในเรื่องของสมรรถนะหลัก (Core Competency) ไม่มีข้อขัดข้องใด แต่ในส่วนของผู้บริหารที่มาจากสายวิชาการที่แจ้งว่าให้ใช้เหมือนกลุ่มสอง คือ มีสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน 14% ซึ่งน่าจะแบ่งครึ่งแล้วนำมาบวกกัน เพราะโดยธรรมชาติเป็นเช่นนี้ก็ควรจะเป็นเช่นนี้ เพื่อที่จะเห็นในภาพของการบริหาร แต่ผู้ใดจะประเมินก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง จะใช้วิธีประเมินอย่างไรก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง แต่ต้องเห็นคุณค่าของงานทั้งสองอย่างที่ทำอยู่ จะขอเสนอว่า ในกลุ่มอาจารย์ที่เป็นผู้บริหารให้ประเมินทั้งสมรรถนะประจำตำแหน่งงานและสมรรถนะในเชิงบริหาร

4. นางสาวจรรุณี มุมบ้านเช่า กล่าวว่าการประเมินได้ระดับ อาจจะมีผลซ้ำซ้อนกันบางอย่าง พฤติกรรม เช่น ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ 3 ในเรื่องพฤติกรรมข้อ 4 การเขียนรายงานในเรื่องที่มีแนวทางไม่ยุ่งยาก เมื่อขึ้นระดับที่ 4 จะมีเรื่องของการเขียนรายงานแนวทางเรื่องใหม่ที่ไม่ยุ่งยาก ควรจะพิจารณาในรายละเอียดของพฤติกรรมเพื่อให้คำอธิบายพฤติกรรมกระชับขึ้นและไม่เยิ่นเย้อ มิฉะนั้นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ จะเกิดความวิตกว่า ตนเองต้องถูกประเมินโดยรวมทั้ง 5 ระดับ อาจจะถูกประเมินถึง 30 พฤติกรรม ขอให้นำมารวมและทำให้ชัดเจนหรือกำหนดพฤติกรรมให้กระชับขึ้นและแบ่งให้เห็นชัดเจนถึงการได้ระดับ

ประธานกล่าวว่า คงไม่สามารถแก้ไขได้ในทันที เพราะผ่านการคิดมาก่อนข้างมาก ต้องเขียนโดยลงรายละเอียดเช่นนี้ แต่เมื่อใช้ไประยะหนึ่งแล้วขอปรับแก้ คงสามารถทำได้ แต่หากไปลดให้เหลือน้อยลง คงจะมีคำถามว่าเหลือน้อยลงแล้วจะวัดผลได้อย่างไร

5. คณบดีคณะแพทยศาสตร์กล่าวว่า ขณะนี้กำลังหารือกันในเรื่องที่ Subjective มาก จึงมีความเป็นสีเทาตามทฤษฎีการบิดเบือนทรัพยากรมนุษย์ได้เสนอเอกสารประกอบการประชุมในระเบียบวาระที่ 3.3.3 ทำให้ชัดเจนขึ้นพอสมควร ประเด็นแรกที่คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์กล่าวถึงผู้บริหารที่มาจากอาจารย์ โดยข้อเท็จจริงแล้วมีอยู่จริงและมีทุกคณะ อย่างไรก็ตามจะมีส่วนหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบอื่น ๆ อีก 10% ของสมรรถนะ ตามเอกสารประกอบการประชุมได้เสนอในเรื่อง การลา การสาย พฤติกรรมการทำงานต่าง ๆ เห็นว่าในส่วนขององค์ประกอบอื่น ๆ น่าจะเป็นส่วนที่คณะเป็นผู้กำหนด เช่น หากเป็นสายอาจารย์ ส่วนขององค์ประกอบอื่น ๆ อาจจะเป็นลักษณะของการเพิ่มสมรรถนะของความเป็นอาจารย์จาก 14% เพิ่มเป็น 20% ก็ได้ ให้มี Flexible ในส่วนขององค์ประกอบอื่น ๆ ที่จะไปเพิ่มเติม หรือหากเป็นผู้ที่เป็นผู้บริหารจะมาเป็นสมรรถนะในส่วนของตำแหน่งด้านบริหาร 10% ในส่วนขององค์ประกอบอื่น ๆ ก็ได้ เห็นว่ากรณีนี้จะทำให้คณะมีความคล่องตัวในการที่จะปรับใช้กับบุคคล ไม่ใช่ปรับใช้กับคณะ ประเด็นที่สอง ความที่เป็นการได้ระดับ ก็ยังเห็นด้วยว่า ต้องเป็นระดับ แต่ยังเห็นด้วยกับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีว่า น้ำหนักของแต่ละระดับจะใช้จำนวนข้อเท่าใด เพื่อให้ผ่านในแต่ละระดับ เห็นว่า อาจจะแบ่งครึ่งก็น่าจะไม่มีปัญหา หากเป็น 80% จะค่อนข้างยาก อาจจะมิในระดับนี้ครั้งหนึ่ง แต่ไม่ใช่อีกครึ่งหนึ่งจะหายไป แต่อาจจะไปอยู่ในระดับ 4 หรือระดับ 5 ก็จะกำหนดเป็นครั้งต่อครั้ง แต่หากเป็น 80% จึงจะผ่านแล้วที่เหลือ 20% ไปอยู่ในระดับอื่น เห็นว่าคงเป็นเรื่องที่ยาก แต่

ความสำคัญในกรณีนี้คือ ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ประเมินต้องไปทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า สีเทาของผู้ใต้บังคับบัญชาและสีเทาของผู้บังคับบัญชาจะอยู่ตรงจุดใด ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญ เพราะเห็นว่าการที่จะเขียนพฤติกรรมลงไปทั้งหมดก็จะเป็นปัญหามากขึ้น เพราะฉะนั้นการตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาน่าจะเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากกว่า และผู้บังคับบัญชาถือว่าเป็นการพบปะพูดคุย หรือมีการให้คำแนะนำไปด้วยในส่วนนั้น

6. ประธานสภาข้าราชการกล่าวว่า กรณีหัวหน้างานมีการให้คะแนนอย่างไร เช่น ความเป็นธรรมศาสตร์ข้อ 2 ถ้าแสดงความคิดเห็นของตนอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยไม่คำนึงถึงสถานภาพของบุคคลและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ตามวัฒนธรรมของข้าราชการมีบุคคลใดที่กล้าแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาอย่างตรงไปตรงมา จะมีการให้คะแนนอย่างไร และจะไต่ระดับอย่างไร หากไม่มีการให้คะแนนก็ไต่ระดับไม่ได้ เห็นว่าคะแนนนี้อาจจะได้ในทางตรงข้ามก็ได้ หากประเมินได้อย่างจริงจังก็เห็นด้วย เพราะจะมีผู้ที่มีความเป็นธรรมศาสตร์มากขึ้น เพราะไม่กลัวอำนาจใดนอกจากความถูกต้อง ประเด็นที่สอง เกณฑ์การให้คะแนน บางคนมีอยู่ในระดับ 1 บางคนมีอยู่ในระดับ 4 บางคนอาจจะอยู่ระดับ 2 ซึ่งไม่ทราบว่าจะอยู่ในระดับใด เพราะไม่ชัดเจน หากเป็นเช่นนั้นนำคะแนนมารวมและให้ถือว่าผ่านเกณฑ์ได้หรือไม่ ตนเองไม่สนใจเรื่องการให้คะแนน แต่สนใจว่า จะถูกสอบถามว่านำเกณฑ์ใดมาวัดผลและบุคคลใดเป็นผู้ให้คะแนน หากกรรมการสภาข้าราชการสอบถามและตนเองตอบคำถามไม่ได้ก็ไม่เป็นผลดี เพราะไม่ทราบว่า คิดอย่างไร เพราะฉะนั้นจึงต้องการขอเสนออธิการบดีว่า เรื่องนี้เป็นเรื่องละเอียดอ่อนและเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ขอรับฟังความคิดเห็นในสภาข้าราชการก่อนได้หรือไม่ และนำความเห็นนั้นมาเสนออธิการบดีในการประชุมครั้งต่อไป และมติที่ประชุม ก.บ.ม. ครั้งที่ 8/2552 ก็ยังไม่ได้เห็น จึงต้องการทำความเข้าใจและสื่อสารกับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการ ให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน เพื่อที่จะให้เกิดทัศนคติด้านบวกต่อมหาวิทยาลัยมากขึ้น

7. นางกนกธดา ศรีวารี สอบถามว่า สมรรถนะในแต่ละบุคคลของที่มีอยู่ต้องมีสมรรถนะ 3 ตัวที่ต้องทำใช้หรือไม่ ระดับปฏิบัติการจะมีสองตัวคือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน บวกกับสมรรถนะพิเศษที่มีอยู่เพิ่มเติมจากที่เป็นภาคผนวก จ และระดับอำนาจการที่จะต้องทำคือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะในการเป็นมืออาชีพ และสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน บวกกับสมรรถนะพิเศษ กรณีนี้ใช้หรือไม่ที่จะคิดเป็น 20% นั้น

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีกล่าวว่า สมรรถนะพิเศษเป็นสมรรถนะที่เพิ่มเติมเท่านั้น ขึ้นอยู่กับข้อตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา หากเห็นว่าตำแหน่งงานนั้นมีเรื่องบริการที่ดีที่ต้องเพิ่มเติมเข้าไป ก็สามารถเลือกมาได้ แต่หากไม่มีก็ไม่จำเป็น เพราะฉะนั้นในตำแหน่งปฏิบัติการปกติจะมีสมรรถนะหลักกับสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน สำหรับผู้บริหารเท่านั้นที่จะมีสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน และสมรรถนะในการเป็นมืออาชีพ ซึ่งเห็นด้วยกับคณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ว่า ผู้ที่เป็นอาจารย์และมาทำหน้าที่บริหารต้องมี 3 สมรรถนะเช่นเดียวกัน และต้องประเมิน 3 สมรรถนะอยู่ใน 20%

8. นางกนกรดา สรวารี สอบถามว่า ในกรณีที่เป็นผู้บริหารแต่สมรรถนะที่ประกาศอยู่ในเว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่เป็นสมรรถนะระดับบุคคล บุคคลระดับบังคับบัญชาต้องมีสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำตำแหน่งงานและสมรรถนะในการเป็นมืออาชีพ และพิจารณาต่อไปว่า ระดับบังคับบัญชา หมายถึง ระดับอำนวยการต้น และระดับกลาง ระดับอำนวยการระดับต้นคือ ตำแหน่งหัวหน้างาน ระดับอำนวยการระดับกลางแบ่งเป็นสองกลุ่มคือ กลุ่มที่เป็นเลขานุการสำนัก/สถาบัน หรือผู้อำนวยการกอง กลุ่มที่สองคือ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หากเป็นเช่นนั้น สมรรถนะในการเป็นมืออาชีพคือ ระดับอำนวยการระดับต้นที่เป็นหัวหน้างาน อยู่ในส่วนนี้ด้วยหรือไม่

9. ประธานกล่าวว่า เป็นเช่นนั้น มีประเด็นที่ยังถกเถียงกันอยู่ ประเด็นแรกอาจารย์ที่เป็นผู้บริหารมีข้อเสนอ 2 แบบ ซึ่งมีความเห็นตรงกันว่า ควรจะประเมินผู้บริหารที่เป็นอาจารย์พิเศษแตกต่างไปจากกรณีอาจารย์ทั่วไป แต่วิธีการแตกต่างกัน คณบดีคณะแพทยศาสตร์เสนอว่า องค์กรประกอบอื่น ๆ 10% ให้รวมเรื่องผู้บริหารด้วย คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์เสนอว่า ควรอยู่ใน 20% ของสมรรถนะนั้น พิจารณาแล้ว ขอใช้กลุ่มเดียวกับ 3.1 กลุ่มตำแหน่งบริหาร คือ แบ่งเป็นสมรรถนะหลัก 6% สมรรถนะประจำตำแหน่ง 6% และสมรรถนะบริหาร 8% สรุปว่าจะใช้แบบคณบดีคณะแพทยศาสตร์เสนอหรือไม่ว่า มีการประเมินสมรรถนะเฉพาะผู้บริหารต่างหาก ส่วนองค์กรประกอบอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับแต่ละกรณี

10. คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์กล่าวว่า เห็นด้วยกับ 3.1 กลุ่มตำแหน่งบริหาร คือ สมรรถนะหลัก Core Competency ทุกคนต้องประเมินอยู่แล้ว สมรรถนะประจำตำแหน่งงานคือ ในฐานะที่เป็นอาจารย์ สมรรถนะบริหารคือ ในฐานะที่เป็นผู้บริหาร แต่เรื่องน้ำหนักเห็นว่า ให้คิดตามน้ำหนักของงานที่ทำว่า บุคคลใดทำเรื่องใดมาก ก็ให้ในส่วนนั้นมาก แต่หากจะให้ง่ายคือ ให้เป็น 7:7% เท่ากัน เพราะในเรื่องการบริหาร สมมติเป็นอธิการบดีก็ควรให้ไป 20% เพราะมีการสอนอยู่ด้วย แต่เมื่อเทียบกับหัวหน้าภาควิชา ซึ่งแตกต่างกันในเรื่องการบริหาร น้ำหนักควรจะแตกต่างกัน แต่เมื่อไม่สามารถหาความแตกต่างได้ก็ให้เท่ากันสำหรับความเป็นอาจารย์และความเป็นผู้บริหาร

ประธานกล่าวว่า กรณีนี้สามารถทำได้

11. คณบดีคณะแพทยศาสตร์กล่าวว่า ในส่วนของน้ำหนัก ส่วนหนึ่งเห็นด้วยกับคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ว่า แต่ละคนรับภาระการบริหารไม่เท่ากัน เพราะฉะนั้นควรจะให้ค่าน้ำหนักที่แตกต่างกัน ซึ่งส่วนนี้เห็นว่าในส่วนของการขาด การลา การสาย ถูกกำหนดโดยระเบียบอื่น ซึ่งหากลาเกิน 23 วัน ก็ไม่ได้ขึ้นเงินเดือน ซึ่งตามระเบียบมีการกำหนดไว้แล้ว เพราะฉะนั้นในส่วนขององค์กรประกอบอื่น ๆ น่าจะให้กับทางหน่วยงานรับไปปรับ เพราะจะตรงกับความต้องการหรือลักษณะของหน่วยงานแต่ละหน่วยงาน

ประธานกล่าวว่า กรณีนี้มีความเห็นที่ตรงกัน องค์กรประกอบอื่น ๆ 10% แต่เป็นกรณีเฉพาะผู้บริหารได้หรือไม่ หากคณบดีคณะแพทยศาสตร์เสนอให้ 10% ไปพิจารณาผู้บริหารอีกอาจจะเกิดปัญหา เพราะได้มีความเห็นตามที่คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์กล่าวไปแล้วคือ 7% เห็นด้วยว่าองค์กรประกอบอื่น ๆ อาจจะใช้กับตำแหน่งอื่นได้ แต่ไม่ควรไปใช้กับตำแหน่งผู้บริหาร มิฉะนั้นคณะแพทยศาสตร์จะใช้ 7% คณะแพทยศาสตร์

อาจจะไปกำหนดว่า 7% บวก 5% ซึ่งจะยุ่งยากพอสมควร

12. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกล่าวว่า กรณีของสัดส่วน หากมีการกำหนดไว้มาก เมื่อต้องไปใช้ในรายบุคคลก็จะมีปัญหา หากต้องการให้เป็นสมรรถนะหลัก 6% สมรรถนะประจำตำแหน่งงาน และสมรรถนะบริหาร รวมกันเป็น 14 % และไป Individual ในแต่ละกรณี ตัวอย่างของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติจะพบว่า หัวหน้างานบางคนอาจจะไม่ได้ทำในหน้าที่ของงานตัวเองแล้ว แต่มาทำหน้าที่ด้านบริหาร ผู้นำนักของตำแหน่งงานอาจจะมีกรลดเปอร์เซ็นต์ลงไปและมาเพิ่มในส่วนบริหาร แต่หากเปลี่ยนไปเป็น 6% 6% และ 8% หรือ 6% 7% และ 7% เมื่อนำไปใช้ในรายบุคคล แล้วเป็นปัญหาค่อนข้างมาก ประเด็นที่สอง ในส่วนของสมรรถนะหลัก อาจจะขยายเป็นสมรรถนะของทั้งมหาวิทยาลัยและองค์กรของตัวเอง เพราะของมหาวิทยาลัยมี 4 ตัว แต่ของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติมีเพิ่มอีก 3 ตัว เป็น 7 ตัว ขอให้ Define ว่า สมรรถนะหลักหมายถึง 4 ตัว หรือบวกเข้าไปด้วย ต้องการให้ขยายความในส่วนของสมรรถนะหลัก

ประธานกล่าวว่า ผู้บริหารจะเห็นด้วยกับสูตรนี้ แต่ได้บังคับบัญชาอาจจะไม่เห็นด้วย เพราะจะให้ดุลพินิจผู้บริหารค่อนข้างมาก ผู้อำนวยการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกล่าวว่า 14% จะให้เป็นรายบุคคลใช่หรือไม่ หากกำหนดเกณฑ์เช่นนั้นจะไม่เป็นรายบุคคล เพราะทุกคนจะเป็น 8% บวก 6% ทั้งหมด ซึ่งจะเป็นระนาบเดียวกันทั้งหมด แต่หากระบุเป็นรายบุคคล บางคน 12% บวก 2% บางคน 11% บวก 3% บางคน 7% บวก 7% ซึ่งหากเป็นรายบุคคลผู้บริหารต้องไปพิจารณาเบื้องต้นก่อน

13. คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์กล่าวว่า สามารถทำเป็นกลุ่มได้และทุกอย่างต้องเสนอคณะกรรมการประจำคณะ เช่น หัวหน้าภาควิชาบริหารน้อยกว่า แต่สอนมากกว่า เพราะฉะนั้นน้ำหนักจะเป็นไปตามนั้น โดยข้อเท็จจริงแล้วมหาวิทยาลัยกำหนดไว้แล้วว่า ตำแหน่งบริหาร บริหารเท่าใด สอนเท่าใด สามารถเปลี่ยนให้สอดคล้องกับภาระงานในส่วนนั้น ซึ่งมีหลักเกณฑ์อยู่แล้ว เข้าใจว่าที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกล่าวคือ ตำแหน่งบริหารของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ซึ่งเป็นสายสนับสนุนวิชาการ และงานอาจจะไม่ได้ให้ Direct Care โดยตรง ซึ่งจะทำให้ประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งงานลำบาก จึงต้องมาให้เจ้าหน้าที่ในการบริหารมากขึ้น

ประธานกล่าวว่า หากเป็นกลุ่มจะให้บันทึกว่า เป็นกลุ่ม ซึ่งหากเป็นรายบุคคล เห็นว่าจะมีปัญหา เช่น หัวหน้างานพยาบาลจะต้องเหมือนกันทั้งหมดว่า 7%:7% หรือ 8%:6% ไม่ใช่หัวหน้างานพยาบาลแต่ละคนจำนวนไม่เท่ากัน ซึ่งจะเป็นเรื่องที่ยุ่งยากมาก

14. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกล่าวว่า หากถึงเวลาที่ต้องนำไปใช้จริงก็ต้องเป็นรายบุคคล ต้องทราบข้อมูลของแต่ละบุคคล เช่น พยาบาลที่จบการศึกษาใน 3 ปีแรก จะให้สมรรถนะระดับใด คนที่จบการศึกษามาแล้ว 5-7 ปีจะเป็นระดับใด หรือตามที่คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์กล่าวคือ อาจารย์ระดับปริญญาตรีอาจจะเป็นอาจารย์ระดับ 2 อาจารย์ปริญญาโทหรือปริญญาเอกอาจจะเป็นอาจารย์ระดับ 4 ถึงเวลาก็ไปลง Individual อย่างไรก็ตามแม้จะลงเป็นรายบุคคลก็จะมีกลุ่มที่มี Scope ใกล้เคียงกัน

แต่จะทำให้ง่ายเมื่อนำมาใช้กับคนส่วนใหญ่หรือคนจำนวนมาก

ประธานกล่าวว่า เห็นด้วยว่าไม่ควรกำหนด ควรจะเป็นกลุ่ม แต่จะมีจำนวน 100 กลุ่มไม่ได้ ควรจะมีเพียง 3 กลุ่มหรือ 4 กลุ่ม

15. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีกล่าวว่า หากเป็นกลุ่มของอาจารย์จะชัดเจน และหากเป็นกลุ่มของสายสนับสนุนวิชาการจะไม่มีปัญหา เพราะมีแต่หัวหน้างาน ผู้อำนวยการกอง กลุ่มอาจารย์จะเป็นหัวหน้าภาควิชา รองคณบดี หากทำเป็นกลุ่มเช่นนั้นไม่มีปัญหา มิฉะนั้นจะเป็นการใช้ดุลพินิจมากเกินไป

ประธานกล่าวว่า กรณีนี้จึงได้ยกตัวอย่างว่า ไม่ควรมี 100 กลุ่ม ต้องมีประมาณ 3-5 กลุ่ม

16. คณบดีคณะแพทยศาสตร์กล่าวว่า หากทางมหาวิทยาลัยเกรงว่าผู้บริหารจะมีดุลพินิจมากเกินไป ก็สามารถกำหนดได้ว่า มหาวิทยาลัยต้องการสมรรถนะหลัก 6% สมรรถนะบริหารให้ไม่เกิน 10% หน่วยงานจะกำหนดอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับแต่ละหน่วยงาน รองคณบดี 10% หัวหน้าภาควิชา 5% แต่ให้ไม่เกิน 10% มีการกำหนดกรอบไว้กว้าง ๆ หรือสมรรถนะประจำตำแหน่ง อย่างน้อยที่สุดอาจารย์ประจำคณะจะต้องมีสมรรถนะประจำตำแหน่งไม่น้อยกว่า 10% เพื่อมหาวิทยาลัยจะได้เห็นว่า สมรรถนะอยู่ในระดับที่มหาวิทยาลัยยอมรับได้ แต่การปรับในระดับหน่วยงานย่อยนั้น ให้ขึ้นอยู่กับหน่วยงาน โดยผ่านคณะกรรมการประจำคณะ

ประธานกล่าวว่า หากแบ่งเป็นกลุ่มจำนวนไม่มาก สามารถรับได้ไม่ต้องกำหนด Minimum เพราะรวมกันแล้วอาจจะเกิน 14% จะเกิดความยุ่งยาก

17. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีกล่าวว่า หากในแต่ละหน่วยงานกำหนดกลุ่มเช่นนั้น ต้องเสนอคณะกรรมการประจำคณะ

ประธานกล่าวว่า เป็นเช่นนั้น ประเด็นที่สอง เรื่องที่ไม่สามารถทำเต็มระดับ และจะไปอีกระดับหนึ่งได้หรือไม่ มีข้อเสนอว่า 50% 80% โดยพิจารณาจากภาพรวม ขอเสนอว่า 50% ได้หรือไม่ ในปีแรกทดลองก่อนที่ 50%

18. คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์กล่าวว่า หากคิดอีกทางหนึ่ง ไล่ลงได้หรือไม่ คือพิจารณาจากระดับ 5 ลงมา หากเกิน 50% จะได้ระดับ 5 ทันที โดยที่ไม่ต้องพิจารณา ระดับ 1-4 ได้หรือไม่

ประธานกล่าวว่า ระดับ 5 มี 4 ข้อได้ 2 ข้อ ก็จะได้ 5 คะแนนเต็ม

19. คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์กล่าวว่า แต่หากนี้ถึงผู้ประเมินว่ามี 20 ข้อ กว่าจะไปถึงระดับ 5 เป็นเรื่องค่อนข้างยาก เพราะฉะนั้นหากไม่เห็นด้วยก็ไม่มีปัญหาใด แต่รับได้กับการที่ไต่ระดับขึ้นและนับ 50% แต่หากเป็นการไต่ระดับลงแล้วนับ 50% จะทำได้หรือไม่

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีกล่าวว่า หาก 50% หมายถึง แต่ละระดับที่ได้ 50% แล้วจะผ่านในระดับนั้น ๆ เพื่อไปสู่ระดับสอง หรือระดับต่อไปเรื่อย ๆ ในเรื่องนี้ได้มีผู้มาหรือเรื่องการนำสมรรถนะมาใช้ที่สถาบันทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งชี้แจงว่าการประเมินเรื่องนี้ยากที่สุดในการประเมินพฤติกรรม เห็นว่าระยะแรก ๆ ของการนำสมรรถนะมาใช้ ควรใช้ในระดับที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำ ซึ่งเห็นว่า 50%: 50% น่าจะเหมาะสม

ประธานกล่าวว่า ในแต่ละระดับต้องได้ 50% ขอให้ใช้สูตรนี้ เห็นว่าต้องปรับแก้อีก แต่ต้อง

แก้ไขใน ก.บ.ม. ซึ่งไม่มีปัญหาใด ประเด็นสุดท้ายที่ประธานสภาข้าราชการแจ้งว่า จะขอไปปรับฟังความเห็นจาก กรรมการสภาข้าราชการ ไม่มีปัญหาใด จะขอมติที่ประชุมว่า จะขอไปตัดสินใจในการประชุมครั้งต่อไป เพื่อให้ สภาข้าราชการ ได้มีเวลาหารือกันสองสัปดาห์ ขอให้รับฟังความเห็นบนฐานที่ได้สรุปไปนี้ เรื่องนี้เป็นเรื่อง Subjective ตามที่คณบดีคณะแพทยศาสตร์ได้กล่าว เมื่อมีการหารือกันต้องหารือกันแบบ Objective ในเรื่องที่เป็น Subjective หมายความว่า หารือแล้วต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของ มธ. ไม่ใช่เพื่อประโยชน์ของแต่ละคนหากแจ้ง ให้ลดจำนวนให้น้อยลงเพื่อประโยชน์ของตนเอง ซึ่งไม่ได้หมายความว่า สภาข้าราชการจะทำ แต่กรณีนี้เป็นการ ส่งสัญญาณว่า เรื่องบางเรื่องเกี่ยวข้องกับตัวเอง และการหารือในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวเองบางครั้งอาจจะมี ปัญหา ขอให้ไปปรับฟังความเห็นจากกรรมการสภาข้าราชการ ต้องการให้ประธานสภาข้าราชการถ่วงถ่วง ความเห็นทั้งหลายด้วย เพราะบางคนจะเสนอเรื่องของตัวเองเป็นส่วนใหญ่ว่า ถูกประเมินอย่างไร เรื่องบางเรื่อง หากไม่ใช่เรื่องประโยชน์ส่วนรวมของทุกคน ขอให้ประธานสภาข้าราชการถ่วงถ่วงด้วย

20. ประธานสภาข้าราชการกล่าวว่า กรณีนี้จะมีการเพิ่มขึ้นหรือลดลง หรือใช้เกณฑ์อย่างไร ตนเองให้ความสำคัญน้อยมาก แต่ให้ความสำคัญในเรื่องการสื่อสารให้เข้าใจตรงกันเพื่อเป้าหมายของ มธ. จะเห็นอย่างไรก็เข้าใจและเคารพหลักประชาธิปไตย เพราะเมื่อมีการสอบถามว่า เป็นกรรมการ ก.บ.ม. อย่างไร จึงสื่อสารข้อมูลไม่เข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องที่ลำบาก

ประธานกล่าวว่า ประเด็นที่หารือกันและจะนำกลับมาเสนอ ก.บ.ม. ขอให้มีการประเมินไม่มาก ไม่ใช่กลับมา 50 ประเด็น หรือ 30 ประเด็น ซึ่งหารือใน ก.บ.ม. ไม่ได้ ขอให้สรุปเฉพาะประเด็นใหญ่ ๆ เพื่อจะ ได้หารือกันได้

21. คณบดีคณะแพทยศาสตร์กล่าวว่า กรณีสมรรถนะกำหนดตามตำแหน่งบุคคลใช่หรือไม่ เช่น ตำแหน่งบุคลากรมี 3 สมรรถนะ แต่เจ้าหน้าที่บางคนไม่ได้ทำทั้ง 3 เรื่อง หรือนักวิชาการพัสดุ บางคนทำแต่ เรื่องบัญชี กรณีนี้ต้องทำครบทั้งหมดหรือไม่ หรือแบ่งสัดส่วนตามความเหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติ

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีกล่าวว่า ในประเด็นนี้ต้องกำหนดให้หลายสมรรถนะ เพราะทราบว่าบางตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งบุคลากร มีความหลากหลายของงาน หากตำแหน่งใดที่มีความ หลากหลายของงานจะเขียนสมรรถนะไว้ให้มากกว่า 1 สมรรถนะ เพื่อให้สามารถเลือกได้ โดยขึ้นอยู่กับ ผู้บังคับบัญชาว่า จะมอบหมายสมรรถนะตัวใดให้บุคคลใดตามความเหมาะสม เพราะมีหลายกรณีที่จะเป็น เช่นนั้น หากตำแหน่งนั้นไม่มีงานด้านอื่น ๆ เช่น ตำแหน่งแพทย์ก็จะมีสมรรถนะเดียว แต่หากเป็นตำแหน่ง เช่น นิติกร ก็จะมีหลากหลายมากก็จะมีการกำหนดสมรรถนะไว้มาก และให้เลือกตามสมรรถนะที่จะนำไปใช้ งาน

ประธานกล่าวว่า ขอให้มีการนำเสนอเพื่อพิจารณาอีกครั้ง ในวันที่ 2 พฤษภาคม 2554

### มติที่ประชุม

ที่ประชุมได้พิจารณาแล้ว มีมติให้นำเรื่องนี้ไปพิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่อง เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาด้านบริหารวิชาการ



#### 4.1 เรื่อง การลดระยะเวลาในการตรวจสอบ

ประธานแถลงว่า ในสมัยที่รองศาสตราจารย์ ดร.นริศ ชัยสูตร เป็นอธิการบดี และรองศาสตราจารย์ ดร.ภาณุพงศ์ นิธิประภา เป็นรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ได้มีการกำหนดระยะเวลาการตรวจสอบไว้ ทำให้ มธ. มีการตรวจสอบที่เร็วขึ้น แต่ในหลายปีที่ผ่านมาก็ยังมีผู้ที่ตรวจเกินเวลาด้วยเหตุผลบางประการตามที่ได้ทราบ แต่เท่าที่พิจารณาจากตารางเวลา พบว่า ตารางเวลาทั้งหลายยังคงค่อนข้างนาน นักศึกษาเกือบทุกคณะก็ยังคงมีการกล่าวถึงเรื่องนี้ว่า เวลาการตรวจสอบของ มธ. นานมากเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นเกือบทุกแห่ง ดังนั้นจึงมีแนวคิดที่ต้องการลดระยะเวลาในการตรวจสอบให้น้อยลง

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการกล่าวว่า กรณีนี้เป็นมติของที่ประชุมคณบดีเมื่อ 10 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี 2543 มีการกำหนดรอบของการส่งคะแนน ปี 2544 กล่าวถึงรอบของการส่งคะแนนและมีมาตรการในการลงโทษสำหรับผู้ที่ไม่ได้ส่งคะแนนตามรอบเวลาที่กำหนด ฝ่ายวิชาการและสำนักทะเบียนและประมวลผล เห็นว่าการกำหนดรอบเวลานั้นผ่านมา 10 ปีแล้ว ซึ่งเป็นเวลาที่นานพอสมควร แม้ว่าในระยะเวลา 3-4 ปี ที่ผ่านมานี้ฝ่ายวิชาการและสำนักทะเบียนและประมวลผลตรวจ พบว่าหลายคณะไม่มีปัญหาในเรื่องการส่งคะแนนล่าช้า คณะที่น่าชมเชยมีหลายคณะ เช่น คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง ใน 3-4 ปีที่ผ่านมาไม่มีการส่งผลสอบล่าช้า รวมถึงคณะรัฐศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ และอีกหลาย ๆ คณะ อย่างไรก็ตามฝ่ายวิชาการและสำนักทะเบียนและประมวลผลได้ประชุมหารือแล้วเห็นว่า ควรที่จะเร่งรัดรอบของการส่งคะแนนล่าช้าเพื่อประโยชน์ของนักศึกษา เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยในเรื่องของการประกันคุณภาพ แต่เรื่องใหญ่คือ ประโยชน์ของนักศึกษา เพราะการส่งคะแนนล่าช้ามีผลต่อนักศึกษาในการสมัครงานในการศึกษาต่อ และเรื่องอื่น ๆ อีกมาก จึงขอเสนอว่า ควรจะลดรอบการส่งคะแนนลง ซึ่งปัจจุบันมี 4 รอบ รอบที่ 1 คือ 15 วัน หลังจากสอบ รอบที่ 2 คือ 2 สัปดาห์ รอบที่ 3 คือ 4 สัปดาห์ รอบที่ 4 คือ 8 สัปดาห์ และคณะนิติศาสตร์คือ 12 สัปดาห์ ซึ่งเป็นกรณีพิเศษ โดยข้อเท็จจริงแล้วมีแนวทางอยู่ 2 แนวทาง ซึ่งตัดสินใจได้ไม่ยาก แนวทางที่หนึ่งคือ การทำรอบสั้นลงให้เหลือเพียง 3 รอบเท่านั้น โดยคณะนิติศาสตร์ซึ่งเป็นกรณีพิเศษก็ลดเวลาลงจาก 12 สัปดาห์เหลือ 8 สัปดาห์ แต่อาจารย์โดยทั่วไปของสายสังคมศาสตร์จะเหลือ 3 รอบคือ 15 วัน 2 สัปดาห์และ 4 สัปดาห์ แนวทางที่สองคือ ยังคง 4 รอบเหมือนเดิมไว้แต่รอบจะสั้นลง รอบที่ 1 คือ 15 วัน รอบที่ 2 คือ 1 สัปดาห์ นับจากวันเปิดภาคถัดไป แต่สำนักทะเบียนและประมวลผลไม่ต้องการให้รอบติดกันเช่นนี้ จะมีการคงไว้ 4 รอบเช่นเดิม และเปลี่ยนเวลาจากรอบที่ 4 เดิม 8 สัปดาห์เป็น 4 สัปดาห์ ซึ่งทุกคนมีการการสอนแต่ก็ต้องทำตามรอบนี้ จึงเสนอให้พิจารณาใน 2 แนวทางนี้ อย่างไรก็ตามฝ่ายวิชาการและสำนักทะเบียนและประมวลผลเห็นด้วยกับแนวทางที่ 1 คือ ให้ลดรอบเวลาลง

โดยสรุปจะขอเสนอแนวทาง ดังนี้

รอบ	แนวทางปัจจุบัน	แนวทางใหม่	
		แนวทางแรก	แนวทางที่สอง
1	15 วัน นับจากวันสอบไล่วิชานั้น ๆ	15 วัน นับจากวันสอบไล่วิชานั้น ๆ	15 วัน นับจากวันสอบไล่วิชานั้น ๆ
2	2 สัปดาห์ นับจากวันเปิดภาคถัดไป	2 สัปดาห์ นับจากวันเปิดภาคถัดไป	1 สัปดาห์ นับจากวันเปิดภาคถัดไป
3	4 สัปดาห์ นับจากวันเปิดภาคถัดไป	4 สัปดาห์ นับจากวันเปิดภาคถัดไป	2 สัปดาห์ นับจากวันเปิดภาคถัดไป
4	8 สัปดาห์ นับจากวันเปิดภาคถัดไป	-	2 สัปดาห์ นับจากวันเปิดภาคถัดไป
5 (เฉพาะปริญญาตรีนิติศาสตร์)	12 สัปดาห์ นับจากวันเปิดภาคถัดไป	8 สัปดาห์ นับจากวันเปิดภาคถัดไป	8 สัปดาห์ นับจากวันเปิดภาคถัดไป

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

ที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและข้อสังเกตบางประการ ดังนี้

1. ประธานกล่าวว่า ข้อเสนอ มี 2 แนวทาง แนวทางแรก ลดรอบลงไป 1 รอบ แนวทางที่ 2 รอบเท่าเดิม แต่ลดระยะเวลาลงไป แนวทางใดมีระยะเวลาเร็วกว่ากัน

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการกล่าวว่า ตามเอกสารประกอบการประชุมจะไม่ค่อยแตกต่างกัน เพียงแต่ในแนวทางที่ 2 สำนักทะเบียนและประมวลผลต้องการที่จะคงรอบเดิมไว้

2. ประธานสอบถามว่า แนวทางที่ 2 จะเร็วกว่าแนวทางที่ 1 ไร่หรือไม่ ระยะเวลาสั้นกว่าไร่หรือไม่

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการกล่าวว่า เป็นเช่นนั้น หากเฉลี่ยแล้วจะสั้นกว่า

3. คณบดีคณะนิติศาสตร์กล่าวว่า ขอสนับสนุนกรณีนี้ เพราะที่ผ่านมาพบปัญหาโดยตลอดคือ เมื่อประกาศผลสอบเสร็จก็จะถึงการสอบภาคการศึกษาที่ 2 และสิ่งที่พบทันทีคือ กรณีของภาคบัณฑิตจะมีการ Retire จำนวนมาก เพราะไม่สามารถนำผลการสอบไปปรับกระบวนการเรียนในภาคการศึกษาถัดไปได้ ซึ่งได้หารือกับรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร ท่านพระจันทร์ เห็นว่า ภาคการศึกษาที่ 2 ของคณะนิติศาสตร์ถูกจำกัดโดยระยะเวลาไม่ถึง 12 สัปดาห์ เพราะวิชาบังคับต้องประกาศให้ทันก่อนสอบซ่อม คณะนิติศาสตร์มีการสอบซ่อมในปีการศึกษา 2553 จะเริ่มในวันที่ 9 พฤษภาคม 2554 สิ่งที่พบตลอดคือ ผู้ที่เป็นปัญหาก็ยังเป็นปัญหาอยู่ และมีจำนวนวิชาไม่มาก มีจำนวนนักศึกษาไม่มาก แต่ไม่แน่ใจว่าจะลดทันทีจาก 12 สัปดาห์ เป็น 8 สัปดาห์ หรือจะทยอยลดไป เห็นว่าในคณะพยายามจะปรับวิชาที่มีนักศึกษาน้อย จากเดิม 12 สัปดาห์ คิดจากฐานกลุ่มเดียวคือ 500 คน ในภายหลังแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม หรือ 2 กลุ่ม และจะมีอาจารย์ผู้ช่วยเข้ามาตรวจข้อสอบ เห็นว่าเรื่องนี้

สถานการณ์เปลี่ยนไป ฉะนั้น การลดระยะเวลาลงมาน่าจะมีผลดี โดยภาพรวมให้การสนับสนุนที่จะลดรอบระยะเวลาจาก 12 สัปดาห์ เป็น 8 สัปดาห์ แต่ในส่วนในรอบที่ 4 เวลา 8 สัปดาห์ มีความเห็นว่าจะลดมากเกินไป จาก 8 สัปดาห์เหลือ 4 สัปดาห์ หรือจะตัดรอบนี้ออกไป

4. คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์กล่าวว่า คณะพยาบาลศาสตร์ไม่เคยส่งผลการตรวจข้อสอบล่าช้า แต่ในประเด็นที่คณบดีคณะนิติศาสตร์ได้กล่าวไป คงเป็นเฉพาะคณะนิติศาสตร์ แต่ในส่วนของคุณะอื่น ๆ การลดระยะเวลาจาก 8 สัปดาห์ เป็น 4 สัปดาห์ เป็นการลดที่มาก ในส่วนของคณะจะต้องนำคะแนนเฉลี่ยจากกลุ่มวิชาเสนอคณะกรรมการหลักสูตร เพื่อเสนอคณะกรรมการประจำคณะ และหากไปปรับลดลงเหลือ 4 สัปดาห์ หากไม่มีการประชุมคณะกรรมการประจำคณะในช่วงนั้นจะไม่ทัน จึงต้องการขอให้ปรับเป็น 6 สัปดาห์ แทน 8 สัปดาห์ เพื่อป้องกันความผิดพลาด

ประธานกล่าวว่า คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์หมายถึงแนวทางที่ 2 ใช่หรือไม่

5. คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์กล่าวว่า เรื่องของแนวทางที่ 2 สำนักทะเบียนและประมวลผล จะต้องมีผลการตรวจข้อสอบทุกสัปดาห์ แต่แนวทางแรกหากจะเปลี่ยนรอบที่ 4 เป็น 6 สัปดาห์ ได้หรือไม่

6. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและการคลังกล่าวว่า ขอสรุปว่าจะใช้แนวทางแรก

ประธานกล่าวว่า ขอสรุปว่าให้ใช้แนวทางแรก ทางคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ขอให้เพิ่มรอบที่ 4 เป็น 6 สัปดาห์

7. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและการคลังกล่าวว่า จะมีการเพิ่มรอบที่ 4 เป็น 6 สัปดาห์หรือไม่  
ประธานกล่าวว่า ไม่มีการเพิ่มรอบที่ 4

8. ประธานสภาอาจารย์กล่าวว่า หากพิจารณาในแง่ประโยชน์ของนักศึกษา เห็นด้วยที่จะลดระยะเวลาให้เร็วขึ้น แต่ในแง่ของการเปลี่ยนแปลงต้องมี Step to Change เนื่องจากหากพิจารณาตัวเลขเดิมในปัจจุบัน หากไม่นับรอบที่ 5 ของคณะนิติศาสตร์ รวมกันของเดิมจะอยู่ที่ 14 สัปดาห์ คือ 2 สัปดาห์ บวก 4 สัปดาห์ บวก 8 สัปดาห์ หากเป็นแนวทางใหม่ในแนวทางแรกรวมกันจะเหลือ 6 สัปดาห์ ส่วนแนวทางที่สองรวมกันจะเป็น 10 สัปดาห์ การเปลี่ยนจาก 14 สัปดาห์เป็น 6 สัปดาห์ สักส่วนจะหายไปเกินครึ่งหนึ่ง

ประธานกล่าวว่า กรณีนี้จะไม่บวกกันแต่จะซ้อนกันอยู่

9. ประธานสภาอาจารย์กล่าวว่า หมายความว่านับจากวันเปิดภาคการศึกษาถัดไป

ประธานกล่าวว่า หากใช้แนวทางที่หนึ่ง คณะอื่น ๆ ลดเวลาไป 1 เดือน จาก 8 สัปดาห์เหลือ 4 สัปดาห์ คณะนิติศาสตร์จาก 12 สัปดาห์เหลือ 8 สัปดาห์ ลดไป 1 เดือนเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ทุกคณะจะลดลงไป 1 เดือนเช่นเดียวกัน

10. คณบดีคณะนิติศาสตร์กล่าวว่า กรณีนี้จะเริ่มใช้เมื่อใด

ประธานกล่าวว่า จะเริ่มใช้ในภาคการศึกษาที่ 1/2554 ซึ่งยังมีเวลาในการประชาสัมพันธ์ ก่อนเปิดภาคการศึกษาอีกเล็กน้อย และหลังเปิดภาคการศึกษาอีก 4 เดือน หากหารือกับอาจารย์ได้ ซึ่งจะมีเวลารวมทั้งหมด 6 เดือน

11. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและการคลังกล่าวว่า เห็นด้วยกับการเริ่มใช้ในภาคการศึกษาที่

1/2554

### มติที่ประชุม

ที่ประชุมได้พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบลดระยะเวลาการส่งผลสอบไล่ตามแนวทางแรก ดังนี้

รอบ	ระยะเวลาการส่งผลสอบไล่
1	15 วัน นับจากวันสอบไล่วิชานั้น ๆ
2	2 สัปดาห์ นับจากวันเปิดภาคถัดไป
3	4 สัปดาห์ นับจากวันเปิดภาคถัดไป
4	8 สัปดาห์ นับจากวันเปิดภาคถัดไป (เฉพาะระดับปริญญาตรีคณะนิติศาสตร์)

#### 4.2 เรื่อง คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชนขออุทธรณ์กรณีการส่งผลสอบล่าช้า

คณบดีคณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชนแถลงว่า ตามที่ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2554 ได้พิจารณา เรื่องการส่งผลสอบล่าช้าของโครงการวารสารศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารมวลชนศึกษา ภาควิชาภาษาอังกฤษ คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน ในวิชา JM 491 Special Project ประจำปีการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2553 ล่าช้านั้น ทางโครงการฯ ขออุทธรณ์และชี้แจงข้อเท็จจริงประกอบการพิจารณา ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์พรทิพย์ สัมปัตตะวนิช อาจารย์ที่ปรึกษาวิชา JM 491 Special Project ได้ส่งผลสอบของนางสาวภัทรีพิมล ธนามันเศรษฐ์ เลขทะเบียน 4907640074 ให้กับเจ้าหน้าที่ประจำโครงการฯ ที่คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ ในวันศุกร์ที่ 25 กุมภาพันธ์ 2554 เวลา 19.30 น.

2. ในวันจันทร์ที่ 28 กุมภาพันธ์ 2554 เจ้าหน้าที่โครงการฯ จึงได้จัดส่งผลสอบวิชา ดังกล่าวพร้อมวิชาอื่น ๆ อีก 3 วิชา แล้วจัดทำบันทึกเสนอส่งผลสอบถึงสำนักทะเบียนและประมวลผลเสนอคณบดีเพื่อลงนาม และคณบดีได้ลงนามในวันอังคารที่ 1 มีนาคม 2554

3. แต่ด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ได้จัดส่งเอกสารทั้งหมดส่งให้สำนักทะเบียนและประมวลผลในวันอังคารที่ 2 มีนาคม 2554 ซึ่งเลยกำหนดการส่งผลสอบ

ทางโครงการฯ ขอยืนยันว่าความล่าช้าในการส่งเกรดเฉลี่ยไม่เกิดจากอาจารย์ผู้สอน แต่ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการ ซึ่งมาทำงานเพียง 8 เดือน และความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในครั้งนี้เป็นบทเรียนในการบริหารจัดการโครงการ ซึ่งทางโครงการฯ จะไม่ให้เกิดขึ้นอีกต่อไป

สำหรับรายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

ที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและข้อสังเกตบางประการ ดังนี้

1. ประธานกล่าวว่า ในการประชุมครั้งที่แล้วได้มีการอภิปรายเรื่องนี้มากพอสมควร กรณี รองศาสตราจารย์ พรทิพย์ สัมปิตตะวานิช ได้ส่งผลสอบล่าช้าไป 1 วัน โดยให้เหตุผลและได้ขอให้ผู้แทนคณบดี คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชนชี้แจงในการประชุมครั้งที่แล้ว แต่ผู้แทนคณบดีคณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชนไม่ทราบเรื่อง และหลังจากนั้นคณบดีคณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชนได้มาพบตนเองและนำเอกสารมาให้พิจารณา ข้อเท็จจริงเป็นไปตามที่ได้ชี้แจงคือ รองศาสตราจารย์ พรทิพย์ สัมปิตตะวานิช ส่งตามกำหนดเวลา ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่รับเรื่องภายในกำหนดเวลา แต่มีปัญหาเรื่องเจ้าหน้าที่ที่นำคะแนนของ รองศาสตราจารย์ พรทิพย์ สัมปิตตะวานิช ไปรวมกับคะแนนของอาจารย์พิเศษที่ส่งมาล่าช้า ซึ่งได้มีการพิจารณาไปแล้ว ต้องการให้พิจารณากรณีของรองศาสตราจารย์ พรทิพย์ สัมปิตตะวานิช หากเป็นไปตามข้อมูลนี้ก็ไม่น่าจะถือว่า รองศาสตราจารย์ พรทิพย์ สัมปิตตะวานิช ทำเกินกำหนดเวลาที่กำหนดไว้

2. ประธานสภาข้าราชการกล่าวว่า ควรจะยกผลประโยชน์ให้กับ รองศาสตราจารย์ พรทิพย์ สัมปิตตะวานิช เพราะไม่มีความผิดใด เพียงแต่วันที่รวมคะแนนในการส่งสำนักทะเบียนและประมวลผลเป็นเวลาเย็นแล้วทำให้ส่งไม่ทัน ในบันทึกเป็นวันที่ 1 มีนาคม 2554 ซึ่งเป็นวันสุดท้ายในการส่งผลสอบให้สำนักทะเบียนและประมวลผล ในวันดังกล่าวไม่สามารถส่งให้สำนักทะเบียนและประมวลผลได้ทัน เพราะเป็นเวลา 16.30 น. แล้ว ในกรณีนี้ รองศาสตราจารย์ พรทิพย์ สัมปิตตะวานิช ไม่ได้มีความผิดใดก็น่าจะให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามปกติ

3. ประธานกล่าวว่า หากเป็นไปตามมตินี้ก็ไม่มีปัญหาใด แต่ต้องกำชับเจ้าหน้าที่ ในประเด็นแรกคือ เจ้าหน้าที่คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน หรือคณะใดก็ตามในกรณีที่จะเกิดขึ้นในอนาคตว่า เคยมีเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้น ประเด็นที่สอง การทำข้อมูลทั้งหมดที่ถูกเสนอมาจากคณะ เป็นข้อมูลที่ล่าช้า หากคณะเห็นว่ามีปัญหาคณะต้องชี้แจงมาตั้งแต่แรก เพื่อมหาวิทยาลัยจะได้ทราบตั้งแต่ต้น มิฉะนั้นมหาวิทยาลัยจะบรรจุระเบียบวาระเข้าที่ประชุมและจะเป็นปัญหา กรณีนี้เป็นทั้งบทเรียนและประสบการณ์

### **มติที่ประชุม**

ที่ประชุมได้พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ 1 เมษายน 2554 ให้แก่ รองศาสตราจารย์ พรทิพย์ สัมปิตตะวานิช

## **ระเบียบวาระที่ 5 เรื่อง เสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาด้านบริหารมหาวิทยาลัย**

### **5.1 เรื่อง การกำหนดพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับนักศึกษา**

รองอธิการบดีฝ่ายการนักศึกษาแถลงว่า ตามที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จะต้องดำเนินการเรื่องการประกันคุณภาพ โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้มีการกำหนดตัวบ่งชี้ที่ 2.8 ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมที่จัดให้กับนักศึกษา ซึ่งตัวบ่งชี้ดังกล่าวจะต้องมีการกำหนดพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับนักศึกษา เพื่อเป็นกรอบเกณฑ์ในการวัดระดับความสำเร็จของการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่สถาบันจัดให้กับนักศึกษา นั้น ในการนี้ฝ่ายการนักศึกษาได้นำเรื่องดังกล่าวเข้าที่ประชุม

คณะกรรมการกิจการนักศึกษา เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2554 เพื่อกำหนดพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมสำหรับนักศึกษา ซึ่งที่ประชุมได้มีมติร่วมกันกำหนดพฤติกรรมฯ ไว้ดังนี้คือ

“นักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ต้องเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม โดยต้องรู้จักเคารพสิทธิผู้อื่น เคารพกติกา มีความซื่อสัตย์ และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสังคม โดยเริ่มต้นที่ตนเอง อันนำไปสู่การเป็นบัณฑิตที่มีจริยธรรมในการประกอบอาชีพ”

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

ที่ประชุมเสนอความคิดเห็นและข้อสังเกตบางประการ ดังนี้

1. คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์กล่าวว่า จะขอเสนอเพิ่มเติม 2 เรื่อง คือ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อสังคม ขอให้เพิ่มเรื่องสิ่งแวดล้อมเข้าไปด้วยคือ เพิ่มคำว่า และสิ่งแวดล้อม เพราะนักศึกษายังไม่ค่อยปฏิบัติกันเท่าใด อีกเรื่องหนึ่ง คือ เนื่องจากนักศึกษาต้องมีหน้าที่ของนักศึกษาด้วย ขอให้เพิ่มเติมว่า ตระหนักในหน้าที่ของนักศึกษา และในประโยชน์ที่เห็นว่า อาจจะไม่ได้ขยายความหมายเพิ่มเติม คือ มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสังคม ต้องการให้ขยายความเล็กน้อยว่า คำว่า สังคม จะให้มีความหมายกว้างเพียงใด เพราะสิ่งเหล่านี้ต้องใช้ในการประเมินนักศึกษาทุกคน และโอกาสของนักศึกษาในการแก้ปัญหาสังคมไม่เหมือนกัน เพราะฉะนั้นประโยชน์จะขยายอย่างไร หรือจะใช้คำอื่นที่ไม่ทำให้นักศึกษาไปหาปัญหาสังคมเพื่อที่จะช่วยแก้ปัญหาทุกคน และประโยชน์ที่ว่า เริ่มต้นที่ตนเอง เห็นว่าอาจจะเป็นประโยชน์ที่ไม่จำเป็น หากจะแก้ปัญหาสังคม บางครั้งอาจารย์เป็นผู้แก้ โดยการพานักศึกษาไป เพราะนักศึกษบางครั้งที่ไม่มีอาจเริ่มต้นได้ด้วยตนเอง

รองอธิการบดีฝ่ายการศึกษากล่าวว่า เรื่องความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อสังคม และเห็นด้วยว่า น่าจะขยายคำนี้เข้าไปเพราะเป็น Key word ส่วนเรื่องสิ่งแวดล้อมในขณะที่หารือกันเห็นว่าอยู่ในคำว่า สังคม แต่ก็เห็นด้วยว่า เมื่อจะดำเนินการตามคำว่า ธรรมศาสตร์ สีเขียว ก็จะใส่คำนี้ลงไปด้วย เป็นจริยธรรมต่อโลก ต่อสิ่งแวดล้อม ต่ออนุชนรุ่นหลังในอนาคตที่จะอยู่ในโลกสีเขียว มีสิ่งแวดล้อมตลอดไป ส่วนคำว่าแก้ปัญหาสังคม หมายความว่าอยู่ที่ใดก็รับผิดชอบตรงนั้น อยู่ในคณะก็เป็นพลเมืองของคณะ อยู่ในมหาวิทยาลัยก็เป็นพลเมืองของมหาวิทยาลัย อยู่ในชุมชนก็เป็นพลเมืองของชุมชน อยู่ในประเทศก็เป็นพลเมืองของประเทศ อยู่ที่ใดก็เป็นพลเมืองของตรงนั้น ส่วนคำว่าเริ่มต้นที่ตนเองนั้น หมายความว่า ปัญหาของนักศึกษา หรือโดยทั่วไปคนมักจะมองว่าปัญหาสังคมมาจากคนอื่น เมื่อเสนอให้แก้ไขก็เสนอให้มหาวิทยาลัยแก้ไข ให้คณะแก้ไข หรือให้รัฐบาลแก้ไข แต่ตนเองก็ก่อปัญหาต่อไป ซึ่งกรณีนี้คือ ปัญหา เช่น เรื่องสิ่งแวดล้อมเป็นตัวอย่างที่ชัดเจน ขยะมาจากตัวนักศึกษา เพราะฉะนั้นจึงมี Key word ว่า ให้เริ่มต้นที่ตนเอง ไม่ใช่ไปเริ่มที่ผู้อื่น คือ ไม่ควรไปเรียกร้องแต่ผู้อื่น ต้องเรียกร้องและเริ่มต้นที่ตนเองด้วย หากคำไม่ชัดเจน ต้องเป็นหน้าที่ที่ฝ่ายการศึกษากจะทำให้ชัดเจนขึ้น

2. คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์สอบถามว่า ประเด็นที่รองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาริบายคือ คล้ายกับอย่าทำตัวให้เป็นปัญหาสังคมเอง ใช่หรือไม่

รองอธิการบดีฝ่ายการศึกษากล่าวว่า เป็นการแก้ปัญหาโดยที่ไม่ก่อปัญหา

3. คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์กล่าวว่า หากใช้คำว่า ต้องไม่ทำตัวให้เป็นปัญหาสังคม จะชัดเจนมากขึ้น

4. คณะบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์กล่าวว่า ขอสนับสนุนประเด็นของคณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ คำว่า ตระหนักในหน้าที่ ซึ่งสิทธิและหน้าที่จะต้องคู่กัน เมื่อนำคำว่า พลเมืองเข้ามาใส่ ซึ่งเริ่มจากความเป็นนักศึกษา เป็นพลเมือง และเป็นสังคม ทั้งใกล้ตัวและไกลตัว เพราะฉะนั้นตระหนักในหน้าที่นักศึกษาด้วย น่าจะมีคำว่า หน้าที่ ด้วยหรือไม่ เพราะหากรู้หน้าที่ก็น่าจะเคารพสิทธิผู้อื่นได้

### มติที่ประชุม

ที่ประชุมได้พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบกำหนดพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับนักศึกษา โดยให้นำข้อสังเกตของที่ประชุมไปแก้ไข และรายงานเสนอที่ประชุม ก.บ.ม. ในการประชุมครั้งต่อไป

### ระเบียบวาระที่ 6 เรื่อง เสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

#### 6.1 เรื่อง รายงานการนำส่งงบการเงินประจำปี 2553

รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและการคลังแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า สำนักงานตรวจสอบภายในขอรายงานการนำส่งงบการเงินประจำปี 2553 ณ วันที่ 7 เมษายน 2554 ดังนี้

1. งบการเงินเงินรายได้หน่วยงาน จำนวนทั้งสิ้น 42 หน่วยงาน ประกอบด้วย

1.1 กลุ่มหน่วยงานที่ถือปฏิบัติตามระเบียบการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย จำนวน 24 หน่วยงาน นำส่งงบการเงินครบถ้วนแล้วทั้ง 24 หน่วยงาน

1.2 กลุ่มหน่วยงานที่มีระเบียบกำหนดเป็นการเฉพาะของหน่วยงาน จำนวน 18 หน่วยงาน

(1) หน่วยงานที่ครบกำหนดการนำส่งงบการเงิน

ก. นำส่งภายใน 60 วัน จำนวน 10 หน่วยงาน

- นำส่งงบการเงินแล้ว จำนวน 8 หน่วยงาน

- ยังค้างส่งงบการเงิน จำนวน 2 หน่วยงาน

ข. นำส่งภายใน 90 วัน จำนวน 7 หน่วยงาน

- นำส่งงบการเงินแล้ว จำนวน 5 หน่วยงาน

- ยังค้างส่งงบการเงิน จำนวน 2 หน่วยงาน

(2) หน่วยงานที่ยังไม่สิ้นสุดระยะเวลาตามงวดบัญชี

- หน่วยงานที่ยังไม่สิ้นสุดงวดบัญชีตามปีการศึกษา จำนวน 1 หน่วยงาน

2. งบการเงินโครงการบริการการศึกษา หน่วยงานถือปฏิบัติตามระเบียบ มช. ว่าด้วยโครงการบริการสังคมของหน่วยงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ.2552 (นำส่งภายใน 60 วัน) จำนวนทั้งสิ้น 13 หน่วยงาน รวม 62 โครงการ

- นำส่งงบการเงินแล้ว จำนวน 61 โครงการ

- ยังค้างส่งงบการเงิน จำนวน 1 โครงการ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

ที่ประชุมรับทราบ

## ระเบียบวาระที่ 7 เรื่องอื่น ๆ

### 7.1 เรื่อง การจัดงานเลี้ยงกรรมการสภามหาวิทยาลัย

ประธานแถลงว่า เนื่องจากกรรมการสภามหาวิทยาลัยชุดปัจจุบัน โดยเฉพาะ ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล นายกสภามหาวิทยาลัย จะดำรงตำแหน่งครบวาระ ในเดือนมิถุนายน 2554 มหาวิทยาลัยจะจัดประชุมสภามหาวิทยาลัยครั้งสุดท้ายในสมัยของ ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล ในวันที่ 13 มิถุนายน 2554 เวลา 14.00 น. และมหาวิทยาลัยจะจัดงานเลี้ยงให้แก่กรรมการสภามหาวิทยาลัยชุดเก่าที่ดำรงตำแหน่งครบวาระ รวมทั้ง นายกสภามหาวิทยาลัยด้วย เวลา 17.00 น. ณ บริเวณชั้นล่าง อาคาร โคมบริหาร ศูนย์รังสิต จึงขอเชิญคณบดีและผู้บริหารร่วมงานในวันและเวลาดังกล่าว

มติที่ประชุม

ที่ประชุมรับทราบ

### 7.2 เรื่อง การปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่

รองอธิการบดีฝ่ายการนักศึกษาแถลงว่า การปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ประจำปีการศึกษา 2554 จะจัดในวันเสาร์ที่ 28 พฤษภาคม 2554 จะดำเนินการเหมือนที่ผ่านมา คือ มีการรับประทานข้าวธรรมศาสตร์ร่วมกัน ในช่วงเย็นจะมีการแนะนำคณบดีและผู้บริหาร มีการร้องเพลงร่วมกัน และจะปิดงานด้วยการชมประวัติศาสตร์ธรรมศาสตร์ ซึ่งจะแจ้งกำหนดการจัดงานให้ทราบอีกครั้งในการประชุมครั้งต่อไป

ประธานกล่าวว่า มหาวิทยาลัยจะจัดการปฐมนิเทศนักศึกษาที่ทำพระจันทร์ในวันที่ 28 พฤษภาคม 2554 และปฐมนิเทศที่ศูนย์ลำปาง สำหรับคณะที่มีการเรียนการสอนที่ศูนย์ลำปางในวันที่ 3 มิถุนายน 2554

มติที่ประชุม

ที่ประชุมรับทราบ

### 7.3 เรื่อง การนำสถาบันอุดมศึกษาเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ประธานสภาอาจารย์แถลงว่า ในเดือนมีนาคม 2554 ได้มีการประชุม ปอมท. และได้เชิญนายกสมาคมอาเซียน - ประเทศไทยมาปาฐกถา ทำให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ในประเทศไทยมีนโยบายหลักเรื่องหนึ่งคือ การนำมหาวิทยาลัยไปสู่สมาคมอาเซียน ซึ่งคณบดีคณะรัฐศาสตร์ได้แจ้งว่าจะมีการจัดงานที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนในนาม มธ. ซึ่งเป็นเรื่องดีและต้องการให้ต้นตัวในเรื่องนี้ให้มาก เพราะขณะนี้ทุกมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการในเรื่องนี้แล้ว และทางสมาคมอาเซียน - ประเทศไทย ได้ฝากว่า ทางสมาคมฯ ได้รับสมัครสมาชิกสมาคมอาเซียน - ประเทศไทย ซึ่งพร้อมที่จะส่งข้อมูลทางเว็บไซต์หรือเอกสารมายังสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการนำอุดมศึกษาเข้าสู่อาเซียนในทุก ๆ ด้าน จึงเห็นว่า มธ. ไม่ควร



พลาดในเรื่องนี้ และต้องการประชาสัมพันธ์ว่า สามารถสมัครในนามคณะหรือมหาวิทยาลัยไปยังสมาคม  
อาเซียน – ประเทศไทย ซึ่งจะส่งเอกสารมายังคณะและมหาวิทยาลัยเพื่อนำมาประกอบในการทำงาน โขบายที่  
เกี่ยวข้องกับอุดมศึกษากับการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างเป็นทางการ

**มติที่ประชุม**

ที่ประชุมรับทราบ

**ระเบียบวาระที่ 8 เรื่อง กำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยครั้งต่อไป**

ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า มหาวิทยาลัยขอกำหนดการประชุมคณะกรรมการบริหาร  
มหาวิทยาลัย ครั้งที่ 9/2554 ในวันจันทร์ที่ 2 พฤษภาคม 2554 เวลา 13.30 น. (ซึ่งจะเป็นการประชุมระบบ  
Teleconference) ระหว่าง ท่านพระจันทร์ ณ ห้องประชุมสัญญา ธรรมศักดิ์ ตึก โคม ชั้นสอง และศูนย์รังสิต  
ณ ห้องประชุมปรีดี พนมยงค์ อาคาร โคมบริหาร ชั้นสาม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

**มติที่ประชุม**

ที่ประชุมรับทราบ

**เลิกประชุมเวลา 15.45 น.**

นายอดิศร เพชรคุ้ม  
นายวรพจน์ เนื่องอนงค์กุล ผู้บันทึกรายงานการประชุม  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วรณิ สำราญเวทย์  
รองศาสตราจารย์ ดร.อุดม รัฐอมฤต ผู้ตรวจรายงานการประชุม