

ถามมาตอบไปกับหน่วยการเจ้าหน้าที่

นางสาวกรรณา คุ่มพร้อม หัวหน้างานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและระบบคุณภาพ

วันพฤหัสบดีที่ 25 มิถุนายน 2552 เวลา 09.00-11.30 น. ณ ห้อง 1103/1-2 คณะพยาบาลศาสตร์

วันนี้เป็นการตอบข้อสงสัยที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของหน่วยการเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะ และได้รับความเอื้อเฟื้อมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร โดยเชิญคุณกรรณา คุ่มพร้อม หัวหน้างานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและระบบคุณภาพ มาเป็นวิทยากรจำเป็นให้กับพวกเราในวันนี้ โดยประเด็นเรื่องที่จะมาแลกเปลี่ยนในวันนี้เป็นประเด็นร้อนประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจในขณะนี้ หลายๆท่านกำลังให้ความสำคัญกันอย่างมากทีเดียว

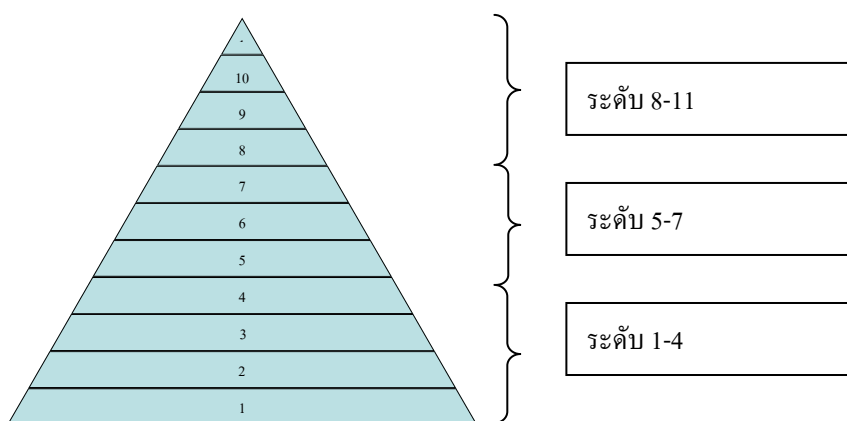
บรรยากาศการพูดคุยในวันนี้เป็นไปอย่างง่ายๆ อย่างไม่เป็นทางการ โดยในวันนี้อาจารย์ ดร.วรวรรณ วาณิชเจริญชัย ได้มาเป็นคุณเอื้อ โดยการพูดคุยในวันนี้ คุณกรรณา คุ่มพร้อม ได้เริ่มต้นถึงประเด็นหลักที่สำคัญที่จะกล่าวถึงในวันนี้ มี 2 ประเด็นหลักที่สำคัญ คือ

1. การปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลจากระบบซี เปลี่ยนเป็นระบบแท่งเงินเดือนของ กพ.

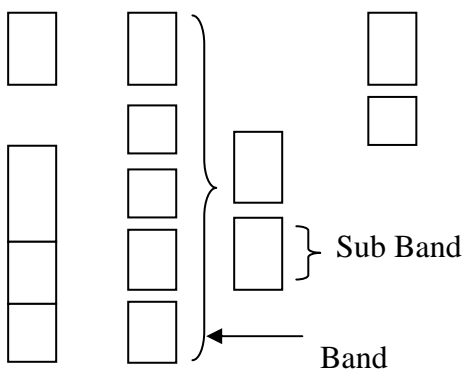
(คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน)

สาระสำคัญ

การปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลจากระบบซี เปลี่ยนเป็นระบบแท่งเงินเดือน (การปรับเปลี่ยนโครงสร้างจากแบบปิรามิด มาสู่ระบบแท่ง หรือที่เรียกกันว่า Band)



อดีต



ทั่วไป วิชาการ อำนวยการ บริหาร

การแบ่งประเภทของข้าราชการจะแบ่งเป็น ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ และ ประเภทบริหาร เรียกแต่ละแห่งว่า Band ในแต่ละ Band จะมี Sub Band ของแต่ละแห่งด้วย

การเลื่อนเงินเดือนประจำปีของ กพ.

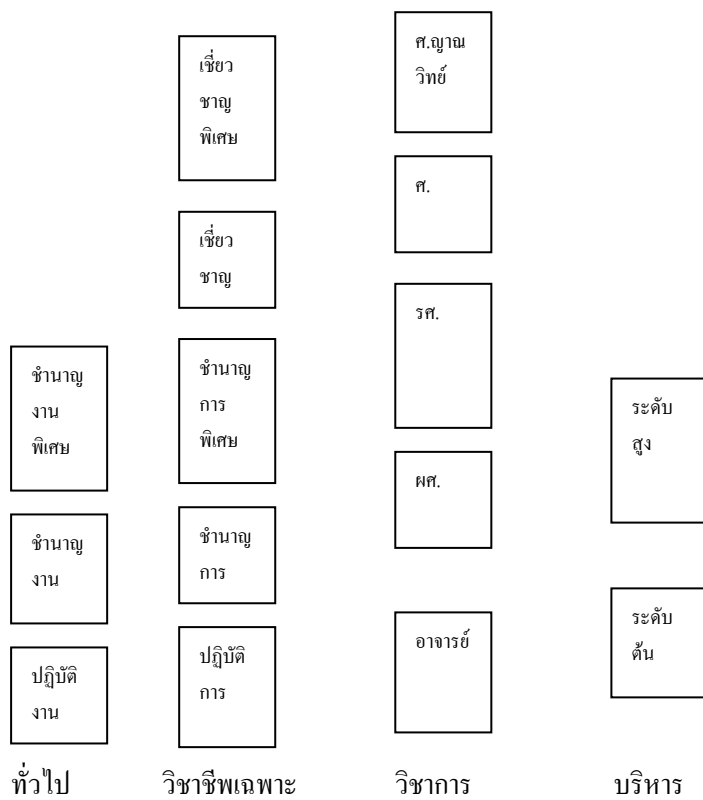
จากเดิม	เปลี่ยนเป็น
1. เลื่อนเงินเดือนตามขั้นเงินเดือน (5 ระดับ 0, 0.5, 1, 1.5 , และ 2 ขั้น) ตามผลการประเมินการปฏิบัติงานฯ ปีละ 2 ครั้ง	1. เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็น % ของค่า Mid Point (ประเมินการปฏิบัติงานฯ ปีละ 2 ครั้ง เหมือนเดิม)
2. แจ้งผลการได้เงินเดือนในบัญชีรายชื่อรวมทุกคน (เปิดเผย)	2. แจ้งผลเลื่อนเงินเดือนเป็นความลับเฉพาะบุคคล (ประกาศเฉพาะระดับ/ ร้อยละการเลื่อนเงินเดือน)
3. วงเงินเลื่อนเงินเดือน 6 % ของเงินเดือนทุกคนในองค์กร	3. วงเงินเลื่อนเงินเดือน 6 % ของเงินเดือนทุกคนในองค์กร
4. โควตา 2 ขั้น ไม่เกิน 15%	4. ยกเลิกโควตา 2 ขั้น ไม่เกิน 15%
	5. 5 ระดับการเลื่อน (% ของค่า Mid Point) - ไม่กำหนด Forced distribution - องค์กรบริหารงบประมาณเอง - ผลงานดีเด่นเลื่อนไม่เกิน 6% ในรอบครึ่งปี - ผลงานระดับอื่นให้อิสระแต่ละองค์กรกำหนดเอง - ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดของช่วงเงินเดือน - เงินเดือนต้นให้คำตอบแทนพิเศษ

สำหรับตัวอย่างที่นำมาให้ดูเป็นของ กพ. สำหรับคณะกรรมการข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษา (กพอ.) อยู่ในระหว่างดำเนินการคาดว่าจะเริ่มใช้ 1 ตุลาคม 2552 โดย คณะกรรมการข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษา (กพอ.) วางแนวทางกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (กพอ.) มี 4 ประเภท ดังนี้

1. ตำแหน่งวิชาการ ได้แก่
 - 1.1. อาจารย์
 - 1.2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 - 1.3. รองศาสตราจารย์
 - 1.4. ศาสตราจารย์
 - 1.5. ศาสตราจารย์คุณวุฒิ (ศาสตราจารย์ 11 เดิม) ซึ่ง กพอ. กำหนดตำแหน่งนี้เพิ่ม เป็นตำแหน่งใหม่)
2. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร
 - 2.1. ผู้บริหารระดับต้น เช่น หัวหน้าสำนักงานเลขานุการ ผู้อำนวยการกอง (ระดับ 7,8 และ 7-8 เดิม)
 - 2.2. ผู้บริหารระดับสูง เช่น ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ระดับ 8 เดิม ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ระดับ 9 เดิม
3. ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ
 - 3.1. ระดับปฏิบัติการ (วุฒิปริญญาตรี)
 - 3.2. ระดับชำนาญการ (หัวหน้างาน 7 เดิม)

- 3.3. ระดับชำนาญการพิเศษ (หัวหน้างาน 7-8 เดิม)
- 3.4. ระดับเชี่ยวชาญ (ระดับ 9 เดิม)
- 3.5. ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (ระดับ 10 เดิม)
4. ตำแหน่งประเภททั่วไป
 - 4.1. ระดับปฏิบัติงาน (วุฒิ ปวช. ปวส.)
 - 4.2. ระดับชำนาญงาน
 - 4.3. ระดับชำนาญงานพิเศษ

สรุป คณะกรรมการข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษา (กพอ.) วางแนวทางกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (รวมมหาวิทยาลัยมหิดล) ดังนี้



2. การเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการและลูกจ้าง เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

สาระสำคัญของการปรับเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่มาพุดคุยกันนี้

ประเด็นที่มา

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2550 มาตรา 73 วรรคสอง ข้าราชการหรือลูกจ้างที่ประสงค์จะเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีการประเมินบุคคลดังกล่าว เมื่อผ่านการประเมินแล้วจึงจะรับบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จากนั้นได้มีการออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการประเมินข้าราชการและลูกจ้างเพื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 มารองรับ

แต่เนื่องจากเกิดภาวะวิกฤติเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้มหาวิทยาลัยยังไม่ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณสำหรับการเปลี่ยนสถานภาพเป็นข้าราชการและลูกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย จึงเป็นที่มาของการออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการประเมินข้าราชการและลูกจ้างเพื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2552

สาระสำคัญ

1. ยกเลิกการกำหนดให้เลือกว่าวันเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยใน 4 ช่วงเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนดคือ ทุกวันที่ 1 ของเดือนกุมภาพันธ์ พฤษภาคม, กรกฎาคม และพฤศจิกายน **เปลี่ยนเป็น** ให้เปลี่ยนสถานภาพได้ตามช่วงเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ในแต่ละปีโดยจะจัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

2. **จากเดิม** พิจารณาจากคุณสมบัติ สมรรถนะการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและความเหมาะสมของผู้ที่จะเปลี่ยนสถานภาพ รวมทั้งกำหนดเกณฑ์การประเมิน โดยให้คำนึงถึงความต้องการของหน่วยงาน/ ส่วนงาน เป็นหลัก

นอกจากนั้นตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการประเมินข้าราชการและลูกจ้างเพื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2552 ยังเพิ่มการพิจารณาจาก (1) งบประมาณที่มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรเงินสนับสนุนสำหรับการเปลี่ยนสถานภาพ (2) โควตาจำนวนคนที่มหาวิทยาลัย/ ส่วนงานกำหนดให้เปลี่ยนสถานภาพในแต่ละปี

ผลกระทบ

มหาวิทยาลัยพิจารณากำหนดช่วงเวลาการเปลี่ยนสถานภาพฯ ประจำปี 2553 ไว้ครั้งเดียว คือ วันที่ 1 กรกฎาคม 2553 ซึ่งมหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างดำเนินการพิจารณาจัดทำร่างประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง การกำหนดช่วงเวลาเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการและลูกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

การดำเนินการ

ตามร่างประกาศของมหาวิทยาลัยฉบับดังกล่าว จะแบ่งการดำเนินการเป็น 3 ช่วงเวลา ดังนี้

1. เดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2553 ให้ยื่นหนังสือแสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อผู้บังคับบัญชา โดยระบุวันที่เปลี่ยนสถานภาพเป็น วันที่ 1 กรกฎาคม 2553
2. เดือนมีนาคม-พฤษภาคม 2553 ให้ส่วนงานดำเนินการตามกระบวนการในข้อ 10 แห่งข้อบังคับฯ ว่าด้วยการประเมินข้าราชการและลูกจ้างเพื่อเปลี่ยนสถานภาพ
3. ภายในวันที่ 10 มิถุนายน 2553 ให้พิจารณาจัดลำดับผู้เปลี่ยนสถานภาพตามโควตาที่ได้รับและส่งไปยังมหาวิทยาลัย

ช่วงที่ท้ายรายการ: นานาคำถาม

ในการพูดคุยในประเด็นนี้ มีนานาคำถามที่น่าสนใจ ดังนี้

- 1) ในการเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการ ต้องดำเนินการอะไรบ้าง

คำตอบ ข้าราชการที่มีความประสงค์จะเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องได้รับการประเมินโดยมีการใช้แบบประเมินฯ ตามที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ ซึ่งจะพิจารณาจากคุณสมบัติ ผลการประเมินการปฏิบัติ งานย้อนหลัง 3 ปี สมรรถนะ นอกจากนั้น สำหรับสายวิชาการเพิ่มการประเมินผลงานทางวิชาการย้อนหลัง 5 ปี เป็นต้น

2) จำนวนโศกนาฏศาสตร์ ก และสาข ข มีการคิดคำนวณอย่างไร

คำตอบ น่าจะมีการคำนวณแยกจากกัน

3) แบบฟอร์มการประเมิน จะใช้เหมือนกันหรือไม่

คำตอบ ใช้แบบฟอร์มที่จะประเมินเหมือนกัน ทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาการแต่สายวิชาการ จะเพิ่มการประเมินผลงานทางวิชาการย้อนหลัง 5 ปี

4) สำหรับผู้ที่ยื่นเรื่องการเปลี่ยนสถานภาพมาแล้ว จะเป็นอย่างไร

คำตอบ กรณีที่ 1 ผู้ที่ยื่นเรื่องตามช่วงเวลาของข้อบังคับ เดิม เพื่อจะเปลี่ยนสถานภาพในวันที่ 1 กรกฎาคม 2552 และ 1 พฤศจิกายน 2552 และผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการประจำส่วนงานแล้ว ก่อนวันที่ข้อบังคับฯ ฉบับที่แก้ไขจะมีผลบังคับใช้ (คือ 2 มิถุนายน 2552) ให้สามารถเปลี่ยนสถานภาพได้ตามเวลาที่เลือกไว้แต่เดิม

กรณีที่ 2 กรณีที่ยังไม่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการประจำส่วนงาน จะต้องเปลี่ยนสถานภาพได้ตามข้อบังคับฯ ฉบับแก้ไข คือ วันที่ 1 กรกฎาคม 2553

ภายหลังจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวันนี้ บุคลากรของคณะฯ ได้มีข้อซักถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ นับว่าเป็นโอกาสอันดีที่บุคลากรได้มีโอกาสในการพูดคุยแลกเปลี่ยนร่วมกัน โดยที่ประชุมเห็นว่าเรื่องที่ได้พูดคุยกันนี้ นับว่าเป็นประโยชน์อย่างมาก จึงอยากให้มีเผยแพร่บนเว็บไซต์ของการจัดการความรู้ของคณะฯ โดยจะสรุปเป็นสาระสำคัญให้บุคลากรที่มีได้เข้าฟังและผู้สนใจได้นำไปศึกษากันต่อไป

นอกจากในวันนี้ที่เราได้คุยกันในเรื่องของงานทรัพยากรบุคคลแล้ว ทางทีมงานเองก็หวังว่า ในโอกาสต่อไปจะได้มีโอกาสพูดคุยกับหน่วยงานอื่นๆ ตามลำดับต่อไป

ทีมผู้ร่วมบันทึกสาระความรู้จากกิจกรรม :

นางสาวศรีสุดา ค้ายคล่องจิตร

อาจารย์ ดร.วรวรรณ วาณิชย์เจริญชัย