

33. รศ.กุลธิดา ท้วมสุข รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์
และรักษาการคณบดีวิทยาลัยนานาชาติ
เลขานุการที่ประชุม
34. นางสาววาลย์ ช่างทอง ผู้ช่วยเลขานุการที่ประชุม

ผู้ไม่มาประชุมเนื่องจากติดราชการและภารกิจอื่น

- | | |
|------------------------------|---------------------------------------|
| 1. รศ.สมนต์ สกลไชย | อธิการบดี |
| 2. ผศ.วินัย ใจขาน | รองอธิการบดีฝ่ายสังคมและชุมชนสัมพันธ์ |
| 3. รศ.เฉลิมศักดิ์ พิกุลศรี | คณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์ |
| 4. อ.กิตติบัต ใยมูล | รักษาการคณบดีคณะนิติศาสตร์ |
| 5. รศ.วินิต ชินสุวรรณ | คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ |
| 6. ผศ.พรพนวดี ดันติศิริพันธ์ | ประธานสภาคณาจารย์ |

เริ่มประชุมเวลา 09.40 นาฬิกา

เนื่องจากอธิการบดีติดราชการสำคัญ จึงมอบหมายให้รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทำหน้าที่
ประธานที่ประชุมแทน จากนั้น ประธานได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องแจ้งต่อที่ประชุม

1.1 เรื่องที่ได้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ 2/2552

และมติที่ยังไม่ได้รับการรับรอง

เลขานุการที่ประชุม ในฐานะกรรมการและเลขานุการสภามหาวิทยาลัยเสนอต่อที่ประชุมว่า ด้วย
ในคราวประชุมสภามหาวิทยาลัยวาระที่ 2/2552 มีเรื่องที่ได้นำเสนอสภามหาวิทยาลัย และมติที่ยัง
ไม่ได้รับการรับรอง ซึ่งมีรายละเอียดตามเอกสารประกอบวาระการประชุม

จึงนำเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

มติ ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2 รับรองรายงานการประชุมคณะที่ 3/2552 เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2552

ที่ประชุมมีมติรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ 3/2552 เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2552 โดยไม่มีการแก้ไข

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน -ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

4.1 พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาผลการบริหารงานตามระบบใหม่ของ

ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ตามมติสภามหาวิทยาลัย

ประธานเสนอต่อที่ประชุมว่า ตามที่มหาวิทยาลัยได้เสนอรายงานสถานะคดีที่บุคลากรศูนย์หัวใจ
สิริกิติ์ ฟ้องนายคสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัย ต่อสภามหาวิทยาลัยในคราวประชุม ครั้งที่ 2/2552
เมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2552 นั้น ที่ประชุมมีมติดังนี้

1. เห็นชอบให้อัยการเป็นทนายแก้ต่างให้ผู้ถูกฟ้อง ทั้งคดีปกครองและคดีอาญา เว้นแต่ผู้ไม่
ประสงค์ให้อัยการดำเนินการแทนให้แจ้งความจำนงค์ได้ โดยถือเป็นสิทธิส่วนบุคคล

2. ให้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาผลการบริหารงานตามระบบใหม่ของศูนย์หัวใจสิริกิติ์
ตามมติสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ศาสตราจารย์บรรลพ ช่างวณิช และคณบดีผู้ที่ไม่ได้มีส่วนได้เสีย
โดยตรงร่วมเป็นกรรมการ

จึงเสนอที่ประชุมคณะที่ประชุมเพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาผลการบริหารงานตาม
ระบบใหม่ของศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ตามมติสภามหาวิทยาลัยฯ ในข้อ 2 ดังกล่าว

ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นเสนอแนะว่า ควรพิจารณาเพิ่ม ผู้อำนวยการ ศูนย์/สถาบัน/สำนัก ผู้ที่ไม่
มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมเป็นกรรมการดังกล่าวด้วย เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจด้านบริการเช่นเดียวกัน

**มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติเสนอให้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาผลการ
บริหารงานตามระบบใหม่ของศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ตามมติสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย**

- | | |
|---------------------------|-------------------|
| 1. ศ.บรรลพ ช่างวณิช | เป็นประธานกรรมการ |
| 2. คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ | เป็นกรรมการ |
| 3. คณบดีคณะวิทยาการจัดการ | เป็นกรรมการ |

4. ผู้อำนวยการศูนย์บริการวิชาการ

เป็นกรรมการ

5. ผู้อำนวยการศูนย์คอมพิวเตอร์

เป็นกรรมการ

และมอบหมายให้คณะกรรมการฯ พิจารณาแต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการตามความเหมาะสมต่อไป

4.2 การพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองอุทธรณ์โทษทางวินัยนักศึกษาเพิ่มเติม

รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาเสนอในที่ประชุมว่า ตามที่กองกิจการนักศึกษาได้เสนอรายชื่อนุเคราะห์เพื่อขอความเห็นชอบจากที่ประชุมคณบดี ในการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการกลั่นกรองอุทธรณ์โทษทางวินัยนักศึกษา ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณบดีในการประชุมครั้งที่ 2/2552 เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2552 และมหาวิทยาลัย ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองอุทธรณ์โทษทางวินัยนักศึกษาแล้วตามคำสั่งมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ 394/2552 ลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2552 นั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านวินัยนักศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยวินัยนักศึกษา พ.ศ. 2551 ข้อ 21 กำหนดให้ที่ประชุมคณบดีเป็นผู้ให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองอุทธรณ์โทษทางวินัยนักศึกษา

ในการนี้ จึงขอเสนอชื่อ นายอธิป เหลืองไพโรจน์ อาจารย์ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล คณะวิศวกรรมศาสตร์ เพื่อขอความเห็นชอบในการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองอุทธรณ์โทษทางวินัยนักศึกษาเพิ่มเติม จึงเสนอในที่ประชุมเพื่อพิจารณา

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นชอบให้แต่งตั้ง นายอธิป เหลืองไพโรจน์ อาจารย์ภาควิชาวิศวกรรมเคมี คณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นกรรมการในคณะกรรมการกลั่นกรองอุทธรณ์โทษทางวินัยนักศึกษาเพิ่มเติม ตามที่เสนอ

4.3 การเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งผู้บริหารที่มีตำแหน่งวิชาการ (เพิ่มเติม)

- รองอธิการบดีฝ่ายบริหารของถาวร-

4.4 การเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้และลูกจ้างชั่วคราว

- รองอธิการบดีฝ่ายบริหารของถาวร-

4.5 รายงานวิจัย เรื่อง ผลของระบบบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลเสนอในที่ประชุมว่า ฝ่ายทรัพยากรบุคคลขอเสนอรายงานวิจัย เรื่อง ผลของระบบบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเชิญ ผศ.ดร.เดชฤทธิ์ อายุวัฒน์ หัวหน้าชุดวิจัยนำเสนอผลการวิจัยต่อที่ประชุม ดังนี้

รายงานวิจัยดังกล่าว ประกอบด้วย 3 โครงการย่อย ได้แก่

- โครงการย่อยที่ 1 ผลของระบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลการประเมินการปฏิบัติงาน
- โครงการย่อยที่ 2 ผลของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร
- โครงการย่อยที่ 3 ความพึงพอใจต่อระบบการบริหารงานบุคคล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษา

1. ผลของการดำเนินงานในระบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. ประเมินผลการฝึกอบรมของบุคลากรสายผู้สอนและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. ความพึงพอใจต่อนโยบายและระบบการบริหารงานบุคคลของบุคลากรสายผู้สอนและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ขอบเขตการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมาย ผู้ปฏิบัติงานราชการปีงบประมาณ 2550
 - บุคลากรสายผู้สอน (ข้าราชการและพนักงาน)
 - บุคลากรสายสนับสนุน
2. ในการประเมินผลการฝึกอบรม ใช้กรอบของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่กำหนดไว้ 4 ด้าน ได้แก่
 - 1) การประเมินผลที่สะท้อนจากการฝึกอบรม (Reaction)
 - 2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning)
 - 3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior) และ
 - 4) การประเมินผลลัพธ์

3. หลักสูตรฝึกอบรมที่ศึกษา ครอบคลุมหลักสูตรแกนและหลักสูตรเฉพาะที่จัดอบรมใน
ปีงบประมาณ 2550

4. ระบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ครอบคลุม 3 กระบวนการ ได้แก่

- 1) การวางแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงาน
- 2) การดำเนินการเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และ
- 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษา

โครงการย่อยที่ 1 ผลของระบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลการประเมินการปฏิบัติงาน

1. รูปแบบการดำเนินงานในระบบการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
สายผู้สอนและสายสนับสนุน

รูปแบบที่ 1 กลุ่มองค์กรที่มีการพัฒนาระบบมานานและมีการดำเนินงานของระบบ
ชัดเจนเต็มรูปแบบ

- มีระบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานมานาน (10 ปี)
- มีการพัฒนาระบบมาอย่างต่อเนื่อง (เกณฑ์)
- เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างชัดเจน
- พัฒนาระบบไปสู่การใช้กับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เช่น มีระบบประเมินผลการ
ปฏิบัติงานในรูป Online
- มีการนำผลจากการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานไปใช้เพื่อการพัฒนา
บุคลากร
- ใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดเรื่องการพิจารณาความดี
ความชอบอย่างชัดเจนกล่าวได้ว่าใช้เพื่อตัดสินใจในการเลื่อนเงินเดือนโดยมิได้
พิจารณาคุณสมบัติอื่น

ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานนำมาใช้ประโยชน์ พบว่า ใช้กำหนด
เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี มากที่สุด ร้อยละ 15.9 รองลงมา ใช้กำหนดเพื่อเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ
(2 ขั้น) ร้อยละ 12.5

ข้อสังเกต: รูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

- ในวงจรของระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน เฉพาะระบบประเมินฯ เท่านั้น ที่ชัดเจน
ส่วนการวางแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการพัฒนาผลปฏิบัติงานไม่ชัดเจน
- มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานบ้าง แต่ยังไม่นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพบุคคลมากนัก
- ในด้านการดำเนินการพัฒนาผลปฏิบัติงาน พบว่ามีการสอนงานกัน ระหว่างหัวหน้า
และเพื่อนร่วมงาน แต่ในสายผู้สอน การสอนงานกัน (พี่เลี้ยง) ไม่ชัดเจน

2. ผลการดำเนินงานของระบบบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
ผู้สอนและสายสนับสนุน

- ด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน พบว่า สายผู้สอนและสายสนับสนุนมีผลการ
ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ร้อยละ 48.7 และ ร้อยละ 46.8 ตามลำดับ
- ด้านการดำเนินการพัฒนาผลปฏิบัติงาน พบว่า สายผู้สอนและสายสนับสนุนมีผลการ
ปฏิบัติงานด้านการดำเนินการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ร้อยละ 59.3 และ ร้อยละ 65.5 ตามลำดับ
- ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า สายผู้สอนและสายสนับสนุนมีผลการ
ปฏิบัติงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในระดับมาก ร้อยละ 71.1 และร้อยละ 66.1 ตามลำดับ

ผลการดำเนินงานของระบบบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอน
และสายสนับสนุนในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 57.9 และร้อยละ 64.6 ตามลำดับ

ข้อค้นพบสำคัญ

- ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการชัดเจนมากขึ้นในองค์กรส่วนใหญ่ แต่
ยังไม่ใช้ผลการบริหารผลการปฏิบัติงานมาพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน ใช้เพื่อเลื่อนเงินเดือนมากขึ้นในหลาย
องค์กรมีทั้งระดับใช้เพียงเป็นองค์ประกอบจนถึงใช้กำหนด

- การบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ด้านการดำเนินการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระดับความเข้มไม่เท่ากัน ด้านการวางแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ยังไม่เด่นเท่าที่ควรในสายผู้สอน ส่วนสายสนับสนุนมีความชัดเจนมากกว่าสายผู้สอน
- ข้อเสนอแนะสำคัญ
 - ควรมีการพัฒนากระบวนการวางแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ชัดเจนยิ่งขึ้น
 - ควรมีระบบให้คำปรึกษาในการวางแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - ควรมีการพัฒนามาตรฐานกำหนดภาระงานของแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน (สายสนับสนุน/ผู้สอน-งานอื่นๆ เช่น วิจัย) เพื่อให้เอื้อต่อการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้งาน
 - ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้ตรงกับความชำนาญมากขึ้น
 - ควรมีหน่วยงานในองค์กรทำหน้าที่จัดการกับระบบ PMS

โครงการย่อยที่ 2 ผลของกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

รูปแบบระบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร พบว่า หน่วยงานในมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถสมัครเข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อต่างๆ ได้ตามความต้องการของตนเอง (ร้อยละ 88.7) มีแผน (โครงการ/กิจกรรม) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน (ร้อยละ 85.2) หน่วยงานได้วางหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม พิจารณาจากเนื้อหาการอบรมที่สอดคล้องกับภารกิจของบุคลากร (ร้อยละ 82.0) หลังจากบุคลากรได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว หน่วยงานได้จัดเวทีนำเสนอ/ถ่ายทอดความรู้ ทักษะแก่เพื่อนร่วมงานอย่างเป็นทางการ (ร้อยละ 39.0)

ผลลัพธ์ของการฝึกอบรมที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

1. การนำความรู้มาใช้งานในห้องปฏิบัติการประสบผลสำเร็จ

- ความสามารถนำความรู้ที่ได้มาเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ (ร้อยละ 86.9)
- ได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่ได้รับมาช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (ร้อยละ 73.8)
- หลังจากได้รับการฝึกอบรมแล้ว ไม่ได้รับการเชิดชูว่ามีส่วนร่วมทำให้หน่วยงานสามารถบรรลุภารกิจของหน่วยงาน และไม่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงานต่างๆ ในหน่วยงาน (ร้อยละ 42.7 และ 41.8 ตามลำดับ)

2. การเปลี่ยนแปลงทักษะและวิธีการทำงาน

- บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จชัดเจน (ร้อยละ 87.5)
- สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานกับผู้อื่นได้ (ร้อยละ 87.5)
- สามารถวิเคราะห์ประเด็นปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น (ร้อยละ 83.7)

แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่รับการฝึกอบรมแล้วส่วนใหญ่ได้เปลี่ยนแปลงทักษะและวิธีการทำงานจนกระทั่งสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้

3. ความสามารถในการทำงาน

- บุคลากรเข้าใช้งาน หน้าที่ และสามารถแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นได้ (ร้อยละ 89.5)
- สามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดทั้งเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ (ร้อยละ 88.1)
- บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เพิ่มมากขึ้นหลังจากได้รับการฝึกอบรม (ร้อยละ 79.7)

แสดงให้เห็นว่า ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ได้

4. การสร้างความสัมพันธ์

- บุคลากรสามารถรับฟังความคิดเห็นต่างๆ เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่นรวมถึงผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 92.5)
- สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี และรักการทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 91.4)
- มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 85.9)

1 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีและรักการทำงานเป็นทีม มี
2 ทักษะที่ดีต่อหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หลังจากได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว

3 5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการและกระบวนการฝึกอบรม

4 - บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าหลักสูตรการฝึกอบรมควรเน้นที่
5 กระบวนการฝึกปฏิบัติมากกว่าการบรรยายให้ความรู้ (ร้อยละ 80.1)

6 - เนื้อหาหลักสูตร วิธีการอบรม ตามความต้องการของบุคลากร (ร้อยละ 85.2)

7 - หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ในแต่ละปีงบประมาณ

8 สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่

9 ข้อเสนอแนะสำคัญ

- 10 - ควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาวางแผนพัฒนาบุคคลผ่านการอบรมมากขึ้น เพื่อ
11 คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมให้ตรงกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรและภารกิจขององค์กร
12 - ควรอบรมพัฒนาในส่วนของวิชาชีพเพิ่มขึ้น และต่อเนื่อง
13 - ควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

14
15 **โครงการย่อยที่ 3 ความพึงพอใจต่อระบบการบริหารงานบุคคล** มีประเด็นในการศึกษาดังนี้

- 16 1) ด้านการวางแผนกำลังคน
17 2) ด้านการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง
18 3) ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า
19 4) ด้านวินัยและจรรยาบรรณ
20 5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
21 6) ด้านฐานข้อมูลบุคลากร และ
22 7) ด้านการพ้นจากราชการ

23 **ผลการศึกษา**

24 - บุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยขอนแก่น
25 โดยรวม คือ ระดับมหาวิทยาลัย (ส่วนกลาง) อยู่ในระดับปานกลาง และระดับหน่วยงาน (คณะ/ศูนย์/สถาบัน/
26 สำนัก) อยู่ในระดับปานกลาง

27 **แนวทางการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล**

- 28 1. ด้านการวางแผนกำลังคน
29 - ควรมีระบบการเตรียมบุคลากรเพื่อตำแหน่งบริหาร
30 - ควรกำหนดหลักเกณฑ์อัตรากำลัง แนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานกลางเพื่อให้ได้คนดีและคนเก่ง
31 2. ด้านการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง
32 - ควรลดกระบวนการดำเนินการให้รวดเร็ว มีความชัดเจนในทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่
33 แสดงถึงความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นธรรม
34 - ควรมีระบบการสรรหาที่มีมาตรฐาน และเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ให้หลากหลาย
35 - การสรรหาตำแหน่งที่มีลักษณะทั่วไป (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/นักพัสดุ/นักการเงิน
36 และบัญชี/นักการศึกษา/นักวิเทศฯ) ควรสรรหาพร้อมที่ส่วนกลาง มีคลังข้อสอบที่เป็น
37 มาตรฐาน
38 - ควรมีระบบการบ่มเพาะบุคลากรที่ผ่านการสรรหาให้มีความพร้อมก่อนที่จะส่งไป
39 ปฏิบัติงานตามหน่วยงาน
40 3. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า
41 - ควรมีแผนพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งและทุนสนับสนุนในการพัฒนา
42 - ควรมีระบบการวางแผนความก้าวหน้า และเพิ่มโอกาสให้ทุกตำแหน่งมีเส้นทาง
43 ความก้าวหน้าได้ (ชำนาญการ/เชี่ยวชาญ)
44 - ควรมีแผนพัฒนาบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ที่สูงขึ้น
45 4. ด้านฐานข้อมูลบุคลากร
46 - ควรมีระบบ Profile รายบุคคลที่ชัดเจนสามารถนำไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
47 การยกย่องเชิดชูเกียรติได้โดยสะดวก รวดเร็ว รวมถึงการพัฒนาเชื่อมโยงไปยังระบบอื่น
48 - ควรจัดระบบการให้คำปรึกษาหารือเรื่องกฎ ระเบียบ ประกาศต่างๆที่เกี่ยวข้องในระบบ
49 บริหารงานบุคคลให้บุคลากร/หน่วยงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

5. ด้านวินัยและจรรยาบรรณ

- ควรมีระบบ Call Center ให้บริการข้อข้องใจกับบุคลากร

6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ

- การกำหนดสวัสดิการในภาพรวมไม่ควรแตกต่างกันระหว่างหน่วยงาน
- กรณีที่פקอาศัยควรให้บุคลากรที่เพิ่งเข้ามาทำงานมีโอกาสได้ใช้สิทธิที่פקอาศัย

7. ด้านการพ้นจากราชการ

- ควรพัฒนาชมรมผู้สูงอายุเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย
- จัดเวทีคลังสมองแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ควรจัดสถานบริการสุขภาพ

ซึ่งมีรายละเอียดตามเอกสารประกอบวาระการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

มติ ที่ประชุมรับทราบ

4.6 รายงานติดตามผลระบบบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (PMS)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550-2551

รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลเสนอต่อที่ประชุมว่า สืบเนื่องจากมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้จัดระบบบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล ซึ่งหากบริหารจัดการให้ดี บุคลากรในแต่ละหน่วยงานจะมีการทำงานสอดประสานอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผลงานคณะ/หน่วยงาน/มหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนนโยบาย และเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งในระดับมหาวิทยาลัย คณะ/ศูนย์/สถาบัน/สำนัก โครงการส่งเสริมกำกับและติดตามการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติในระดับคณะ ศูนย์/สถาบัน/สำนัก ซึ่งมีรายละเอียดตามเอกสารประกอบวาระการประชุม

ผลการเยี่ยมชมระบบฯ ตามคณะ/หน่วยงานส่วนใหญ่ พบว่าคณะ/หน่วยงานได้ใช้ระบบบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน โบนัสประจำปี ต่อสัญญาจ้างและพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และเสนอแนะว่าเป็นระบบที่ดีมาก ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ยังมีบางคณะ/หน่วยงาน ที่มหาวิทยาลัยต้องให้ความรู้เพิ่มเติมทั้งระบบ และควรมีระบบที่เสริมให้คณะ/หน่วยงานที่มีทีมงานที่เข้มแข็งสร้างความสามัคคีในคณะ/หน่วยงาน มีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาระบบในเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลให้มีนวัตกรรมเกิดขึ้น มีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน สะท้อนให้เห็นปัญหาและอุปสรรค เพื่อร่วมกันแก้ไขบุคลากรบางรายยังไม่เข้าใจเป้าหมายของคณะ/หน่วยงานที่ชัดเจน และได้ขอเสนอแนะว่า ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดทำเกณฑ์ ภาระงานเป็นมาตรฐานกลาง และกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน และควรมีทีมพี่เลี้ยงเข้าเยี่ยมชมน้อยปีละ 2 ครั้ง ควรมีคลินิกให้คำปรึกษาระบบดังกล่าว พร้อมทั้งพัฒนาระบบการวางแผนปฏิบัติงานของบุคลากรให้ชัดเจนขึ้น มีระบบให้คำปรึกษาในการวางแผนปฏิบัติงานของบุคลากร และควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ และความชำนาญมากขึ้น

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

มติ ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องเสนอเพื่อทราบ

5.1 ความรับผิดชอบทางละเมิด

ประธานเสนอต่อที่ประชุมว่า ด้วย กรมบัญชีกลางได้แจ้งผลการพิจารณาความรับผิดชอบทางละเมิดกรณีศูนย์คอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเกิดเหตุการณ์ในช่วงเดือนพฤษภาคมถึงเดือนสิงหาคม 2538 และได้วินิจฉัยความรับผิดชอบทางละเมิดให้ชัดใช้เงินของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในขณะนั้น ตามหนังสือกรมบัญชีกลางที่ กค 0410.6/000069 ลงวันที่ 5 มกราคม 2552 และเห็นว่า กรณีดังกล่าวเป็นบทเรียนและอุทธรณ์ที่สำคัญที่สมควรแจ้งให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยขอนแก่นทราบเพื่อมิให้เกิดเหตุการณ์ดังกล่าวอีก หรือคณะ/หน่วยงานควรมีมาตรการป้องกันแก้ไขที่เหมาะสมด้วย ซึ่งมีรายละเอียดตามเอกสารประกอบวาระการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบและขอความร่วมมือให้คณบดี/ผู้อำนวยการแจ้งผู้ปฏิบัติงานใน

คณะ/หน่วยงานให้ทราบโดยทั่วกัน

มติ ที่ประชุมรับทราบ

5.2 เวียนแจ้งกรณีการประกวดราคาจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์

ประธานเสนอต่อที่ประชุมว่า ด้วยสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินมีหนังสือถึง สำนักงาน

คณะกรรมการการอุดมศึกษา แจ้งผลการพิจารณาข้อร้องเรียน กรณีนายโชติอนันท์ คูศิริรัตน์ ผู้จัดการ บริษัท ศรีสะเกษทวีภักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด ร้องเรียน ผู้อำนวยการกองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น ไม่คืนหลักประกันของประกวดราคาของบริษัท ศรีสะเกษทวีภักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด ซึ่งได้วางเป็นประกันไว้กับ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อเข้าร่วมเสนอราคาตามประกาศประกวดราคาจ้าง ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ เลขที่ 2/2551 จ้างก่อสร้างอาคารหอพักนักศึกษาแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ ซึ่งสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน พิจารณาข้อร้องเรียนและคำชี้แจงจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น แล้ววินิจฉัยให้ยุติเรื่องร้องเรียนดังกล่าว ตาม มาตรา 25 (4) แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วย ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา พ.ศ. 2542 เนื่องจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้โอนเงินหลักประกันของจำนวน 4,488,400 บาท เข้าบัญชีธนาคารไทย พาณิชนัย หมายเลข 006-2-54720-0 ของบริษัท ศรีสะเกษทวีภักดิ์ ก่อสร้าง จำกัด แล้ว

ในกรณีนี้ ประธานผู้ตรวจการแผ่นดินได้มีข้อสังเกตให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เวียนแจ้งกรณีดังกล่าวให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและกำชับให้ระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดซื้อจัด จ้าง โดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับภาระผูกพันของหลักประกัน เนื่องจากการประกวดราคาจ้างด้วยวิธีการทาง อิเล็กทรอนิกส์ กำหนดให้คืนหลักประกันให้ผู้เสนอราคาหรือผู้ค้ำประกันภายใน 15 วัน นับถัดจากวันที่ได้ พิจารณาในเบื้องต้นเรียบร้อยแล้ว เว้นแต่ผู้เสนอการรายที่คัดเลือกไว้ซึ่งเสนอราคาต่ำสุดเพียงรายเดียว ให้คืน หลักประกันเมื่อได้ทำสัญญาหรือข้อตกลงหรือเมื่อผู้เสนอราคาได้พ้นจากข้อผูกพัน แต่ระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2549 ข้อ 5 กำหนดให้การพัสดุด้วยวิธีการ ทางอิเล็กทรอนิกส์ต้องดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ หรือระเบียบอื่นของหน่วยงาน นั้นควบคู่ไปด้วย จึงมีผลให้ผู้เสนอราคาที่ได้รับการคัดเลือกไว้ซึ่งเสนอราคาต่ำสุดไม่เกิน 3 ราย จะได้รับ หลักประกันคืนเมื่อส่วนราชการทำสัญญาหรือข้อตกลงตามข้อ 144 (1) ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงอาจทำให้ผู้เสนอราคาต่ำสุดลำดับที่ 2 และ 3 ไม่ได้รับ หลักประกันคืนจนกว่าส่วนราชการจะได้ทำสัญญา ส่งผลต่อภาระผูกพันของผู้เสนอราคาดังกล่าว จึงควรกำหนด เงื่อนไขการคืนหลักประกันในการประกาศประกวดราคาด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ให้ชัดเจนแน่นอน โดยระบุ เงื่อนไขการคืนหลักประกันของตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไข เพิ่มเติม และระเบียบที่เกี่ยวข้องของส่วนราชการไว้ในประกาศประกวดราคาให้ชัดเจน เพื่อให้มีความเข้าใจที่ ตรงกัน และเพื่อให้ผู้เสนอราคาได้ทราบถึงภาระผูกพันตามหลักประกันก่อนเข้าร่วมเสนอราคาเพื่อไม่ให้เกิด ภาระโดยไม่สมควร มีความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง สามารถชี้แจงตรวจสอบ และป้องกันมิให้เกิดปัญหา ลักษณะดังกล่าวอีกต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดตามเอกสารประกอบวาระการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบและขอความร่วมมือให้คณบดี/ผู้อำนวยการแจ้งผู้ปฏิบัติงานให้ถือ ปฏิบัติตามข้อสังเกตของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินต่อไป

มติ ที่ประชุมรับทราบ

5.3 นโยบายและมาตรการป้องกัน นักเรียน นักศึกษา ก่อเหตุทะเลาะวิวาทและทำร้ายกัน

รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาเสนอต่อที่ประชุมว่า ตามที่นักเรียน นักศึกษา ก่อเหตุทะเลาะ วิวาทและทำร้ายร่างกายกัน บางกรณีมีผู้เสียหายได้รับบาดเจ็บถึงขั้นทุพพลภาพและถึงแก่ชีวิต นักเรียน นักศึกษา บางรายเป็นผู้เกี่ยวข้องโดยตรงหรืออยู่ในเหตุการณ์ต่างเสียขวัญต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ทำให้ต้องระแวดระวังเกรงจะถูก ปองร้าย ส่งผลกระทบต่อการเรียน การสอน บางรายต้องลาออกกลางคัน นำความสูญเสียต่ออนาคตตนเอง ต่อครอบครัว และสังคมส่วนรวม

กระทรวงศึกษาธิการตระหนักในปัญหาดังกล่าว ได้กำหนดนโยบายและมาตรการป้องกันการ ทะเลาะวิวาทและทำร้ายกันของนักเรียน นักศึกษา เพื่อให้สถาบัน สถานศึกษา หน่วยงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง ถือเป็นแนวปฏิบัติ และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาขอให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการตามนโยบาย และมาตรการดังกล่าวถือเป็นแนวปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ซึ่งมีรายละเอียดตามเอกสารประกอบวาระการประชุม

โดยมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้มอบหมายให้กองกิจการนักศึกษา ร่วมกับ รองคณบดีที่เกี่ยวข้อง ทุกคณะ งานรักษาความปลอดภัย และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น ร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนมาตรการ ป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่น และขอให้คณบดีทุกคณะมอบหมายให้มีผู้ดูแลและ รับผิดชอบเรื่องดังกล่าวอย่างใกล้ชิดด้วย ซึ่งในปีที่ผ่านมามีนักศึกษาถูกลงโทษทางวินัย จำนวน 417 ราย ในจำนวนนี้ เป็นกรณีทะเลาะวิวาทและทำร้ายร่างกาย 22 ราย การใช้รถทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย 159 ราย นอกนั้นเป็นกรณีความผิด อื่นๆ เช่น ความผิดเกี่ยวกับความประพฤติ สุราและของมีเมา ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นต้น

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

มติ ที่ประชุมรับทราบ

5.4 การรายงานการควบคุมภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551

รองอธิการบดีฝ่ายบริหารเสนอต่อที่ประชุม ตามที่ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินได้กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐประเมินการควบคุมภายใน ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544 ข้อ 6 แล้วรายงานต่อคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้กำกับดูแลและคณะกรรมการตรวจสอบอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อปรับปรุงการควบคุมภายในให้มีประสิทธิผล และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นั้น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้รายงานการควบคุมภายในต่อคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน สำหรับงวดตั้งแต่วันที่ 1 เดือนตุลาคม พ.ศ.2550 ถึงวันที่ 30 เดือนกันยายน พ.ศ.2551 โดยสรุปได้ ดังนี้

จากผลการประเมินเชื่อได้ว่าการควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นไปตามมาตรฐานการควบคุมภายในที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด มีความเพียงพอและบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุม อย่างไรก็ตามยังคงมีจุดอ่อนที่มีนัยสำคัญ ดังนี้ :-

ด้านการผลิตบัณฑิต

1. ความเสี่ยงในการปรับปรุงหลักสูตรและประเมินหลักสูตรยังไม่ครบทุกสาขาวิชา
2. การขาดทักษะความสามารถพิเศษด้านภาษาต่างประเทศ
3. ความเสี่ยงในการที่นักศึกษาจบแล้วไม่ได้งานทำภายในกำหนด และ/หรือการได้งานที่ไม่ตรงสาขา

ด้านการวิจัย

1. ความเสี่ยงที่ผลงานวิจัยยังไม่ตอบสนองต่อชุมชน และอนาคตกลุ่มน้ำโขง
2. ความเสี่ยงที่ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารที่มี Impact สูง ไม่กระจายตัวไปยังกลุ่มอาจารย์อย่างทั่วถึง
3. ความเสี่ยงที่ผลงานวิจัยที่ได้รับการจดอนุสิทธิบัตรและสิทธิบัตรยังตอบโจทย์ของผู้ใช้ในภาคเอกชนได้ไม่มากเท่าที่ควร

ด้านการบริการวิชาการ

1. ความเสี่ยงในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการให้บริการวิชาการที่มีผลกระทบต่อชุมชนยังขาดความชัดเจน
2. ความเสี่ยงในผลงานด้านบริการวิชาการไปสู่ชุมชนยังไม่เป็นผลอย่างจริงจัง

ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

1. ความเสี่ยงของการขาดความชัดเจนในการสนับสนุนผลงานด้านศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นในระดับคณะ
2. ขาดความเชื่อมโยงงาน หรือบูรณาการงานด้านศิลปะ วัฒนธรรมฯ ให้เข้ากับการเรียน การสอน การวิจัย และการบริการวิชาการแก่ชุมชน

ด้านการบริหารจัดการ

1. ผลลัพธ์ของการเบิกจ่ายงบประมาณแผ่นดิน รายจ่ายงบลงทุนอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่ากำหนด
2. กลไกตรวจสอบทั้งการตรวจสอบงบประมาณและบัญชี การจัดซื้อ จัดจ้าง การดำเนินงานก่อสร้างอาคารค่อนข้างมีความล่าช้าอยู่มาก ยังไม่มีการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงแนวคิดในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลงไป
3. ผู้ยืมเงินทดรองจ่ายค่าต่าง ๆ ส่งคืนเงินยืมเพื่อหักล้างเงินยืมล่าช้าต้องทวงถามและทำให้เงินยืมหมุนเวียนไม่เพียงพอ
4. ความเสี่ยงในการเบิกจ่ายเงินไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติ
5. ศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนยังต้องการความรู้และประสบการณ์ในการทำหน้าที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ
6. ความเสี่ยงในการควบคุมการบริหารจัดการของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะให้เป็นระบบและมีการเฝ้าระวังในความปลอดภัย

ซึ่งมีรายละเอียดตามเอกสารประกอบวาระการประชุม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

มติ ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ 6 เรื่องอื่นๆ

6.1 การควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษาเสนอต่อที่ประชุมว่า ตามหนังสือที่ ขก 0027.006/ว.28660 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2551 จังหวัดขอนแก่นได้ส่งประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี 2 ฉบับ เรื่องแต่งตั้งพนักงาน

เจ้าหน้าที่ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 และเรื่อง กำหนดแบบ
บัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2551 และคำสั่งจังหวัดขอนแก่นที่ 3593/2551 เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการและคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์จังหวัดขอนแก่น

ดังนั้น เพื่อให้การควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่นสอดคล้องตาม
แนวทางพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 และของจังหวัดขอนแก่น ในส่วนของ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------|
| 1) อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย | เป็นประธานคณะกรรมการ |
| 2) รองอธิการบดี 1 คน | เป็นรองประธานกรรมการ |
| 3) ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา | เป็นกรรมการ |
| 4) ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายสังคมและชุมชนสัมพันธ์ | เป็นกรรมการ |
| 5) รองคณบดีที่คณบดีมอบหมาย | เป็นกรรมการ |
| 6) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีนครินทร์ | เป็นกรรมการ |
| 7) ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น | เป็นกรรมการ |
| 8) หัวหน้าสถานีตำรวจภูธรขอนแก่น | เป็นกรรมการ |
| 9) รศ.มานพ คณะโต | เป็นกรรมการ |
| 10) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | เป็นกรรมการ |
| 11) ประธานสภาคณาจารย์ | เป็นกรรมการ |
| 12) ประธานสภาข้าราชการและลูกจ้าง | เป็นกรรมการ |
| 13) ผู้อำนวยการกองกิจการนักศึกษา | เป็นกรรมการ |
| 14) หัวหน้าสำนักงานกฎหมาย | เป็นกรรมการ |
| 15) หัวหน้าสำนักงานทรัพย์สิน | เป็นกรรมการ |
| 16) หัวหน้างานรักษาความปลอดภัย | เป็นกรรมการ |
| 17) นายกองค์การนักศึกษา | เป็นกรรมการ |
| 18) ประธานสภานักศึกษา | เป็นกรรมการ |

โดยมีหน้าที่

1. กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อเฝ้าระวังและป้องกันมิให้นักเรียนนักศึกษาและบุคลากร
มหาวิทยาลัยขอนแก่นเกี่ยวข้องกับแอลกอฮอล์
2. กำหนดแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายของคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ใน
การลด ละ เลิก การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
3. ดำเนินการรณรงค์โดยเริ่มจากภายในองค์กร ส่งเสริม สนับสนุนประกาศเกียรติคุณและสร้างเครือข่าย
เพื่อลดการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างจิตสำนึก ค่านิยม วัฒนธรรมใหม่ สร้างกระแสที่ดีงาม ทั้งด้าน
สื่อมวลชน สื่อเอกสาร สื่อบุคคล ตลอดจนการถ่ายทอดประสบการณ์จริงของผลกระทบที่เกิดจากเครื่องดื่ม
แอลกอฮอล์
5. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ดีด้านต่างๆ ระหว่างองค์กร
สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน
6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการนโยบายการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แห่งชาติ หรือ
คณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มอบหมาย

2. การจัดทำบัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องการแต่งตั้งพนักงาน
เจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ โดยในส่วนของ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น เห็นควรให้จัดทำบัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ให้แก่บุคคลดังนี้

2.1 คณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มหาวิทยาลัยขอนแก่นทุกคนตามข้อ 1

2.2 บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- หัวหน้าหน่วยงานกิจการนักศึกษาทุกคณะ
- อาจารย์ที่ปรึกษาหอพักทุกหอ
- อาจารย์ที่รับผิดชอบงานด้านการควบคุมความประพฤตินักเรียนในโรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- เจ้าหน้าที่งานรักษาความปลอดภัย
- เจ้าหน้าที่งานวินัยนักศึกษา

ทั้งนี้ ต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องการแต่งตั้งพนักงาน
เจ้าหน้าที่ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 ในส่วนของ
กระทรวงศึกษาธิการซึ่งต้องเป็นข้าราชการตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป

พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดัดแปลงแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 หมวด
ที่ 6 มาตรา 34-37 ดังนี้

มาตรา 34 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้
(1) ไปในสถานที่ทำการของผู้ผลิต นำเข้า หรือขายเครื่องดัดแปลงแอลกอฮอล์ สถานที่เก็บเครื่องดัดแปลงแอลกอฮอล์ใน
เวลาทำการของสถานที่นั้น รวมถึงเข้าตรวจสอบยานพาหนะเพื่อตรวจสอบการ
ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้
(2) ยึดหรืออายัดเครื่องดัดแปลงแอลกอฮอล์ของผู้ผลิต นำเข้า หรือผู้ขายที่ฝ่าฝืนหรือไม่
ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้
(3) มีหนังสือเรียกบุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใดมาเพื่อ
ประกอบการพิจารณา

มาตรา 35 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัว
ต่อผู้รับอนุญาตหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 36 ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามมาตรา 34 ให้บุคคลที่
เกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกตามสมควร

มาตรา 37 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตาม
ประมวลกฎหมายอาญา

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมเครื่องดัดแปลง
แอลกอฮอล์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามองค์ประกอบตามที่เสนอ และให้ดำเนินการจัดทำบัตร
ประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ ในส่วนของมหาวิทยาลัยขอนแก่น และให้เป็นไปตามประกาศสำนัก
นายกรัฐมนตรี เรื่องการแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติควบคุม
เครื่องดัดแปลงแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 ต่อไป

6.2 การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตรการพัฒนาคณาจารย์

รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคลเสนอที่ประชุมว่า ตามที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้พัฒนา
หลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารแต่ละระดับโดยหลักสูตรดังกล่าวมีรูปแบบการพัฒนาเป็น 3 ระยะ
คือ ระยะที่ 1 จุดประกายความคิดพิชิตความรู้ ระยะที่ 2 มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลง ระยะที่ 3 สะท้อนผลการ
เปลี่ยนแปลงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้เวลาในการอบรมตามหลักสูตรดังกล่าวเป็นระยะเวลา 1 ปีเต็ม ใน
หลักสูตรระยะที่ 1 มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา
วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ให้กับผู้บริหาร ส่วนหนึ่งของกิจกรรมหลักสูตรระยะที่ 1 คือการประชุมเชิงปฏิบัติการและ
ศึกษาดูงานในมหาวิทยาลัยต่างประเทศ เพื่อให้ผู้บริหารได้เพิ่มพูนประสบการณ์และขยายมุมมองด้านการ
บริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงและทิศทางของการบริหารจัดการในอนาคต ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างเริ่มต้น
ดำเนินการหลักสูตรในระดับกลาง สำหรับหัวหน้าภาควิชาและรองคณบดี และได้มีการติดต่อประสานงานกับ
หน่วยงานต่างๆ ที่จะไปศึกษาดูงานในต่างประเทศเรียบร้อยแล้ว แต่เนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจปัจจุบันและมีมติ
คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการห้ามเดินทางไปดูงานต่างประเทศ จึงขอหารือที่ประชุมคณบดีเกี่ยวกับความเหมาะสม
ในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และศึกษาดูงานในต่างประเทศ ของหลักสูตรในระดับกลาง สำหรับ
หัวหน้าภาควิชาและรองคณบดี

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นควรให้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีและมีมติให้
ฝ่ายทรัพยากรบุคคลปรับกิจกรรมหลักสูตรแกนในระดับกลาง สำหรับหัวหน้าภาควิชาและรองคณบดี
สำหรับกิจกรรมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และศึกษาดูงานในต่างประเทศ เป็นการ
ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และศึกษาดูงานภายในประเทศ แทน

เลิกประชุมเวลา 11.00 นาฬิกา

(ลงชื่อ) กุลธิดา ท้วมสุข
(รองศาสตราจารย์กุลธิดา ท้วมสุข)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์

เลขานุการที่ประชุมคณบดี

นางสาวลลธิมา ประจง

นางพิจิตรา เปรมชัยสวัสดิ์

ผู้บันทึกรายงานการประชุม