

แบบบันทึกการเล่าเรื่อง “การเข้าร่วมสัมมนาตีปกรองที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล”

วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๐๐ น

ณ ห้องประชุมบัวม่วง ๑ ชั้น ๔ อาคารสำนักงานอธิการบดี

ผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๑. ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล		ประธานที่ประชุม
๒. นายรัฐพล ชุมวรฐายี	ชุมวรฐายี	ผู้เล่าเรื่อง
๓. นางนงลักษณ์ ทองนาค	ทองนาค	
๔. นางสาวสายพิณ ศรีครอบ	ศรีครอบ	
๕. นางสาวจดี แม้นเหมือน	แม้นเหมือน	
๖. นายอนันต์ โจรนตันติกุล	โจรนตันติกุล	
๗. นางศศิธร แสงพุด	แสงพุด	
๘. นางสาววันใหม่ สุกใส	สุกใส	
๙. นางสุนิสา ชุมทรัพย์	ชุมทรัพย์	
๑๐. นางสาวพินพร กาญจนหิรัญ	กาญจนหิรัญ	
๑๑. นางสาวนันท์ธยาภรณ์ สมิตินันท์	สมิตินันท์	
๑๒. นางสาวเรณู เหมือนเอี่ยม	เหมือนเอี่ยม	
๑๓. นางสาวดวงพันธ์ ภัคดีไทย	ภัคดีไทย	
๑๔. นายณัฐพงษ์ ศรีศาลา	ศรีศาลา	
๑๕. นางสาวอรทัย หอมแก้ว	หอมแก้ว	
๑๖. นางสาวชนิษฐา วิชัยดิษฐ์	วิชัยดิษฐ์	
๑๗. นางสาวตติยา ผาสุข	ผาสุข	
๑๘. นายวัชรพงศ์ ยี่มนิยม	ยี่มนิยม	
๑๙. นายสุกิจ สุกนธ์น้อย	สุกนธ์น้อย	
๒๐. นางสาววิณภา เจริญไกร	เจริญไกร	
๒๑. นางสาวธนวรรณ สุภิธรรม	สุภิธรรม	
๒๒. นายอนันต์ทรศน์ ฐระการพิสัย	ฐระการพิสัย	
๒๓. นางสาวสติมา สุวรรณแสงศรี	สุวรรณแสงศรี	
๒๔. นางจริยา ชายหงษ์	ชายหงษ์	
๒๕. นางสาวปิยวรรณ ดาษสกุล	ดาษสกุล	
๒๖. นายแสงเมือง มีสา	มีสา	ผู้จัดบันทึก

ภาพถ่าย



ผู้เล่า	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
<p>นายรัฐพล ชุมวรฐายี</p>	<p>ตามที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้นายอานันต์ โรจนตันติกุล นิติกรชำนาญการพิเศษ และนายรัฐพล ชุมวรฐายี นิติกรปฏิบัติการ เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง คดีปกครองที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ณ ราชมงคลหัวหินเพลส มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์</p> <p>การสัมมนาเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการจัดโครงการสัมมนาให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาทราบว่าการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่กระบวนการรับสมัครบุคคล การสอบ การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนา ศึกษาต่อการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ การสั่งให้ออกจากราชการ เจ้าหน้าที่และผู้บริหารต้องดำเนินการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และหลักการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี ดังนั้น เจ้าหน้าที่และผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจในกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยถูกต้อง ขอบธรรม ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้รับบริการอันนำไปสู่การร้องเรียนหรือฟ้องร้องในทางปกครอง ด้วยเหตุนี้ จึงได้จัดสัมมนา เชิง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - วัตถุประสงค์ในการจัดโครงการ - การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อต่อสัญญาจ้าง - การปรับแก้หลักเกณฑ์การทำสัญญาจากที่กำหนดเป็นช่วงระยะเวลาการจ้าง เป็นให้จ้างต่อเนื่อง เพื่อสิทธิประโยชน์และหลักประกันที่มั่นคง - การพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนเท่ากับเงินประจำตำแหน่งเพิ่มเติมแก่พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ - คำพิพากษาศาลปกครองที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

ผู้เล่า	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
	<p>ปฏิบัติการอันเป็นการระดมและแลกเปลี่ยนความรู้จากบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อนำความรู้ที่ได้ มาบูรณาการและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งเป็นการป้องกันและลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน</p> <p>ที่ประชุมได้มีการแบ่งกลุ่มกันระดมสมองเพื่อพิจารณากรณีศึกษาและได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องดังต่อไปนี้</p> <p>เช่น</p> <p>(๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อต่อสัญญาจ้าง มีแนวปฏิบัติอย่างไร</p> <ul style="list-style-type: none">- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์แจ้งว่า หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนในรอบการปฏิบัติงาน กับหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างในที่สุดท้ายของรอบสัญญา มีข้อแตกต่างกันในบางประเด็น และรอบการประเมินเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนกับรอบการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างมีช่วงเวลาประเมิน ไม่ตรงกัน และแยกพิจารณาประเมิน(๒) มีแนวทางอย่างไรในการปรับแก้หลักเกณฑ์การทำสัญญาจากที่กำหนดเป็นช่วงระยะเวลาการจ้าง เป็นให้จ้างต่อเนื่อง เพื่อสิทธิประโยชน์และหลักประกันที่มั่นคง- กรณีนี้เป็นเรื่องที่ สกอ. ไม่มีเกณฑ์มาตรฐานกลาง กำหนดไว้ ต้องให้ผู้บริหารแต่ละสถาบัน อุดมศึกษาพิจารณาวางนโยบายเสนอสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง เพื่อแก้ไขหลักเกณฑ์ของตนเอง(๓) การพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนเท่ากับเงินประจำตำแหน่งเพิ่มเติมแก่พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ แต่ละสถาบันอุดมศึกษาจ่ายเท่าใด- สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งมีหลักเกณฑ์การจ่ายที่ไม่เหมือนกัน หลัก ๆ คือ ทุกมหาวิทยาลัยจ่ายเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการแก่พนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน ยกเว้นมีบางสถาบันอุดมศึกษาที่มีการจ่ายเงินค่าตอบแทนเท่ากับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มเติมแก่ผู้สอน ทั้งนี้ ขึ้นกับฐานะทางการเงินและความสามารถในการจ่ายของสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ <p>และได้มีการจัดบรรยายในหัวข้อเรื่อง “คำพิพากษาศาลปกครองที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล” โดย นายอดุล จันทรงค์ดี รองอธิบดีศาลปกครองพิษณุโลก สามารถสรุปรายละเอียดจากการรับฟังได้ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none">- การพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	

ผู้เล่า	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
	<p>โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย ผู้สั่งลงโทษและผู้พิจารณาผลการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ต้องไม่เป็นบุคคลเดียวกัน เพราะถือว่าขัดต่อหลักความเป็นผู้มีส่วนได้เสีย</p> <ul style="list-style-type: none">- กระบวนการดำเนินการทางปกครอง ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอน และวิธีการที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดไว้ ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ มิฉะนั้นการออกคำสั่งย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งเป็นไปตามความโปร่งใส เป็นธรรมที่กำหนดไว้ในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙- กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดอยู่ระหว่างถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ผู้บังคับบัญชา จะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใดให้กระทบสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาแย้งไม่ใช่ผู้กระทำผิดหรือผู้ถูกลงโทษ จนกว่าจะมีการสอบสวนพิสูจน์ความจริงแล้ว ตามมาตรา ๕๐ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗- กรณีเรื่องบุคลากรขอทราบคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเอง ถือเป็นสิทธิของผู้รับการประเมินที่จะขอดูและคัดสำเนาคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการของตนเองได้- การพิจารณาอนุญาตลาจิสส่วนตัว การจะพิจารณาว่าเหตุแห่งการลาจิส เป็นเหตุอันสมควรหรือไม่นั้น ให้พิจารณาจากเหตุผลของผู้ลาประกอบกับความจำเป็นของราชการ ต้องมีความเหมาะสม และสมดุลง ให้อยู่ถือเป็นหลักคุณธรรมที่สูงกว่าที่ควรคุ้มครองข้าราชการ เช่นกรณีการขออนุญาตลาจิสไปหาเงินมาชำระหนี้เพื่อมิให้ตกเป็นผู้ล้มละลายซึ่งกระทบต่อสถานะภาพข้าราชการ ถือเป็นเหตุผลอันสมควร ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรอนุญาตให้ข้าราชการผู้นี้ลาจิส- การเปิดสอบโดยไม่กำหนดวันประกาศผลสอบข้อเขียน และวันสอบสัมภาษณ์ ต่อมา เมื่อมีการประกาศผลสอบข้อเขียน และกำหนดวันสอบสัมภาษณ์ มีผู้ผ่านการสอบข้อเขียนไม่ได้มาสอบสัมภาษณ์ และโต้แย้งเรียกร้องสิทธิ ศาลปกครองแจ้งว่าเป็นเรื่องที่หน่วยงานของรัฐดำเนินการโดยไม่ถูกต้อง เพราะไม่แจ้งล่วงหน้าให้ผู้เข้าสอบทราบว่าประกาศผลสอบข้อเขียนวันใด ทำให้ผู้ผ่านข้อเขียนไม่ทราบวันประกาศผลสอบ และไม่ได้มาสอบสัมภาษณ์ จึงมีคำสั่งให้หน่วยงานของรัฐมีหนังสือแจ้งผู้ไม่ได้เข้ารับการสัมภาษณ์มารับการสอบสัมภาษณ์เพิ่มเติม	

ผู้เล่า	รายละเอียดของเรื่อง	สรุปความรู้ที่ได้
	<p>- เรื่องการแจ้งผลคะแนนประเมินการปฏิบัติราชการ ผู้รับการประเมินโต้แย้งว่า ผู้บังคับบัญชาไม่แจ้งผลคะแนนประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ แต่ในทางปฏิบัติผู้บังคับบัญชาจัดให้พยานลงลายมือชื่อรับรองการที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงชื่อรับทราบผลคะแนนประเมินไว้แล้ว ผู้รับการประเมินจึงโต้แย้งไม่ได้ว่าตนเองไม่ได้รับทราบคะแนนประเมิน เนื่องจากผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามระเบียบที่กำหนดไว้แล้ว</p> <p>- เรื่องที่ผู้บรรจุแต่งตั้งมีคำสั่งเลิกจ้างพนักงานของรัฐ ด้วยเหตุครบกำหนดหรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง แม้ว่าพนักงานของรัฐคนดังกล่าวจะมีผลประเมินการปฏิบัติราชการต่ออย่างไรก็ตามแต่ถือว่าเป็นสิทธิที่จะกระทำได้ เพราะเป็นการเลิกจ้างเนื่องจากสัญญาครบกำหนด มิใช่เป็นการเลิกจ้างเพราะไม่ผ่านการประเมิน กรณีนี้ แม้จะนำคดีไปฟ้องต่อศาลปกครอง ตุลาการศาลปกครองก็ไม่อาจก้าวล่วงไปแทรกแซงการใช้ดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการได้</p> <p>ในวันสุดท้าย ที่ประชุมสัมมนาให้ตัวแทนกลุ่มแต่ละกลุ่มนำเสนอความเห็นในประเด็นปัญหาที่ได้รับมอบหมายให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน แล้วจึงเสร็จสิ้นการจัดประชุมสัมมนา ซึ่งจากการเข้าร่วมการสัมมนาในครั้งนี้ ทำให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้รับทราบสภาพปัญหา รวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกรณีพิพาทในเรื่องการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง</p> <p>ผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลขอให้แต่ละงานศึกษากฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อสามารถอธิบายและให้คำตอบกับผู้ที่สอบถามรายละเอียด โดยให้อ่างกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง</p>	