

3.5 การบริหารงานบุคคลของพนักงานหน่วยงานในกำกับ

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่รายงานต่อที่ประชุมว่า เนื่องด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานหน่วยงานในกำกับ เป็นกรณีของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ ซึ่งเป็นหน่วยงานในกำกับเดิม ที่จัดตั้งขึ้นตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย หน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555 โดยมีคณะกรรมการอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล และการบริหารจัดการในหน่วยงาน ต่อมามหาวิทยาลัยขอนแก่นได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนงานใหม่ ทำให้วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการเป็นส่วนงานตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 และต้องบริหารงานให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย คณะกรรมการประจำคณะ วิทยาลัย หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย พ.ศ. 2558 ทำให้ไม่มีโครงสร้างคณะกรรมการอำนวยการ และตามข้อ 47 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2558 กำหนดให้ การบริหารงานบุคคลของพนักงานหน่วยงานในกำกับ ให้เป็นไปตามข้อบังคับประกาศ คำสั่ง ที่ใช้บังคับอยู่ก่อนข้อบังคับนี้ จนกว่า ก.บ.ม. จะได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขึ้นใหม่ จากการกำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าวทำให้วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการไม่สามารถดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงานได้ เนื่องจากไม่มีคณะกรรมการอำนวยการ ประกอบกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการประจำส่วนงานตามข้อบังคับไม่ครอบคลุมด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการไม่สามารถดำเนินการจ่ายเงินเดือนให้แก่บุคลากรภายในสังกัดได้

นอกจากนี้ยังมีส่วนงานที่มีลักษณะการบริหารงานที่คล้ายคลึงกับวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ อีก 3 ส่วนงาน ได้แก่ คณะนิติศาสตร์ วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น และวิทยาลัยนานาชาติ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงได้นำเสนอเรื่องให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อพิจารณาแนวทางในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานดังกล่าว ดังนี้

1. กรณีที่วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ จะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ เพื่อให้ทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัย ตามข้อ 7 ของระเบียบวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2547 ก็สามารถดำเนินการได้ โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 85 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 ข้อ 47 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2558 และข้อ 11 (10) ของระเบียบมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยโครงการวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2546 ประกอบกับข้อ 7 ของระเบียบวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2547 กำหนด ทั้งนี้ องค์ประกอบของคณะกรรมการจะต้องเป็นไปตามข้อ 10 ของระเบียบมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยโครงการวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2546 กำหนด โดยที่มาของคณะกรรมการจะต้องผ่านที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น และให้อธิการบดีพิจารณาเสนอชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาแต่งตั้ง ซึ่งกระบวนการดังกล่าวต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร และอาจมีผลกระทบต่อหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการได้

2. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานในกำกับ ที่จัดตั้งขึ้นโดยประกาศสภามหาวิทยาลัยที่ออกตามความในข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย หน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555 หรือที่จัดตั้งขึ้นก่อนพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 มีผลใช้บังคับ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงเห็นสมควรนำเสนอที่ประชุม ก.บ.ม. เพื่อพิจารณา ให้คณะกรรมการประจำคณะของหน่วยงานดังกล่าว มีอำนาจหน้าที่เพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานหน่วยงานในกำกับ จนกว่า ก.บ.ม. จะได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขึ้นใหม่ โดยอาศัยอำนาจตามข้อ 5 และข้อ 47 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2558 กำหนด

ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในการประชุมครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2560 ได้พิจารณาแล้ว มีข้อเสนอแนะให้ดำเนินการตามแนวทางที่ 2 และมอบหมายให้รองอธิการบดี ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และรองอธิการบดีฝ่ายวางแผนยุทธศาสตร์ รับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของที่ประชุมไปพิจารณา ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ข้อเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

ข้อเสนอแนะของที่ประชุม

1. เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรให้คณะกรรมการประจำส่วนงาน มีอำนาจหน้าที่เพิ่มเติมเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน และการจ่ายค่าตอบแทนของส่วนงาน โดยให้มีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน
2. การบริหารงานบุคคลของส่วนงาน ภายใต้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 ควรจะต้องดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์เดียวกัน

มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติให้คณะกรรมการประจำหน่วยงานของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ คณะนิติศาสตร์ วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น และวิทยาลัยนานาชาติ มีอำนาจหน้าที่เพิ่มเติม ในการบริหารงานบุคคลของส่วนงาน เกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน และการจ่ายค่าตอบแทนจนกว่า ก.บ.ม. จะกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขึ้นใหม่