



๒๒๙๔
16 S.ศ. 2557
15:58

ที่ ศธ ๐๕๐๙(๕)/ว ๑๐๙๒

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
๓๒๘ ถนนศรีอยุธยา เขตราชเทวี
กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๕ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง การกำหนดกรอบของตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้ปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จากระบบจำแนกตำแหน่งตามมาตรฐานกลางสิบเอ็ดระดับ เป็นระบบจำแนกตำแหน่งตามกลุ่มลักษณะงาน ซึ่งเป็นการจัดประเภทตำแหน่งตามลักษณะงาน และจัดระดับตำแหน่งตามคุณภาพและความยากง่ายของงาน และได้ออกประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๓ เพื่อให้สอดคล้องกับระบบบริหารงานบุคคลใหม่ โดยสาระสำคัญของประกาศดังกล่าวประกอบด้วย (๑) การกำหนดระดับตำแหน่ง โดยใช้หลักค่างาน และ (๒) การประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง โดยใช้หลักสมรรถนะ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งประสบปัญหาในการดำเนินการตามประกาศ ก.พ.อ. ข้างต้น ทั้งในส่วนของการประเมินค่างานและการแต่งตั้งบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงได้สำรวจข้อมูลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในเรื่องดังกล่าวและข้อปัญหาที่พบ ผลการสำรวจข้อมูลปรากฏว่า สถาบันอุดมศึกษาได้กำหนดกรอบของตำแหน่งโดยส่วนใหญ่ยังไม่ได้มีการวิเคราะห์เพื่อกำหนดระดับตำแหน่งในหน่วยงานต่างๆ ตามระบบบริหารงานบุคคลใหม่ และยังคงนำกรอบของตำแหน่งที่เคยวิเคราะห์เพื่อกำหนดระดับตำแหน่งตามระบบเดิมมาใช้ เช่น กรอบของตำแหน่งที่ ก.ม. เคยอนุมัติให้กับสถาบันอุดมศึกษา และบางสถาบันยังไม่ได้ดำเนินการใดๆ ในเรื่องนี้ นอกจากนี้ยังพบว่าสถาบันอุดมศึกษาประสบปัญหาต่างๆ ในการดำเนินการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นด้วย และสถาบันอุดมศึกษาบางแห่งแจ้งว่ายังมีความเข้าใจไม่ชัดเจนในหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนด

ก.พ.อ. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ได้พิจารณาข้อมูลการดำเนินการและประเด็นปัญหาของสถาบันอุดมศึกษาแล้วเห็นว่า องค์กรประกอบในการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นนั้นประกอบด้วยสองส่วน ได้แก่ (๑) ตำแหน่ง และ (๒) บุคคล โดยสถาบันอุดมศึกษาจะต้องวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน เพื่อพิจารณากำหนดระดับตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่พึงมีในหน่วยงานนั้นๆ บนหลักการยึดถืองานเป็นหลัก การประเมินค่างานจึงเป็นการวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นๆ เมื่อสถาบันอุดมศึกษากำหนดระดับและจำนวนตำแหน่งที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานแล้ว จึงจะดำเนินการเพื่อแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติและผลงานให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว โดยจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนดตามระบบบริหารงานบุคคลใหม่ และจะต้องพิจารณาบทบาทนกรอบของตำแหน่งดังกล่าวทุกสี่ปี ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๒๐ แห่ง

/พระราชบัญญัติ...

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ด้วย แต่เนื่องจากประกาศ ก.พ.อ. ดังกล่าวมีผลใช้บังคับโดยทันที และไม่ได้กำหนดบทเฉพาะกาลเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษามีระยะเวลาในการออกข้อบังคับและดำเนินการประเมินค่างานเพื่อกำหนดกรอบของตำแหน่งตามระบบบริหารงานบุคคลใหม่ ทำให้มีผลกระทบต่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบในช่วงระยะเวลาดังกล่าว เนื่องจากยังไม่มี การกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ประกอบกับปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อน เกี่ยวกับการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเจตนารมณ์ของ ก.พ.อ. อีกทั้งยังต้องการความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคนิควิธีการประเมินค่างาน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเป็นคุณแก่ข้าราชการ ก.พ.อ. จึงมีมติดังนี้

๑. เห็นชอบให้สภาสถาบันอุดมศึกษาที่ยังไม่ได้ดำเนินการประเมินค่างานของตำแหน่งตามระบบบริหารงานบุคคลใหม่ พิจารณานำกรอบตำแหน่งที่ได้เคยมีการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนและระดับตำแหน่งตามระบบเดิม เช่น กรอบตำแหน่งที่ ก.ม. เคยอนุมัติให้กับสถาบันอุดมศึกษา มาใช้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ เฉพาะกรณีที่สภาสถาบันอุดมศึกษาได้รับเรื่องการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นไว้ก่อนแล้ว จนถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้สภาสถาบันอุดมศึกษามีระยะเวลาพอสมควรในการดำเนินการประเมินค่างานและกำหนดกรอบของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนดตามระบบบริหารงานบุคคลใหม่โดยเร็วต่อไป ทั้งนี้ การนำกรอบตำแหน่งตามระบบเดิมมาใช้ สภาสถาบันอุดมศึกษาจะต้องพิจารณาด้วยว่า โครงสร้างของหน่วยงานและภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความยุ่งยาก การกำกับตรวจสอบและการตัดสินใจของตำแหน่งนั้นๆ จะต้องไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ส่วนการกำหนดจำนวนและระดับตำแหน่งใหม่ ให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓

นอกจากนี้ ที่ประชุม ก.พ.อ. ยังมีข้อสังเกตเกี่ยวกับกรณีที่มีสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่ง ได้กำหนดให้ตำแหน่งประเภททั่วไปกำหนดระดับตำแหน่งได้จนถึงระดับชำนาญการพิเศษทุกตำแหน่ง และ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะกำหนดระดับตำแหน่งได้จนถึงระดับชำนาญการพิเศษ ทุกตำแหน่ง โดยยังไม่ได้มีการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่เหมาะสมกับ ภารกิจและความรับผิดชอบของหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามหลักค่างาน ด้วยเหตุว่าหน้าที่ความ รับผิดชอบและความยุ่งยากของแต่ละตำแหน่งจะแตกต่างกันไปตามลักษณะงานและภารกิจของแต่ละ หน่วยงาน ไม่จำเป็นว่าจะต้องมีค่างานเท่ากันทุกหน่วยงานและทุกตำแหน่ง และในการกำหนดระดับตำแหน่ง ใดให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่ง เพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น อีกทั้งยังต้อง พิจารณาถึงความรับผิดชอบในการกำกับตรวจสอบและระดับการตัดสินใจของแต่ละตำแหน่งด้วย


อนึ่ง การพิจารณาอนุมัติจำนวนและระดับของตำแหน่งที่กำหนดให้เป็นระดับสูงขึ้นนั้น ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด และไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวด เงินเดือนและค่าจ้างประจำ โดยงบบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาไม่ควรเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของวงเงิน งบประมาณ (ไม่รวมงบลงทุน) เพื่อให้เป็นไปตามมาตรการลดค่าใช้จ่ายภาครัฐของคณะกรรมการกำหนด เป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) และมติคณะรัฐมนตรี

๒. การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ และเพื่อให้การดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาเป็นมาตรฐานและโปร่งใสเป็นธรรมตามเจตนารมณ์ของ ก.พ.อ. จึงควรเสนอสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณา กำหนดองค์ประกอบและแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นประจำสถาบัน โดยให้คณะกรรมการชุดดังกล่าวเป็นคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นโดยมีวาระ ทำหน้าที่พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและผลการประเมินบุคคลของทุกตำแหน่งในสถาบันนั้นๆ ก่อนเสนอสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณา ตลอดจนทำหน้าที่อื่นๆ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๒ ของประกาศ ก.พ.อ. ฉบับดังกล่าว ทั้งนี้ สภาสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาทำหน้าที่พิจารณาอนุมัติการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลแทน สภาสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาจึงไม่อาจทำหน้าที่เป็น คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นอีกได้ แต่สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดไว้ในข้อบังคับให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการชุดดังกล่าวตาม องค์ประกอบที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดแทนสภาสถาบันอุดมศึกษาได้

สำหรับประเด็นปัญหาอื่นๆ ในการดำเนินการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นนั้น ก.พ.อ. จะได้พิจารณากำหนดแนวปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนดต่อไป และจะได้แจ้งให้ทราบอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์กำจร ตติยกวี)

เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา
กรรมการและเลขานุการ ก.พ.อ.

สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
กลุ่มฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล
โทร. ๐ ๒๖๑๐ ๕๓๐๒
โทรสาร ๐ ๒๓๕๔ ๕๕๕๑