

ฝ่ายแผนและพัฒนาบุคลากร
เลขรับ 840
วันที่ 2 ส.ค. 2554
เวลา 16.37 น.



งานประสานงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น
เลขรับ 351
วันที่ 28 ก.พ. 2554
เวลา 13.00 น.

ที่ ศธ ๐๕๐๙(๒)/ว ๓

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

๓๒๘ ถนนศรีอยุธยา เขตราชเทวี
กรุงเทพมหานคร ๑๐๕๐๐
เลขรับ 1620
วันที่ 1 ส.ค. 2554
เวลา 10.16 น.

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

เรื่อง การดำเนินการตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น

อ้างถึง หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙(๒)/ว ๑๕๗๙ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตารางเทียบระดับตำแหน่งตามระบบบริหารงานบุคคลเดิมกับระบบบริหารงานบุคคลใหม่

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้แจ้งประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ มาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๓ แล้ว นั้น

เพื่อให้การดำเนินการตามประกาศ ก.พ.อ.ฉบับดังกล่าวในช่วงเปลี่ยนผ่านระบบบริหารงานบุคคล ไม่มีผลกระทบต่อข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงาน บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยได้รับมอบ อำนาจจาก ก.พ.อ.จึงมีมติกำหนดแนวปฏิบัติเพิ่มเติมตามเหตุผลความจำเป็น ดังต่อไปนี้

๑. โดยเหตุที่ตามระบบบริหารงานบุคคลเดิม ประกาศ ก.พ.อ.เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับ ตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาได้ถือปฏิบัติมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง มิได้กำหนดประเภทและจำนวนของผลงานที่ใช้ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นไว้ และสภาสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งอาจกำหนดรายละเอียด ดังกล่าวเพิ่มเติมได้ แต่ตามระบบบริหารงานบุคคลใหม่ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับ ตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้มีการ กำหนดประเภทและจำนวนของผลงานที่ใช้ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเป็นมาตรฐานขั้นต่ำให้ เหมาะสมกับประเภทและระดับตำแหน่งเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาถือปฏิบัติ ซึ่งการเริ่มใช้ปฏิบัติทันทีจะมี ผลกระทบต่อข้าราชการที่ได้ผลิตผลงานตามหลักเกณฑ์เดิม และอยู่ระหว่างจะเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ในช่วงเปลี่ยนผ่านระบบ ข้าราชการที่มีได้มีโอกาสเตรียมความพร้อมผลิตผลงานให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ใหม่ ประกอบกับผลงานที่มีคุณภาพจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ เช่น งานวิจัย งานวิเคราะห์ เติบโตระบบ เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการได้รับผลกระทบทางลบและเสียโอกาสในการเสนอขอแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านระบบบริหารงานบุคคล ก.พ.อ.จึงมีมติกำหนดแนวปฏิบัติให้ มีช่วงระยะเวลาผ่อนผันให้ข้าราชการเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นโดยใช้ผลงานตามข้อบังคับหรือประกาศ ที่แต่ละสถาบันอุดมศึกษาได้กำหนดไว้เดิมไปพลางก่อนเป็นระยะเวลา ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๓

๒. เนื่องจากตามระบบบริหารงานบุคคลใหม่ ประกาศ ก.พ.อ.เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นทั้งในกรณีหัวหน้าหน่วยงานและกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางโดยมีองค์ประกอบที่เหมาะสมกับแต่ละกรณี ซึ่งข้าราชการที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต้องผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ในแต่ละกรณีดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานซึ่งมิได้ใช้ผลงานในการเสนอขอแต่งตั้งและได้รับการกำหนดตำแหน่งตามระบบบริหารงานบุคคลใหม่ในประเภทและระดับตำแหน่งเดียวกับกรณีที่ใช้ผลงานในการเสนอขอแต่งตั้งมีโอกาสความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน ก.พ.อ. จึงมีมติให้ข้าราชการดังกล่าวเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นในกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางได้โดยไม่ต้องขอเทียบผลงานในระดับตำแหน่งที่ครองอยู่เดิม

๓. เพื่อเป็นการรักษาสถิติประโยชน์และความเป็นธรรมให้แก่ข้าราชการที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งในระดับต่างๆ ที่แตกต่างกันตามระบบบริหารงานบุคคลเดิม ก.พ.อ.จึงมีมติให้นับระยะเวลาดำรงตำแหน่งในระดับต่างๆ ตามระบบบริหารงานบุคคลเดิม รวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในระดับต่าง ๆ ที่เทียบเคียงตามระบบบริหารงานบุคคลใหม่ เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ได้ เช่น กรณีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการพิเศษได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งให้ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี นั้น ให้นับระยะเวลาดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับปริญญา ตามระบบบริหารงานบุคคลเดิม ระดับ ๖ ระดับ ๗ (รวมทั้งมิใช่กรณีตำแหน่งระดับชำนาญการ) รวมกับระยะเวลาดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการในระบบบริหารงานบุคคลใหม่ได้ เป็นต้น ทั้งนี้ กรณีได้รับวุฒิการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเพิ่มขึ้น ให้คำนวณระยะเวลาก่อนและหลังได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นรวมกันได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

เพื่อโปรดพิจารณา เห็นควร

ตั้งรณรงคิการมิตีฬานบ๖๖๗๗

பி.சா.சு.பா

ขอแสดงความนับถือ

• 100% 100% 100%

• 100% 100% 100%

John W.

24.53

(รองศาสตราจารย์รังสรรค์ นิยมสันทิตา)

(รองศาสตราจารย์กำจร วิทยสิทธิ์) บคิฝ่ายแผนและพัฒนามคอการ

รองเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ดำเนินการตามเสนอ

(รองศาสตราจารย์กิตติชัย ไตรรัตนศิริชัย)

(นายฉัตรชัย กักดี)
สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
ผู้อำนวยการกองกลาง
กลุ่มมาตรฐานการบริหารงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๖๑๐ ๕๓๒๒ | อี.ก. 2554
โทรสาร ๐ ๒๓๕๔ ๕๕๔๐-๑, ๐ ๒๓๕๔ ๕๕๔๑

ตารางเทียบระดับตำแหน่งตามระบบบริหารงานบุคคลเดิมกับระบบบริหารงานบุคคลใหม่

ตาม พ.ร.บ. ก.พ.อ. พ.ศ. ๒๕๔๗			ตาม พ.ร.บ. ก.พ.อ. ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๑	
ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	ระดับ	ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ
ทั่วไป หรือ วิชาชีพเฉพาะ หรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ (วิชาชีพเฉพาะ หรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ)	เชี่ยวชาญพิเศษ เชี่ยวชาญ ชำนาญการ ปฏิบัติการ ระดับกลาง	ระดับ ๑๐ ระดับ ๙ ระดับ ๗-๘ ระดับ ๖ ระดับ ๖,๗ ระดับ ๓,๔,๕	วิชาชีพเฉพาะ หรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ	เชี่ยวชาญพิเศษ เชี่ยวชาญ ชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ปฏิบัติการ
(ทั่วไป)	ชำนาญการ ปฏิบัติการระดับต้น(ประสบการณ์) ปฏิบัติการ ระดับต้น	ระดับ ๗-๘ ระดับ ๖ ระดับ ๕,๖ ระดับ ๔ ระดับ ๑-๓,๒-๔	ทั่วไป	ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญงาน ปฏิบัติงาน