

ความก้าวหน้าของข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
ตามการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547

* เสถียร คามิศักดิ์

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) มีอำนาจที่สำคัญๆ ประการแรก คือ กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์และการพิจารณาตำแหน่งวิชาการ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ประการที่สอง คือกำหนดกรอบอัตรากำลังและอัตราส่วนสูงสุดของวงเงินที่พึงจะใช้เพื่อการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละสถาบัน ประเด็นที่สาม คือกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้กับนายกสภาสถาบันอุดมศึกษาและกรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษา โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง ประการที่สี่ คือกำหนดมาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา

ก.พ.อ.ได้กำหนดโครงสร้างตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งวิชาการ มาตรา 18 (ก) ให้ตำแหน่งวิชาการทำหน้าที่สอนและวิจัยหรือทำหน้าที่วิจัยโดยเฉพาะ ตามหนังสือที่ ศธ. 0509.4/ ว.2 ลงวันที่ 24 เมษายน 2549 โดยกำหนดชื่อและระดับของตำแหน่งดังนี้

อาจารย์	ระดับ 4 – 7
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ระดับ 6 - 8
รองศาสตราจารย์	ระดับ 7 - 9
ศาสตราจารย์	ระดับ 9 - 10, 11

ตามหนังสือที่ ศธ.0509.4/ ว.1 ลงวันที่ 29 มกราคม 2550 กำหนดโครงสร้างตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามมาตรา 18 (ข) (7) และ (8) และ ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามมาตรา 18 (ค) ไว้ดังนี้

ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร กำหนดเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นไป แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มคือ

1. ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานภายในกอง/สำนักงานเลขานุการคณะหรือหน่วยงานที่เทียบเท่า กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 7
2. ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานหรือเทียบเท่าภายในสถาบัน/สำนัก/ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เทียบเท่า ซึ่งปฏิบัติการหลักของสถาบันอุดมศึกษา กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 7, 8 ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน
3. ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน/กลุ่มงานระดับกอง/สำนักงานเลขานุการคณะหรือหน่วยงานที่เทียบเท่ากำหนด ดังนี้

3.1 ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภายในสำนักงานอธิการบดี สำนักงานวิทยาเขต กำหนดระดับตำแหน่งตามขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบและความยุ่งยากซับซ้อนของลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นตำแหน่งระดับควบ 7 – 8

3.2 ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า กำหนดระดับตำแหน่งตามขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยุ่งยากซับซ้อนของลักษณะที่ปฏิบัติ และระบบการมอบอำนาจภายในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งดังนี้

3.3 ปฏิบัติงานในเชิงประสานอำนาจการ มีขอบข่ายและความยุ่งยากซับซ้อนของงานพอสมควร กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 7

3.4 ปฏิบัติงานในเชิงบริหารจัดการ ขอบข่ายงานมีความหลากหลาย และมีความยุ่งยากซับซ้อนมาก กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 8

4. ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน/กลุ่มงานระดับสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี สำนักงานวิทยาเขต กำหนดดังนี้

4.1 ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี

4.1.1 สำนักงานอธิการบดีที่มีขอบข่ายงานบริหารสถาบันอุดมศึกษาในลักษณะหลากหลาย ซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อนในการบริหารจัดการพอสมควร กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 8

4.1.2 สำนักงานอธิการบดีที่มีขอบข่ายงานบริหารสถาบันอุดมศึกษาในลักษณะหลากหลายมาก ซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อนในการบริหารจัดการมาก กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 9

4.2 ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานวิทยาเขต

4.2.1 วิทยาเขต ที่มีขอบข่ายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยุ่งยากซับซ้อนในการบริหารจัดการและระบบบริหารงานไม่เบ็ดเสร็จภายในวิทยาเขต กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 8

4.2.2 วิทยาเขต ที่มีขอบข่ายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยุ่งยากซับซ้อนในการบริหารจัดการและระบบบริหารงานเบ็ดเสร็จภายในวิทยาเขต กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 9

4.3 ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะพิเศษ (โรงพยาบาล)

4.3.1 ตำแหน่งหัวหน้าที่มีขอบข่าย หน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่มีได้ใช้วิชาชีพ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 7 - 8

4.3.2 ตำแหน่งหัวหน้าที่มีขอบข่าย หน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่ใช้วิชาชีพ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 8, 9

ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กำหนดโครงสร้างของตำแหน่งไว้ 71 สายงาน มีจำนวน 72 ตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

1. ตำแหน่งประเภททั่วไป (32 สายงาน จำนวน 32 ตำแหน่ง)
2. ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ (15 สายงาน จำนวน 15 ตำแหน่ง)
3. ตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะ (24 สายงาน จำนวน 25 ตำแหน่ง)

ถ้าแบ่งเป็นกลุ่มงาน สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มงานได้ ดังนี้

1. กลุ่มปฏิบัติการระดับต้น (3 กลุ่มสายงาน)
2. กลุ่มปฏิบัติการระดับกลาง (4 กลุ่มสายงาน)
 1. กลุ่มปฏิบัติการระดับต้น (3 กลุ่มสายงาน) คือ
 - 1.1 กลุ่มสายงานผู้ปฏิบัติงานด้านบริหาร มีจำนวน 1 ตำแหน่ง
 - 1.2 กลุ่มสายงานผู้ปฏิบัติการด้านต่างๆ มีจำนวน 16 ตำแหน่ง
 - 1.3 กลุ่มสายงานผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีจำนวน 8 ตำแหน่ง
 2. กลุ่มปฏิบัติการระดับกลาง (4 กลุ่มสายงาน) คือ
 - 2.1 กลุ่มสายงานบรรจุฉุติเฉพาะทาง มีจำนวน 6 ตำแหน่ง
 - 2.2 กลุ่มสายงานที่ปฏิบัติงานด้านทั่วไป มีจำนวน 1 ตำแหน่ง
 - 2.3 กลุ่มสายงานที่เป็นตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ มีจำนวน 15 ตำแหน่ง
 - 2.4 กลุ่มสายงานที่เป็นตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะ มีจำนวน 25 ตำแหน่ง

ความก้าวหน้าของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ก.พ.อ. ได้กำหนดโครงสร้างระดับตำแหน่งตามหนังสือที่ ศธ. 0509.4/ ว.1 ลงวันที่ 29 มกราคม 2550 แล้วยังมีประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ฉบับประกาศ ณ วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2550 พอสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ระดับปฏิบัติการ
 - 1.1 ปฏิบัติงานระดับต้น บรรจุตำแหน่งต่ำกว่าปริญญาตรี กำหนดเป็น
 - 1.1.1 บรรจุ ปวช.หรือเทียบเท่า กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ 1 – 3
 - 1.1.2 บรรจุ ปวส. หรือเทียบเท่า กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ 2 - 4
 - 1.2 ปฏิบัติการระดับประสบการณ์
 - 1.2.1 บรรจุ ปวช.หรือเทียบเท่า กำหนดเป็นตำแหน่งผู้มีประสบการณ์ ระดับ 4, 5
 - 1.2.2 บรรจุ ปวส.หรือเทียบเท่า กำหนดเป็นตำแหน่งผู้มีประสบการณ์ ระดับ 5, 6
 - 1.3 ปฏิบัติการระดับกลาง บรรจุ ปริญญาตรีขึ้นไป
 - 1.3.1 บรรจุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ 3 – 6
 - 1.3.2 บรรจุปริญญาโทหรือเทียบเท่า กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ 4 – 7
2. ระดับชำนาญการ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6, 7 – 8
3. ระดับเชี่ยวชาญ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 9
4. ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 10

การจะเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงขึ้นไปต้องเป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประกาศ เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2550 และ **สภาแต่ละสถาบันอุดมศึกษา ต้องออกเป็นข้อบังคับว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่ง**

สูงขึ้นก่อน จึงจะก้าวหน้าเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงขึ้นได้ ซึ่งตามหลักการแล้ว สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งต้องปรับตำแหน่งข้าราชการเข้าสู่การกำหนดโครงสร้างตำแหน่งใหม่ ตามหนังสือที่ศธ. 0509.4/ ว.2 ลงวันที่ 29 มกราคม 2550 และตามหนังสือที่ ศธ. 0509.4/ ว.3 ลงวันที่ 29 มกราคม 2550 ก่อนเป็นลำดับแรก ลำดับต่อมาจึงดำเนินส่งเสริมผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ ก้าวหน้าเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงขึ้นต่อไป โดย ก.พ.อ.กำหนดสาระสำคัญ ของการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ตำแหน่งปฏิบัติการระดับต้น และตำแหน่งปฏิบัติการระดับกลาง ซึ่งกำหนดตำแหน่งระดับไว้เป็นระดับควบ (ปวช. 1-3, ปวส. 2-4, ปริญญาตรี 3-6, ปริญญาโท 4-7) ไม่ต้องวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่ง แต่ต้อง **ประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง** และ **ประเมินจากการปฏิบัติงาน** โดย ก.พ.อ. กำหนดองค์ประกอบ ไว้ดังนี้

- (ก) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและคุณภาพของงาน
- (ข) ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
- (ค) ความประพฤติ

ในส่วนของคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ก.พ.อ. มิได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ สภาแต่ละสถาบันอุดมศึกษาสามารถกำหนดได้ตามความเหมาะสม จากการจัดประชุมสัมมนาผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ของรัฐ 21 แห่ง รวมทั้งผู้รับผิดชอบสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 4 ครั้ง ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2550 ที่โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2550 มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เมื่อวันที่ 4 – 5 เมษายน 2550 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ 7 – 8 มิถุนายน 2550 และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2550 รวมทั้งการเชิญวิทยากร **คุณนันทิกร กาญจนะจิตรา** ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ. บรรยาย **เรื่องแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน** พอสรุปได้ว่าคุณลักษณะและสมรรถนะของบุคคลเป็นตัวเดียวกัน ซึ่งหมายถึง **"คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร"**

ดังนั้น แต่ละสถาบันอุดมศึกษาอาจจะนำผลการวิจัยของสำนักงาน ก.พ. ที่ร่วมกับบริษัท เฮย์ กรุ๊ป จำกัด กำหนดเป็นพจนานุกรม COMPETENCY ไว้มีจำนวน 20 สมรรถนะ มาปรับใช้ได้ หรือกำหนดตามยกร่างที่กำหนดเป็นแนวทางเอาไว้คือ ต้องประเมิน (1) ความอดุสาหะ (2) ความมีมนุษยสัมพันธ์ (3) ความสามารถในการสื่อความหมาย ซึ่งอาจจะกำหนดไว้ในข้อบังคับหรืออาจทำเป็นประกาศแนบท้ายก็ได้ โดยอาจจะกำหนดคุณลักษณะหรือสมรรถนะ ของแต่ละตำแหน่งและแต่ละระดับไว้ต่างกันก็ได้ ตามความเหมาะสม

สรุป การขอรับการประเมินของระดับควบเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นต้องดูว่าคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนดไว้เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2548 เช่นกรณีการขอเลื่อนเป็นบุคลากร ระดับ 6 ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งบุคลากร 6 (ไม่ต้องดูที่เงินเดือนขั้นต่ำ ดูเฉพาะประสบการณ์เป็นหลัก) คือ

* เสถียร คามิศักดิ์ : บุคลากรเชี่ยวชาญ 9 สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่ปรึกษาที่ประชุมประธานสภาข้าราชการและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.)
ประธานเครือข่ายด้านบริหารบุคคลสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
คณะทำงานศึกษาติดตามและประเมินผลการบังคับใช้ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งบุคลากร 3 (ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้) หรือบุคลากร 4 หรือบุคลากร 5 และได้ดำรงตำแหน่งในระดับ 5 หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ

2. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งบุคลากร 3 (ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้) หรือบุคลากร 4 หรือบุคลากร 5 และได้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 4 หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ทั้งนี้เมื่อมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งครบถ้วน เจ้าตัวต้องยื่นเรื่องขอรับการประเมิน ในการยกทรงกำหนดให้มีแบบประเมินการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคคลที่จะเป็นสำหรับตำแหน่งไว้แล้ว และกำหนดเกณฑ์การตัดสินเป็นแนวทางของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาไว้ว่าผลการประเมินเป็นระดับ 2 – 4 ต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่า 3 และผลการประเมินเป็นระดับ 4 – 7 ต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่า 3.5

1. ตำแหน่งปฏิบัติการผู้มีประสบการณ์ และตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ก.พ.อ. กำหนดให้ มีการวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่งก่อนแล้วจึงมีการประเมินผลงานและคุณลักษณะ และสมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

หลักการวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่งปฏิบัติการผู้มีประสบการณ์และตำแหน่ง ประเภทผู้บริหาร ต้องมีองค์ประกอบดังนี้

2.1 หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง

2.2 ความยุ่งยากของงาน ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

2.3 การควบคุม กำกับ ตรวจสอบหรือบังคับบัญชา

2.4 ความรู้ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การตัดสินที่ยกทรงการประเมินค่างาน กำหนดให้มี 2 แบบ คือ

(1) แบบประเมินค่างานของตำแหน่งปฏิบัติการผู้มีประสบการณ์ มีเกณฑ์ตัดสินดังนี้

ระดับ 6 ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 80 คะแนนขึ้นไป

ระดับ 5 ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 70 คะแนนขึ้นไป

ระดับ 4 ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 60 คะแนนขึ้นไป

(2) แบบประเมินค่างานของตำแหน่งประเภทผู้บริหาร มีเกณฑ์ตัดสินดังนี้

ระดับ 9 ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 90 คะแนนขึ้นไป

ระดับ 8 ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 80 คะแนนขึ้นไป

ระดับ 7 ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 70 คะแนนขึ้นไป

เมื่อประเมินค่างานกำหนดให้เป็นระดับต่างๆ แล้ว การเข้าสู่ตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น **ต้อง** **ประเมินผลงาน และประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง** ทั้งนี้ประเด็นสำคัญที่สุดคือต้องดูว่าคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง แต่ละระดับในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นหลัก ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ก่อน (กรณีของตำแหน่งประเภทผู้บริหารต้องผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารที่ ก.พ.อ. รับรอง)

กรณีของตำแหน่งปฏิบัติการผู้มีประสบการณ์ การประเมินผลงาน ก.พ.อ. กำหนดให้พิจารณาองค์ประกอบ ต่อไปนี้

- (ก) ขอบเขตของผลงาน
- (ข) คุณภาพของผลงาน
- (ค) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน
- (ง) ประโยชน์ของผลงาน
- (จ) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

ทั้งนี้ในการยกร่างแบบประเมินตำแหน่งปฏิบัติการผู้มีประสบการณ์ กำหนดแนวทางในการประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งไว้ให้แต่ละสถาบันอุดมศึกษากำหนดได้ตามความเหมาะสม อาจจะกำหนดเป็นสมรรถนะก็ได้ ตามที่กล่าวไว้ข้างต้น ตัวอย่างเช่น (1) ความอดุสาหะ (2) ความมีมนุษยสัมพันธ์ (3) ความสามารถในการสื่อความหมาย ซึ่งอาจจะกำหนดไว้ในข้อบังคับหรือทำเป็นประกาศแนบท้ายก็ได้ ตามความเหมาะสมของแต่ละสถาบัน

ในการยกร่างกำหนดเกณฑ์การตัดสินไว้ดังนี้

- ระดับ 4 ผลการประเมินต้องอยู่ในระดับดีขึ้นไปทุกรายการและได้คะแนนรวม ไม่ต่ำกว่า 2.5
- ระดับ 5 ผลการประเมินต้องอยู่ในระดับดีขึ้นไปทุกรายการและได้คะแนนรวม ไม่ต่ำกว่า 3
- ระดับ 6 ผลการประเมินต้องอยู่ในระดับดีขึ้นไปทุกรายการและได้คะแนนรวม ไม่ต่ำกว่า 3.5

2. กรณีของตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ก.พ.อ. กำหนดให้ต้องประเมินจากการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและสมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร โดยกำหนดองค์ประกอบการประเมินการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

- (ก) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- (ข) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (ค) การวางแผน ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติงานและพัฒนางาน
- (ง) การแนะนำ สอนงาน และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

การประเมินคุณลักษณะและสมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร ก.พ.อ. ไม่ได้กำหนดไว้เหมือนกันกับทุกตำแหน่ง สถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้นเองได้ตามความเหมาะสม ดังที่กล่าวไว้แล้วข้างต้น แต่ในการยกร่างได้กำหนดเป็นแนวทางไว้ดังนี้

- (1) ความประพฤติ
- (2) ความมีมนุษยสัมพันธ์
- (3) ความเป็นผู้นำ
- (4) การคิดเชิงกลยุทธ์
- (5) การตัดสินใจในการแก้ปัญหา
- (6) วิสัยทัศน์

ในการยกร่างได้กำหนดเกณฑ์การตัดสิน ในลักษณะเหมาะสมและไม่เหมาะสมในการดำรงตำแหน่งไว้เท่านั้น

3. ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ก.พ.อ.

กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาความจำเป็นตามภารกิจของหน่วย ที่ให้แต่ละสถาบันอุดมศึกษา ต้องกำหนดไว้เป็นข้อบังคับคือ

3.1 หลักเกณฑ์วิธีการกำหนดหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา (ได้แก่ หน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ เช่น คณะ สถาบัน สำนัก เป็นต้น) และหลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดหน่วยงานที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา (ได้แก่หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารจัดการ เช่น สำนักงานอธิการบดี สำนักงานเลขานุการคณะ เป็นต้น)

3.2 หลักเกณฑ์วิธีการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องกำหนดตัวชี้วัดภาระงานของหน่วยงาน และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะเป็นตัวกำหนดความยุ่งยากและความซับซ้อนของงาน ความรู้ความสามารถ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญที่ต้องการสำหรับตำแหน่ง ทั้งนี้ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงานของแต่ละระดับตำแหน่งต้องมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งระดับชำนาญการ ลักษณะงานต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางและต้องทำการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยใช้หรือประยุกต์หลักการ เหตุผล แนวความคิด วิธีการ เพื่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือพัฒนางานในหน้าที่และงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทางหรือแก้ไขปัญหาในงานหลักที่ปฏิบัติซึ่งมีความยุ่งยากและมีขอบเขตกว้างขวาง

(ข) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ลักษณะงานต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ทฤษฎี หลักวิชา หรือหลักการเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และเป็นงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน หรืองานพัฒนาทฤษฎี หลักการ ความรู้ใหม่ ซึ่งต้องมีการวิจัยเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง และนำมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ โดยต้องประยุกต์ทฤษฎี แนวคิดใหม่เกี่ยวกับเนื้อหา ของงาน เพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่มีความยุ่งยากมากและมีขอบเขตกว้างขวางมาก หรือถ่ายทอดความรู้ เกี่ยวกับงานตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำหรือปรับปรุงผสมผสานเทคนิคระดับสูงระหว่างสาขาที่เกี่ยวข้อง

3.3 การกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา (ได้แก่ หน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ เช่น คณะ สถาบัน สำนัก เป็นต้น) และหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจสนับสนุนภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะระดับสำนักงานอธิการบดี

3.4 การกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติการกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา (ได้แก่ หน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ เช่น คณะ สถาบัน สำนัก เป็นต้น)

อนึ่ง ในการยกย่องมีความเห็นร่วมกันเป็นเอกฉันท์ว่า ให้ยึดกรอบการกำหนดความจำเป็นที่มีตำแหน่งระดับชำนาญการ สังกัดหน่วยงานต่างๆ ได้โดยไม่จำกัดจำนวน ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้าย หนังสือที่ ทม. 0202/ ว.2 ลงวันที่ 15 มกราคม 2542 และที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา กำหนดไว้แล้ว และสามารถพิจารณากำหนดความจำเป็นให้มีเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา ภายใต้กฎเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนดไว้

ทั้งนี้ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติและประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

ก. ตำแหน่งระดับชำนาญการ

- (1) วุฒิประกาศนียบัตรหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 16 ปี
- (2) วุฒิอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ปี
- (3) วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี
- (4) วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
- (5) วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

กรณีได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้นับระยะเวลาดำรงตำแหน่งทั้งสองตำแหน่งรวมกันตามอัตราส่วนได้ โดยตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมต้องเป็นตำแหน่งที่ได้มีการกำหนดความจำเป็นของหน่วยงานให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการไว้แล้ว

ข. ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

- (1) ต้องมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือเทียบเท่าของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นไปมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

(2) กรณีที่มีได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการให้เทียบคุณสมบัติข้าราชการเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญได้ดังนี้

2.1 ต้องดำรงตำแหน่งระดับ 8 และมีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

2.2 ให้พิจารณาเทียบคุณสมบัติที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ 8 ย้อนหลังได้ไม่เกิน 3 ปี โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานในภาพรวม ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ระดับ 8 เช่น คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในด้านการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนา หรือเป็นผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนา สนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ ซึ่งผลงานดังกล่าวสามารถนำไปเสนอขอ กำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญได้

ค. ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(1) ต้องมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และต้องดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

(2) กรณีที่มีได้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญให้เทียบคุณสมบัติข้าราชการเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอ กำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับ 10 ได้ดังนี้

2.1 ต้องดำรงตำแหน่งระดับ 9 และมีคุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนประสบการณ์จากการดำรงตำแหน่งที่ขอเทียบคุณสมบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

2.2 ให้พิจารณาเทียบคุณสมบัติที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 ย้อนหลังได้ไม่เกิน 2 ปี โดยพิจารณาจากประเภทและขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานในภาพรวม ผลงานที่แสดงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ระดับ 9 เช่น คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานศึกษาค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในด้านการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนา หรือเป็นผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนา สนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ ซึ่งผลงานดังกล่าวสามารถนำไปเสนอขอ กำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษได้

การปฏิบัติงานและผลงาน ให้พิจารณา ดังนี้

ก. ตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้พิจารณาอย่างน้อย 3 องค์ประกอบ คือ

- (1) ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดหรือความมากน้อยของงาน
- (2) คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิควิธีการ
- (3) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ หมายถึง การใช้ประโยชน์จากผลงาน ผลงานเป็นงานสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่ม

* เสถียร คามัคคัต : บุคลากรเชี่ยวชาญ 9 สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่ปรึกษาที่ประชุมประธานสภาข้าราชการและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.)

ประธานเครือข่ายด้านบริหารบุคคลสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

คณะทำงานศึกษาติดตามและประเมินผลการบังคับใช้ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547

ข. ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้พิจารณาอย่างน้อย 4 องค์ประกอบ คือ

- (1) ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดหรือความมากน้อยของงาน
- (2) คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิควิธีการ
- (3) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ หมายถึง การใช้ประโยชน์ได้อย่าง

กว้างขวางค่อนข้างมาก ผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ผลงานที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานค่อนข้างมาก

(4) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรือวิชาชีพนั้นๆ

ค. ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้พิจารณาอย่างน้อย 5 องค์ประกอบ คือ

- (1) ปริมาณงานในหน้าที่ หมายถึง ขนาดหรือความมากน้อยของงาน
- (2) คุณภาพของงานในหน้าที่ หมายถึง ความยากง่าย การอาศัยเทคนิควิธีการ
- (3) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ หมายถึง การใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมาก ผลงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน ผลงานที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่องานมาก
- (4) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรือวิชาชีพนั้นๆ
- (5) ความเป็นที่ยอมรับนับถือในงานด้านนั้นๆ หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้นๆ หมายถึง การได้รับการยกย่องหรือได้รับรางวัลในระดับชาติสำหรับผลงานหรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ หรือในงานที่เกี่ยวข้อง การมีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้นๆ หรือในงานที่เกี่ยวข้องเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวางในระดับชาติ

การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ก.พ.อ. มีได้กำหนด มอบให้แก่แต่ละสถาบันอุดมศึกษา
กำหนดตามความเหมาะสมลักษณะเดียวกันกับการประเมินตำแหน่งต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่ในการยกย่องกำหนดเป็นแนวไว้ว่าต้อง (1) ความคิดริเริ่ม (2) การตัดสินใจแก้ปัญหา (3) การพัฒนาตนเอง

ก.พ.อ. กำหนดการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ การประเมินต้องดำเนินการ โดยคณะบุคคลและมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอหรือเทียบเท่า และองค์คณะบุคคลต้องมีความรู้ความสามารถตรงกับวิชาชีพที่เสนอขอ และเป็นบุคคลภายนอกสถาบันอุดมศึกษานั้นทั้งหมด โดยต้องพิจารณากำหนดจำนวนกรรมการ ไว้ดังนี้

- (1) วิธีปกติ ต้องแต่งตั้งกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน
- (2) วิธีพิเศษเฉพาะกรณีการประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ที่ใช้บุคคลที่มีคุณสมบัติต่างไปจากหลักเกณฑ์การขอกรณีปกติในเรื่องเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือกรณีการขอที่มีได้เป็นไปตามลำดับตำแหน่ง ต้องแต่งตั้งกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน

ทั้งนี้การประเมินผลงานโดยองค์คณะบุคคล ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องจัดให้มีการประชุมพิจารณาร่วมกันเพื่อให้มีการรับฟังข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน

- (3) เกณฑ์การตัดสิน ต้องได้คะแนนเสียงข้างมาก เว้นแต่โดยวิธีพิเศษ ต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 4 ใน 5 ของกรรมการประเมิน

ข้อสังเกตในการกำหนดระดับตำแหน่ง การประเมินผลงาน และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ คือ

1. การกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด
2. การกำหนดระดับตำแหน่งดังกล่าว ต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้
 - (1) ตามโครงสร้างระดับตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด
 - (2) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
 - (3) ไม่มีผลทำให้อัตรากำลังเพิ่มขึ้น
 - (4) การกำหนดระดับตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานให้เป็นระดับสูงขึ้น ต้องมีระดับตำแหน่งไม่สูงเท่าระดับตำแหน่งบริหารของหน่วยงานนั้น
 - (5) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด
- ง. การกำหนดเงื่อนไขของผลงานที่นำเสนอเพื่อพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไข ดังต่อไปนี้
 - (1) ต้องมิใช่ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม
 - (2) ต้องมิใช่ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นมาแล้ว
 - (3) กรณีที่เป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม
- จ. การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ 8 สำหรับตำแหน่งที่ ก.พ.อ.ได้กำหนดโครงสร้างระดับตำแหน่งเป็นระดับควบ 7 – 8 ผู้จะได้รับการแต่งตั้งต้องเป็นบุคคลที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 8 แล้ว

จ. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 28 แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของสภาสถาบันอุดมศึกษา หรือคณะกรรมการตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษามอบหมาย

ดังนั้นในประเด็นที่จะก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติคือการกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่ง และแผนพัฒนากำลังคนที่สภาอุดมศึกษากำหนด การที่ ก.พ.อ. กำหนดเป็นประกาศมาตรฐานกลางไว้ เพราะ ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 20 กำหนดไว้ว่า “ให้สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดกรอบตำแหน่ง อันดับเงินเดือนของตำแหน่ง และจำนวนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา **ที่พึงมี** ในสถาบันอุดมศึกษานั้น รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

วรรคสอง กำหนดว่า การกำหนดตามวรรคหนึ่ง **ให้กำหนดคราวละ 4 ปี** โดยต้องคำนึงถึงความมีประสิทธิภาพ ความซ้ำซ้อน ความประหยัดและต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด”

ประเด็นที่ต้องจับตามองอีกประเด็นหนึ่งคือ การกำหนดรูปแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ โดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินเบื้องต้นก่อนการเสนอขอเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะก่อให้เกิดความขัดแย้งภายใน หรือก่อให้เกิดระบบอุปถัมภ์ การเล่นพรรคเล่นพวก ต่อไป
