



กลุ่มมาตรฐานการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา
กองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา

คำถาม – คำตอบ^{Q A} ที่พบบ่อย

เกี่ยวกับ

การบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา



เล่มที่ 1 (ธันวาคม 2568)



คำนำ

กลุ่มมาตรฐานการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา กองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา มีหน้าที่จัดทำข้อเสนอในการกำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา และกำกับ ติดตามการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนการให้ข้อมูล คำแนะนำ และตอบข้อหารือเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาตามมาตรฐานหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้กับสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งผ่านช่องทางต่างๆ

คณะผู้จัดทำจึงได้รวบรวมแนวทางตอบข้อหารือเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษามาจัดทำเป็นหนังสืออิเล็กทรอนิกส์เพื่อเผยแพร่คำถาม-คำตอบที่พบบ่อยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในทางปฏิบัติได้ทันที และสามารถนำไปใช้อ้างอิงได้

กลุ่มมาตรฐานการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอุดมศึกษา
กองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา
ธันวาคม 2568



สารบัญ

หมวดหมู่	หน้า
1 การกำหนดตำแหน่ง การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร กระบวนการแต่งตั้งตำแหน่งสูงขึ้น การเปลี่ยนตำแหน่ง การตัดโอนตำแหน่ง	1 – 16
2 การบรรจุกลับ การโอน	17 – 24
3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน	25 – 31
4 การได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษ	32 – 42
5 การต่อเวลาราชการ	43 – 49
6 เรื่องอื่นๆ	50 – 53





1

การกำหนดตำแหน่ง การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร
กระบวนการแต่งตั้งตำแหน่งสูงขึ้น การเปลี่ยนตำแหน่ง
การตัดโอนตำแหน่ง



1.1 การกำหนดตำแหน่ง



เรื่องที่ 1 กรณีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปปฏิบัติกร และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีหรืองานนิติกรจะสามารถกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไประดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญได้หรือไม่ และจำเป็นจะต้องเปลี่ยนสายงานและตำแหน่งให้ตรงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติหรือไม่ เนื่องจากการขอกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นในสถาบันอุดมศึกษา จะเป็นการกำหนดตำแหน่งที่มีคนครองอยู่แล้ว



มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนดสำหรับตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะสายงานบริหารทั่วไป ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เพื่อรองรับตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานหลากหลายด้านในสำนักงาน ซึ่งมีอาจกำหนดตำแหน่งตามสายงานใดสายงานหนึ่งเพียงสายงานเดียวได้ ดังนั้น หากการออกแบบงานของตำแหน่งใดภายในหน่วยงานใดมีลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานหลากหลายด้านในตำแหน่งเดียวซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานบริหารงานทั่วไปดังกล่าว สถาบันอุดมศึกษาก็ย่อมสามารถกำหนดให้มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญในหน่วยงานนั้น ๆ ได้ ทั้งนี้ การกำหนดระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้นนั้น จะต้องวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานของตำแหน่ง (มีใช้ตัวบุคคล) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 และต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2552 ด้วย

NOTES



อนึ่ง หากสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าชื่อตำแหน่งกับลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติของตำแหน่งไม่สอดคล้องตรงกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ.อ. ก็อาจพิจารณาดำเนินการเปลี่ยนตำแหน่งได้ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553



เรื่องที่ 2 ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในมีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการกองหรือไม่ และสถาบันอุดมศึกษาต้องดำเนินการประเมินค่างานในการกำหนดให้มีตำแหน่งดังกล่าวหรือไม่



1) ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการจําแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2552 ข้อ 3 กำหนดให้ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการภายในสำนักงานอธิการบดี ซึ่งแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น เมื่อหน่วยงานตรวจสอบภายในมีใช้ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบเท่ากอง ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในจึงมีได้มีฐานะเป็นผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ทั้งนี้ เจตนารมณ์ในการจัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบภายในเพื่อให้เป็นกลไกสำคัญที่ตอบสนองต่อการเสริมสร้างธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยประสงค์จะให้ เป็นหน่วยงานที่มีรูปแบบแตกต่างจากโครงสร้างการบริหารตามปกติ

2) หากสถาบันอุดมศึกษาจัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบภายในขึ้นเป็นส่วนราชการระดับงานตามกฎหมายจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาและสอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด สถาบันอุดมศึกษาย่อมสามารถกำหนดให้มีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ สายงานตรวจสอบภายใน ในหน่วยงานดังกล่าวได้ โดยดำเนินการวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่ง เพื่อกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่ใช้วิชาชีพและมีได้ใช้วิชาชีพได้



เรื่องที่ 3 กรณีสถาบันอุดมศึกษาเปลี่ยนสถานภาพเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ มีการปรับโครงสร้างส่วนงาน โดยแบ่งหน่วยงานภายในส่วนงานเป็นระดับฝ่ายหรือศูนย์ แต่มีได้กำหนดลงไปถึงระดับหัวหน้างาน อีกทั้งข้อบังคับสถาบันฯ ก็มิได้กำหนดหลักเกณฑ์การเสนอขอ กำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นในกรณีหัวหน้างานไว้

1) สถาบันอุดมศึกษาจะสามารถกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาของกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย/ศูนย์ และรองผู้อำนวยการสำนัก ได้หรือไม่

2) สถาบันอุดมศึกษาจะสามารถดำเนินการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ กรณีบุคลากรที่เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้างานก่อนปรับโครงสร้าง และปัจจุบันได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการศูนย์ และรองผู้อำนวยการสำนัก ตามข้อ 3 (3) ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ และไม่ได้ใช้วิชาชีพได้หรือไม่



1) สถาบันอุดมศึกษานำเสนอสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณากำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เมื่อมีการแบ่งส่วนงานและการแบ่งหน่วยงานภายในของส่วนงาน หากพิจารณาแล้วเห็นว่าหน่วยงานภายในสำนัก ศูนย์ สถาบันฯ ที่แบ่งเป็นฝ่ายหรือหน่วยหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น มีฐานะเทียบเท่างานภายในกอง และจะกำหนดให้มีตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด สถาบันอุดมศึกษาอาจวิเคราะห์และประเมินค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานดังกล่าวได้ ทั้งนี้ สภาสถาบันอุดมศึกษาจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษาก่อน
อนึ่ง ก.พ.อ. ได้กำหนดให้ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ (สูงกว่าระดับงานขึ้นไป) เป็นตำแหน่งประเภทผู้บริหาร มีใช้ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงไม่อาจนำตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาไปกำหนดเป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนัก หรือตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานภายในส่วนงานอื่นใดที่สูงกว่าระดับงานขึ้นไปได้

2) สถาบันอุดมศึกษาจะกำหนดตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับชำนาญการพิเศษ ได้หรือไม่ นั้นขึ้นอยู่กับผลการพิจารณาของสภาสถาบันอุดมศึกษา และผลการประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. และสภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด



1.2 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร



เรื่องที่ 1 ในวาระของผู้รักษาราชการแทนอธิการบดี สถานสถาบันอุดมศึกษาจะต้องแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีหรือผู้รักษาราชการแทนรองอธิการบดี และการแต่งตั้งรองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก/วิทยาลัย หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สามารถใช้หลักการแต่งตั้งเดียวกันได้หรือไม่



กฎหมายจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งรักษาราชการแทนไว้เฉพาะตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการโดยมิได้มีบทบัญญัติใดกำหนดให้มีการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการไว้ ในการนี้ กฎหมายได้มีบทบัญญัติกำหนดให้ผู้รักษาราชการแทนตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายมีอำนาจและหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ซึ่งตนแทน ดังนั้น ตามหลักการของกฎหมายดังกล่าว เมื่อสถานบันอุดมศึกษาได้แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนอธิการบดีแล้ว ผู้รักษาราชการแทนอธิการบดีย่อมสามารถเสนอสถานบันอุดมศึกษาให้แต่งตั้งรองอธิการบดีได้โดยไม่ต้องแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนรองอธิการบดี สำหรับการแต่งตั้งรองหัวหน้าส่วนราชการในระดับคณะหรือเทียบเท่าคณะ ก็เป็นไปตามหลักการเดียวกันนี้



แหล่งข้อมูลอ้างอิง :

- บันทึกคำวินิจฉัยคณะกรรมการกฤษฎีกาเรื่องเลขที่ 903/2561
- หลักเกณฑ์การแต่งตั้งรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คำอธิบายและแนวทางปฏิบัติฯ (หนังสือที่ อว 0209.4/ว3 ลว. 17 กันยายน 2564)





เรื่องที่ 2 คำว่า “รักษาราชการแทน” และ “รักษาการในตำแหน่ง” ใช้อย่างไร
จึงจะถูกต้อง และหากมีการแต่งตั้งให้รักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง
จะต้องกำหนดระยะเวลาหรือไม่ อย่างไร



การรักษาราชการแทน ใช้สำหรับตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและตำแหน่งที่กฎหมาย
จัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งกำหนดให้ใช้คำว่ารักษาราชการแทนได้ ได้แก่ อธิการบดี
คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
กรณีตำแหน่งอื่นที่มีได้บัญญัติไว้ในกฎหมายจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาให้มีตำแหน่ง
รักษาราชการแทน จึงต้องแต่งตั้ง “รักษาการในตำแหน่ง” ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการ
สำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ
เทียบเท่ากอง และหัวหน้างาน

สำหรับระยะเวลาในการรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่งจะเป็นเท่าใดนั้น
สถาบันอุดมศึกษาจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติในกฎหมายจัดตั้งสถาบัน
อุดมศึกษา อย่างไรก็ดี ถึงแม้ว่ากฎหมายจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาบางฉบับ หรือ
กฎหมายของ ก.พ.อ. จะมีได้กำหนดระยะเวลาการรักษาราชการแทนหรือรักษาการใน
ตำแหน่งไว้ แต่เพื่อให้การบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปด้วยความต่อเนื่อง
และมีประสิทธิภาพ จึงเป็นหน้าที่และอำนาจของสถาบันอุดมศึกษาที่จะพิจารณาและ
กำหนดไว้ในข้อบังคับได้ และควรเร่งรัดการดำเนินการให้ได้มาซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ
โดยเร็ว



แหล่งข้อมูลอ้างอิง :

– หลักเกณฑ์การแต่งตั้งรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่งของข้าราชการ
พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (หนังสือที่ อว 0209.4/ว3 ลว. 17 กันยายน 2564)



เรื่องที่ 3 สถาบันอุดมศึกษาสามารถดำเนินการย้ายหรือย้ายสลับเปลี่ยนบุคลากรที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าได้หรือไม่



การย้ายหรือการย้ายสลับเปลี่ยนเพื่อเป็นการหมุนเวียนงานนั้น สามารถกระทำได้ โดยจะต้องพิจารณาถึงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติของ ตำแหน่ง และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ทั้งนี้ จะต้องคำนึงถึงระบบ คุณธรรมด้วย



แหล่งข้อมูลอ้างอิง :

- มาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2
(หนังสือที่ อว 0209.4/ว3 ลว. 17 กันยายน 2564)





1.3 กระบวนการแต่งตั้งตำแหน่งสูงขึ้น



เรื่องที่ 1

ในกรณีที่ข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษากำหนดคุณสมบัติของคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยให้แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จะพิจารณาเทียบจากกรณีดังต่อไปนี้ ได้หรือไม่

1) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับ 8 ผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นตำแหน่งเดิมก่อนเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ จะถือว่าเคยเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษหรือไม่

2) ตามที่ ก.พ. ได้เคยเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญโดยเทียบตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น สายงานนักบริหาร ระดับกลางเท่ากับการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งหากเป็นตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้างานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ถือว่าเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษหรือเป็นตำแหน่งเทียบเท่าตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษหรือไม่

3) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด จะสามารถดำรงตำแหน่งกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามข้อบังคับสถาบันอุดมศึกษาได้หรือไม่

1) ตามระบบบริหารงานบุคคลเดิม ก.พ.อ. ได้กำหนดให้ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างานของกองหรือเทียบเท่าและตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในฐานะผู้อำนวยการเป็นตำแหน่งต่างประเภทกัน มีหน้าที่ความรับผิดชอบและหลักเกณฑ์การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่แตกต่างกัน ดังนั้น ถึงแม้ว่าจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 เช่นเดียวกัน ก็ไม่อาจถือได้ว่าผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับ 8 ผู้อำนวยการกองเป็นผู้เคยดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการระดับ 8 ซึ่งต่อมา ก.พ.อ. กำหนดให้เป็นระดับชำนาญการพิเศษได้

2) หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งของ ก.พ. ดังกล่าวเป็นการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นที่มีข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของ ก.พ. ซึ่งเป็นการเทียบโดยมีเงื่อนไขตามลักษณะเฉพาะของตำแหน่งในองค์กรนั้นๆ โดยตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ก.พ. ได้เทียบเท่ากับตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น เท่านั้น

อนึ่ง ในระบบตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ไม่จัดว่าเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

3) ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 กำหนดให้สภาสถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด ประกอบกับข้อบังคับสถาบันอุดมศึกษากำหนดว่ากรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติตามข้อบังคับให้เสนอสภาสถาบันอุดมศึกษาวินิจฉัยชี้ขาดและให้ถือเป็นที่สุด ดังนั้น กรณีนี้จึงจะต้องนำเสนอสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาวินิจฉัยให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ในการออกข้อบังคับว่าด้วยเรื่องดังกล่าว



เรื่องที่ 2 กรณีสถาบันอุดมศึกษาได้ดำเนินการประเมินค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับตำแหน่งสูงขึ้น พร้อมทั้งได้รับเรื่องการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ต่อมา สภาสถาบันอุดมศึกษาได้มีมติอนุมัติกำหนดตำแหน่งดังกล่าวให้เป็นระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้ว และมีมติอนุมัติแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว กรณีนี้สถาบันอุดมศึกษาจะต้องแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่สถาบันอุดมศึกษาได้รับเรื่องการขอตำแหน่ง หรือตั้งแต่วันที่คณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีมติเห็นชอบผลการประเมินค่างาน และกำหนดให้มีระดับตำแหน่งสูงขึ้นนั้น



สถาบันอุดมศึกษาจะแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งได้ไม่ก่อนวันที่สภาสถาบันอุดมศึกษา หรือ คณะกรรมการที่สภาสถาบันอุดมศึกษามอบหมาย (หากมี) ได้มีมติเห็นชอบผลการประเมินค่างานและ อนุมัติกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว กล่าวคือ สถาบันอุดมศึกษาไม่ควรรับเรื่องการเสนอขอรับ การประเมินและแต่งตั้งบุคคลไว้ก่อนที่กระบวนการประเมินค่างานจะแล้วเสร็จและมีการกำหนด ตำแหน่งและระดับตำแหน่งแล้ว ในกรณีที่สถาบันอุดมศึกษาได้รับเรื่องการเสนอขอตำแหน่งระดับ ตำแหน่งสูงขึ้น และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งนั้นพร้อมกันต้องดำเนินการประเมินค่างานให้ เรียบร้อยก่อน จึงให้บุคคลเสนอผลงานเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง โดยจะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่มี คุณสมบัติและผลงานถูกต้องครบถ้วนแล้ว ดังนั้น จึงจะไม่มีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังไปก่อน วันที่มีผลการประเมินค่างาน หรือในกรณีที่มีการประเมินค่างานมาแล้วครั้งหนึ่ง แต่เกิดข้อบกพร่อง หรือผิดพลาดจึงต้องประเมินค่างานใหม่ ก็ย่อมหมายความว่าผลการประเมินค่างานเดิมสิ้นผลไปแล้ว เมื่อมีการประเมินค่างานใหม่ ก็ไม่อาจกำหนดให้มีผลย้อนหลังไปก่อนวันที่มีผลการประเมินค่างานใหม่ ที่ถูกต้องสมบูรณ์นั้นได้ และวันที่จะแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวก็ต้องไม่ก่อนวันที่มีผล การประเมินค่างานใหม่ที่ถูกต้องสมบูรณ์แล้ว



แหล่งข้อมูลอ้างอิง :

- แนวปฏิบัติการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภท ผู้บริหาร และประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (หนังสือที่ อว 0209.4/ว2 ลว. 6 กันยายน 2564)



เรื่องที่ 3 กรณีคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประจำสถาบันอุดมศึกษาทำหน้าที่พิจารณากลั่นกรองผลการประเมินค่างานและผลการประเมิน บุคคลของทุกตำแหน่งในสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ 12 ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 ดังนั้น คณะกรรมการฯ ดังกล่าวมีหน้าที่ กลั่นกรองผลการประเมินค่างานของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เท่านั้น ไม่เกี่ยวกับตำแหน่งประเภทผู้บริหารซึ่งเป็นตำแหน่งตามโครงสร้างหรือไม่ อย่างไร



ก.พ.อ. กำหนดให้การกำหนดระดับตำแหน่งต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของ หน่วยงานและประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่ และ ความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ ต้องการในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ทั้งที่เป็นตำแหน่งหัวหน้างานหรือตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ต้องมีการ ประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่ง หากไม่มีการวิเคราะห์ก็ไม่อาจได้มาซึ่งผู้ที่มี คุณสมบัติที่เหมาะสม คณะกรรมการฯ จึงต้องตรวจสอบกลั่นกรองก่อนว่าตำแหน่งที่จะให้ แต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนั้น มีการประเมินค่างานและได้รับอนุมัติให้กำหนดตำแหน่งและ ระดับตำแหน่งแล้ว และมีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่จะปฏิบัติของตำแหน่งรวมทั้ง คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไรตามที่ได้ประเมินค่างานไว้

สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า และ ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า มิได้กำหนดให้เป็นตำแหน่งที่ต้องมีการประเมินค่างาน เนื่องจากกฎหมายจัดตั้งส่วนราชการในสำนักงานอธิการบดี สำนักงานวิทยาเขต และในระบกกอง หรือสำนักงานคณบดี หรือส่วนราชการที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า มีการวิเคราะห์ความ จำเป็นและภารกิจของหน่วยงาน โดยมีหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่ง ก.พ.อ. ได้กำหนดระดับตำแหน่งไว้แล้ว ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทผู้บริหาร จึงไม่จำเป็นต้องประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับ ตำแหน่งอีก อย่างไรก็ตาม การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารย่อมจะต้อง ประเมินให้สัมพันธ์กับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะต้องปฏิบัติตามพันธกิจของหน่วยงาน ซึ่งได้วิเคราะห์ไว้แล้วนั้นด้วยเช่นกัน



เรื่องที่ 4 ตามที่ ก.พ.อ. กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่าเกี่ยวกับประสบการณ์ที่หลากหลายที่เป็นประโยชน์กับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด โดยต้องมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าในส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงหรือประกาศกระทรวงนั้น สภาสถาบันอุดมศึกษาจะสามารถนำประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองภายในสำนักงานอธิการบดีที่จัดตั้งขึ้นเป็นส่วนงานภายในตามมติสภาสถาบันอุดมศึกษา มานับเป็นประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ได้หรือไม่



โดยที่กฎหมายว่าด้วยการบริหารส่วนงานภายในของสภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดนิยามคำว่า “ส่วนงานภายใน” หมายถึง คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือ ส่วนงานภายในที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ดังนั้น กองภายในสำนักงานอธิการบดีที่จัดตั้งขึ้นตามมติสภาสถาบันอุดมศึกษาจึงไม่มีสถานะเป็นส่วนงานภายในตามกฎหมายดังกล่าว และไม่มีสถานะเป็นส่วนราชการตามกฎหมายจัดตั้งสภาสถาบันอุดมศึกษาด้วย จึงไม่อาจนับประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าส่วนงานภายในระดับกองดังกล่าวเป็นประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าในส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงหรือประกาศกระทรวงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนดได้



เรื่องที่ 5 กรณีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ตามระบบบริหารงานบุคคลใหม่ สามารถขอรับการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับชำนาญการพิเศษ กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน โดยไม่ต้องประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานก่อน ใช้นหรือไม่ และสถาบันอุดมศึกษาต้องจัดทำระเบียบหรือข้อบังคับหรือประกาศเพื่อรองรับการดำเนินการ ในลักษณะนี้หรือไม่



หากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ กรณีปฏิบัติงาน เฉพาะด้านหรือเฉพาะทางมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้งแล้ว ก็สามารถขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยงานในระดับชำนาญการพิเศษได้โดยตรง โดยไม่จำเป็นต้องประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับ ชำนาญการ กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานก่อน เนื่องจาก ก.พ.อ. มิได้กำหนดคุณสมบัติสำหรับ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานในระดับชำนาญการพิเศษไว้เป็นการเฉพาะ ทั้งนี้ การประเมินต้องดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ซึ่งต้องประเมินตามองค์ประกอบที่กำหนด ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน 2) ความรู้ความสามารถ และ 3) สมรรถนะทางการบริหาร และเป็นไปตามข้อบังคับของสถาบัน อุดมศึกษาว่าด้วยเรื่องดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม การดำเนินการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ สถาบันอุดมศึกษาต้องดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจและประเมินค่างานของตำแหน่งเพื่อวัดคุณภาพและ ความยุ่งยากของงานในตำแหน่งนั้นๆ และเมื่อสภาสถาบันอุดมศึกษามีมติอนุมัติกำหนดตำแหน่งและ ระดับตำแหน่งแล้ว จึงจะสามารถแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งได้ นอกจากนี้ หากเป็นตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง สถาบันอุดมศึกษาจะต้อง จัดส่งทะเบียนตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (ทบ.3) พร้อมทั้งเอกสารหลักฐาน ประกอบการพิจารณาอื่นๆ เพื่อเสนอ ก.พ.อ. พิจารณาและให้ความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งและ จำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งก่อน หาก ก.พ.อ. ยังไม่ได้ให้ความเห็นชอบ สถาบัน อุดมศึกษาจะยังไม่สามารถดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่ง ที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งได้



แหล่งข้อมูลอ้างอิง :

- แนวปฏิบัติการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง (หนังสือที่ ศธ 0509(5).2/ว 3 ลว. 7 มีนาคม 2562)





เรื่องที่ 6 การที่ข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัยกำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นนั้น จะสามารถดำเนินการได้หรือไม่ เป็นการขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือไม่



ก.พ.อ. และคณะกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา ได้เคยวินิจฉัยไว้แล้ว โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

- 1) หลักการของ ก.พ.อ. ประสงค์จะกำหนดให้สภามหาวิทยาลัยซึ่งเป็นองค์คณะบุคคลเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินฯ โดยให้มีองค์ประกอบและวาระการดำรงตำแหน่งตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
- 2) หากสภามหาวิทยาลัยได้กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินฯ ไว้ในข้อบังคับแล้ว และให้ ก.บ.ม. ดำเนินการแต่งตั้ง จึงเป็นกรณีที่อาจถือเป็นการอนุโลมได้ เนื่องจาก ก.บ.ม. เป็นกลไกของสภามหาวิทยาลัย และยังอยู่ในรูปแบบขององค์คณะบุคคล
- 3) หากข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัยมอบอำนาจไปยังบุคคลคือให้อธิการบดีเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการต่างๆ ย่อมถือว่าเป็นการขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด

ดังนั้น เมื่อข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัยกำหนดให้ ก.บ.ม. มีหน้าที่และอำนาจเฉพาะการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินฯ โดยให้มีองค์ประกอบและวาระการดำรงตำแหน่งตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด จึงอาจถือเป็นการอนุโลมได้ว่าไม่เป็นการขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ตามที่ได้เคยวินิจฉัยไว้



แหล่งข้อมูลอ้างอิง :

- การกำหนดกรอบของตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (หนังสือที่ ศธ 0509(5)/ว 1092 ลว. 4 ธันวาคม 2557)
- การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามข้อ 12 ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 (หนังสือที่ อว 0227.5/ว 4634 ลว. 2 มีนาคม 2564)
- แนวปฏิบัติการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (หนังสือที่ อว 0209.4/ว 2 ลว. 6 กันยายน 2564)

1.4 การเปลี่ยนตำแหน่ง



เรื่องที่ 1 สถาบันอุดมศึกษาจะสามารถเปลี่ยนตำแหน่งที่มีคนครองในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการพิเศษ ไปเป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะได้หรือไม่



ก.พ.อ. กำหนดให้ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เป็นตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ส่วนตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ กรณีจึงจัดว่าเป็นการเปลี่ยนประเภทตำแหน่งกรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ซึ่ง ก.พ.อ. กำหนดให้การเปลี่ยนตำแหน่งกรณีดังกล่าวผู้ที่ครองตำแหน่งอยู่ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะขอเปลี่ยน และให้ดำรงตำแหน่งในระดับเริ่มต้นของตำแหน่งประเภทนั้น ๆ กรณีได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของระดับเริ่มต้นของตำแหน่งประเภทนั้น ๆ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกินขั้นสูงของระดับเริ่มต้นของตำแหน่งประเภทนั้น ๆ ดังนั้น จึงไม่สามารถเปลี่ยนตำแหน่งที่มีคนครองในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการพิเศษ ไปเป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการพิเศษ ได้ โดยจะต้องเปลี่ยนมาเป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ยังไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง

1.5 การตัดโอนตำแหน่ง



เรื่องที่ 1 สถาบันอุดมศึกษาจะสามารถตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ไปยังส่วนราชการอื่นได้หรือไม่



ก.พ.อ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการตัดโอนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ทำได้ทุกกรณี ทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่างมีเงิน เว้นแต่กรณีตัดโอนตำแหน่งระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หรือสถาบันอุดมศึกษาของรัฐกับส่วนราชการอื่น หากจะต้องตัดโอนอัตราเงินเดือนของตำแหน่งไปด้วย ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานงบประมาณกำหนด ซึ่งตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561 บัญญัติว่า งบประมาณรายจ่ายของหน่วยรับงบประมาณที่กำหนดไว้ตามกฎหมายว่าด้วยงบประมาณรายจ่าย จะโอนหรือนำไปใช้สำหรับหน่วยรับงบประมาณอื่นมิได้ ฯ ดังนั้น การตัดโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาพร้อมตำแหน่งตามตัวจากสถาบันอุดมศึกษาไปยังส่วนราชการอื่นจึงสามารถกระทำได้ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด โดยสถาบันอุดมศึกษาจะต้องพิจารณาแล้วว่าตำแหน่งดังกล่าวไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดให้มีอยู่ภายในหน่วยงานอีก สำหรับการตัดโอนอัตราเงินเดือนของตำแหน่งในกรณีดังกล่าวไปด้วยนั้นไม่สามารถกระทำได้

อนึ่ง ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า เป็นตำแหน่งที่กำหนดให้มีขึ้นตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา จึงไม่อาจพิจารณาได้ว่าเป็นตำแหน่งที่ไม่มีความจำเป็นต่อหน่วยงาน ทั้งนี้ กรณีที่สถาบันอุดมศึกษาตัดโอนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาไปยังสถาบันอุดมศึกษาอื่นหรือส่วนราชการอื่นแล้ว ไม่อาจนำมาเป็นเหตุผลในการขอรับจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มใหม่ ตลอดจนไม่ถือว่าเป็นตำแหน่งว่างที่จะขอรับจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทดแทนอัตราข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาดังกล่าวได้



เรื่องที่ 2 สถาบันอุดมศึกษาจะสามารถตัดโอนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจากส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงไปยังส่วนงานภายในตามมติสภาสถาบันอุดมศึกษาได้หรือไม่ อย่างไร



โดยที่กฎหมายว่าด้วยการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษาบัญญัติให้สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจจัดตั้งส่วนงานภายในที่มีได้มีสถานะเป็นส่วนราชการได้ แต่จะต้องบริหารจัดการงบประมาณและทรัพย์สินโดยไม่ใช้งบประมาณแผ่นดิน ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงไม่สามารถตัดโอนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งต้องใช้จ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดินไปกำหนดไว้ในส่วนงานภายในได้ ส่วนการพิจารณามีคำสั่งมอบหมายให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาไปปฏิบัติงานในส่วนงานภายในสามารถทำได้เท่าที่จำเป็นและเหมาะสม โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อการบริหารจัดการ การบริหารอัตรากำลัง การบริหารงานบุคคลด้านต่าง ๆ ของสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นอาจสูญเสียไปจากการไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนราชการด้วย อาทิ การนับประสบการณ์เพื่อเป็นคุณสมบัติในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สิทธิการให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

2

การบรรจุกลับ การโอน

2.1 การบรรจุกลับ



เรื่องที่ 1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งถูกลงโทษปลดออก/ไล่ออกจากราชการ และอยู่ระหว่างอุทธรณ์คำสั่งลงโทษหรืออยู่ระหว่างดำเนินการทางศาล สถาบันอุดมศึกษาจะสามารถคงอัตราว่างข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งดังกล่าวไว้จนกว่าการดำเนินการจะถึงที่สุดได้หรือไม่ และจะต้องดำเนินการอย่างไร



มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2542 วันที่ 31 สิงหาคม 2542 และวันที่ 19 ธันวาคม 2549 ให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐใช้วิธีการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทดแทนอัตราข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่เกษียณอายุราชการ และตำแหน่งที่ว่างลงโดยเหตุอื่นทั้งสายผู้สอนและสายสนับสนุน และไม่มีข้อยกขหมายใดบัญญัติให้สถาบันอุดมศึกษาต้องคงอัตราว่างของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในกรณีดังกล่าว

ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาต้องดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี ไม่อาจคงอัตราว่างไว้ได้ หากภายหลังบุคคลดังกล่าวได้รับคำสั่งให้กลับเข้ารับราชการ สถาบันอุดมศึกษาจะต้องหาอัตราว่างอื่นสำหรับบรรจุกลับข้าราชการรายดังกล่าว แต่หากไม่มีอัตราว่างอื่น สถาบันอุดมศึกษาอาจขอรับการจัดสรรอัตรากำลังไปยังคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำอัตรามาบรรจุและแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวกลับเข้ารับราชการ





เรื่องที่ 2 สถาบันอุดมศึกษาอนุญาตให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาลาออกจากราชการเพื่อสมัครเข้ารับการสรรหาเป็นสมาชิกวุฒิสภา/สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แต่ไม่ได้รับแต่งตั้ง และมีความประสงค์จะขอกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิม สถาบันอุดมศึกษาจะบรรจุบุคคลดังกล่าวกลับเข้ารับราชการอีกได้หรือไม่ หากได้ จะต้องยื่นความประสงค์กลับเข้ารับราชการภายในระยะเวลาใด



การลาออกจากราชการเพื่อไปสมัครรับเลือกตั้งโดยสมัครใจ เป็นผลให้ตำแหน่งที่ผู้นั้นครองอยู่ต้องถูกยุบเลิกไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2542 31 สิงหาคม 2542 และวันที่ 19 ธันวาคม 2549 และมีใช้กรณีที่ขอยกเว้นให้ใช้อัตราว่างรองรับการบรรจุกลับเข้ารับราชการได้ตามนโยบายมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2550 ซึ่งกำหนดไว้เฉพาะกรณีที่ผู้นั้นได้รับเชิญและมีความจำเป็นต้องออกจากราชการเพื่อไปดำรงตำแหน่งในคณะรัฐมนตรีที่มีความสำคัญเพื่อประเทศชาติโดยรวม

ดังนั้น หากมีผู้ขอกลับเข้ารับราชการตามข้อ 5 ของกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วย หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการกลับเข้ารับราชการ การนับวันรับราชการและเงินเดือนที่จะได้รับของผู้ขอกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 สถาบันอุดมศึกษาก็จะต้องพิจารณาให้สอดคล้องตามมติคณะรัฐมนตรี และมติคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับแนวทางปฏิบัติที่ ก.พ.อ. กำหนด



แหล่งข้อมูลอ้างอิง :

-แนวทางปฏิบัติตามข้อ 5 ของกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการกลับเข้ารับราชการ การนับวันรับราชการ และเงินเดือนที่จะได้รับของผู้ขอกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 (หนังสือที่ อว 0209.4/ว5 ลว. 12 ตุลาคม 2565 และที่ อว 0209.4/ว27125 ลว. 21 ธันวาคม 2565)

2.2 การโอน



เรื่องที่ 1 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นส่วนราชการสามารถนำกรอบตำแหน่งซึ่งว่างลงเนื่องจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาถูกลงโทษปลดออก/ไล่ออก ไปใช้ในการรับโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้หรือไม่



ก.พ.อ. ได้กำหนดแนวทางการรับโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำเนินการได้เฉพาะกรณีตำแหน่งที่ว่างลงโดยเหตุอื่น (มิใช่กรณีเกษียณอายุราชการ) โดยให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการรับโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนในอัตราที่ไม่สูงกว่าเดิม ดังนั้น เมื่อสถาบันอุดมศึกษามีตำแหน่งว่างระหว่างปี ซึ่งมีใช้กรณีเกษียณอายุราชการ สภาสถาบันอุดมศึกษาจึงอาจพิจารณา รับโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้ตามแนวทางที่ ก.พ.อ. กำหนด

อนึ่ง คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา ในการประชุมครั้งที่ 12/2558 เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2558 มีข้อเสนอแนะว่า เมื่อสถาบันอุดมศึกษามีตำแหน่งว่าง ผู้บริหารควรถือเป็นโอกาสดีที่จะขอรับการจัดสรรงบประมาณเพื่อบรรจุพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาสามารถกำหนดคุณลักษณะตามที่ต้องการได้ อันเป็นประโยชน์ต่อสถาบันอุดมศึกษาในการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาไปสู่ระดับชาติและระดับนานาชาติได้มากกว่ารับโอนบุคลากรที่มีอยู่เดิม



แหล่งข้อมูลอ้างอิง :

-แนวทางการดำเนินการรับโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (หนังสือที่ ศธ 0509(4)/ว 1607 ลว. 23 ธันวาคม 2551)



เรื่องที่ 2 สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐสามารถนำกรอบอัตราว่าง
กรณีที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาลาออกจากราชการหรือเสียชีวิต
ไปใช้ในการรับโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้หรือไม่



หลักการตามกฎหมายจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐได้กำหนดไว้ว่า ในกรณีที่ตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการในสถาบันอุดมศึกษาว่างลง ไม่ว่าจะว่างอยู่ก่อนหรือภายหลังวันที่พระราชบัญญัติใช้บังคับ ให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น และให้โอนอัตราตำแหน่งและเงินงบประมาณแผ่นดินประจำอัตรา รวมตลอดทั้งงบบุคลากรที่จ่ายในลักษณะเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และเงินอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งตั้งไว้สำหรับตำแหน่งนั้นมาเป็นของสถาบันอุดมศึกษา และให้ถือว่า การโอนงบประมาณดังกล่าวเป็นการโอนงบประมาณรายจ่ายตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐจึงต้องดำเนินการตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาดังกล่าว และไม่สามารถนำตำแหน่งว่างไปรับโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาอีกได้ เว้นแต่กฎหมายจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งใดที่มีบทบัญญัติแตกต่างไปจากหลักการนี้





เรื่องที่ 3 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นส่วนราชการสามารถรับโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐได้หรือไม่



หลักการในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ให้ถือว่าสถาบันอุดมศึกษาเป็นส่วนราชการและให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับ ดังนั้น การให้โอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐไปยังสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นส่วนราชการอื่น จึงสามารถกระทำได้ตามแนวทางการดำเนินการรับโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. กำหนด และเมื่อโอนไปแล้ว สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐจะต้องยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาดังกล่าวตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ และไม่สามารถนำตำแหน่งว่างไปรับโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาอีกได้ ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐกำหนด กล่าวคือ การโอนระหว่างสถาบันอุดมศึกษาจะต้องไม่ทำให้เพิ่มจำนวนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม

เว้นแต่กฎหมายจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งใดที่มีบทบัญญัติแตกต่างไปจากหลักการนี้



แหล่งข้อมูลอ้างอิง :

-แนวทางการดำเนินการรับโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (หนังสือที่ ศธ 0509(4)/ว 1607 ลว. 23 ธันวาคม 2551)



เรื่องที่ 4 สถาบันอุดมศึกษาสามารถดำเนินการโอนข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษาไปบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ได้หรือไม่



การดำเนินการโอนเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาจะต้องดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา โดยมาตรา 58 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม บัญญัติว่า การโอนข้าราชการอื่นที่
มิใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาอาจทำได้หากบุคคลนั้นสมัครใจ โดยให้ผู้มีอำนาจตาม
มาตรา 53 ของหน่วยงานการศึกษาที่ประสงค์จะรับโอนทำความตกลงกับผู้ที่มีอำนาจสั่ง
บรรจุของส่วนราชการเดิม แล้วแต่กรณี อนุมัติโดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่หน่วยงาน
การศึกษานั้นจะได้รับเป็นสำคัญ ซึ่งผู้มีอำนาจสั่งบรรจุข้าราชการพลเรือนในสถาบัน
อุดมศึกษา คือ อธิการบดีสถาบันอุดมศึกษา ตามมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม





เรื่องที่ 5 สถาบันอุดมศึกษาสามารถรับโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดกระทรวงอื่น มาเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ได้หรือไม่



ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2542 วันที่ 31 สิงหาคม 2542 วันที่ 19 ธันวาคม 2549 และวันที่ 12 มิถุนายน 2550 ให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทดแทนอัตราข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา อันมีเจตนาควบคุมจำนวนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยไม่ให้มีการเพิ่มอัตราข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาใหม่ ประกอบกับคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐเห็นชอบให้ดำเนินการโอนหรือโอนสลับเปลี่ยนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาระหว่างสถาบันอุดมศึกษาด้วยกันได้ โดยจะต้องไม่มีผลต่อการเพิ่มจำนวนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงไม่สามารถรับโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดกระทรวงอื่น มาเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้ เนื่องจากบุคคลที่จะรับโอนมีสถานภาพเป็นข้าราชการต่างประเทศซึ่งจะมีผลให้จำนวนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวมเพิ่มขึ้น

เว้นแต่สถาบันอุดมศึกษาที่มีวิทยาเขตในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส) คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2552 อนุมัติให้ยกเว้นการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีข้างต้นได้ กล่าวคือ สถาบันอุดมศึกษาตามข้อยกเว้นดังกล่าวสามารถรับโอนข้าราชการต่างประเทศจากส่วนราชการอื่น มาเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เป็นกรณีพิเศษเฉพาะตัว โดยมีเงื่อนไขว่าต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาการซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัยเท่านั้น



3

การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน

3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน



เรื่องที่ 1 1) ตำแหน่งหัวหน้า

สำนักงานผู้อำนวยการสถาบันเป็นตำแหน่งเทียบเท่าผู้อำนวยการกอง มีผู้บังคับบัญชาคือ ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้ใต้บังคับบัญชาคือ บุคลากรในแต่ละกลุ่มงานซึ่งไม่มีหัวหน้ากลุ่มงาน กรณีนี้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของแต่ละกลุ่มงานตามความหมายของข้อ 11 (2) ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 คือตำแหน่งใด

2) กรณีการเลื่อนเงินเดือน ตามข้อ 3 ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 กำหนดให้ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติราชการสำหรับการประเมินเพียงอย่างเดียว หรือผู้ประเมินสามารถใช้อย่างอื่นมาประเมินร่วมได้หรือไม่



1) ก.พ.อ. ไม่ได้กำหนดนิยามของคำว่าผู้บังคับบัญชาโดยตรง และผู้ประเมินของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละระดับไว้ เนื่องจากโครงสร้างส่วนราชการของสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง ดังนั้น จึงต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา ในเรื่องดังกล่าว

2) ตามข้อ 4 ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2557 ไม่ได้กำหนดให้ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติราชการในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพียงอย่างเดียว แต่ให้ใช้เป็นหลักในการพิจารณา และให้นำข้อมูลหรือข้อควรพิจารณาอื่นตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดมาพิจารณาประกอบ



3.2 การโอนเงินเดือน



เรื่องที่ 1 กรณีการจัดสรรวงเงินโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตลอดทั้งปีงบประมาณคิดเป็นร้อยละเท่าใด และมีหลักเกณฑ์ในการคำนวณวงเงินที่ถูกต้องอย่างไร



ตามข้อ 4 และ 5 ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2557 กำหนดให้การโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรรให้ใช้ในการโอนเงินเดือน และให้เลื่อนปีละสองครั้ง คือ วันที่ 1 เมษายน และวันที่ 1 ตุลาคม ประกอบกับ ก.พ.อ. ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยให้คำนวณโดยรวมเงินเดือนข้าราชการทุกตำแหน่งในสังกัดที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ แม้จะไม่มีมีการเบิกจ่ายเงินเดือนให้ข้าราชการที่ครองตำแหน่งนั้น หรือผู้นั้นจะไม่อยู่ปฏิบัติราชการ เช่น ลาติดตามคู่สมรส หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ส่วนราชการอื่น และการบริหารวงเงินให้เป็นดุลยพินิจของสภาสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายแยกวงเงินการโอนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัดออกเป็นกลุ่ม โดยให้อธิการบดีเป็นผู้บริหารวงเงินสำหรับแต่ละกลุ่มในแต่ละรอบการประเมินตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด ทั้งนี้ ให้สถาบันอุดมศึกษาโอนเงินเดือนข้าราชการในแต่ละกลุ่มก่อน หากมีวงเงินเหลือ สามารถเกลี่ยวงเงินให้กลุ่มอื่นได้

ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการโอนเงินเดือนครั้งที่ 1 (1 เมษายน) และครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม) ภายในวงเงินร้อยละ 3 ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ 1 มีนาคม และวันที่ 1 กันยายน ตามลำดับ ตามแนวปฏิบัติที่ ก.พ.อ. กำหนด มติสภาสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะกรรมการที่สภาสถาบันอุดมศึกษามอบหมาย ข้อบังคับหรือประกาศสภาสถาบันอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ การโอนเงินเดือนและวงเงินงบประมาณสำหรับการโอนเงินเดือนในแต่ละรอบไม่สามารถนำวงเงินงบประมาณที่เหลือของรอบการประเมินที่แล้วมาใช้ได้อีก

แหล่งข้อมูลอ้างอิง :

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (หนังสือที่ ศธ 0509(2)/ว1 ลว. 12 มกราคม 2554)



เรื่องที่ 2 การบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือน โดยกันวงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ 0.15 ของเงินเดือนข้าราชการที่มีคนครองในแต่ละรอบการเลื่อนเงินเดือน แล้วนำมารวมกับวงเงินที่เหลือจากการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการแต่ละกลุ่ม เพื่อให้อธิการบดีนำไปพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการทุกกลุ่ม ตำแหน่งที่อยู่ในเกณฑ์ โดยคำนึงถึงปริมาณงานและคุณภาพของงานนั้นชอบด้วยกฎหมายหรือไม่



การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่ส่วนราชการได้รับจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน โดยการบริหารวงเงินให้เป็นดุลยพินิจของสภาสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายในการแบ่งวงเงินการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัดออกเป็นกลุ่ม และให้อธิการบดีเป็นผู้บริหารวงเงินสำหรับแต่ละกลุ่มในแต่ละรอบการประเมินตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด ทั้งนี้ ให้สถาบันอุดมศึกษาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินงบประมาณของกลุ่มใดมีเหลือ สามารถเกลี้ยวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้กลุ่มอื่นได้ ทั้งนี้ การบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับเลื่อนเงินเดือนที่กันไว้บริหาร ก็สามารถทำได้ โดยสถาบันอุดมศึกษาจะต้องประกาศกรอบวงเงินงบประมาณสำหรับเลื่อนเงินเดือนในทุกวงเงินตามแนวทางการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการในสังกัดทราบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 8 พ.ย. 2554



เรื่องที่ 3 กรณีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในสาขาที่มีได้อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากรที่ผ่านความเห็นชอบจากสภาสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งไม่เป็นไปตามข้อ 4 วรรคสอง ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2557 สถาบันอุดมศึกษาจะนำหลักเกณฑ์ตามข้อ 8 (6) ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 ซึ่งให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน มาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้หรือไม่ อย่างไร



กรณีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาอยู่ระหว่างไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในสาขาวิชาที่ไม่อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากรที่ผ่านความเห็นชอบจากสภาสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนรอบประเมิน แม้ได้รับอนุมัติให้ลา ย่อมไม่อยู่ในเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่ ก.พ.อ. กำหนด แต่หากข้าราชการได้กลับเข้ามาปฏิบัติราชการแล้วไม่น้อยกว่าสี่เดือนในรอบประเมินนั้น และมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการ และผลการประเมินด้านอื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือนตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งออกตามข้อ 4 หรือข้อ 15 ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 แล้ว ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนอาจพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้



เรื่องที่ 4 กรณี สตง. มีข้อสังเกตเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่นำหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งกำหนดให้แต่ละครั้งให้เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานในการคำนวณมาใช้บังคับโดยอนุโลม อาจส่งผลให้การเลื่อนเงินเดือนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสูงกว่าที่ควรจะเป็น กรณีดังกล่าวการจัดสรรงบประมาณเพื่อเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปตามจำนวนเงินที่กำหนดในการจัดสรรงบประมาณแล้วหรือไม่ และส่งผลให้ราชการเสียหายหรือไม่



สำนักงานงบประมาณกำหนดวงเงินการเลื่อนเงินเดือนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไม่เกินร้อยละ 4 ของงบประมาณรายจ่ายที่จ่ายเป็นเงินเดือนนั้นเพื่อเป็นกรอบวงเงินสำหรับใช้ในการเลื่อนเงินเดือนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวม ส่วนการประเมินและเลื่อนเงินเดือนของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษารายบุคคลเป็นหน้าที่และอำนาจของสภาสถาบันอุดมศึกษาในการวางระบบการประเมินและเลื่อนเงินเดือนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา ตามมาตรา 65/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 โดยอาจแตกต่างจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาก็ได้ สำหรับกรณีข้างต้นอยู่ในหน้าที่และอำนาจของสภาสถาบันอุดมศึกษาที่จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนได้ตามความเหมาะสม โดยต้องบริหารวงเงินและใช้จ่ายงบประมาณเพื่อเลื่อนเงินเดือนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาภายในกรอบวงเงินที่สภาสถาบันอุดมศึกษาได้รับการจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานงบประมาณกำหนดโดยเคร่งครัดด้วย



เรื่องที่ 5 การเปลี่ยนรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากเดิม (รอบที่หนึ่ง: 1 ตุลาคม – 31 มีนาคม รอบที่สอง: 1 เมษายน – 30 กันยายน) เป็นรอบใหม่ (รอบที่หนึ่ง: 1 กรกฎาคม – 31 ธันวาคม รอบที่สอง: 1 มกราคม – 30 มิถุนายน) สามารถกระทำได้หรือไม่ และต้องขอความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมหรือไม่



สภาสถาบันอุดมศึกษาสามารถกำหนดช่วงเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้ตามความเหมาะสม โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงฯ ตาม ข้อ 5 ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 ทั้งนี้ สภาสถาบันอุดมศึกษา จะต้องดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดทราบโดยทั่วกันด้วย

ข้อพึงระวัง

เนื่องจากประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดรอบระยะเวลาการเลื่อนเงินเดือนไว้อย่างชัดเจน โดยครั้งแรก หมายถึง 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม และ ครั้งปีหลัง หมายถึง 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน และกำหนดให้เลื่อนเงินเดือนปีละสองครั้ง คือ วันที่ 1 เมษายน และวันที่ 1 ตุลาคม โดยไม่ได้ให้อำนาจสภาสถาบันอุดมศึกษาในการกำหนด รอบระยะเวลาในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่แตกต่างจากที่ ก.พ.อ. กำหนดไว้ได้

ดังนั้น สภาสถาบันอุดมศึกษาจึงพึงระมัดระวังในการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ซึ่งจะต้อง นำผลการปฏิบัติราชการตามรอบการประเมินที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด มาประกอบการ พิจารณาการลา พฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ ตลอดจนข้อควร พิจารณาอื่น ๆ ตามรอบระยะเวลาครั้งแรกหรือครั้งปีหลัง รวมถึงการใช้งบเงินสำหรับการเลื่อน เงินเดือนตามช่วงระยะเวลาที่ ก.พ.อ. กำหนดด้วย



4

การได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินพิเศษ

4.1 การได้รับเงินเดือน

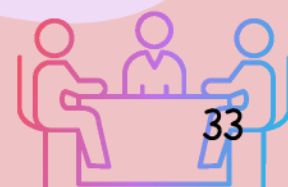


เรื่องที่ 1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งอาจารย์ ระดับ 8 อยู่เดิม และต่อมาได้รับเงินเดือนตามฐานเงินเดือนของตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนด เมื่อบุคคลดังกล่าวได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์แล้วจะไปอาศัยรับเงินเดือนในตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ตามข้อ 4/1 ของกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วย การให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2560 อีก ได้หรือไม่



การจัดข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ และกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขึ้นสูงตามตำแหน่ง เมื่อปี พ.ศ. 2553 ทำให้เกิดผลกระทบต่อผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ก.พ.อ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งที่ดำรงอยู่จนถึงขั้นสูงของตำแหน่งหรือระดับตำแหน่งที่เทียบได้กับตำแหน่งที่เคยได้รับแต่งตั้งอยู่เดิมเป็นการเฉพาะราย โดยให้ฐานในการคำนวณสำหรับเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งที่ไปอาศัยรับเงินเดือนนั้นด้วย ในที่นี้คือตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

ส่วนเจตนารมณ์ของกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2560 เป็นการกำหนดไว้สำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่เท่านั้น โดยพิจารณาจากตำแหน่งที่บุคคลนั้นได้รับแต่งตั้ง และให้ให้ฐานคำนวณสำหรับเลื่อนเงินเดือนของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในที่นี้คือตำแหน่งอาจารย์ ดังนั้น เมื่อบุคคลดังกล่าวดำรงตำแหน่งอาจารย์ ถึงแม้ ก.พ.อ. จะกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้เป็นการเฉพาะราย แต่เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์แล้ว ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน จึงยังไม่อาจไปอาศัยรับเงินเดือนในตำแหน่งรองศาสตราจารย์ได้ เนื่องจากยังมิได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์



4.2 การใช้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง



เรื่องที่ 1 กรณีที่สถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งบุคคลให้รักษาราชการแทนอธิการบดีจนกว่าจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งอธิการบดี ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 37/2560 จะสามารถเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งรักษาราชการแทนอธิการบดีได้หรือไม่ จนถึงเมื่อใด



คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 37/2560 มีเจตนารมณ์เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวกับการได้มาซึ่งตำแหน่งผู้บริหาร เพื่อให้การบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและไม่เกิดความล่าช้า โดยข้อ 3 ของคำสั่งดังกล่าวได้กำหนดให้ยกเว้นไม่ให้นำบทบัญญัติที่เกี่ยวกับระยะเวลาในการรักษาราชการแทนผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีตามกฎหมายจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษามาใช้บังคับในระหว่างการสรรหาหรือแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี ทั้งนี้ เนื่องจากคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติดังกล่าวมีศักดิ์เทียบเท่ากฎหมายระดับพระราชบัญญัติ และมีเจตนารมณ์เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทั้งที่เป็นส่วนราชการและที่เป็นนิติบุคคล จึงมีผลใช้บังคับครอบคลุมต่อการได้รับเงินประจำตำแหน่งของผู้รักษาราชการแทนอธิการบดีเช่นเดียวกัน ดังนั้น ผู้รักษาราชการแทนอธิการบดีซึ่งได้รับยกเว้นให้สามารถรักษาราชการแทนได้เกินกว่า 180 วัน และได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้รักษาราชการแทนอธิการบดีโดยได้รับเงินประจำตำแหน่งเพียงตำแหน่งเดียว ย่อมมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าวต่อไป แม้จะเกินระยะเวลาหกเดือนก็ตาม เนื่องจากพระราชกฤษฎีกาและกฎ ก.พ.อ. ที่จำกัดระยะเวลาไว้ไม่เกินหกเดือนเป็นเพียงกฎหมายลำดับรอง ซึ่งมีศักดิ์ต่ำกว่าและไม่อาจขัดหรือแย้งกับคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติดังกล่าวได้

อนึ่ง คณะกรรมการกฤษฎีกาได้พิจารณากรณีการได้รับเงินประจำตำแหน่งของผู้รักษาราชการแทนอธิการบดี กรณีปฏิบัติหน้าที่เกินหกเดือนไว้ว่าผู้รักษาราชการแทนอธิการบดีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งเกินหกเดือน หากเป็นผู้ได้รับแต่งตั้งให้รักษาราชการแทนอธิการบดีโดยคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย และมีได้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตำแหน่งอื่นที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ย่อมมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งนั้นต่อไปตามพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. 2538 หรือกฎ ก.พ.อ. การได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2556



แหล่งข้อมูลอ้างอิง :

- บันทึกคำวินิจฉัยคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ 1260/2565
- การใช้ได้รับเงินประจำตำแหน่งของผู้รักษาราชการแทนอธิการบดี (หนังสือที่ อว 0209.4/ว 760 ลงวันที่ 12 มกราคม 2566)



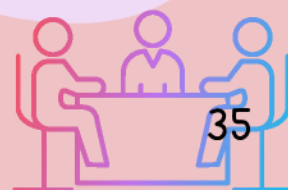
เรื่องที่ 2 สถาบันอุดมศึกษาสามารถเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งวิชาการและค่าตอบแทนทางวิชาการให้แก่อธิการบดีสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีได้มีสถานภาพเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้หรือไม่



มาตรา 17 และมาตรา 18 แห่งพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. 2538 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งดังกล่าวจึงจะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราสำหรับตำแหน่งนั้นได้ ดังนั้น เมื่อบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีได้ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งดังกล่าว จึงมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งอธิการบดี

สำหรับการให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งวิชาการตามพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. 2538 และ กฎ ก.พ.อ. การได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2556 ใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเท่านั้น โดยต้องเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่มีวาระการดำรงตำแหน่งและดำรงตำแหน่งวิชาการในขณะเดียวกัน จะได้รับเงินประจำตำแหน่งทั้ง 2 ตำแหน่งโดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่หลักของทั้ง 2 ตำแหน่งด้วย ส่วนการได้รับเงินประจำตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เป็นไปตามที่ได้ตกลงและได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณตามที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบ

เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีมิได้เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา แต่เป็นผู้ที่สถาบันอุดมศึกษาจ้างโดยวิธีการจ้างอื่น และประสงค์จะจ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเท่านั้น จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งวิชาการตามกฎหมาย และไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน นอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม





เรื่องที่ 3 กรณีสภาสถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้ง นาย ก ให้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี

ต่อมา นาย ก พ้นจากการเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ด้วยเหตุเกษียณอายุราชการ แต่สภาสถาบันอุดมศึกษายังคงให้ นาย ก ปฏิบัติหน้าที่รองอธิการบดีต่อไปจนกว่าจะหมดวาระ

1) นาย ก พ้นจากราชการด้วยเหตุเกษียณอายุ สามารถดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของอธิการบดีได้หรือไม่

2) หากดำรงตำแหน่งได้ จะสามารถเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนเหมาจ่ายแทนการจัดหารถประจำตำแหน่งของผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีได้หรือไม่



1) นาย ก พ้นจากราชการในตำแหน่งอาจารย์ด้วยเหตุเกษียณอายุ สำหรับตำแหน่งรองอธิการบดีมีการกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งตามกฎหมายจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้นหากข้อเท็จจริงปรากฏว่าการเกษียณอายุไม่เป็นเหตุแห่งการต้องพ้นจากตำแหน่งรองอธิการบดี ตามพระราชบัญญัติและข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษา นาย ก ย่อมดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีต่อไปได้จนกว่าจะครบวาระการดำรงตำแหน่ง โดยสถาบันอุดมศึกษาอาจพิจารณาจ้างบุคคลด้วยวิธีการจ้างบุคลากรประเภทอื่นที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้อง

2) การใช้ได้รับเงินประจำตำแหน่งรองอธิการบดีที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ดำเนินการได้ตามมาตรา 17 และมาตรา 18 แห่งพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. 2538 ส่วนการเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. 2539 และระเบียบกระทรวงการคลังที่เกี่ยวข้อง

3) กรณีเงินค่าตอบแทนเหมาจ่ายแทนการจัดหารถประจำตำแหน่ง ตามข้อ 6 วรรคหนึ่ง ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบรรณาธิการ พ.ศ. 2523 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้ข้าราชการที่ทางราชการจัดรถประจำตำแหน่งให้ ได้แก่ ข้าราชการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าส่วนราชการขึ้นไป และเป็นข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าวในขณะมีสิทธิได้รับรถประจำตำแหน่งนั้นด้วย ดังนั้น ผู้ใดมิได้มีสถานภาพเป็นข้าราชการ จึงไม่มีสิทธิได้รับการจัดหารถประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนเหมาจ่ายแทนการจัดหารถประจำตำแหน่ง

แหล่งข้อมูลอ้างอิง :

- ข้อหารือเกี่ยวกับผู้มีสิทธิได้รับรถประจำตำแหน่งหรือเงินค่าตอบแทนเหมาจ่ายแทนการจัดหารถประจำตำแหน่งของตำแหน่งผู้บริหารมหาวิทยาลัย (หนังสือที่ นร 0106/1883 ลว. 2 ธันวาคม 2557)



เรื่องที่ 4 สถาบันอุดมศึกษาสามารถเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งให้กับ
รักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงาน ที่เรียกชื่อ
อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองได้หรือไม่ อย่างไร

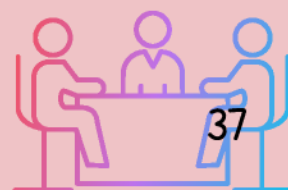


ข้อ 9 ของกฎ ก.พ.อ. การได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2556 กำหนดเฉพาะผู้ได้รับแต่งตั้งให้รักษาราชการแทน
ในตำแหน่งผู้บริหารที่มีวาระการดำรงตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง
นับตั้งแต่วันที่เข้าปฏิบัติหน้าที่จนถึงวันที่พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ แต่ไม่เกินหกเดือน
ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงไม่สามารถเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งให้กับผู้รักษาการ
ในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต
ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง
ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่งได้ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน
และความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จึงควรเร่งรัด
ดำเนินการสรรหา/คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเพื่อประเมินและแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวโดยเร็ว

อนึ่ง ก.พ.อ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การแต่งตั้งรักษาราชการแทนให้ใช้กับ
ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและตำแหน่งที่กฎหมายจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษากำหนด
ให้ใช้คำว่ารักษาราชการแทนได้ เช่น อธิการบดี คณบดี เป็นต้น ส่วนตำแหน่งอื่น
ที่มีได้บัญญัติไว้ในกฎหมายจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาให้สภาสถาบันอุดมศึกษาออก
ข้อบังคับกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการแต่งตั้งรักษาการใน
ตำแหน่งนั้นได้ในกรณีที่ตำแหน่งนั้นว่างลง

แหล่งข้อมูลอ้างอิง :

-หลักเกณฑ์การแต่งตั้งรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา (หนังสือที่ อว 0209.4/ว3 ลว. 17 กันยายน 2564)





เรื่องที่ 5 สถาบันอุดมศึกษาจะสามารถเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งให้แก่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ถูกสั่งให้พักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือถูกสั่งลงโทษไล่ออกหรือปลดออกจากราชการ แล้วต่อมาได้รับคำสั่งให้กลับเข้ารับราชการในช่วงระยะเวลาที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้หรือไม่ อย่างไร



ตามข้อ 3 ของกฎ ก.พ.อ. การได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2556 กำหนดให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. 2539 มาใช้บังคับกับการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง ตามกฎ ก.พ.อ. นี้ โดยอนุโลม โดยมาตรา 11 วรรคสอง แห่งพระราชกฤษฎีกากำหนดว่า บัญญัติให้ข้าราชการซึ่งมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งซึ่งมิได้มาปฏิบัติหน้าที่ราชการในกรณีอื่นนอกจากกรณีและทั้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือหนีราชการ จะจ่ายเงินประจำตำแหน่งหรือไม่หรือเท่าใด ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเห็นสมควร ทั้งนี้ กรณีของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจึงต้องขอทำความตกลงกับผู้ทำหน้าที่เทียบเคียงกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ซึ่งได้แก่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ดังนั้น หากสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่าในช่วงระยะเวลาที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นมิได้มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งมีใช้กรณีและทั้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือหนีราชการ ให้ดำเนินการเสนอคำขออนุมัติการจ่ายเงินประจำตำแหน่งให้แก่บุคคลดังกล่าว เพื่อขอชดเชยหรือเยียวยาต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษาฯ พิจารณา เป็นรายกรณีได้

แหล่งข้อมูลอ้างอิง :

– ชักข้อมเกี่ยวกับการขออนุมัติจ่ายเงินประจำตำแหน่งให้กับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งออกจากราชการโดยคำสั่งลงโทษทางวินัยหรือคำสั่งให้ออกจากราชการ แล้วภายหลังได้รับคำสั่งให้กลับเข้ารับราชการ (หนังสือที่ อว 0209.4/ว 2417 ลว. 1 กุมภาพันธ์ 2567)

4.3 การใช้ได้รับเงินเพิ่มพิเศษ



เรื่องที่ 1 กรณีแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษ ตำแหน่งนิติกร ไปดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง โดยระหว่างที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารดังกล่าว บุคคลนั้นได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายด้วย จะมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษ ตำแหน่งนิติกร ในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารหรือไม่



ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง กำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2555 กำหนดเงื่อนไขในการรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษ (พ.ต.ก.) จะต้องปฏิบัติงานในหน่วยงานต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่าที่สภาสถาบันอุดมศึกษาเห็นชอบการแบ่งงานภายในกองนั้น ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านกฎหมาย โดยต้องปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งนิติกรที่ได้รับแต่งตั้งตามที่ ก.พ.อ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีสัดส่วนการปฏิบัติงานด้านกฎหมายในหน่วยงานดังกล่าวไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ทั้งนี้ หากสภาสถาบันอุดมศึกษามีคำสั่งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรไปปฏิบัติหน้าที่อื่นหรือในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น อันเป็นเหตุให้ผู้ผู้นั้นไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับ พ.ต.ก. ตามข้อกำหนดนี้เมื่อใด ให้งดจ่าย พ.ต.ก. สำหรับผู้นั้นตั้งแต่วันที่ไปปฏิบัติหน้าที่อื่นเป็นต้นไป ดังนั้น หากผู้ที่ดำรงตำแหน่งนิติกรแต่ไม่ได้ปฏิบัติงานหลักในสายงานนิติการอยู่ในหน่วยงานภายใต้กองหรือเทียบเท่า ก็ย่อมไม่มีสิทธิได้รับเงิน พ.ต.ก.



เรื่องที่ 2 กรณีขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ครั้งแรกในระดับชำนาญการ จะได้รับ พ.ต.ก. ในอัตราเท่าใด



ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง กำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2555 กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสายงานนิติกร ตำแหน่งนิติกร หากจะขอรับ พ.ต.ก. ครั้งแรกในระดับชำนาญการ และยังไม่เคยได้รับ พ.ต.ก. มาก่อน โดยมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- 1) ได้รับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับต้น ระดับกลาง หรือระดับชำนาญการขึ้นไป หรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าซึ่ง ก.พ.อ. กำหนดหรือรับรอง
- 2) ปฏิบัติงานด้านกฎหมายในตำแหน่งนิติกรไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยให้นับรวมระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการซึ่งปฏิบัติงานด้านกฎหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่กำหนดในประกาศ ก.พ.อ. ด้วย
- 3) ได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนด ซึ่งผ่านการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย และผ่านการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลตามแนวทางที่สภาสถาบันอุดมศึกษา กำหนด ให้ได้รับ พ.ต.ก. ในอัตรา 4,500 บาท แต่หากเป็นกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร เคยได้รับ พ.ต.ก. ในระดับปฏิบัติการ และยังปฏิบัติงานด้านกฎหมายในตำแหน่งนิติกรชำนาญการ ไม่ครบ 2 ปี ให้ได้รับ พ.ต.ก. ในอัตรา 3,000 บาท



เรื่องที่ 3 ผู้ขอเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้ดำรงตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษและให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษ (พ.ต.ก.) ดำรงตำแหน่งนิติกร สังกัดงานวินัยและนิติการ ภายใต้กองบริหารงานบุคคล โดยปัจจุบันไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานวินัยและนิติการ แต่มีผู้อำนวยการกองปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานวินัยและนิติการ กรณีนี้จะถือว่า หน่วยงานที่ผู้ขอสังกัดอยู่เข้าหลักเกณฑ์เป็นหน่วยงานตามข้อ 3 (ค) (2) ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง กำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2555 หรือไม่



หากสถาบันอุดมศึกษากำหนดให้ตำแหน่งหัวหน้างานวินัยและนิติการ เป็นตำแหน่งในสายงานนิติการ ถึงแม้ปัจจุบันไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานวินัยและนิติการ และผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในส่วน of หัวหน้างานวินัยและนิติการด้วยก็ตาม ย่อมต้องถือว่างานวินัยและนิติการเป็นหน่วยงานตามข้อ 3 (ค) (1) คือ หน่วยงานต่ำกว่ากองหรือสำนัก หรือหน่วยงานเทียบเท่ากองหรือสำนักที่สภามหาวิทยาลัยเห็นชอบการแบ่งงานภายใน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านกฎหมายและมีหัวหน้าหน่วยงานดำรงตำแหน่งในสายงานนิติการ มิใช่หน่วยงานตามข้อ 3 (ค) (2) ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานนิติการ แต่อย่างใด



เรื่องที่ 4 กรณีที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ด้วยคุณวุฒิต่างประเทศ จะมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.) ด้านการแพทย์ กลุ่มที่ 3 ในอัตรา 15,000 บาท หรือไม่



ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สำเร็จหลักสูตรการศึกษาจากต่างประเทศ จะต้องขอรับรองคุณวุฒิจาก ก.พ.อ. เสียก่อน ซึ่งการรับรองคุณวุฒิดังกล่าว จะได้รับการพิจารณาเป็นราย ๆ ไป หาก ก.พ.อ. พิจารณาแล้วมีมติรับรองคุณวุฒิหลักสูตรต่างประเทศดังกล่าวเทียบได้กับวุฒิปัตรีหรือหนังสืออนุมัติแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมจากแพทยสภาในสาขาวิชาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด และมีคุณสมบัติครบตามเงื่อนไขในบัญชีกลุ่มตำแหน่งตามลักษณะงานและอัตรา พ.ต.ส. ด้านการแพทย์ กลุ่มที่ 3 จึงจะสามารถเบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ ในอัตรา 15,000 บาทต่อเดือนได้

5

การต่อเวลาราชการ

5. การต่อเวลาราชการ



เรื่องที่ 1 สถาบันอุดมศึกษาอยู่ระหว่างพิจารณาต่อเวลาราชการให้กับผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ซึ่งสำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาเอก และอยู่ระหว่างเสนอขอโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ จะมีแนวทางการในการดำเนินการสำหรับการต่อเวลาราชการให้แก่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งอยู่ระหว่างเสนอขอโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์อย่างไร



ข้อ 5(1) ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการต่อเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 กำหนดว่าข้าราชการที่จะได้รับพิจารณาให้ต่อเวลาราชการต้องมีคุณสมบัติดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือตำแหน่งศาสตราจารย์ภายในวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่เกษียณอายุราชการ ดังนั้น จึงต้องได้รับการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ก่อนจึงจะถือว่าเป็นผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ และมีคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาต่อเวลาราชการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ดังนั้น หากผู้ใดมีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ย่อมไม่อาจดำเนินการต่อเวลาราชการได้ และเป็นอันพ้นจากราชการตามมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 และที่แก้ไขเพิ่มเติม แม้ภายหลังจะได้รับการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ก็ถือเป็นคุณสมบัติที่มีขึ้นภายหลัง ไม่อาจถือได้ว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์





เรื่องที่ 2 กรณีข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ยื่นเสนอขอ กำหนดตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และยื่นเสนอขอต่อเวลาราชการ แต่สภาสถาบันอุดมศึกษามีมติอนุมัติให้บุคคลดังกล่าวดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ภายหลังจากวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่ผู้นั้นเกษียณอายุราชการ โดยมีผลย้อนหลังไปก่อนวันที่เกษียณอายุราชการ จะพิจารณาต่อเวลาราชการให้กับบุคคลดังกล่าวได้หรือไม่



ตามข้อ 5 (1) ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการต่อเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 กำหนดคุณสมบัติของข้าราชการที่จะได้รับการต่อเวลาราชการว่าต้องดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าหรือตำแหน่งศาสตราจารย์ ภายในวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่เกษียณอายุราชการ สำหรับผู้ช่วยศาสตราจารย์ซึ่งได้ยื่นคำขอดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ไว้ก่อนยื่นคำขอต่อเวลาราชการ ก็ให้มีสิทธิยื่นได้ แต่สภาสถาบันอุดมศึกษาจะต่อเวลาราชการให้บุคคลนั้นได้ก็ต่อเมื่อประกาศแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ได้ก่อนวันสิ้นปีงบประมาณที่เกษียณอายุราชการ ดังนั้น เมื่อกรณีนี้ สภาสถาบันอุดมศึกษาไม่อาจมีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ได้ก่อนวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นเกษียณอายุราชการ จึงไม่มีคุณสมบัติตามประกาศ ก.พ.อ. ดังกล่าว และเป็นอันพ้นจากเวลาราชการตามมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 และที่แก้ไขเพิ่มเติม การที่ต่อมาจะได้รับการแต่งตั้งย้อนหลัง แต่เนื่องจากเป็นระยะเวลาที่พ้นจากราชการแล้ว ย่อมเป็นคุณสมบัติที่มีขึ้นภายหลังและไม่อาจถือได้ว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด และไม่อาจดำเนินการต่อเวลาราชการให้กับบุคคลดังกล่าวได้





เรื่องที่ 3 กรณีสถานบันอุดมศึกษามีมติอนุมัติแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่ง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ได้แสดงความประสงค์ต่อเวลา
ราชการ ให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ก่อนสิ้นปีงบประมาณที่เกษียณอายุราชการแล้ว
สถานบันอุดมศึกษาจะสามารถดำเนินการต่อเวลาราชการให้กับบุคคลดังกล่าวได้หรือไม่
หรือจะต้องรอผลการรับทราบการแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ของบุคคล
ดังกล่าวจาก ก.พ.อ. ก่อน



หากสถานบันอุดมศึกษาพิจารณาแล้วเห็นสมควรต่อเวลาราชการให้แก่
ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ซึ่งต่อมาได้มีมติอนุมัติกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง
ให้ผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์แล้ว โดยดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งบุคคลดังกล่าว
ได้ก่อนสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นเกษียณอายุราชการ สถานบันอุดมศึกษาสามารถดำเนินการ
ต่อเวลาราชการให้กับบุคคลดังกล่าวได้ โดยไม่ต้องรอผลการรับทราบการแต่งตั้ง
ให้ผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ของบุคคลดังกล่าวจาก ก.พ.อ. ก่อน แต่หากภายหลัง
ปรากฏข้อเท็จจริงว่า คุณสมบัติหรือกระบวนการแต่งตั้งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนด สถานบันอุดมศึกษาจะต้องดำเนินการแก้ไขเรื่องการต่อเวลา
ราชการของผู้นั้นให้ถูกต้องตามข้อเท็จจริงโดยเร็ว





เรื่องที่ 4 กรณีการต่อเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามข้อ 5(ข) ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการต่อเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 กำหนดให้ข้าราชการที่จะได้รับการพิจารณาให้ต่อเวลาราชการต้องมีผลงานทางวิชาการ อันได้แก่ ตำรา หนังสือ งานวิจัย ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกันเฉลี่ยปีละหนึ่งเล่มหรือรายการ หรือ บทความทางวิชาการ เฉลี่ยปีละไม่น้อยกว่าสามเรื่อง ทั้งนี้ เฉพาะที่ได้รับการเผยแพร่และมีคุณภาพตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนดนั้น สถาบันอุดมศึกษา จำเป็นต้องพิจารณาการมีส่วนร่วมของผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนดด้วยหรือไม่



ตามประกาศ ก.พ.อ. ฯ ดังกล่าว มิได้กำหนดบังคับให้ต้องนำสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการมาประกอบการพิจารณาด้วย อย่างไรก็ตาม สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับพันธกิจ และนโยบายการบริหารงานบุคคลของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งไม่เป็นการขัดหรือแย้งกับประกาศ ก.พ.อ. ฯ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องพิจารณาดำเนินการให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วยเรื่องดังกล่าว





เรื่องที่ 5 กรณีตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการโครงการ หัวหน้าภาควิชา และตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งเป็นตำแหน่งทางการบริหารที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดไว้แตกต่างจากชื่อตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด จะถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ในงานบริหารอื่นที่ ก.พ.อ. กำหนด ตามข้อ 10 ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการต่อเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 หรือไม่ และจะสามารถต่อเวลาราชการได้หรือไม่



การต่อเวลาราชการเกิดจากปัญหาการขาดแคลนบุคลากรสายวิชาการ จึงให้สถาบันอุดมศึกษาพิจารณาต่อเวลาราชการให้แก่ผู้ที่เกษียณอายุราชการ เฉพาะเพื่อประโยชน์แห่งการสอนและวิจัยเท่านั้น และจะต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์ซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าด้วย

ดังนั้น หากตำแหน่งใดมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเข้าลักษณะงานบริหาร แม้จะมีชื่อตำแหน่งไม่ตรงตามมาตรา 18 (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม สถาบันอุดมศึกษาไม่อาจแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ผู้ที่ได้รับการต่อเวลาราชการไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร หรือมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารหรือหน้าที่อื่นใดซึ่งมิใช่หน้าที่ความรับผิดชอบหลักของผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการได้

แหล่งข้อมูลอ้างอิง :

- ชักซ้อมความเข้าใจและทบทวนหลักการต่อเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (หนังสือที่ ศธ 0509(5).2/ว 1746 ลว. 13 พฤศจิกายน 2560)





เรื่องที่ 6 กรณีที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการต่อเวลาราชการและไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีตามข้อ 8 ของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการต่อเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 สถาบันอุดมศึกษาจะต้องดำเนินการสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุนั้น ตามมาตรา 57 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ในวันที่ 1 ตุลาคมของปีงบประมาณถัดไป หรือในวันที่สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จ



กรณีการออกคำสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการ ไม่อาจมีคำสั่งย้อนหลังได้ และไม่จำเป็นต้องให้ออกจากราชการ ณ วันที่ 1 ตุลาคม แต่อย่างใด ดังนั้น สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจพิจารณากำหนดวิธีการและเงื่อนไขการให้ข้าราชการออกจากราชการในกรณีดังกล่าวไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติได้อย่างถูกต้องชัดเจน



6
เรื่องอื่นๆ

6. เรื่องอื่นๆ

 เรื่องที่ 1 กรณีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาและยังคงได้รับสิทธิการเป็นสมาชิก กบข. อยู่ต่อ หากต่อมาเกษียณอายุราชการแต่ยังคงดำรงตำแหน่งผู้บริหารตามวาระอยู่ โดยเปลี่ยนแปลงแหล่งงบประมาณในการจ้างจากงบประมาณแผ่นดินเป็นงบประมาณเงินรายได้ จะยังคงมีสถานภาพการเป็นสมาชิก กบข. ต่อเนื่อง กับสมาชิกภาพเดิมหรือไม่ อย่างไร



โดยที่สิทธิในบำเหน็จบำนาญปกติตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญกำหนดให้ข้าราชการซึ่งจะได้รับบำเหน็จบำนาญต้องได้รับเงินเดือนจากงบประมาณประเภทเงินเดือน กรณีนี้เมื่อบุคคลดังกล่าวอยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อ โดยได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษานับแต่วันถัดจากวันสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ดังนั้น จึงมีผลให้บุคคลดังกล่าวสิ้นสุดสถานภาพการเป็นสมาชิก กบข. และเกิดสิทธิในบำเหน็จบำนาญนับแต่วันดังกล่าวด้วยเช่นกัน



เรื่องที่ 2 บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาจะสามารถใช้คำที่ระบุวิชาชีพไม่ว่าจะเป็นคำเต็มหรือคำย่อ เช่น นพ., น.สพ., รก. และ รกญ. รวมทั้ง ดร. เป็นคำนำหน้านามได้หรือไม่



การใช้คำนำหน้านามในการลงชื่อ หนังสือ เอกสาร งานสารบรรณ หรืองานราชการใดๆ จะต้องถือปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดให้ใช้คำนำหน้านามได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- 1) ให้ใช้คำนำหน้านามว่านาย นาง นางสาว หน้าชื่อเต็ม เว้นแต่สตรีที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้ใช้คำนำหน้านามตามกฎหมายว่าด้วยการให้ใช้คำนำนามสตรี
- 2) ผู้ที่มีบรรดาศักดิ์ หรือฐานันดรศักดิ์ หรือผู้มียศ ให้พิมพ์คำเต็มของบรรดาศักดิ์ ฐานันดรศักดิ์ หรือยศ
- 3) ให้ใช้ตำแหน่งทางวิชาการเป็นคำนำหน้านามได้ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการใช้ตำแหน่งทางวิชาการเป็นคำนำหน้านาม พ.ศ. 2536 ประกอบด้วย ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์

ดังนั้น คำหรือคำย่อที่ใช้ระบุวิชาชีพหรือคุณวุฒิการศึกษาจึงไม่สามารถใช้เป็นคำนำหน้านามได้



เรื่องที่ 3 การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามมาตรา 18 (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบบทบัญญัติของพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา ในกรณีต่างๆ ดังนี้

- 1) กรณีผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา หากได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อในภาคพิเศษ (นอกเวลาราชการ) หรือภาคเสาร์ – อาทิตย์ จะถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาหรือไม่
- 2) กรณีบุคลากรได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อในภาคปกติหรือภาคพิเศษ (นอกเวลาราชการ) หรือภาคเสาร์ – อาทิตย์ สถาบันอุดมศึกษาจะพิจารณาแต่งตั้งบุคคลนั้นให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารได้หรือไม่ อย่างไร
- 3) กรณีผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร และต่อมาสถาบันอุดมศึกษาได้พิจารณาอนุญาตให้บุคคลนั้นลาศึกษาต่อในภาคปกติหรือภาคพิเศษ (นอกเวลาราชการ) หรือภาคเสาร์ – อาทิตย์ กรณีดังกล่าว บุคคลนั้นจะพ้นจากการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารหรือไม่ อย่างไร



1) การศึกษาต่อภาคนอกเวลาโดยไม่ใช้วันและเวลาราชการ ไม่เข้ากรณีที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต้องได้รับอนุมัติจากอธิการบดี ดังนั้น หากข้าราชการได้แจ้งต่อผู้บังคับบัญชาเป็นลายลักษณ์อักษรถึงกรณีที่จะไปศึกษาต่อภาคนอกเวลาและผู้บังคับบัญชาได้รับทราบแล้ว และได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในเวลาราชการตามปกติโดยครบถ้วนสมบูรณ์ ย่อมถือว่าได้ปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาราชการตามปกติแล้ว

2) การสรรหาและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ต้องพิจารณาคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษา หากข้อบังคับกำหนดให้การลาศึกษาเป็นเงื่อนไขหรือคุณสมบัติต้องห้าม สถาบันอุดมศึกษาย่อมมีหน้าที่ในการปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น นอกจากนี้ กรณีที่พระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา มีบทบัญญัติให้ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ รวมทั้งผู้ดำรงตำแหน่งรองและผู้ช่วยต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มเวลา ด้วยเจตนารมณ์ให้ผู้บริหารอุทิศเวลาให้แก่งานของสถาบันอุดมศึกษาตลอดวาระการดำรงตำแหน่ง จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้ ดังนั้น คณะบุคคลที่ทำหน้าที่สรรหาและผู้มีอำนาจแต่งตั้ง ต้องพิจารณาโดยรอบคอบว่าผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีคุณสมบัติและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเจตนารมณ์หรือไม่ หากสรรหาหรือแต่งตั้งผู้ที่ได้รับอนุมัติหรืออนุญาตให้ไปศึกษาต่อแล้วผู้นั้นไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ย่อมไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการแต่งตั้งและไม่สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย เนื่องจากการลาศึกษาต่อมีทั้งกรณีที่ใช้เวลาราชการเต็มเวลา ใช้เวลาราชการบางส่วน และไม่ใช้เวลาราชการเลย จึงอยู่ในดุลพินิจของคณะบุคคลที่ทำหน้าที่ในการสรรหาและผู้มีอำนาจแต่งตั้งในการพิจารณาคุณสมบัติให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาและข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษา

3) โดยที่พระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา ได้มีบทบัญญัติให้สภาสถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่และอำนาจในการออกข้อบังคับเพื่อกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการได้มา ตลอดจนการแต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ดังนั้น หากปรากฏว่ามีข้อเท็จจริงใด ที่ไม่เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายและข้อบังคับที่สภาสถาบันอุดมศึกษาประกาศกำหนด สภาสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันอุดมศึกษาย่อมมีหน้าที่และอำนาจในการดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายและข้อบังคับที่สภาสถาบันอุดมศึกษาประกาศกำหนดนั้น

