

ร.น.อ.อ.อ.



9069

นางประจักษ์มา อดุลย์	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	เลขที่	๓๖๓๐-๕๕๖๖
	ปี	๒๕๖๒

ที่ อว ๐๒๒๗.๕/ว ๖๐๙

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา
 วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
 ๓๒๘ ถนนศรีอยุธยา เขตราชเทวี
 กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๓๑ กรกฎาคม
๒๕๖๒
๒๒

๒๖ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง การดำเนินการตามแนวปฏิบัติการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง
ประเภทผู้บริหาร และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2493 1213 12

อ้างถึง หนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศอ ๐๕๐๙(๕).๒/ว ๓ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประเด็นข้อคำถามและแนวทางการดำเนินการตามแนวปฏิบัติการกำหนดตำแหน่งและจำนวน
ตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ
หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ได้แจ้งแนวปฏิบัติการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงิน
ประจำตำแหน่งตามมติ ก.พ.อ. และมติคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรในสถาบัน
อุดมศึกษา ซึ่ง ก.พ.อ. จะพิจารณาให้ความเห็นชอบเฉพาะการกำหนดกรอบจำนวนตำแหน่งที่มีสิทธิให้ได้รับเงิน
ประจำตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้ในการแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งและเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งได้โดยตรงต่อไป
โดยได้มีการจัดประชุมชี้แจงแนวปฏิบัติดังกล่าวเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๒ ความแจ้งแล้ว นั้น

ในกรณีนี้ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าวของสถาบันอุดมศึกษา สำนักงาน
ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมได้รวบรวมประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับการ
ดำเนินการตามแนวปฏิบัติการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภท
ผู้บริหาร และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ที่ ก.พ.อ. กำหนด ตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์สัมพันธ์ ฤทธิเดช)

เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

สำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

กลุ่มฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๖๑๐ ๕๒๐๐ ต่อ ๕๓๓๙, ๕๓๔๑, ๕๔๔๒

โทรสาร ๐ ๒๓๕๔ ๕๕๕๑

ประเด็นข้อคำถามและแนวทางการดำเนินการตามแนวปฏิบัติการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙(๕).๒/ว ๓ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๒)

ข้อคำถาม	แนวทางการดำเนินการ
<p>๑. ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะที่สถาบันอุดมศึกษาเคยประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนด และได้รับความเห็นชอบกำหนดเป็นตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งจาก ก.พ.อ. ไปแล้วก่อนหน้านี้ จะต้องประเมินค่างานและเสนอขอความเห็นชอบใหม่พร้อมกันนี้ด้วยหรือไม่อย่างไร</p>	<p>ตำแหน่งที่ได้ประเมินค่างานและเคยได้รับความเห็นชอบกำหนดเป็นตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งจาก ก.พ.อ. ตามแนวทางเดิมแล้ว ให้รวมเสนอเพื่อกำหนดเป็นกรอบจำนวนตำแหน่งที่มีสิทธิให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในภาพรวมของสถาบันอุดมศึกษาตามแนวทางใหม่นี้ด้วย โดยให้มีหนังสือแจ้งให้ ก.พ.อ. ทราบด้วยว่าตำแหน่งใดบ้างที่เคยได้รับความเห็นชอบไปแล้ว พร้อมทั้งแนบเอกสารหลักฐานเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ.อ. ด้วย</p> <p>อย่างไรก็ดี หากสถาบันอุดมศึกษาได้วิเคราะห์งานและประเมินค่างานของตำแหน่งในภาพรวมของหน่วยงานแล้วเห็นว่า มีผลกระทบต่อตำแหน่งที่เคยได้รับความเห็นชอบไปแล้ว ก็ย่อมจะต้องวิเคราะห์และประเมินค่างานของตำแหน่งดังกล่าวใหม่อีกครั้งหนึ่ง</p>
<p>๒. ระหว่างดำเนินการประเมินค่างานทุกตำแหน่งในสถาบันอุดมศึกษา ตามแนวทางที่ ก.พ.อ. กำหนดใหม่นี้ และยังไม่ได้เสนอขอความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งไปยัง ก.พ.อ. สถาบันอุดมศึกษาจะดำเนินการแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะที่ไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ได้หรือไม่</p>	<p>ตามหลักการประเมินค่างานคือการเปรียบเทียบกันของตำแหน่งต่างๆ ซึ่งตำแหน่งบางสายงานในสถาบันอุดมศึกษามีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันหรือเกี่ยวข้องต่อเนื่องกัน เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ซึ่งมีอยู่ในสำนักงานคณบดี และสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก/ศูนย์ หรือตำแหน่งที่มีอยู่ในสำนักงานคณบดี/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์ กับตำแหน่งที่มีอยู่ในสำนักงานอธิการบดี เป็นต้น ดังนั้น ก.พ.อ. จึงขอให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการประเมินค่างานและกำหนดระดับตำแหน่งโดยให้พิจารณาทุกตำแหน่งในคราวเดียว เพื่อให้การพิจารณาเรื่องคุณภาพงานของตำแหน่งความยุ่งยาก และความซ้ำซ้อน เป็นไปโดยรอบคอบและเหมาะสม ซึ่งการวิเคราะห์งานและประเมินค่างานดังกล่าว ย่อมจะต้องดำเนินการทั้งตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งและไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง</p>

ข้อคำถาม	แนวทางการดำเนินการ
๒. (ต่อ)	<p>ทั้งนี้ เมื่อสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการวิเคราะห์งานและประเมินค่างานทุกตำแหน่งแล้วเสร็จ และสภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดให้มีตำแหน่งระดับต่างๆ แล้วสถาบันอุดมศึกษาย่อมดำเนินการเพื่อจัดตำแหน่งหรือแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ ที่เป็นตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะที่ไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งได้โดยไม่ต้องรอให้ ก.พ.อ. ให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งก่อน</p>
๓. สถาบันอุดมศึกษาที่ไม่มีข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะเหลืออยู่แล้ว จะต้องดำเนินการประเมินค่างานของตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และเสนอ ก.พ.อ. หรือไม่	<p>หากสถาบันอุดมศึกษาใดไม่มีตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และไม่มีความจำเป็นจะต้องเสนอขอกำหนดตำแหน่งและจัดทำทะเบียนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้มีหนังสือแจ้งให้ ก.พ.อ. ทราบด้วย</p> <p>สำหรับการกำหนดตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษานั้น ให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษาว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยไม่จำเป็นต้องรายงานให้ ก.พ.อ. ทราบ</p>
๔. กรณีสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ที่ระบบการกำหนดตำแหน่งและการเข้าสู่ตำแหน่งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีความแตกต่างจากหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐดังกล่าวจะต้องประเมินค่างานของทุกตำแหน่งเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนดอีกหรือไม่ อย่างไร	<p>ระบบบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายแล้วเป็นหน้าที่และอำนาจของสภาสถาบันอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง จึงควรเสนอสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณา โดยขอให้คำนึงถึงหลักในการบริหารงานบุคคล หลักการจ่ายค่าตอบแทนที่จะต้องคุ้มค่า สอดคล้องตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และมีความเป็นธรรมในองค์กร ซึ่งไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือองค์กรเอกชน การวางระบบการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ในการบริหารงาน การบริหารเงิน และการดูแลความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีความสมดุล คุ้มค่า จึงเป็นความรับผิดชอบของสภาสถาบันอุดมศึกษา</p>

ข้อคำถาม	แนวทางการดำเนินการ
๔. (ต่อ)	<p>ในการวางนโยบาย และดูแล ติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนการใช้จ่ายงบประมาณของรัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกประเภท โดยหลักในการกำหนดระดับตำแหน่งของ ก.พ.อ. นั้นเป็นไปตามหลักสากล ซึ่งเมื่อองค์กรใดจะจ้างหรือแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานใดๆ ก็ย่อมจะต้องพิจารณาจากงานที่องค์กรมีอยู่ และหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ ว่ามีหน้าที่ความรับผิดชอบอะไรและมีความยุ่งยากมากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้สรรหาบุคคลที่มีคุณลักษณะเหมาะสมเข้าทำงานได้ นอกจากนี้ ยังเพื่อประโยชน์ในการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมต่อบุคลากรทั้งองค์กรด้วย จึงจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์และประเมินค่างาน</p> <p>ทั้งนี้ หากสภาสถาบันอุดมศึกษาเสนอกำหนดกรอบตำแหน่งมาจำนวนเท่าใด ก็เท่ากับเป็นกรอบตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษานั้นจะเข้าสู่ตำแหน่งได้ ดังนั้น สภาสถาบันอุดมศึกษาจะพิจารณาเป็นประการใด ก็ควรคำนึงถึงเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการที่เหลื่ออยู่อย่างเป็นธรรมด้วย</p>
๕. เนื่องจากเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๓ ที่ได้มีการปรับระบบบริหารงานบุคคลใหม่ โดยให้ข้าราชการระดับต่างๆ ตามระบบเดิมเทียบเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ หากสถาบันอุดมศึกษาดำเนินการประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนดแล้วปรากฏว่าค่างานของตำแหน่งไม่ถึงระดับตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ จะทำอย่างไร	<p>การประเมินค่างานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งเป็นการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานของตำแหน่งตามกรอบภารกิจของหน่วยงานนั้น จึงไม่เป็นเหตุให้ต้องปรับลดระดับตำแหน่งของผู้ที่ครองตำแหน่งอยู่เดิมซึ่งได้ผ่านการประเมินคุณสมบัติและผลงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดแล้ว</p> <p>หากมีกรณีที่ภารกิจของหน่วยงานและงานของตำแหน่งเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญถึงขนาดทำให้ค่างานลดลงจากเดิม ก็เป็นหน้าที่และอำนาจของสถาบันอุดมศึกษาที่จะบริหารกำลังคนของตนให้มีประสิทธิภาพ โดยอาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น</p> <p>(๑) พิจารณาย้ายและแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งเดิมที่เคยได้รับแต่งตั้ง ซึ่งข้าราชการผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น (Job Rotation) เพื่อให้ข้าราชการได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่เหมาะสมกับคุณสมบัติและศักยภาพของตน และสถาบันอุดมศึกษาได้ประโยชน์สูงสุดจากการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น</p>

ข้อคำถาม	แนวทางการดำเนินการ
๕. (ต่อ)	<p>(๒) หากไม่สามารถดำเนินการตาม (๑) ได้ อาจเสนอสภาสถาบันอุดมศึกษาให้คงตำแหน่งและระดับตำแหน่งเดิมไว้ก่อน จนกว่าข้าราชการผู้นั้นจะพ้นจากตำแหน่ง ไม่ว่าจะโดยเหตุเกษียณอายุราชการ หรือลาออก หรือได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่น หรือด้วยเหตุอื่นใด และเมื่อข้าราชการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งดังกล่าวแล้ว จึงปรับลดระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามค่างานของตำแหน่งที่ได้วิเคราะห์ไว้แล้ว</p> <p>(๓) ในทำนองเดียวกัน กรณีที่มีการประเมินค่างานแล้วปรากฏว่า ตำแหน่งนั้นมีผลการประเมินค่างานอยู่ในระดับตำแหน่งที่สูงกว่าระดับตำแหน่งของผู้ที่ครองอยู่ หรือไม่อาจสรรหาหรือคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งในระดับดังกล่าวได้ อาจเสนอสภาสถาบันอุดมศึกษากำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการปรับลดระดับตำแหน่งได้ไม่เกินหนึ่งระดับ และหากมีผู้ที่มีคุณสมบัติและผลงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว ก็ให้กำหนดเป็นระดับตำแหน่งเดิมที่ได้รับอนุมัติผลการประเมินค่างานและกำหนดระดับตำแหน่งไว้แล้วได้ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบใหม่อีก</p> <p>ทั้งนี้ ในการเสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง โดยมีกรณีที่สถาบันอุดมศึกษามีเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งเกินกว่าจำนวนที่ ก.พ.อ. ให้ความเห็นชอบ เนื่องจากกรณีดังกล่าวข้างต้นและเป็นตำแหน่งที่ ก.พ.อ. ได้เคยให้ความเห็นชอบเป็นรายๆ ไปก่อนหน้านี้แล้ว สถาบันอุดมศึกษาก็จะต้องแจ้ง ก.พ.อ. เพื่อประกอบการพิจารณาด้วย และหาก ก.พ.อ. ให้ความเห็นชอบแล้ว ในการจัดทำบัญชีรายชื่อเพื่อเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่ง สถาบันอุดมศึกษาจะต้องแจ้งกรมบัญชีกลางทราบให้เป็นที่ชัดเจนด้วยว่ามีตำแหน่งใดบ้าง พร้อมทั้งข้อมูลของผู้ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งนั้นด้วย</p>

ข้อคำถาม	แนวทางการดำเนินการ
๖. กรณีตำแหน่งสายงานเดียวกัน ชื่อตำแหน่งเดียวกัน ระดับเดียวกัน ใช้แบบประเมินค่างานร่วมกันตำแหน่งเดียว เพื่อแต่งตั้งในหลายๆ หน่วยงานได้หรือไม่	การกำหนดระดับตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง จะต้องวิเคราะห์จากภารกิจของหน่วยงานที่จะขอ กำหนดระดับของตำแหน่งนั้น และวิเคราะห์จาก บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพ และความ ยุ่งยากซับซ้อนของงานของตำแหน่งซึ่งแตกต่างกันไป ตามพันธกิจของแต่ละหน่วยงาน และจะต้องคำนึงถึง ความมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความ ประหยัด ดังนั้น การวิเคราะห์และประเมินค่างานเพื่อ กำหนดระดับตำแหน่งจึงต้องดำเนินการเป็นราย ตำแหน่ง และกำหนดโดยชัดเจนว่าเป็นตำแหน่งที่อยู่ใน หน่วยงานใด สังกัดใด จึงไม่อาจใช้แบบประเมินค่างาน ของตำแหน่งในหน่วยงานหนึ่งเพื่อแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ ตำแหน่งในหน่วยงานอื่นได้
๗. หากตำแหน่งที่ ก.พ.อ. ได้ให้ความเห็นชอบกำหนด เป็นตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งแล้ว วางลงด้วยเหตุใดๆ ก็ตาม สถาบันอุดมศึกษาจะต้อง ประเมินค่างานใหม่และขอความเห็นชอบไปยัง ก.พ.อ. อีกหรือไม่	การประเมินค่างานใหม่ ให้กระทำเมื่อตำแหน่งนั้น มีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยาก ของงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปในสาระ สำคัญถึงขนาดที่จะต้องกำหนดระดับตำแหน่งใหม่ โดยสถาบันอุดมศึกษาอาจพิจารณาทบทวนทุกสี่ปี หรือ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภารกิจที่กระทบต่อหน้าที่และ ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ ดังนั้น การที่ผู้ได้รับ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งไปด้วยเหตุใดๆ จึงมิใช่เหตุที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องประเมินค่างาน เพื่อกำหนดระดับตำแหน่งนั้นใหม่อีก
๘. ทะเบียนตำแหน่งแบบใหม่นี้ จะเริ่มใช้ได้ตั้งแต่ เมื่อไหร่	ทะเบียนตำแหน่งและทะเบียนรายชื่อตามหนังสือ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ ๐๕๐๙ (๕)๒/ว ๓ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๒ ให้เริ่มใช้ได้ ตั้งแต่วันที่ ก.พ.อ. แจ้งให้ความเห็นชอบการกำหนด ตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำ ตำแหน่งตามแนวทางที่กำหนดใหม่ ✓ เว้นแต่ทะเบียนตำแหน่งวิชาการ (ทบ.๑) ให้เริ่มใช้ ตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งหนังสือเวียนฉบับดังกล่าวเป็นต้นไป

ข้อคำถาม	แนวทางการดำเนินการ
๙. หากครบกำหนดระยะเวลา ๖ เดือน ตามที่ ก.พ.อ. กำหนดแล้ว สถาบันอุดมศึกษายังดำเนินการประเมินค่าจ้างและกำหนดระดับตำแหน่งทุกตำแหน่งในสถาบันอุดมศึกษาไม่แล้วเสร็จ จะสามารถเสนอเฉพาะบางคณะหรือบางหน่วยงานที่ดำเนินการเสร็จก่อนได้หรือไม่	เมื่อ ก.พ.อ. มีมติกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการประเมินค่าจ้างและกำหนดกรอบระดับตำแหน่งทุกตำแหน่งในสถาบันอุดมศึกษา ภายในระยะเวลา ๖ เดือน สถาบันอุดมศึกษาจึงควรเร่งรัดการดำเนินการให้เป็นไปตามมติ ก.พ.อ. ก่อน เมื่อพ้นกำหนดเวลาแล้ว หากสถาบันอุดมศึกษาใดมีปัญหาอุปสรรค หรือเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจดำเนินการได้ จึงค่อยเสนอ ก.พ.อ. พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง