



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่

โทร. 5724

ที่ ศธ 0519.1.03/ -

วันที่ 19 มกราคม 2553

เรื่อง สรุปผลการจัดโครงการประชุมชี้แจง เรื่อง การปรับระบบการบริหารบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

เรียน รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล

ตามที่ มหาวิทยาลัยอุนิมิตีให้งานพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ จัดโครงการประชุมชี้แจง เรื่อง การปรับระบบการบริหารบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในวันจันทร์ที่ 30 พฤศจิกายน 2552 ณ ห้องประชุม ชั้น 2 อาคารวิจัยและการศึกษาต่อเนื่อง สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี นั้น

บัดนี้ กองการเจ้าหน้าที่ ได้สรุปโครงการประชุมชี้แจงฯ เรียบร้อยแล้ว ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 324 คน
2. ใช้งบประมาณ (งบดำเนินงาน)ทั้งสิ้น 13,260.00 บาท
(หนึ่งหมื่นสามพันสองร้อยหกสิบบาทถ้วน)
3. ผลการประเมินเนื้อหาของหลักสูตรและกระบวนการฝึกอบรม
 - 3.1 จำนวนแบบประเมินที่ได้รับคืน 183 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 59.29
 - 3.2 ผลการประเมิน ดังแสดงในตาราง

หัวข้อการประเมิน	ผลการประเมิน (N=183)		
	X	S.D.	%
เนื้อหาของหลักสูตร			
1. หัวข้อการบรรยายสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.19	.61	83.80
2. หัวข้อการบรรยายทำให้ท่านได้รับความรู้เพิ่มขึ้น	3.93	.68	78.60
3. หัวข้อการบรรยายเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	3.84	.75	76.80
4. ก่อนการประชุมชี้แจงท่านมีความรู้	2.96	.63	59.20
5. หลังการประชุมชี้แจงท่านมีความรู้	3.81	.60	76.20

หัวข้อการประเมิน	ผลการประเมิน (N=183)		
	X	S.D.	%
กระบวนการฝึกอบรม			
1. เอกสารประกอบการชี้แจง มีความเหมาะสมตรงกับหัวข้อของหลักสูตร	3.81	.74	76.20
2. วิทยากรให้ความรู้ตรงกับหัวข้อการบรรยาย	4.12	.60	82.40
3. วิทยากรสามารถอธิบายให้เข้าใจเนื้อหา	3.96	.69	79.20
4. วิทยากรใช้สื่อการสอนเหมาะสม	3.81	.76	76.20

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ตรวจสอบ

19/๑๕ 19 ม.ค ๕3

19 ม.ค ๕3
19 ม.ค ๕3

ททท

19 ม.ค ๕3
20 ม.ค ๕3



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ งานพัฒนาบุคลากร โทร. 5724
ที่ ศธ 0519.1.03/- วันที่ 17 พฤศจิกายน 2552
เรื่อง ขออนุมัติโครงการประชุมชี้แจง เรื่อง การปรับระบบบริหารงานบุคคล
ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

เรียน รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล

ด้วย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 ได้บัญญัติให้ปรับปรุงระบบตำแหน่งและประเภทตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ปรับปรุงอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง โดยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้เห็นชอบให้ใช้แนวทางการเทียบเคียงตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และอยู่ในระหว่างการนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและข้าราชการได้รับความรู้ ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าว กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้จัดโครงการ ประชุมชี้แจง การปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาขึ้น ในวันจันทร์ที่ 30 พฤศจิกายน 2552 ณ ห้องประชุม ชั้น 2 อาคารวิจัยและการศึกษาต่อเนื่องฯ ดังโครงการที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

1. อนุมัติโครงการโดยใช้งบประมาณแผ่นดิน แผนงานการเร่งรัดปฏิรูปการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต งานผลิตผู้สำเร็จการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุกองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ 2553 จำนวนเงิน 55,800 บาท
2. ลงนามในหนังสือเชิญวิทยากร 1 ฉบับ
3. ลงนามในหนังสือแจ้งหน่วยงาน 1 ฉบับ

ตรวจสอบ

13/11 17 Nov 52

17 Nov 52
17 Nov 52
19 Nov 52



โครงการประชุมชี้แจง

เรื่อง “การปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา”

1. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

งานพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่

2. สถานภาพโครงการ

โครงการใหม่

3. กิจกรรม

กิจกรรมหลัก

4. หลักการและเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 ได้ปรับปรุงบทบัญญัติแห่งกฎหมายให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน มีการกำหนดระบบตำแหน่ง และประเภทตำแหน่งให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และปรับปรุงอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง โดยใช้แนวทางเทียบเคียงตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนซึ่งอยู่ในระหว่างการนำเสนอ คณะรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมจึงเห็นควรให้มีการจัดประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับข้าราชการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการประกันคุณภาพ ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 มีการพัฒนาหน่วยงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ที่กำหนดให้สถาบันมีการสร้างและพัฒนาสังคม ฐานความรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ ให้มีการจัดการความรู้เพื่อมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ โดยการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่มาพัฒนา ให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของโครงการ/กิจกรรม

สำนักงานอธิการบดี	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
<p>พันธกิจ (Mission)</p> <p>1) เป็นศูนย์กลางการให้บริการ สนับสนุน การเรียนการสอน การวิจัย การบริการนิต การบริหารทรัพยากร การสนับสนุนการบริหาร</p> <p>2) ปรับปรุงการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย</p>	<p>พันธกิจ (Mission)</p> <p>พัฒนาระบบบริหารให้มีคุณภาพและ ธรรมาภิบาล</p>
<p>เป้าประสงค์ (Goal)</p> <p>1) เป็นศูนย์กลางให้บริการด้านการเรียน การสอน การวิจัย การบริการนิต และสนับสนุนการบริหาร</p> <p>2) ปรับปรุงการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>3) การบริหารของสำนักงานอธิการบดี ตอบสนองยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย</p>	<p>เป้าประสงค์ (Goal)</p> <p>ระบบบริหารการวางแผนและการบริหาร งานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ (Strategy)</p> <p>พัฒนาระบบงานการบริหารจัดการสำนักงาน อธิการบดีให้มีประสิทธิภาพ</p>	<p>ยุทธศาสตร์ (Strategy)</p> <p>พัฒนาระบบบริหารที่มีคุณภาพโดยใช้ เครื่องมือทางการบริหารและเทคโนโลยี ที่เหมาะสม</p>

6. วัตถุประสงค์ของโครงการ

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา
เพื่อชี้แจงและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	ร้อยละของผู้เข้ารับ การชี้แจงมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 80	ปีงบประมาณ 2553

7. ระยะเวลาในการดำเนินการ

วันจันทร์ที่ 30 พฤศจิกายน 2552

8. สถานที่ดำเนินโครงการ/กิจกรรม

ห้องประชุม ชั้น 2 อาคารวิจัยและการศึกษาต่อเนื่องฯ

9. **วิธีการดำเนินการ**

การบรรยายชี้แจงและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปรับระบบบริหารงานบุคคล

10. **วิทยากร**

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน

11. **ผู้เข้ารับฟังการประชุมชี้แจง**

ข้าราชการ สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 300 คน

12. **การประเมินโครงการ**

ผู้เข้ารับฟังการประชุมชี้แจงตอบแบบประเมินหลังเสร็จสิ้นการประชุมชี้แจง

13. **งบประมาณในการดำเนินการ**

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| 1. ค่าตอบแทนวิทยากร | 1,800.00 บาท |
| 2. ค่าอาหารว่าง-เครื่องดื่ม | 9,000.00 บาท |
| 3. ค่าวัสดุอุปกรณ์ | 15,000.00 บาท |
| รวมเป็นเงิน | 25,800.00 บาท |

(งบประมาณแผ่นดิน แผนงานการเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
งานผลผลิตผู้สำเร็จการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ
กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ 2553)

14. **ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม**

ผลผลิต/ผลลัพธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา
ผู้เข้ารับฟังการประชุมชี้แจงมีความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	ร้อยละของผู้เข้ารับฟังการประชุมชี้แจงมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 80	ปีงบประมาณ 2553



กำหนดการ

โครงการประชุมชี้แจง

เรื่อง “การปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา”

วันจันทร์ที่ 30 พฤศจิกายน 2552 เวลา 08.00-12.00 น.

ณ ห้องประชุม ชั้น 2 อาคารวิจัยและการศึกษาค้นคว้า

08.00-08.30 น

ลงทะเบียน รับเอกสาร

08.30-09.00 น

พิธีเปิด โดย อธิการบดี

การชี้แจง เรื่อง นโยบายการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
และการปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา

โดย รองอธิการบดีฝ่ายบุคคล

09.00-12.00 น

การชี้แจง เรื่อง การปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการ
พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

โดย นายไธมาส เขียววิชัย ที่ปรึกษาด้านระบบบริหาร
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

หมายเหตุ

เวลา 10.00-10.10 น รับประทานอาหารว่าง

การปรับระบบบริหารงานบุคคล ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

โดย นายโอกาส เขียววิชัย
ที่ปรึกษาด้านระบบบริหาร
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

วันจันทร์ที่ 30 พฤศจิกายน 2552

ณ อาคารวิจัยและการศึกษาต่อเนื่องฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1

สถานภาพผู้ปฏิบัติงานใหม่มหาวิทยาลัยปัจจุบัน

ข้าราชการ

1. ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอธิการบดี /
สำนักงานเลขานุการคณะหรือเทียบเท่า ได้แก่
 - ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี /
ผู้อำนวยการกอง / เลขานุการคณะหรือเทียบเท่า
 - หัวหน้างาน / ฝ่าย
 - ข้าราชการ (เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ เฉพาะใน
สำนักงานอธิการบดี)
 - ปฏิบัติการระดับต้น / ปฏิบัติการระดับกลาง
(ปว.ช. , ปว.ส.) (ปริญญาตรี)

2

สภาพภาพผู้ปฏิบัติงานใหม่มหาวิทยาลัยปัจจุบัน (ต่อ)

2. ผู้ปฏิบัติงานในคณะ / สถาบัน / สำนัก / ศูนย์ / หรือเทียบเท่า
ได้แก่

- วิชาการ (อาจารย์ , ผศ. , รศ. , ศ. , ศ.ระดับ 11)

- หัวหน้างาน / ฝ่าย

- ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ

- ปฏิบัติการระดับต้น / ปฏิบัติการระดับกลาง

(ปว.ช. , ปว.ส.) (ปริญญาตรี)

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (พนักงานมหาวิทยาลัย)

ลูกจ้างเงินรายได้

3

กฎหมายข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาใหม่ ได้ปรับระบบบริหารงานบุคคล ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ไว้ 3 ประเภท

- วิชาการ

- บริหาร

- ทัวไปวิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ

กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทั้ง 3 ประเภทใหม่

และยกเลิกระบบพีซี

4

กฎหมายข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาใหม่
ได้ปรับระบบบริหารงานบุคคล ดังนี้ (ต่อ)

การให้ได้รับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งใหม่
เทียบเคียงกับบัญชีเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง
ตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง
หรือตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
แล้วแต่กรณี (เสนอคณะรัฐมนตรี)

5

โครงสร้างตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

กำหนดตำแหน่งเป็น 3 ประเภท

1. ประเภทวิชาการ ได้แก่ ศ. รศ. ผศ. อาจารย์
2. ประเภทผู้บริหาร
 - ผู้บริหารมีวาระ (อธิการบดี ฯลฯ)
 - ผู้บริหารไม่มีวาระ (ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดี
สำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า)

6

โครงสร้างตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ต่อ)

3. ประเภททั่วไปวิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ

- ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- ระดับเชี่ยวชาญ
- ระดับชำนาญการ
- ระดับปฏิบัติการ

ทั้ง 3 ประเภทอาจมีตำแหน่งอื่นที่ ก.พ.อ.กำหนด

7

การเทียบตำแหน่งเพื่อปรับระบบบริหารงานบุคคล ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
ทั้ง 3 ประเภทเทียบกับตำแหน่งใดของ ก.พ.เดิม

ตำแหน่งของ ก.พ. เดิมที่เทียบกับ 3 ประเภทนั้นได้ปรับเปลี่ยนเป็น
ตำแหน่งใหม่ประเภทใด

ตำแหน่งใหม่แต่ละประเภทของ ก.พ. นั้น รับเงินเดือน และ
เงินประจำตำแหน่งอย่างไร

การเทียบไม่กระทบสิทธิและประโยชน์ที่เคยได้รับอยู่เดิม หรือได้รับ
สิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าเดิม และต้องไม่กระทบการงบประมาณหรือ
กระทบน้อยที่สุด

8



ก.พ.

พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ปรับระบบจำแนกตำแหน่ง และการให้ได้รับเงินเดือน การเปลี่ยนแปลงสำคัญ 2 ประการ

1. การจำแนกตำแหน่งตามกลุ่มลักษณะงาน แทนการมีมาตรฐานกลาง

ก.ประเภทตำแหน่งเดิม

1.1 ประเภทบริหาร (ระดับสูง
หรือระดับกลาง)

1.2 ประเภทวิชาชีพเฉพาะ
หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

1.3 ประเภททั่วไป

ข.ระดับตำแหน่ง 11 ระดับ

ก.ประเภทตำแหน่งใหม่

1.1 ประเภทบริหาร

1.2 ประเภทอำนวยการ

1.3 ประเภทวิชาการ

1.4 ประเภททั่วไป

ไม่มีการกำหนดระดับ

ยังเป็น 11 ระดับ

9



2. โครงสร้างบัญชีเงินเดือน

บัญชีเงินเดือน

เดียวกันสำหรับ

ทุกลักษณะงาน

2.2 เป็นบัญชีแบบขั้น

ข.ใหม่

2.1 แยกบัญชีเงินเดือนตาม

ประเภทของกลุ่มตำแหน่ง

2.2 เป็นบัญชีเงินเดือน

แบบช่วง (ขั้นต่ำ-ขั้นสูง)





แนวความคิดและหลักการการจัดโครงสร้างตำแหน่งแบบกว้าง (Broadbanding)

ระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนเดิม

ระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่

ระบบจำแนก
ตำแหน่ง

ระบบ
ค่าตอบแทน

มุ่งงาน

เน้นคนที่มีความรู้ความสามารถ และค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลงาน

- จัดสายงานเป็นกลุ่มให้มีจำนวนน้อยที่สุด
- ระบบค่าตอบแทนเป็นโครงสร้างเงินเดือนที่มีระบอบเงินเดือนเพียงไม่กี่ระดับ
- ค่าตอบแทนเน้นผลงาน
- บังคับสำคัญอยู่ที่การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งและเงินเดือน

11



ความสำคัญของระบบ Broadbanding

- ระบบการจ่ายเงินเดือนอิงกับประเภทตำแหน่ง
- ลดจำนวนระดับตำแหน่งและปรับเปลี่ยนขอบเขตของงาน
- หัวหน้างานมีความคล่องตัวในการมอบหมายงาน
- สร้างการทำงานเป็นทีมเนื่องจากระดับตำแหน่งไม่แตกต่างกัน
- ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและผลงาน

Copyright © 2010



การปรับระบบบริหารงานบุคคลของ ก.พ.

จัดกลุ่มประเภทข้าราชการ ตามลักษณะงาน 4 ประเภท

บัญชีเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

- บัญชีเงินเดือนไม่มีขั้นเป็นแบบช่วงอัตราเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูง 4 บัญชี
- ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นเปอร์เซ็นต์ตามผลการปฏิบัติงานและความสามารถ
- บัญชีเงินประจำตำแหน่ง 4 บัญชี

เข้าสู่ระบบใหม่วันที่ 11 ธันวาคม 2551

13

ประเภทบริหาร ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ

รองหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกระทรวง กรม

มี 2 ระดับ ดังนี้

- ระดับต้น
- ระดับสูง

ประเภทอำนวยการ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ

ต่ำกว่ากรม มี 2 ระดับ ดังนี้

- ระดับต้น
- ระดับสูง

14

ประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้
ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา มี 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับปฏิบัติการ
- ระดับชำนาญการ
- ระดับชำนาญการพิเศษ
- ระดับเชี่ยวชาญ
- ระดับทรงคุณวุฒิ

15

ประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ประเภทบริหาร
ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ มี 4 ระดับ ดังนี้

- ระดับปฏิบัติงาน
- ระดับชำนาญงาน
- ระดับอาวุโส
- ระดับทักษะพิเศษ

16

โครงสร้างบัญชีเงินเดือนใหม่

- มี 4 บัญชี
- กำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูง
- การรับเงินเดือนกำหนดในกฎ ก.พ.

โครงสร้างบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งใหม่

- มี 4 บัญชี
- ก.พ. วางหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการรับเงินประจำตำแหน่ง
- การรับเงินประจำตำแหน่ง กำหนดในกฎ ก.พ.

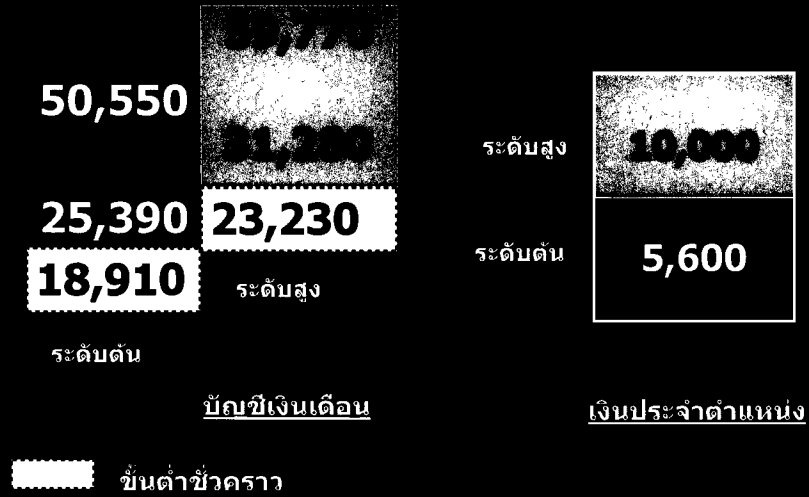
การปรับบัญชีเงินเดือนและบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่ง

- ปรับไม่เกินร้อยละสิบ
- ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

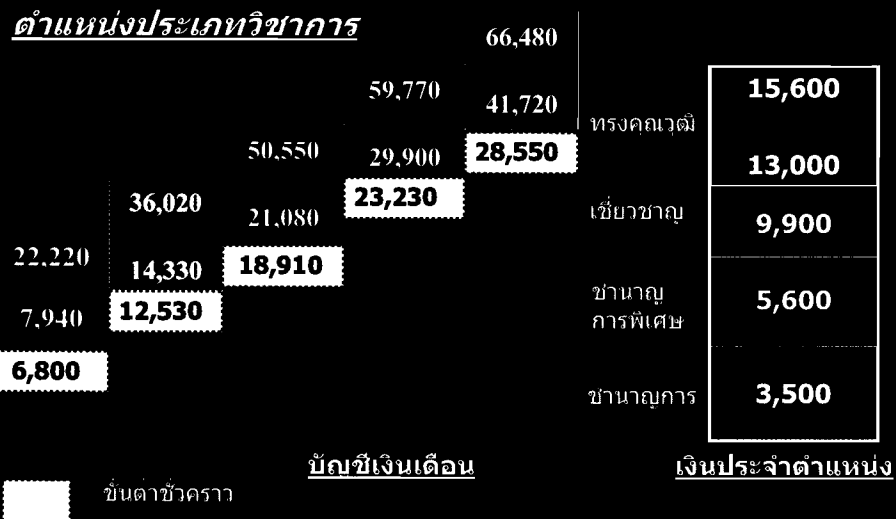
ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร



ตำแหน่งประเภทอำนวยการ



**โครงสร้างบัญชีเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง
ของข้าราชการพลเรือน (ต่อ)**



โครงสร้างบัญชีเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง
ของข้าราชการพลเรือน (ต่อ)
ตำแหน่งประเภททั่วไป

			59,770		
			47,450		9,900
			48,220		
	33,540		15,410		<u>เงินประจำตำแหน่ง</u>
18,190	10,190				
4,630			<u>บัญชีเงินเดือน</u>		

สรุปการปรับเข้าสู่ระบบบริหารงานบุคคลใหม่ของ ก.พ.

ประเภทบริหาร	ประเภทอำนาจการ	ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป
ระดับ สูง		66,480	66,480
		64,340	64,340
		41,720	41,720
		(28,550)	(28,550)
ระดับ ต้น		59,770	59,770
		31,280	31,280
		(23,230)	(23,230)
		50,550	50,550
		25,390	25,390
		(18,910)	(18,910)
		36,020	36,020
		14,330	14,330
		(12,530)	(12,530)
		22,220	22,220
		7,940	7,940
		(6,800)	(6,800)
() ชั้นต้น () ชั้นกลาง () ชั้นสูง			

การปรับระบบบริหารงานบุคคลของ ก.พ.อ.

2. พิจารณาถึงโครงสร้างตำแหน่งและเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งเดิม
3. พิจารณาจัดเข้าแท่งเงินเดือนของ ก.พ. (ให้ได้มากที่สุด)

23



แนวทางการปรับระบบบริหารงานบุคคล

1. สอดคล้องและเทียบเคียงกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ
2. สอดคล้องและเทียบเคียงกับช่วงเงินเดือนของตำแหน่งระดับเดียวกัน (ก.พ.อ.และ ก.พ.)
3. ความเสี่ยงประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันและผลกระทบเฉพาะของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
4. ครอบคลุมตำแหน่ง / ระดับตำแหน่งที่มีอยู่เดิม
5. เปรียบเงินเดือน / เงินประจำตำแหน่งและสิทธิประโยชน์อื่นเพิ่มเติมกว่าที่เดิมอยู่เดิม และให้ทันจัดควรเดิมด้วย ก.พ.
6. เพิ่มงบประมาณเท่าที่จำเป็น

24



แนวทาง

โครงสร้างตำแหน่งของ ก.พ.อ. กับ ก.พ.
ประเภทตำแหน่งตามกลุ่มลักษณะงานแทนการมีมาตรฐานกลาง
กำหนดเป็น 3 ประเภท

- 1.1 ตำแหน่งวิชาการ
- 1.2 ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร
- 1.3 ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญพิเศษ



แนวทาง (ต่อ)

โครงสร้างบัญชีเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง
การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของ ก.พ.อ.
กับ ก.พ. เสนอคณะรัฐมนตรีเห็นชอบ มีผลใช้บังคับก่อน
วันที่ 1 ตุลาคม 2552

โครงสร้างบัญชีเงินเดือนเป็นแบบแท่งและช่วง โดยไม่มีขั้นเงินเดือน
การเลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละของค่ากึ่งกลางที่ใช้เป็นฐานการคำนวณ



1. แนวทางการปรับเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง

1.1 ตำแหน่งวิชาการ

ตาม พ.ร.บ. ก.พ.อ. 2547		การปรับเปลี่ยนระบบใหม่
ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง
อาจารย์	4 - 7	อาจารย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	6 - 8	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
รองศาสตราจารย์	7 - 9	รองศาสตราจารย์
ศาสตราจารย์	9 - 10	ศาสตราจารย์
	11	

1.2 ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ที่ ก.พ.อ. กำหนด

ตาม พ.ร.บ. ก.พ.อ. 2547			การปรับเปลี่ยนระบบใหม่		หมายเหตุ
ระดับ	ประเภท	ระดับ	ประเภท	ระดับ	
ระดับ 7	ประเภท ผู้บริหาร	หัวหน้าสำนักงาน เลขานุการ	บริหาร	หัวหน้า สทง. คณบดี	ระดับ 7,8 เดิม
ระดับ 8		ผู้อำนวยการกอง ทท.สทง.เลขานุการ ผอ.สทง.อธิการบดี ผอ.สทง.วิทยาเขต		ผู้อำนวยการกอง	ระดับ 7-8 เดิม
ระดับ 9		ผอ.สทง.วิทยาเขต ผอ.สทง.อธิการบดี	บริหาร	ผอ.สทง.อธิการบดี ผอ.สทง.วิทยาเขต	ระดับ 8 เดิม ระดับ 9 เดิม

1.3 ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ตาม พ.ร.บ. ก.พ.อ. 2547

ระดับ	ประเภท	ระดับ	ประเภท	ระดับ
ระดับ 1-3, ระดับ 4 ระดับ 4,5,6,7,8 ระดับ 7-8	ประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	ปฏิบัติการ ระดับ ปฏิบัติการ ระดับ ที่มีประสบการณ์ ชำนาญการ	ทั่วไป	ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญงานพิเศษ
ระดับ 3-6, ระดับ 4-7 ระดับ 6,7-8 ระดับ 9 ระดับ 10		ปฏิบัติการระดับกลาง ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ		วิชาชีพเฉพาะ หรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ
				ระดับ 1-4 เดิม ระดับ 5, 6 เดิม ระดับ 7-8 เดิม ระดับ 3-5 และ 4-5 ระดับ 6 หัวหน้างาน ระดับ 7 ชำนาญการระดับ 7-8, หัวหน้างาน 8 ระดับ 9 เดิม ระดับ 10 เดิม



ก.พ.อ.กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ / เชี่ยวชาญเฉพาะ

- ระดับชำนาญการพิเศษ

- ระดับชำนาญงานพิเศษ

- ระดับชำนาญงาน

- ระดับปฏิบัติการ





สรุป โครงสร้างตำแหน่งใหม่ มีดังนี้

1. ตำแหน่งวิชาการ

- ศาสตราจารย์
- รองศาสตราจารย์
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- อาจารย์

2. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร มี 2 ระดับ

- ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี หรือเทียบเท่า
- ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า



สรุป โครงสร้างตำแหน่งใหม่ มีดังนี้ (ต่อ)

3. ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และเชี่ยวชาญเฉพาะ มี 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
 - ใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ
 - ที่ปรึกษา (สำนักงานอธิการบดี)
- ระดับเชี่ยวชาญ
 - ใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ
 - หัวหน้าหน่วยงานที่ปรึกษา
- ระดับชำนาญการพิเศษ
 - ใช้ความรู้ ความชำนาญ
 - หัวหน้าหน่วยงานที่ปรึกษา และมีได้ใช้วิชาชีพ
- ระดับชำนาญการ
 - ใช้ความรู้ ความชำนาญ





สรุป โครงสร้างตำแหน่งใหม่ มีดังนี้ (ต่อ)

4. ตำแหน่งประเภททั่วไป มี 3 ระดับดังนี้

- ระดับชำนาญพิเศษ
 - ใช้ความรู้ความชำนาญ
- ระดับชำนาญการ
 - ใช้ประสบการณ์
 - ใช้ความรู้ความชำนาญ
- ระดับปฏิบัติงาน (ปร.ช. / ปร.ส.)

Quality First



2. การกำหนดบัญชีเงินเดือน 4 บัญชี ดังนี้

- 2.1 ตำแหน่งวิชาการ เทียบเคียงกับตำแหน่งประเภทวิชาการของ ก.พ.
- 2.2 ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร เทียบเคียงกับตำแหน่งประเภทอำนวยการของ ก.พ.
- 2.3 ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เทียบเคียงกับประเภทวิชาการของ ก.พ.
- 2.4 ตำแหน่งประเภททั่วไป เทียบเคียงกับประเภททั่วไปของ ก.พ.

Quality First



เทียบเคียงแหล่งเงินเดือน ก.พ. ปรับเป็น ก.พ.อ.

ทรงคุณวุฒิ	66,480*	ปี 11	64,340	ศ. 11	ศ. 11	66,480	ศ.
	64,340	ปี 10		ศ. 9-10	ศ. 9-10		
เชี่ยวชาญ	41,720 (28,550)	ปี 9	59,770	รศ. 7-9	รศ. 7-9	59,770	รศ.
	29,900 (23,230)						
ชำนาญการพิเศษ	50,550	ปี 8	47,450	ผศ. 6-8	ผศ. 6-8	50,550	ผศ.
	21,080 (18,910)						
ชำนาญการ	36,020	ปี 6-7	33,540	อ. 3-7	อ. 3-7	36,020	อ.
	14,300 (12,530)						
ปฏิบัติการ	22,220	ปี 3-5	6,800				
	7,940 (6,800)						

() หมายถึง อัตราเงินเดือนขั้นต้นชั่วคราว

* ตำแหน่งแพทย์

* นักกฎหมายกฤษฎีกา

เทียบเคียงแหล่งเงินเดือน ก.พ. ปรับเป็น ก.พ.อ.

ระดับสูง	59,770	ปี 9	50,550	ผอ.สนง. อธิการบดี หรือเทียบเท่า	59,770	ผอ. สนง. อธิการบดีและ วิทยาเขต ปี 8,9
	31,280 (23,230)					
ระดับต้น	50,550	ปี 8	47,450	ผอ.กอง หรือเทียบเท่า	50,550	ผอ. กอง 7-8 เทน.สนง.คณบดี หรือเทียบเท่า 7,8
	25,390 (18,910)					
			33,540			
			6,800			

ก.พ.อ (ใหม่)

() หมายถึง อัตราเงินเดือนขั้นต้นชั่วคราว

เทียบเคียงแหล่งเงินเดือน ก.พ. ปรับเป็น ก.พ.อ.

ทรงคนวุฒิ	66,480*	ปี 11							
	64,340	ปี 10	เชี่ยวชาญพิเศษ	59,770	ปี 10	เชี่ยวชาญพิเศษ	64,340	เชี่ยวชาญพิเศษ	ปี 10
	41,720 (28,550)			28,550			41,720 (28,550)		
เชี่ยวชาญ	59,770	ปี 9	เชี่ยวชาญ	50,550	ปี 9	เชี่ยวชาญ	59,770	เชี่ยวชาญ	ปี 9
	29,900 (23,230)			23,230			29,900 (23,230)		หัวหน้าฝ่าย ปี 9
ชำนาญการพิเศษ	50,550	ปี 8	ชำนาญการ	47,450	ปี 7-8	ชำนาญการพิเศษ	50,550	ชำนาญการ	ปี 7-8
	21,080 (18,910)			15,410			21,080 (18,910)		หัวหน้าฝ่าย ปี 8
ชำนาญการ	36,020	ปี 6-7	ชำนาญการ	27,500	ปี 6	ชำนาญการ	36,020		-ชำนาญการ ปี 6 และ 7
	14,300 (12,530)			12,530			14,300 (12,530)		-หัวหน้างาน ปี 7 ตำแหน่งอื่น ปี 6,7
ปฏิบัติ	22,220	ปี 3-5	ปฏิบัติ	33,540	ปี 4-7	ปฏิบัติ	22,220		
	7,940 (6,800)			27,500	ปี 3-6		7,940 (6,800)		ปี 3-5
				6,800					

() หมายถึง อัตราเงินเดือนขั้นต้นชั่วคราว

เทียบเคียงแหล่งเงินเดือน ก.พ. ปรับเป็น ก.พ.อ.

ทักษะพิเศษ	59,770							
	48,220							
อาวุโส	47,450	ปี 7,8		47,450		ชำนาญงานพิเศษ	47,450	ชำนาญการ 7-8
	36,020	ปี 7		15,410			36,020	หัวหน้างาน 7
	15,410						15,410	
ชำนาญงาน	33,540	ปี 5,6		27,500		ชำนาญงาน	33,540	ชำนาญการ 6
	10,190			10,190			10,190	ประ: สบการณ 5,6
ปฏิบัติ	18,910	ปี 1-4		18,910		ปฏิบัติ	18,910	ปฏิบัติ
	4,630			4,630			4,630	ระดับ 1-4

() หมายถึง อัตราเงินเดือนขั้นต้นชั่วคราว

**การเทียบอัตราเงินประจำตำแหน่ง
ของ ก.พ. กับ ก.พ.อ.**

39

การเทียบอัตราเงินประจำตำแหน่งของ ก.พ. กับ ก.พ.อ.

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ก.พ.

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ก.พ.อ. เดิมและปรับปรุง

ทรงคุณวุฒิ เดิมระดับ11	15,600	ศ. 11	15,600	ศ.	15,600
เดิมระดับ10	13,000	ศ. 9-10	13,000	ศ.	13,000
เชี่ยวชาญ เดิมระดับ9	9,900	รศ. 9	9,900	รศ.	9,900
ชำนาญการพิเศษ เดิมระดับ8	5,600	รศ. 7-8	5,600	รศ.	5,600
ชำนาญการ เดิมระดับ7	3,500	ผศ. 8	5,600	ผศ.	5,600
		ผศ. 6-7	3,500		

40

การเทียบอัตราเงินประจำตำแหน่งของ ก.พ. กับก.พ.อ.

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ก.พ.

ระดับสูง เดิมระดับ9	10,000
ระดับต้น เดิมระดับ8	5,600

ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ก.พ.อ.

ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี/วิทยาเขต
หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ ผู้อำนวยการ
กองหรือเทียบเท่า (คงเดิม)

ผอ.สทง.อธิการบดี หรือเทียบเท่า	10,000	ระดับ9 เดิม
ผอ.กอง หรือเทียบเท่า	5,600	ระดับ8 เดิม

41

การเทียบอัตราเงินประจำตำแหน่งของ ก.พ. กับก.พ.อ.

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ก.พ.

ทรงคุณวุฒิ เดิมระดับ 11	15,600
เดิมระดับ 10	13,000
เชี่ยวชาญ เดิมระดับ 9	9,900
ชำนาญการพิเศษ เดิมระดับ 8	5,600
ชำนาญการ เดิมระดับ 7	3,500

ตำแหน่งประเภท วิชาชีพเฉพาะหรือ เชี่ยวชาญเฉพาะ ก.พ.อ. (คงเดิม)

เชี่ยวชาญพิเศษ	13,000
เชี่ยวชาญ	9,900
ชำนาญการพิเศษ	5,600
ชำนาญการ	3,500

42

ประเภทวิชาการ		ประเภททั่วไป	
ก.พ.อ ใหม่		วิชาชีพเฉพาะเชี่ยวชาญเฉพาะ ก.พ.อ ใหม่	
ต. 11	66,480	ต.	64,340
ต. 9-10	64,340	ต.	41,720
รต. 7-9	59,770	รต.	(28,550)
ผต. 6-8	50,550	ผต.	59,770
อ. 3-7	36,020	อ.	29,900
			(23,230)
			50,550
			21,080
			(18,910)
			36,020
			14,300
			(12,530)
			22,220
			7,940
			(6,800)
			47,450
			36,020
			15,410
			33,540
			10,190
			18,910
			4,630

1. เทียบบัญชีเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของ ก.พ.
เป็นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
4 บัญชี โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 16 กันยายน 2552
2. ขอบทเฉพาะกาลให้เลื่อนตำแหน่งและระดับได้
ภายในเดือนตุลาคม 2552

1. ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
2. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งเฉพาะในส่วนที่จำเป็นต้องปรับ
ในระยะแรกอาจให้ใช้หลักเกณฑ์เดิมไปก่อน
3. ปรับระบบการเลื่อนเงินเดือน
 - 3.1 วันที่ 1 ตุลาคม 2552 จะใช้บัญชีการเลื่อนขั้นเงินเดือน
เช่นเดียวกับของ ก.พ.
 - 3.2 จะใช้เกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนเป็นเปอร์เซ็นต์
เช่นเดียวกับของ ก.พ. (อาจจะใช้วันที่ 1 เมษายน 2553)
4. เทียบตำแหน่งการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การเบิกเบี้ยเลี้ยง ที่พัก
ค่าพาหนะเดินทาง เครื่องแบบข้าราชการ



บันทึกการบรรยาย
โครงการประชุมชี้แจง

เรื่อง “การปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา”

วันจันทร์ที่ 30 พฤศจิกายน 2552 เวลา 08.30-12.00 น.

ณ ห้องประชุม ชั้น 2 อาคารวิจัยและการศึกษาต่อเนื่องฯ

ประธาน : มีผู้สมัครเข้าสอบ 63,000 คน ตัวเลขเหล่านี้เราต้องภูมิใจและเราต้องพัฒนา
นิสิตซึ่งเป็นเสมือนลูกหลานของเราให้ดีที่สุด ถ้าปีหน้าตัวเลขยังเป็นเช่นนี้ ได้เรียนในที่ประชุมแล้วว่าเราจะไป
สอบกันที่อิมแพ็คเมืองทองธานี ที่ประชุมของมหาวิทยาลัย ที่ประชุมของคณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์
ได้คำนึงถึงเรื่องกองทุนของการพัฒนาศักยภาพนิสิต ขณะนี้ได้รวบรวมทุนต่าง ๆ ทั้งที่เคยตกค้างอยู่
ทั้งหลาย ๆ ส่วน แล้วก็การจะตัดบางส่วนมาสู่กองทุนนิสิต เชื่อว่าเราจะประกาศได้ในเร็ววันนี้ จะมีกองทุน
ของนิสิตทั้งหมด น่าจะประมาณ 80 ล้านบาท แล้วจะประกาศทุนสำหรับปริญญาตรี ปีนี้เราน่าจะประกาศ
ปริญญาตรีน่าจะ 200 กว่าทุน ท่านที่อยู่กองกิจการนิสิตคงทราบเรื่องนี้ และในส่วนของปริญญาโท ปริญญาเอก
กำลังขอให้ท่านคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยกำลังหาข้อมูลอยู่ เชื่อว่าประกาศทุนของปริญญาโท ปริญญาเอกได้
ไม่น้อยกว่า 100 ทุน ฉะนั้นงานของมหาวิทยาลัยในขณะนี้ผมคิดว่าเรื่องระบบ ระเบียบ เรื่องของ
ข้อบังคับ เรื่องเกณฑ์พนักงาน รวมทั้งเรื่องวันนี้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลล้วนเป็นเรื่องที่สำคัญทั้งสิ้น
มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการในหลายส่วนด้วยกันเพื่อจะขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็น
บ้านของเรามีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพทั้งในส่วนของครุบาอาจารย์ ในส่วนของบุคลากร และในส่วนของ
นิสิตของเราด้วยเช่นกัน ต้องขอบคุณที่ให้เกียรติผมมาเปิดงานการประชุมในวันนี้ ก็เชื่อว่าวันนี้ผมไม่มี
โอกาสได้อยู่รับฟังจริง ๆ ยากฟังมากเลย แต่ก็ได้ขอเทพเพื่อจะไปฟังเป็นการส่วนตัวอีกครั้งหนึ่ง
ขอขอบคุณพวกเราทุกคนที่ได้สละเวลามาร่วมฟังซักถาม และได้รับความรู้ที่เกี่ยวกับระบบราชการของเราที่
กำลังปรับตัวไปอีกระดับหนึ่ง ขอขอบคุณและขอเปิดการประชุมที่สำคัญ ณ บัดนี้ ขอขอบคุณครับ

ผู้ดำเนินการจัดการประชุม : ขอกราบขอบพระคุณท่านอธิการบดีเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้
เกียรติมาเป็นประธานในการกล่าวเปิดประชุมในครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณคะ ลำดับต่อไปขอกราบเรียน
เชิญท่านรองอธิการบดีฝ่ายบุคคล รองศาสตราจารย์สุมาลี เหลืองสกุล กล่าวชี้แจงเรื่องนโยบายการ
บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย และการปรับระบบการบริหารบุคคลของข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา ขอกราบเรียนเชิญคะ

รองศาสตราจารย์สุมาลี เหลืองสกุล : สวัสดีทุก ๆ ท่าน วันนี้ก็เป็นโอกาสที่ดีที่มหาวิทยาลัยมีโอกาสได้เชิญท่านที่ปรึกษาของ สกอ. ซึ่งเป็นต้นเรื่องที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตามประกาศของ กพอ. ท่านก็จะได้เข้ามาชี้แจง วันนี้ก็ให้เวลาท่านถึง 3 ชั่วโมงเต็ม ตั้งแต่ 09.00 น. ถึง 12.00 น. ถ้าพวกเราที่เป็นข้าราชการทั้งหมดมีข้อสงสัยอะไรก็สามารถที่จะเรียนท่านได้ แต่ก่อนที่จะได้รับฟังคำชี้แจงของท่าน อาจารย์โอภาส เขียววิชัย ดิฉันก็ขออนุญาตถือโอกาสที่จะมาพูดถึงนโยบายการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยอย่างพอสังเขป ว่ามหาวิทยาลัยก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลง เราอยู่บนโลกของความเปลี่ยนแปลง แม้กระทั่งโลกของเราก็เปลี่ยนแปลง ขณะนี้ก็จะเห็นว่าภาวะโลกร้อนที่เกิดจากฝีมือมนุษย์ก็ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ระบบต่าง ๆ ก็เหมือนกัน เกิดจากพฤติกรรมแล้วก็การแข่งขันอะไรต่าง ๆ ของพลเมืองในโลก ของประชากรในโลก ของผู้ที่อยู่ในระบบต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยก็ต้องมีการขยับปรับเปลี่ยนไปเรื่อย ๆ เพราะจะต้องมีการแข่งขัน อีกอย่างหนึ่งก็คือขณะนี้การจัดสรรงบประมาณก็ไปอิงกับการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ซึ่งในปี 2553 มหาวิทยาลัยที่เข้าเกณฑ์ซึ่งคิดขึ้นมาแบบจุกละหุก แล้วก็เอาไปปรับใช้กับการให้งบประมาณ ก็ทำให้มีมหาวิทยาลัยเพียง 9 แห่งที่ได้รับงบประมาณทางด้านวิจัย 3,000 ล้านบาทจากเงินกู้ของประเทศไทย แต่ว่า มศว ก็หลุด อีก 68 แห่ง ไม่ได้อยู่ในเข้าเกณฑ์นั้น ก็จะได้งบประมาณเพียงน้อยนิดแล้วไปแบ่งกันอีก 68 แห่ง อันนี้ก็เป็นปัญหา แต่เราก็จะไม่ย่อท้อหรือทอดทิ้ง เราคงจะต้องปรับระบบของเราเพื่อให้เข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ซึ่งจะต้องมีปัจจัยอีกหลาย ๆ อย่างที่จะเข้ามาเกี่ยวข้อง ถ้าเรานั่งนิ่งเฉยทำเหมือนเคยทุกอย่าง เราก็จะถอยหลังลงคืออยู่หนึ่งไม่ได้แล้ว เราจะต้องปรับตัว ปรับเกณฑ์ ปรับงานของเราให้รู้เท่าทันและพัฒนาขึ้นเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในทุก ๆ ด้าน มหาวิทยาลัยก็ได้เริ่มมีการปรับระบบไปหลาย ๆ อย่าง ตั้งแต่ที่ดิฉันเองได้เข้ามารับตำแหน่งรองอธิการบดีฝ่ายบุคคล ก็ได้มีการปรับเกณฑ์ภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ อันนี้ก็ปรับเกณฑ์ตามประกาศของ กพอ. ส่วนหนึ่งที่มีการกำหนดว่าอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ก็ต้องมีภาระงานสอนอย่างน้อย 45 เปอร์เซ็นต์ของภาระงานทั้งหมด ก็คือ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อันนี้ก็ต้องเป็นการปรับให้เป็นไปตามนั้น ซึ่งจริง ๆ ก็ไม่ได้เปลี่ยนอะไร เราเป็นข้าราชการ เป็นลูกจ้างก็ต้องทำงานตามวัน เวลางานเท่านั้น แต่ว่าในการทำงานของอาจารย์ก็มีความเป็นอิสระคือไม่ต้องนั่งประจำที่ถึง 35 ชั่วโมง เพราะไม่ใช่เป็นงานบริการเหมือนกับสายสนับสนุน แต่ว่าเป็นงานรับเหมา ก็ต้องมีความรับผิดชอบในเรื่องของภาระงานสอนที่ได้รับมอบหมายให้สอนในรายวิชาใดวิชาหนึ่ง เพราะมีการวิจัย ซึ่งอันนี้ก็ถูกกำหนดมาโดยประกาศ กพอ. แล้วก็มีเรื่องของบริการวิชาการ เพราะว่าเมื่อวิจัยแล้วก็ต้องนำผลการวิจัยนั้นไปบริการวิชาการ ซึ่งตอนนี้ทาง สมศ. กพร. สกอ. ซึ่งมาตรวจเราเป็นประจำทุกปี ก็ได้เข้มขึ้นมากขึ้นทุกที ใน 2-3 ปีที่ผ่านมาบอกว่างานวิจัยต้องมี impact ต่อสังคม มี situation อะไรต่าง ๆ ตอนนี้เขาบอกว่าวิทยานิพนธ์ของนิสิตต้องมี impact ต่อสังคมด้วยในปี 2553 ซึ่งทางฝ่ายประกันคุณภาพก็คงจะได้แจ้งให้พวกเราได้ทราบกัน เพราะฉะนั้นก็จะต้องไปที่อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทปริญญาตรีของ มศว จะเรียกว่าปริญญานิพนธ์ ก็จะต้องตรวจสอบดูแลกับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาว่าหัวข้อเรื่องของวิทยานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์นั้นควรจะเป็นอย่างไรที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคม ก็คงต้องดูแลกันมากขึ้น

เกณฑ์ภาระงานที่จะมีการปรับใหม่หลังจากที่ประกาศใช้ไป 1 ปี ในปีนี้ก็จะมีการปรับตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยด้วย อย่างเช่น ก็คือเราจะให้คะแนนภาระงานในเรื่องของการวิจัยเพิ่มขึ้นทุกชั้นตอน เป็นชั้นเป็นตอน เพื่อที่จะกระตุ้นแล้วก็สนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยมากขึ้น การมีงานวิจัยมากขึ้นก็ส่งผลทำให้อาจารย์ได้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น การได้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้นก็ส่งผลทำให้อาจารย์มีคุณสมบัติที่จะเป็นอาจารย์ในระดับบัณฑิตศึกษามากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการสอนหรือการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทปริญญาตรีก็ตาม คือตรงนี้ต้องดูต่อเนื่อง ไม่ใช่ว่าอยู่ ๆ มหาวิทยาลัยจะลุกขึ้นมาบังคับอย่างโน้นอย่างนี้ แต่ก็ต้องดูสถานการณ์ปัจจุบัน ถ้าเรานับไปถึงปี 2553 ปี 2554 ปี 2555 จะมีอาจารย์ของเราที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการหายไปเป็นร้อยคน ทุกคนก็ทราบแล้วว่าตำแหน่งทางวิชาการนั้นก็ส่งผลต่อ KPI แต่จริง ๆ เราก็ไม่ได้ใส่ใจกับ KPI มากนัก เพียงแต่เราใส่ใจว่าอาจารย์ของเราต้องมีคุณภาพเป็นที่น่าเชื่อถือ และสามารถที่จะผลิตบัณฑิตศึกษาได้ เพราะว่ามหาวิทยาลัยก็จะเข้าไปอยู่ในกลุ่มของมหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่เน้นในเรื่องของการผลิตบัณฑิตในระดับบัณฑิตศึกษาในปี 2553 นี้ และถ้าคุณสมบัติของอาจารย์ยังเป็นอาจารย์ในระดับบัณฑิตศึกษาไม่ได้ มหาวิทยาลัยจะเป็นอย่างไร ทุกอย่างก็ต้องดูทุกชั้นตอน กระบวนการในการที่จะเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยด้วย ก็อาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยน แล้วต่อไปก็คงจะมีการปรับเปลี่ยนมากขึ้นถ้าของเรานั้นเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยได้ ก็มีระดับขั้นต่อไปอีก นั่นก็คือมหาวิทยาลัยที่ผลิตเฉพาะบัณฑิตศึกษาเท่านั้น ขณะนี้ในความเป็นจริงมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเน้นเน้นการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากกว่าบัณฑิตศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม เราก็จะต้องพยายามมุ่งสู่เป้าหมายของการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย และเป็นมหาวิทยาลัยที่ผลิตบัณฑิตในระดับบัณฑิตศึกษามากขึ้น อันนี้ก็เป็นที่เหตุผลที่ว่าจะต้องมีการปรับเกณฑ์ภาระงานต่าง ๆ มีการสร้างแรงจูงใจ อย่างเช่น ใครเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการหรือตำแหน่งทางวิชาชีพ เราก็จะมีการปรับสัญญาจ้างอะไรเร็วขึ้นในกรณีที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งจะขออนุญาตไม่กล่าว ณ ที่นี้

นอกจากนั้นทาง กพอ. ก็ยังมีการปรับระบบบริหารงานบุคคลของราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาที่ท่านอาจารย์โอภาส จะมาชี้แจงให้พวกเราทราบในวันนี้ นั่นก็คือจะเปลี่ยนจากระบบซีเข้าสู่ระบบแท่ง ซึ่งจริง ๆ แล้วสภาคณาจารย์และข้าราชการก็ได้เคยจัดประชุมไปครั้งหนึ่งแล้ว แต่ก็ได้มีคณะทำงาน อนุทำงานของ กพอ. ก็ได้ดำเนินการไปคิดในรายละเอียดอีกทีหนึ่ง ก็ได้เรียบร้อยแล้ว แล้วก็ส่ง กพอ. กพอ. ก็มีการประกาศ กพอ. ออกมาเพื่อดำเนินการ จะมีอยู่ 2 เรื่องของ กพอ. ก็คือการปรับเรื่องเงินเดือนและเงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องรอมติคณะรัฐมนตรี จริง ๆ แล้วที่ทาง สกอ. แจ้งมาก็คือจะเข้ามติคณะรัฐมนตรีในวันที่ 27 ตุลาคม 2552 แต่เวลาก็ผ่านไป 1 เดือนแล้วก็ยังไม่ได้เข้ารัฐบาลก็คงจะงานยุ่งหลาย ๆ เรื่อง ซึ่งพวกเราก็คงจะได้ทราบกันอยู่ แต่ก็คงจะไม่ต่างจากที่ได้เสนอเข้าสู่คณะรัฐมนตรี ก็ได้ทราบจากท่านอาจารย์โอภาสว่ารอการตรวจสอบข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ ก่อนที่จะเข้าสู่ที่ประชุมของคณะรัฐมนตรีต่อไป อีกส่วนหนึ่งก็ขออนุญาตพูดในเรื่องของนโยบายการบริหารงานบุคลากรของมหาวิทยาลัย หลายท่านที่เป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยก็คงได้ทราบแล้วว่ามี การปรับข้อบังคับพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นข้อบังคับปี 2552 จากเดิมปี 2544 ก็มีการปรับเรียบร้อยแล้ว ประกาศใช้

ตั้งแต่วันที่ 4 สิงหาคม ต่อจากนั้นก็จะมีการประกาศในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา การจ้าง การบรรจุ แต่งตั้ง การทำสัญญาจ้าง และการประเมินผลของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งอันนี้ก็เป็นระบบที่เป็นการประเมินการปฏิบัติงาน แล้วก็จะมียุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในเรื่องของตำแหน่งทางวิชาการเข้ามาอยู่ในประกาศฉบับนี้ด้วย ก็คิดว่าขณะนี้ได้มีการรับฟังความคิดเห็นกันตามขั้นตอนหลายขั้นตอนแล้ว ก็จะเข้าสู่สภามหาวิทยาลัยในเดือนธันวาคมนี้ต่อไป เพื่อให้สภามหาวิทยาลัยได้เห็นชอบและอนุมัติ ประกาศใช้อีกครั้งหนึ่ง อีกเรื่องหนึ่งก็คือเรื่องของข้อบังคับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ก็ได้มีการปรับให้มีความทันสมัยและเข้ากับระบบ ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมากขึ้น ขอย้อนกลับมาเรื่องของการปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งจะมีรายละเอียดในวันนี้ อยากจะพูดถึงว่ามีการเปลี่ยนแปลงจากระบบซีเข้าสู่ระบบแท่ง ซึ่งในก่อนหน้านั้นทาง สกอ. ก็แจ้งมาให้เราได้พิจารณาในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ก็พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงหลายอันที่อยู่ในประกาศ กพอ. นั่นก็คือสายอาจารย์ก็จะมี ผศ. มีอาจารย์ ตรี. แล้วก็ ศ. ส่วนสายสนับสนุนของเดิมเรานั้นจะมีตำแหน่งชำนาญการ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ของใหม่จะมีตำแหน่งชำนาญงาน ซึ่งมีเฉพาะในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรีเท่านั้น ส่วนถ้ามีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปก็จะมีระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ แล้วก็เชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งอันนี้ก็จะมียละเอียดของคุณสมบัติของตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้ว่าจะต้องมีความรู้ความสามารถอะไรอย่างไร ที่นั้นนอกเหนือจากเรื่องของตำแหน่งต่าง ๆ ในประกาศ กพอ. ที่เราจะต้องมีการปรับให้ตรงตามนั้นแล้ว มหาวิทยาลัยอาจจะต้องมีการวางแผน ซึ่งขณะนี้กำลังดำเนินการอยู่ ขอข้อมูลจะต้องวางแผนอัตรากำลังไม่ว่าจะเป็นสายอาจารย์หรือสายสนับสนุนวิชาการก็ตาม ว่าควรจะมีจำนวนเท่าใดที่จะสอดคล้องกับพันธกิจ เพราะฉะนั้นเรื่องพันธกิจ ภารกิจของมหาวิทยาลัยก็เป็นเรื่องสำคัญ ถ้ามีหลักสูตรมาก มีนิสิตจำนวนมาก ภารกิจก็ต้องเพิ่มตาม ตำแหน่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะตำแหน่งทางวิชาการหรือตำแหน่งทางวิชาชีพ หรือผู้ปฏิบัติงานก็ต้องมีจำนวนมากขึ้น ในส่วนของภารกิจอัตรากำลังของอาจารย์ มหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการวางแผนอยู่ โดยคิดจากค่า FTES ของนิสิตเต็มเวลา แล้วก็อาจจะมีองค์ประกอบอย่างอื่นเข้ามาประกอบด้วยว่าจะต้องมีจำนวนเท่าไรต่อหลักสูตร ตอนนี้ไม่มีการคิดในเรื่องอัตรากำลังต่อภาควิชา จะต้องคิดต่อหลักสูตรหรือต่อสาขาวิชา เพราะฉะนั้นเวลาส่งรายงานมาก็ขอให้ส่งมาเป็นรายสาขาวิชาเพื่อให้เกิดความชัดเจนว่าแต่ละหลักสูตรนั้นมีอาจารย์เพียงพอหรือขาดแคลนมากน้อยแค่ไหน เพื่อที่จะได้จัดสรรอาจารย์เข้าสู่หลักสูตรนั้นโดยตรง แล้วก็จะมีการประเมินผลการดำเนินการของหลักสูตร

ซึ่งก็ไปสอดคล้องกับ สกอ. ที่ประกาศว่าต่อไปหลักสูตรทั้งที่เกิดขึ้นใหม่แล้วก็หลักสูตรที่กำลังปรับปรุงอยู่ จะต้องมีการทำ TQF ถ้าเป็นหลักสูตรที่จะใช้ในปี 2553 ต้องทำให้เสร็จเรียบร้อยคือ TQF แต่ถ้าเป็นหลักสูตรเก่าที่ใช้มาแล้วกำลังปรับปรุงก็ให้ทำให้ทันภายในปี 2555 ก็คือคำนึงถึงคุณภาพของบัณฑิตที่ได้มากขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร มีข้อมูลอาจจะเป็นการวิจัยต่าง ๆ ในชั้นเรียนว่าคุณภาพของบัณฑิตเป็นไปตามที่กำหนดเอาไว้ ตามที่มีอยู่ในรายวิชา คงไม่ใช่ปล่อยให้จบเฉย ๆ อันนี้ก็เป็นเรื่องที่ทำให้มีการปรับระบบของการเขียนหลักสูตรขึ้นมา การมีหลักสูตรมากก็ทำให้จำนวนอาจารย์นั้นคงจะต้องมีมากขึ้น เมื่อมี

หลักสูตรมาก จำนวนสายสนับสนุนคงจะต้องมีมากขึ้น เมื่อมีมากขึ้นระบบงานยุ่งยากมากขึ้นก็ต้องมีระดับวิชาชีพเพิ่มขึ้นด้วย เราคงไม่จำกัดว่าอันนี้ต้องมีแค่ 1 คน อันนี้มีแค่ 2 คน คงไม่ใช่ ทุกอย่างขึ้นอยู่กับภาระงานและพันธกิจของมหาวิทยาลัยและของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งก็คงจะได้มีการทำ workshop ในเรื่องของการวางแผนอัตรากำลังในเร็ว ๆ นี้ คาดว่าจะวันที่ 18-19 ธันวาคม พร้อม ๆ กับการสัมมนาของฝ่ายวิจัย ก็คาดว่าคงจะทำความเข้าใจกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหาร ไม่ว่าจะป็นท่านคณบดี ผู้อำนวยการ ท่านรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร คงทำความเข้าใจร่วมกันแล้วก็ให้มีการเผยแพร่ต่อบุคลากรทุก ๆ ท่าน ซึ่งอันนี้ก็เป็นเรื่องของนโยบายการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย วันนี้จะมีรายละเอียดว่าใครจะเข้าสู่แห่งเงินเดือนในระดับไหน ซึ่งจริง ๆ ก็มีเกณฑ์ของ สกอ. มาชัดเจน จริง ๆ ไม่ได้เปลี่ยนแปลงอะไรมากนัก ก็มีการเปลี่ยนแปลงนิดหนึ่งในเรื่องของเพดานเงินเดือน ใครที่เคยติดชั้นอยู่ก็อาจจะมีโอกาสมีเพดานที่สูงขึ้น เรื่องของเงินค่าตอบแทน ตำแหน่งทางวิชาการซึ่งท่านอธิการบดีก็ได้เรียนไปเมื่อสักครูแล้วว่าแต่เดิมเคยมี 2 ระดับของตำแหน่งทางวิชาการ ผศ. รศ. หรือแม้กระทั่ง ศ. ก็ตาม ก็มีการปรับเปลี่ยนเป็นระดับเดียว ซึ่งท่านอาจารย์โอภาสอาจจะตอบเราได้ว่าทำไมเมื่อก่อนมี 2 ระดับ แล้วก็ทำไมตอนนี้ก็ได้ประสบความสำเร็จเป็นระดับเดียว ใครเป็น ผศ. ก็เข้ามา เมื่อได้เป็นปุ๊บก็ 5,600 บาทเลย รศ. เข้ามาก็ 9,900 เลย ฉะนั้นอยากจะฝากให้พวกเราได้เร่งพัฒนาตน อีกส่วนหนึ่งที่มหาวิทยาลัยก็ได้สนับสนุน หลังจากที่มีหลักเกณฑ์อะไรออกมา ก็คือสนับสนุนให้อาจารย์หรือสายสนับสนุนก็ตามได้ไปศึกษาต่อเพิ่มเติม โดยปีนี้ก็ต้องพูดว่าปีนี้ เพราะงบประมาณปี 2553 ก็จะมีการให้ทุนการศึกษาทั้งหมด 60 ทุน โดยแบ่งเป็นสายวิชาการ 30 ทุน แล้วก็สายสนับสนุน 30 ทุน ก็คงจะทำประกาศออกมาในเร็ว ๆ นี้ ขณะนี้กำลังสำรวจอยู่ว่าอาจารย์ของเราที่มีรายละเอียดอย่างไรตรงนี้เพื่อที่จะไปกำหนดการจัดสรรเพิ่มเติม แต่ในเรื่องของการไป present ผลงานทางวิชาการหรือทุนการศึกษาที่เราเคยมีทุกปี อันนั้นก็ยังคงดำเนินการอยู่ อันนั้นจะเป็นการใช้งบประมาณของกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัย ยังคงมีอยู่เหมือนเดิม ซึ่งก็คงจะให้ทางกองการเจ้าหน้าที่ได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน แต่ที่พูดว่า 60 ทุน อันนี้ก็ป็นนโยบายที่จะนำเงินรายได้ที่ได้จากการบริหารตึก 300 ล้านบาท ตอนนี้ก็เสร็จแล้วยังมีเรื่องของการตกแต่งภายใน ก็มีเอกชนเข้ามาบริหารกิจการแล้วก็มีเงินกองทุนเข้ามา ซึ่งมหาวิทยาลัยก็เคยได้ประกาศแล้วว่าเงินที่ได้จากตึก 300 ล้านบาทหรือ 400 ล้านบาท ก็ตามก็จะนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยอย่างเดียวเท่านั้น ไม่ใช่ในการอื่นเลย ฉะนั้นก็ขอให้ท่านได้ช่วยตัวเอง อย่างเช่น ใครจะไปเรียนต่อต่างประเทศ ภาษาอังกฤษก็ต้องรีบเร่งเอาให้ได้ถึงเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยต่างประเทศเขาจะรับท่านไป หรือท่านจะศึกษาในประเทศก็ต้องไปสอบเข้าเรียนให้ได้ ก็อยู่ที่ตัวท่านเองว่าจะใช้โอกาสนี้ให้เป็นประโยชน์กับตัวท่านได้อย่างไร ท่านวิทยากรมาแล้ว ก็คิดว่าอยากจะให้เวลาท่านวิทยากรให้กับพวกเรามากที่สุด ก็มีรายละเอียดมากพอสมควร เมื่อเราทำความเข้าใจแล้วเราจะได้วางแผนชีวิตของเราว่าเราจะทำอย่างไร ก็ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการมารับฟังการชี้แจงในครั้งนี้ ขอขอบคุณค่ะ

ผู้ดำเนินการจัดการประชุม : ขอกราบขอบพระคุณท่านรองอธิการบดีฝ่ายบุคคล

รองศาสตราจารย์สุมาลี เหลืองสกุล ที่ท่านได้ให้นโยบายการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ซึ่งทำให้

เกิดความเข้าใจและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณค่ะ ก็ใกล้เวลาที่สำคัญที่เรารอคอย จากระบบที่เป็นระบบแท่ง จะเป็นแท่งแบบไหนก็ไม่ทราบเหมือนกันนะครับ ก่อนจะเรียนเชิญวิทยากร กระผมขอกล่าวประวัติโดยย่อ ท่านวิทยากรท่านจบปริญญาตรีนิติศาสตร์จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง แล้วก็ปริญญาโทมหาบัณฑิตที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาด้านบริหารบุคคลที่ สกอ. ถึงเวลาแล้วที่เรารอคอยครับ ขอกราบเรียนเชิญท่านวิทยากร ท่านอาจารย์ไอลภาส เขียววิชัย ขึ้นบรรยายครับ ขอเสียงปรบมือต้อนรับวิทยากรของเราครับ

วิทยากร (อาจารย์ไอลภาส เขียววิชัย) : เรียนท่านรองอธิการบดี ท่านผู้บริหารแล้วก็คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทุกท่านครับ วันนี้ก็เป็นอีกวันหนึ่งที่ได้มาพบปะแล้วก็อาจจะแลกเปลี่ยนกันต่อนท้าย ผมเข้าใจว่าหลายท่านก็รอคอยว่าเมื่อไรจะปรับเข้าสู่ระบบใหม่ถูกไหมครับ เพราะว่าบางท่านบอกว่าปรับเข้าสู่ระบบใหม่ ฉนั้นจะได้ขยายเขตแดนเงินเดือนสูงขึ้นไปอีกหน่อย ก็ต้องเรียนท่านเลยว่าเราได้เสนอ ครม. ไปเมื่อวันที่ 16 กันยายน หลังจากนั้นเราก็ติดตามตลอด ทางสำนักเลขาธิการครม. ก็แจ้งไปให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความเห็น ถ้าจะถามเราว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเขาเคยรู้ไหม สิ่งเหล่านี้ เราได้เชิญเขาในระดับอนุกรรมการและคณะทำงานด้วย แต่ก็อย่างว่า บางครั้งคนที่เขาส่งมาประชุมกับเรากับคนที่ให้ความเห็นอาจจะต่างกันบ้าง ก็เลยทำให้เรื่องนั้นยังอยู่ในระหว่างการพิจารณาอยู่ แต่ขณะนี้ทราบหน่วยงานเขาแจ้งมาแล้ว แต่ข้อกังวลมากที่สุดคือเขากังวลว่าการปรับครั้งนี้กลัวว่าจะเพิ่มเงินงบประมาณของรัฐ โดยเฉพาะในส่วนที่เราขอไปตั้งแต่ 16 กันยายน นั่นคือในส่วนของผู้เกษียณอายุที่จะไปคำนวณบำเหน็จบำนาญด้วย แต่อย่างไรก็ตาม เรื่องนี้เราก็ติดตามมาตลอด ก็พบว่าหลังสุดเราก็พยายามลุ้นว่าเดือนพฤศจิกายนแล้วก็น่าจะคลอดได้แล้ว ก็ปรากฏว่าทราบเป็นการภายในว่าท่านนายกฯ ได้ส่งเรื่องการเทียบเงินเดือนของเราไปเข้าคณะกรรมการเงินเดือนแห่งชาติอีกครั้งหนึ่ง เพราะฉะนั้นทาง สกอ. ก็ต้องติดตามเรื่องนี้และพยายามสร้างความเข้าใจกับคณะกรรมการเงินเดือนแห่งชาติด้วย หลายท่านในที่นี้ถ้าอายุรุ่นผมก็เชื่อว่าตอนที่ปรับเข้าสู่ระบบซีตอนนั้นเราปรับหลังจาก ก.พ. ไม่น้อยกว่า 1 ปีด้วย ก.พ. เขาปรับปี 2518 แต่เราปรับ 2519 ครั้งนี้เราก็พยายามที่จะปรับให้มันใกล้เคียงกัน แต่ก็อย่างว่า เพราะว่าในเรื่องบัญชีเงินเดือนเราไม่มีเป็นของตนเอง ต้องไปใช้เงินเดือน ก.พ. เขาตลอด เพราะฉะนั้นตรงนี้ก็อาจจะต้องใช้ระยะเวลาอีกนิดหน่อย ที่นี้เรามาดูว่าในระบบปัจจุบันหลายท่านซึ่งมีตำแหน่ง บางท่านก็มีตำแหน่งบริหารด้วยถูกไหม ตำแหน่งในสายงานที่ท่านครองอยู่ ถามว่ามีการเปลี่ยนแปลงไหม หลักเราจะไม่มีการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งหรือสายงานที่ท่านครองอยู่ ให้มันใจได้ จะมีบางตำแหน่งที่เปลี่ยนให้สอดคล้องของ ก.พ. เท่านั้น น้อยมากครับ ที่จะเปลี่ยน เช่น บุคลากรของ ก.พ. เขาไม่มี เขาเปลี่ยนเป็นนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล เราก็อาจจะต้องเปลี่ยนให้สอดคล้องเขา อย่างนี้เป็นต้น ในระดับปฏิบัติการ ซึ่งทุกท่านคงทราบดีว่าความก้าวหน้าของท่านที่ผมแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อให้เห็นภาพชัด กลุ่มที่อยู่ในสำนักงานอธิการบดีกับสำนักงานเลขา ความก้าวหน้าของท่านที่อยู่ในกลุ่มเหล่านี้ก้าวหน้าไปอย่างไรบ้าง ก็มี 2 ทางทางแรกที่ท่านขึ้นไปก็คือใช้ผลงานเป็นของตนเองก็คือชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ เราบอกว่าเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษมีเฉพาะในสำนักงานอธิการบดีเท่านั้น แต่ในส่วนของสำนักงานเลขานุการคณะ

มีแค่ระดับชำนาญการคือเท่ากับเลขาคี่ 8 ถ้าถามว่าทางเดินแรกที่มีอยู่มีทางเดินที่ 2 ก็คือว่าคนที่อยู่ระดับปฏิบัติการก็สามารถจะเข้าสู่หัวหน้างานได้ บางแห่งก็เรียกฝ่ายหรืองานในสำนักงานเลขาคี่หรือในกองสำนักงานอธิการบดีก็ได้เช่นเดียวกัน เขียบขึ้นไปอีกหน่อยก็คือตัวเลขากับผู้อำนวยการกอง พอเขียบขึ้นไปสูงสุดก็มีอันเดียว ก็คือสำนักงานอธิการบดี หรือเรียกว่าผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี นี่คือทางเดินที่ท่านเดิน ถามว่าทางเดินตรงนี้เปลี่ยนไปจากเดิมไหม เคยเดินอย่างนี้ ถ้าเปลี่ยนไปจากเดิมกว่าจะเข้าใจคงจะใช้เวลาพอสมควร เดียวคงจะรู้ว่าแล้วทางเดินเปลี่ยนหรือเปล่า อันนี้คือในส่วนของสายสนับสนุนในกลุ่มของสำนักงานอธิการบดีกับสำนักงานเลขาคี่ กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่อยู่ในสถาบัน สำนักและศูนย์ คณะเป็นหน่วยงานวิชาการ ตำแหน่งแน่นอนมีตำแหน่งอาจารย์ ผศ. รศ. และ ศ. และมี ศ. ระดับ 11 ปัจจุบัน คำถามก็คือว่า ศ. ระดับ 11 ถ้าที่มี ถ้าไม่มีระบบซีแล้ว ตัวเลข 11 หายไป ก็เหลือแต่ตำแหน่ง ศ. อย่างเดียวใช่ไหม หรือมีตำแหน่งอื่นมาทดแทน ศ. 11 อีก นี่คือในส่วนของสายวิชาการซึ่งมีเฉพาะในคณะเท่านั้น ส่วนสถาบัน สำนักหรือศูนย์ก็จะมีตำแหน่งตั้งแต่ระดับปฏิบัติการเหมือนกลุ่มเมื่อกี้ เขาก็ขึ้นไปลักษณะของตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษก็ไปได้ที่อยู่ในสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรืออยู่ในคณะก็ได้ พวกนักวิทยาศาสตร์ที่อยู่ในคณะก็สามารถไปได้เหมือนกัน แต่หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่ายก็คงมีเฉพาะในสถาบัน ศูนย์หรือสำนักเท่านั้น ก็แปลว่าทางเดินของสายสนับสนุนนั้นถ้าอยู่ในศูนย์ สถาบัน สำนักก็ไปได้ทั้งตำแหน่งที่ใช้ผลงานของตัวเองก็คือชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษกับตำแหน่งหัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่ายที่อยู่ในศูนย์ สถาบัน สำนัก ส่วนในคณะคงจะไม่มีหรอกที่จะเป็นหัวหน้าอะไรพวกนี้ ส่วนใหญ่ก็จะดูแลรับผิดชอบ lab หรือหน่วยงานบริการวิชาการของคณะ อย่างนี้เป็นต้น ถามว่าความก้าวหน้าตรงนี้เปลี่ยนไหมเมื่อเอาซีออกไป ก็คงจะต้องดู ส่วนระบบอื่นไม่ต้องพูดเพราะว่าเวลานี้จะพูดเฉพาะในส่วนข้าราชการที่กฎหมายกำลังจะเปลี่ยนแบบมีซีเป็นแบบไร้ซีเหมือนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาถูกไหมครับ

ตอนนี้เราก็คงจะต้องมาดูต่อไปว่าการปรับระบบใหม่ครั้งนี้ กฎหมายได้เขียนไว้ชัดเจน แก่ไขว่ามีทั้งหมด 3 ประเภท ก็คือวิชาการ บริหาร แล้วก็ทั่วไป วิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ จัดกลุ่มข้าราชการเป็น 3 ประเภทเท่านั้น เหมือนเดิมไหม คำตอบก็คือเหมือนเดิม ไม่มีอะไรเปลี่ยน กฎหมายฉบับนี้ก็บอกว่าจะยกเลิกระบบซีแล้ว แล้ว กพอ. ก็กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทั้ง 3 ประเภทใหม่ ถามว่าจะกำหนดทันไหม ขณะนี้เรารอเทียบอยู่ใช่ไหม บางตำแหน่งชัดเจนไม่ใช่เรื่องซี แต่บางตำแหน่งก็ชัดเจนเรื่องซี ของ ก.พ. เขาทำอย่างไร ก.พ. เองเขาก็ใช้เกณฑ์เดิมเสียส่วนใหญ่ เวลานี้บุคลากรของ สกอ. จะประเมินเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการหรืออะไรก็ตามก็ยกยั้งใช้เกณฑ์เดิมที่ ก.พ. เขาเคยใช้อยู่เป็นส่วนใหญ่ แล้ว ก.พ. ก็จะปรับมาภายหลัง เพราะฉะนั้นหลักการของเราน่าจะคล้าย ๆ ของ ก.พ. ก็คืออาจจะใช้แนวทางเดิม ประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่ไม่มีซี เวลาจะเลื่อนตำแหน่งต่อไปในอนาคตข้างหน้าน่าจะใช้แนวทางเดียวกัน ตอนนี้บางคนก็ถามว่าคุณสมบัติของคนที่จะเลื่อนตามระบบใหม่ เมื่อคุณไม่มีซีแล้ว แต่ของเดิมฉันยังมีฐานซีอยู่ แล้วของใหม่เขาคิดจากฐานอะไร คุณสมบัติของคน คงหนีไม่พ้นต้องเอาซีเดิมมาใช้ เพราะว่าของใหม่เพิ่งจะเริ่มใช้ไม่มี เพราะฉะนั้นซีที่ต้องบอกจากเราไปก็คงไม่จากเราไปอย่างแน่นอน เราจะต้องใช้คุณสมบัติของซีเพื่อมาเลื่อนตำแหน่งใหม่ ซึ่ง กพอ. ก็คงจะต้องเทียบไว้ให้ เพราะฉะนั้นในระยะแรกก็ต้อง

ถือว่าถึงแม้ท่านจะเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ก็ตาม ไม่มีซีก็ตาม แต่เกณฑ์อาจจะใช้ของเดิมส่วนใหญ่ อาจจะปรับมาบ้าง เบาละนั้นคือหลักเกณฑ์ที่จะมีผล ส่วนที่ 2 ส่วนนี้ถือว่าเป็นส่วนสำคัญ แล้วนี่ละทุกวันนี้ที่ออกไม่ได้ เพราะส่วนนี้ เขาบอกว่าทำให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งใหม่เทียบเคียงกับบัญชีเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง หรือกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนแล้วแต่กรณี อ่านแล้วรู้สึกเป็นอย่างไร มีคำว่า กฎหมายอยู่ 2 ตอน อ่านแล้วดูเหมือนกับไม่ค่อยเข้าใจ ก็ต้องเรียนว่าในสภาพปัจจุบันท่านรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ก.พ. เขาไปแล้ว แต่เขายังทิ้งสิ่งเหล่านี้ไว้ให้ เขาไม่ได้ยกเลิก เพราะเขารู้ว่ามีข้าราชการประเภทอื่นให้อยู่ ทุกวันนี้เราใช้กฎหมายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง แต่ของใหม่เราจะเทียบกับข้าราชการพลเรือนเขาที่เขามีบัญชีแนบท้าย พ.ร.บ. ของเขา ที่นี้การเทียบของเขา ถ้ามว่าเทียบได้ทั้งหมดไหม โดยเหตุที่ระบบของเรามีความแตกต่างกัน อาจจะเทียบไม่ได้ทั้งหมด เมื่อเทียบไม่ได้ทั้งหมด กฎหมายก็เขียนเอาไว้ทั้งกฎหมายเงินเดือนแห่งชาติและ พ.ร.บ. พลเรือน ถ้าเกิดเทียบพลเรือนไม่ได้ก็ย้อนกลับมาดูกฎหมายเงินเดือนแห่งชาติที่เราให้อยู่ทุกวันนี้ ตรงนี้เขาบอกต้องเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา บางท่านก็สงสัยว่าไหนบอกว่าจะออกแล้วอย่างไร ก็อุตสาหกรรมลุ่มอยู่ว่าจะออก มันจะออก ๆ แต่มันออกไม่ได้ ก็ต้องกราบเรียนว่าเจ้าหน้าที่สำนักส่งเสริมติดตามตลอดเลยครับ แล้วก็หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเราเรามีปัญหาอะไรเราก็ไปคุยถึงที่ อย่างสำนักงบประมาณก็ไปคุยมา ตรงไหนที่เขาคิดว่าเขาไม่เข้าใจเราก็ไปสร้างความเข้าใจกับเขา หน่วยงานข้างนอกโดยเฉพาะกระทรวงการคลัง สำนักงบเขาก็กลัวอย่างเดียว กลัวจะเพิ่มเงินงบประมาณเท่าทุนคงไม่มีหรอก อาจจะมีส่วนที่จะต้องปรับเพิ่ม เพราะโดยระบบถ้าไม่ปรับเพิ่มแล้ว ถ้าเกิดคนในระบบใหม่เข้ามาแล้วแข่งคนระบบเก่าก็อธิบายลำบากอีก เพราะฉะนั้นก็จะมีส่วนหนึ่งที่จะต้องปรับบ้าง หลายท่านสงสัยว่าท่านจะมีส่วนได้หรือเปล่าตรงนี้ ก็ต้องเรียนว่าส่วนที่ปรับน้อยมาก ผลกระทบกับงบประมาณน้อยมาก ถึงแม้จะน้อยมาก แต่สำนักงบเขาก็ค่อนข้าง หลายท่านเข้าใจว่างบประมาณของเราค่อนข้างจะมีปัญหาขณะนี้ เพราะฉะนั้นขณะนี้เราขออย่างเดียวเรื่องเทียบเงินเดือนที่เราจะรับกับข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายเงินเดือนแห่งชาติ ตอนนี่เราเสนอไปแล้ว เดิมเคยเหมือนตอนนี่เราพยายามที่จะให้ออกมา ก็ไม่แน่ใจ ถ้าเป็นไปได้ก็อยากจะให้ออกก่อนปีใหม่ เพราะว่าอะไร ๆ ก็น่าจะหมดตอนปีเก่า ปีใหม่จะได้เดินหน้าใหม่ ผมรู้หลายท่านกำลังจะลุ่นว่าแล้วระบบการเลื่อนเงินเดือนเป็นอย่างไร อันนี้เดี๋ยวค่อยไปว่า จากหลักการสำคัญ 3 ข้อที่กฎหมายออกมา เราคงจะต้องย้อนกลับไปดูชนิดหนึ่งว่าที่บอกว่า 3 ประเภทมันเปลี่ยนไปจากเดิมใหม่ตำแหน่ง เราก็ไปดูว่ากฎหมายใหม่ที่กำหนดประเภทวิชาการได้แก่ ศ. รศ. ผศ. อาจารย์ ไม่มีอะไรเปลี่ยนไปจากเดิมเลย เพียงแต่ตัวเลข ศ. ระดับ 11 ไม่มีเท่านั้น ประเด็นตั้งคำถามง่าย ๆ ว่าแล้วตรงนี้เขาจะเรียก ศ. อะไรใหม่ หรือเป็น ศ. อย่างเดียวแล้วรับเงินเดือนสูงสุด ตรงนี้เดี๋ยวค่อยไปดู แต่กฎหมายเขียนแค่นี้เท่านั้น ก็แปลว่าไม่ได้เปลี่ยนอะไรหรอก ชื่อตำแหน่งเหมือนเดิม ส่วนประเภทผู้บริหาร ในกฎหมายเขียนไว้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือกลุ่มผู้บริหารที่มีวาระก็คือตั้งแต่หัวหน้าภาคไปถึงอธิการบดี กลุ่มนี้ถามว่ามีผลกระทบอะไรไหม เงินเดือนของหัวหน้าภาคถึงอธิการบดีมีบัญชีเงินเดือนเหมือนพลเรือนไหม ไม่มี รับเงินเดือนในตำแหน่งวิชาการของตนเอง ไม่ได้รับ

เงินเดือนตำแหน่งผู้บริหารเหมือนกับพลเรือนเขา ถูกไหม เพราะฉะนั้นก็แปลว่าการปรับบัญชีของพลเรือนครั้งนี้ไม่มีผลกระทบต่อประเภทบริหารของเรา บางท่านสงสัยว่าแล้วเงินเดือนประเภทผู้บริหารของพลเรือนเราไม่ได้รับเหมือนกับเขาหรือ เราไม่เคยรับเหมือนเขาเลย เพียงแต่เราเทียบตำแหน่งอธิการบดีเท่ากับอธิบดีเพื่อสิทธิประโยชน์บางอย่างเท่านั้นเอง เราก็ไม่ได้รับเงินเดือนเหมือนกับอธิบดีเขาหรอก ก็รับเงินเดือนของตนเอง ตรงนี้ก็แปลว่าเราไม่ได้ปรับหรือเทียบอะไรเลย สำหรับผู้บริหารที่มีวาระ ที่นี้ต่อมาคือผู้บริหารไม่มีวาระ เดิมทีหลายท่านคงเข้าใจ เลขานุการคณะ ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีมันมีข้อกำหนดไว้ด้วย เลขานุการคณะก็ 7 แล้วก็มี 8 แต่ ผอ. กอง 7 8 และ ผอ. สำนักงานอธิการบดีก็มี 2 8 ก็คือ 8 9 ตอนนี้จะเหลือแค่ ผอ. สำนักงานอธิการบดีกับ ผอ. กองและเลขานุการคณะ 2 ระดับเพียงเท่านั้น ไม่มี 7 8 9 แล้ว กฎหมายเขียนไว้แค่นี้ เพราะฉะนั้นก็แปลว่าตำแหน่งประเภทผู้บริหารของเรายังอยู่พออยู่พอหลายคนที่สงสัยว่าภายใต้กองก็ดี ภายใต้สำนักงานเลขานุการคณะก็ดี ยังมีผู้บริหารอีกกลุ่มหนึ่งใช่หรือไม่ แต่กฎหมายไม่ได้เขียน ใช่ ก็คือพวกหัวหน้างาน กฎหมายไม่ได้เขียนอย่างนี้ ไม่มี กฎหมายเดิมก็ไม่ได้เขียน เขียนไว้แค่นี้เหมือนกัน แต่ กพอ. ไปกำหนดขึ้นมาเพิ่มเติมอีกต่างหากว่าหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่ายคือเป็นประเภทผู้บริหารเหมือนกัน นั่นคือของเดิม ของใหม่ก็เขียนแค่นี้ แล้วถามจะโยงถึงของเดิมใหม่เดี๋ยวค่อยไปดู เพราะฉะนั้นมี 2 ระดับ คือกอง สำนักงานเลขากับ ผอ. สำนักงานอธิการบดี นี่คือประเภทผู้บริหาร อีกประเภทหนึ่งสุดท้ายแล้วเรามีแค่ 3 ประเภท ก็จะมีตั้งแต่ระดับปฏิบัติการและสูงขึ้นไปคือ ข้าราชการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ 4 ระดับ ถามว่าความก้าวหน้าของท่าน 4 ระดับเหมือนสภาพปัจจุบันนี้หรือเปล่า หรือจะมีระดับไหนเพิ่มขึ้นมาอีกไหมในจำนวน 4 ระดับ จากเดิมปฏิบัติการ ถ้าปริญญาตรี 3-6 ถ้าต่ำกว่าปริญญา 1-4 2-5 ถูกไหมครับ เรามาอยู่ด้วยกันเลย ปริญญาและต่ำกว่าปริญญาอยู่ด้วยกันเขาแยกประเภทออกไปต่างหาก นี่ของเราอยู่ด้วยกัน เมื่อของเราอยู่ด้วยกันถามว่าทั้งตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี ความก้าวหน้าเป็นอย่างนี้หรือเปล่า อาจจะต่างจากนี้ได้ เพราะฉะนั้นที่ผมได้กล่าวมาว่าตั้งแต่ประเภทวิชาการ บริหารและทั่วไป วิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ ทั้ง 3 ประเภทนี้ถ้าจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นมาก็สามารถกำหนดได้ บรรทัดสุดท้ายที่กฎหมายเขียนไว้ให้ว่า กพอ. สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมมาได้ก็แปลว่าชื่อตำแหน่งที่ท่านเห็นในกฎหมายไม่ต่ำกว่านี้แล้ว อาจจะมีชื่อตำแหน่งเพิ่มเติมขึ้นมาก็ได้ 3 ประเภท ที่นี้ก็ต้องถามว่าใน 3 ประเภทนี้โดยเหตุที่เราจะต้องเทียบเคียงกับบัญชีเงินเดือนของ ก.พ. เขา เราจะเอาหลักอะไรไปเทียบเคียงกับเขา ตอนนี้อาจคิด เราก็ยึดหลักง่าย ๆ ว่าตำแหน่งของเราเดิมทีเทียบกับพลเรือนของเขา ก่อนที่เขาจะปรับเป็นระบบไม่มีชื่อ เราเทียบกับตำแหน่งอะไรของ ก.พ. เขา แล้วตำแหน่งของ ก.พ. เขาเปลี่ยนไปเป็นประเภทใดไปแล้ว นี่เป็นเวลาเราเทียบเพื่อไปปรับเงินเดือน เราเทียบตำแหน่งเสียก่อน เสร็จแล้วเราก็มาดูว่าแล้วเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งของแต่ละประเภทที่เราเคยเทียบกับเขาในระบบเดิม เวลาที่ ก.พ. แยกเป็นประเภทใดไปแล้ว เงินเดือนแยกเป็นอย่างไรเพื่อเราไปขอเทียบเงินเดือนกับเขา แล้วครั้งนี้ชัดเจน เขาพยายามรักษาสถิติ ผลประโยชน์ของคน พูดังง่าย ๆ ว่าไม่มีใครเสียผลประโยชน์ แต่ถามว่ามีใครจะได้ไหม คงมี ที่นี้ถามว่าถ้ามีกระทบงบประมาณลิ ใช่ แต่เขาจะให้กระทบน้อยที่สุด ก็แปลว่าหลักเราจะ

เทียบตำแหน่งก่อน พอเทียบตำแหน่งเสร็จแล้วของ ก.พ เขาไปปรับเงินเดือนอย่างไรเพื่อที่เราจะเทียบเงินเดือนต่อไป เมื่อเรารู้ว่าเราจะต้องเทียบของ ก.พ. เขา เราคงต้องหันไปดูระบบเขาถูกไหม เพราะฉะนั้นวันนี้ที่เราจะสร้างความเข้าใจมีอยู่ 2 เรื่องเท่านั้น เรื่องอะไรทราบไหม เรื่องตำแหน่งแล้วก็เรื่องเงิน นอกนั้นเราไม่พูดถูกไหม ทำไมถึงไม่พูด ก็เพราะว่าเกี่ยวข้องกับท่านโดยตรงขณะนี้ ตำแหน่งกับเงิน เงินแถมท้ายเรื่องเงินเดือนอีก ผมก็รู้หลายท่านอยากจะรู้ว่าเรื่องเงินเดือนระบบใหม่เป็นอย่างไร ท่านก็อยากจะถามผมถามว่าผมเคยเลื่อนเงินเดือนตามระบบใหม่หรือยัง คำตอบคือยังเลื่อนขั้นเหมือนกับพวกท่าน ทุกวันนี้ผมไม่ได้เลื่อนเงินเดือนตามระบบใหม่เป็นเปอร์เซ็นต์เลย เลื่อนขั้นเหมือนเดิม ก.พ. เองเขาก็จัดกลุ่มตำแหน่งตามลักษณะงานเสียใหม่ จากเดิมมีแค่ 3 มาเป็น 4 ก็คือเอางานเดิมมาดูใหม่ มาทำใหม่ก็เป็น 4 ประเภทของเขา แล้วเขาบอกไม่เอาแล้ว 11 ระดับ เขาเอาออก ต่อไปในแต่ละประเภทจะมีระดับของมันอยู่ในตัวแต่ไม่ใช่ก็คือระดับตำแหน่งใน 4 ประเภทใหม่ ไม่มีสิ สมัยก่อนเมื่อมีชื่อนั้น ส่งสัยทุกท่านคงจะเข้าใจว่าเวลาเราจะเลื่อนชื่อนี้ที่เราก็ต้องเขียนงานของตนเอง ถามว่างานที่เขียนต่างกันไหมแต่ละระดับ บางท่านก็บอกไม่เห็นต่างเลย บางทีเขียนเหมือนกันเขายังประเมินเลื่อนชื่อนี้สูงขึ้นให้เลยในระดับควบ อย่างนี้เป็นต้น แต่ต่อไปไม่ใช่มีระบบของมัน ระดับปฏิบัติการ 3-5 ของ ก.พ. เขา เดี่ยวเราไปดู เพราะฉะนั้นถามว่าใน 4 ประเภทนี้เรามีเงินเดือนใหม่ใช่ไหม ใช่เลย เขาแยกบัญชีเงินเดือนตามประเภทของกลุ่มตำแหน่งใหม่ จากเดิมมีขั้นก็ไม่มีขั้นแล้ว ตรงนี้ก็ทำให้การเลื่อนชื่อนี้ อย่าลืม เลื่อนชื่อนี้ต่างกันมีการปรับเงินด้วยทุกวันนี้ เพราะจะขึ้นชื่อนี้ใหม่ รู้สึกเงินเดือนแพง บางท่านก็ได้ปรับ 200 บ้าง 300 บ้าง ต่อไปถ้าระบบบัญชีเงินเดือนไม่มีขั้นแล้ว ตรงนี้แปลว่าไม่มีแล้วถูกไหม หหมด ก็คือได้แต่ตำแหน่ง เงินรับเท่าเดิม ของเดิมมีเหลือมันก็ยังได้อยู่ แต่ต่อไปไม่ได้แล้วนี่คือระบบของ ก.พ. เขา ระบบนี้ก็มีแนวคิดเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างตำแหน่งแบบล่าง หรือเราเรียกว่า board banding ท่านลองดู ระบบเดิมเป็นอย่างไร อย่างที่ผมกล่าวมาเมื่อกี้ เวลาอยากจะเลื่อนชื่อนี้เขียนงานให้ยาก เขียนงานให้มากเพื่อประเมิน จริง ๆ ถามว่าต่างไหม 3-6 เวลานี้ที่ท่านเลื่อน ผมเชื่อว่าทุกท่านไปหมดแล้ว ชี 3 เลื่อนชื่อนี้ 4 ชี 4 เลื่อนชื่อนี้ 5 ชี 5 เลื่อนชื่อนี้ 6 นี่คือระดับปฏิบัติการ ถามว่าเวลาหัวหน้าใช้งานอยู่ระดับปฏิบัติการเหมือนกัน ชี 4 กับชี 6 บางครั้งหัวหน้าใช้งานชี 4 มากกว่าชี 6 อีก ชี 4 ก็พูดบอกว่าชื่อนี้ตัวเลขฉันต่ำกว่าชี 6 ทำไมหัวหน้าถึงใช้ฉันมากกว่าชี 6 ทั้งที่อยู่ระดับปฏิบัติการ เป็นเพราะตัวเลขบ่งบอกความต่าง แต่ถามจริง ๆ อยู่ระดับปฏิบัติการใช่ไหม ใช่ แต่พอมีตัวเลขชื่อนี้เข้าก็เกิดปัญหาอย่างที่ว่าเวลามอบงานใครที่ต่ำมอบเยอะเฉื่อยเขาทำงานได้ คนที่ต่ำบางครั้งทำงานเก่ง แล้วไม่บันด้วย เวลาให้ไม่เคยถามเลยว่าทำไมให้งานแล้วจะรู้ใหม่ว่าหนูทำได้หรือเปล่า แต่คนที่สูง ๆ บางครั้งพอให้แล้วบอกว่างานนี้ไม่เคยทำเลยไปให้คนอื่นเขาทำได้ไหม มีไหมครับ ผมว่ามี แต่ไม่กล้าพูด ก็คือโดยหน้าที่ของท่าน ท่านต้องทำอย่าไปคิดว่าชื่อนี้อะไร เพราะฉะนั้นตรงนี้เมื่อชื่อนี้มันหมดไปแล้ว ต่อไประดับปฏิบัติการ การมอบงานให้ทำก็ชัดเจนขึ้น ตรงนี้ผมคงไม่ต้องอธิบายมาก ระบบเรื่องเงินเดือน ระดับตำแหน่งมีการมอบหมายงานคล่องตัว สร้างการทำงานเป็นทีมต่อเนื่อง ตรงนี้ก็ดูดีขึ้นเมื่อมันไร้ชื่อนี้ เพราะว่าจากเดิมที่เรามีชื่อนี้มักจะบอกว่าชื่อนี้ต่ำ ชื่อนี้สูงเป็นตัวกำหนดในเรื่องของการทำงานด้วย แต่ต่อไปคงไม่ใช่ ที่นี้เรามาดูระบบของ ก.พ. เพื่อที่เราจะได้รู้ว่าสิ่งที่เราเทียบไปและขอ ครม. นั้นสมเหตุสมผลไหม เวลานี้ยังอยู่ที่ ครม. ก็ตาม ตรงนี้ในระบบของพลเรือนเขา

เขาก็จัดตำแหน่งของข้าราชการเป็น 4 ประเภทแล้วก็มีบัญชีเงินเดือนแยกออกเป็น 4 บัญชี แล้วระบบการเลื่อนเงินเดือนของเขาเปลี่ยนแปลงใหม่ วันที่ 1 เมษายนที่จะถึงนี้ระบบเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญจะเลื่อนเป็นแบบเปอร์เซ็นต์ ของใหม่จะเป็นอย่างนั้น ถ้าท่านจะตั้งคำถามว่าระบบเปอร์เซ็นต์กับระบบขั้นดีหรือไม่ดีอย่างไร แต่หลายท่านคุ้นเคยกับระบบขั้นก็มักจะดีตรงที่ว่ารู้เลยว่าถ้าได้ 0.5 เท่าไร รู้ว่าได้ 1 ขั้นเท่าไร ถูกไหม แต่หลายท่านไม่ดู 0.5 หรือ 1 ขั้น และถ้าทุกคนดูตรงนั้นหมด แต่ถามว่าเป็นไปได้ไหมที่จะเลื่อนวันที่ 1 เมษายน 1 ขั้นทุกคน เป็นไปไม่ได้เลย เขาให้ท่านที่เปอร์เซ็นต์ 15 เปอร์เซ็นต์ วันที่ 1 เมษายน มีเม็ดเงินที่จะเลื่อน แต่เลื่อนไม่ได้หรอก เพราะ lock ด้วย 15 เปอร์เซ็นต์ของ 1 ขั้น เพราะฉะนั้นแปลว่าคน 85 คนนอกหักจาก 1 ขั้น ได้ 0.5 และคน 15 คนในหน่วยงานได้ 1 ขั้น ทำอย่างไรละ เงินก็เหลือ พอมาถึง 1 ตุลาคมเป็นอย่างไร ตอนนี้แจกกันทั่วหน้าเลยได้ 1 ขั้น นี่คือระบบเดิมของทั้งที่มีเม็ดเงินแต่ถูก lock แต่ถ้าเป็นระบบใหม่ไม่ใช่เลย เขาบอกว่า 1 เมษายน 3 เปอร์เซ็นต์ 1 ตุลาคมอีก 3 เปอร์เซ็นต์ เดิมทีเปอร์เซ็นต์เท่ากัน 6 เปอร์เซ็นต์ แต่ 1 เมษายน ท่านเลื่อนไม่ถึงหรอก แต่ต่อไปเม็ดเงินจะถึงแล้ว 1 เมษายน 3 เปอร์เซ็นต์เท่ากัน จะไม่มีการแจกแล้ว มีแต่การให้แล้วต่อไป เพราะฉะนั้นระบบการเลื่อนเงินเดือนจะเปลี่ยน ของเราก็คงจะใช้แนวทางให้ใช้ของ ก.พ. เหมือนกัน เงินประจำตำแหน่ง 4 บัญชี หลายท่านพอดูบัญชีเงินประจำตำแหน่งของ ก.พ. แล้ว ดูเหมือนว่าถ้าท่านเข้าสู่ตำแหน่งครั้งนี้ ตำแหน่งชำนาญการพิเศษจะต้องได้อย่างนี้แล้ว คือฝันไว้ก่อน เห็นบัญชีแล้วคิดว่าจะต้องได้ของพลเรือนเองใช้มาแล้ว คงไม่ต้องบอกว่าวันไหน 11 ธันวาคม 2551 เราเข้าสู่ตำแหน่งนี้หมด แต่ถามว่าก่อนเข้าสู่ตำแหน่งท่านยังยุ่งกับการเลื่อนขั้นใหม่ ส่วนราชการเหมือนกันทุกที่ พอบอกว่า 11 ธันวาคมยุติหมด ก่อนวันที่ 11 การเจ้าหน้าที่ยุ่งมาก ก็เรื่องเลื่อนขั้น เพราะทุกคนถือว่าเป็นวาระสุดท้ายแล้วของการมีชี ก้อออกคำสั่งแต่งตั้งกัน เหมือนกับที่เราแจ้งมหาวิทยาลัยบอกว่าภายในตุลาคมถ้าท่านจะเลื่อนก็เลื่อนได้ เพราะเราขอบทเฉพาะการไปที่ ครม. แล้ว ถ้าหลังวันที่ 31 ตุลาคมไปแล้วเลื่อนไม่ได้แล้วนะครับ แต่ว่าให้ยื่นเรื่องไว้ได้เป็นอย่างไรครับ การเจ้าหน้าที่ทำงานหนักเหมือนกับของพลเรือนไม่มีผิดเลย สงสัยปานนี้ก็ยังไม่จบ ยังอยู่ระหว่างเลื่อนขั้นกัน ก็เอาล่ะเมื่อเรารู้ว่าจะมี 4 ประเภท มีเงินเดือน 4 บัญชี เราก็คงจะต้องไปดูต่อว่าแต่ละประเภทเขาจัดความก้าวหน้าหรือ carrier part ไว้อย่างไร ประเภทบริหารเขาออกมีแค่ 2 ระดับ เดิมที 9 ซี 10 ซี 11 มี 3 ตอนนี่เหลือ 2 ก็คือระดับต้นกับระดับสูง ถามว่าประเภทนี้เกี่ยวกับเราไหมถ้าเราจะเทียบตำแหน่งเพื่อเทียบบัญชีเงินเดือนเขา ไม่เกี่ยวเลย เพราะอธิการบดีเราไม่เคยไปรับเงินเหมือนประเภทเขาเลย เท่ากับอธิบดีไม่มีเพราะรับเงินเดือนในตำแหน่งวิชาการของตนเอง แปลว่าประเภทนี้เราก็ไม่ต้องไปเทียบอะไรเขาสิ คำตอบคือใช่ ก็มาดูประเภทต่อไปคือประเภทอำนวยการ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่ากรม มีอยู่ 2 ระดับ ถามว่าตรงนี้เดิมทีมีกี่ระดับ กองของ ก.พ. เขาเป็นซี 8 ทั้งหมด สำนักของ ก.พ. เขาเป็นซี 9 ทั้งหมด หัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่ากรมก็คือกองและสำนัก บางท่านอาจจะสงสัย สำนักจะเหมือนกับสำนักของมหาวิทยาลัยไหม ไม่ใช่ เป็นส่วนราชการที่สูงกว่ากองที่เขาแบ่งให้ ก็จะมี 2 ระดับ ก็คือเท่าเดิม 8 กับ 9 ไม่มีอะไรต่างจากเดิม ถามว่าตำแหน่ง ผอ. กองกับเลขานุการคณะของเราเทียบกับ ผอ. กองของ ก.พ. เขาใหม่ จากของเดิมที่เขาเป็นซี 8 ก็เทียบกันสิครับ ระดับเท่ากัน เงินประจำตำแหน่งก็เคยรับเท่ากัน

ตำแหน่งนี้เราก็เทียบได้แล้วก็คือระดับ ผอ. กองของเรากับของ ก.พ. ที่สูงขึ้นไประดับสำนักของ ก.พ. เขาซี 9 ถามว่าเทียบอะไรกับของเรา ก็คือ ผอ. สำนักงานอธิการบดีที่เรามีอยู่ซี 9 แต่ของเรามีถึง 2 ระดับ 8 กับ 9 สูงสุดของเราคือซี 9 แล้วเงินประจำตำแหน่งที่เรารับ 10,000 บาทเท่ากัน เพราะฉะนั้นก็แปลว่าตำแหน่งประเภทอำนวยการของ ก.พ. ที่เรามี 2 ระดับ ก็เทียบกับตำแหน่ง ผอ. กองเลขานุการคณะและ ผอ. สำนักงานอธิการบดีเราได้ เพราะว่าเคยซีเท่ากันและรับเงินเดือนเท่ากัน เงินประจำตำแหน่งก็รับเท่ากัน ประเภทนี้ที่เราเอา ผอ. กอง เลขานุการคณะ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีเทียบกับของเขาเพื่อเทียบ บัญชีเงินเดือนของเขา และเงินของเขาเอามาใช้ ทีนี้เราก็มาดูต่อว่าประเภทวิชาการของ ก.พ. ก็คือตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิระดับปริญญาขึ้นไป ชัดเจน ต่ำกว่าปริญญาไม่ได้อยู่ด้วยกันแล้วแยก ของ ก.พ. เขาแยก ตรงนี้มีทั้งหมด 5 ระดับ เริ่มตั้งแต่ปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ แล้วก็ทรงคุณวุฒิ ระดับปฏิบัติของ ก.พ. เขา เดิมที่เขา 3-5 พอเข้าสู่ตำแหน่งนี้ไม่มีการประเมินแล้วก็เหมือนกันหมด ที่จะประเมินอีกทีก็คือข้าราชการ ต่อไปก็ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญแล้วก็ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งตรงนี้เองของ ก.พ. เขา ดูเหมือนใช้ผลงานของตัวประเมินทั้งหมด แต่ ก.พ. ก็มีพวกหัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้าฝ่ายเหมือนของเรา ก.พ. เขาจัดลงตรงนี้เหมือนกัน ก็แปลว่าตำแหน่งประเภทนี้กฎ ก.พ. จะกำหนดให้เข้าได้ 2 ฐาน ฐานหนึ่งก็คือใช้ผลงานประเมินกับฐานที่ 2 ก็คือตำแหน่ง ประสบการณ์ก็คือหัวหน้างาน หรือหัวหน้ากลุ่มงานก็เข้าสู่ตำแหน่งนี้ได้ของ ก.พ. เขา ตำแหน่งนี้เทียบกับอะไรของเรา ก็คือเทียบกับตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาซีพี เฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะของเราถูกไหมครับที่บรรจุจากผู้มีวุฒิปริญญาตรี เราสูงสุดก็คือเชี่ยวชาญพิเศษ ซี 10 ของ ก.พ. เขาสูงสุดทรงคุณวุฒิ ซี 11 เท่ากับตำแหน่งวิชาการของเรา ของเขาเองก็ไม่ต่างอะไร เราเคยเทียบกับเขา ข้าราชการของเราซี 8 สูงสุด ของเขาก็มี 7 8 แล้วเขาก็มีระดับ 9 ของเราก็มี ระดับ 10 ของเราก็มี ถามว่าเงินเดือนเคยเท่ากันไหม เท่า เงินประจำตำแหน่งเคยเท่าไหม เท่า ในสายสนับสนุนของเราที่เริ่มต้นจากวุฒิปริญญาตรีเท่ากันทั้งหมด เพราะฉะนั้นก็แปลว่าตำแหน่งในสายสนับสนุนของเราที่ใช้คุณวุฒิปริญญาตรีก็เทียบกับประเภทวิชาการของ ก.พ. เขาได้ นี่คือเพื่อนำไปสู่การเทียบเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง เรามาดูตำแหน่งต่อไป ก็คือทั่วไปของ ก.พ. อันนี้เขาบอกว่าไม่ใช่ 3 ประเภทข้างบน ก็คือต่ำกว่าปริญญา เขาแยกออกมาต่างหากเลย มันมี 4 ระดับเท่านั้นถึงทักษะพิเศษ ปฏิบัติงาน 1-4 แล้วก็ชำนาญการ 5-6 อาวุโสก็ 7-8 แล้วก็ทักษะพิเศษ 9 แต่เดิมไม่มี ก.พ. เป็นคนกำหนดใหม่ ตรงนี้เองถามว่าเหมือนกับตำแหน่งทั่วไปของเรา วิชาซีพีเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะที่เรากำหนดไว้ประเภทที่ 3 แล้วก็มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาอยู่นั้นด้วยเหมือนกันไหม 1-4 2-5 รับเงินเดือนเท่ากันใช่ไหม ของเราเป็นชำนาญการซี 8 ของเขา ข้าราชการ อาวุโสเท่ากันใช่ไหม เดิมเท่ากันทั้งหมด พวกนี้ที่ซีเท่ากันรับเงินเดือนเท่ากัน ความก้าวหน้าเหมือนกัน เพราะฉะนั้นก็แปลว่าตำแหน่งของเราถึงแม้จะอยู่ประเภทเดียวกันคือประเภททั่วไป วิชาซีพี เฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ ถึงแม้จะอยู่ด้วยกัน ถ้าต่ำกว่าปริญญาเราก็ต้องมาเทียบทั่วไปของ ก.พ. เขา เมื่อเทียบทั่วไปแล้วแน่นอนต้องไปเทียบเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งที่เขา มีอยู่ นี่คือนี่ กพอ. ได้ดำเนินการ เวลาเทียบ เมื่อเรารู้ตำแหน่งที่จะเทียบแล้วเราก็คงจะต้องมาดูว่าบัญชีเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งของ ก.พ. ที่เราเห็นเป็นบัญชีเยอะ ๆ อยู่ ๆ เราจะเข้าไปรับเงินเดือนได้เลยหรือรับเงินประจำตำแหน่งได้เลย

หรือเปล่า จะมีกฎ ก.พ. ออกมาอีกวิธีการรับเงินเดือน บางตำแหน่งโดยเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒินั้นเขาก็อาจจะบอกว่ารับเงินเดือนสูงสุดเท่าไร และถ้าเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ 10 จะมีที่กำกับอยู่ ถ้าที่ 11 ก็รับเงินเดือนสูงสุดได้เลย ก.พ. จะพูดถึงการรับเงินเดือน ความแตกต่างอะไรเหล่านี้จะอยู่ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการรับเงินเดือนเงินประจำตำแหน่งที่ท่านเห็นในบัญชี เดี่ยวจะเห็น ชื่อตำแหน่งอย่างนี้และมีเงินประจำตำแหน่งด้วย ถามว่าใครก็ตามที่เข้าสู่ตงนั้นได้รับเงินประจำตำแหน่งทั้งหมดไหม คำตอบคือไม่ใช่ ก.พ. เขาจะออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการรับเงินประจำตำแหน่ง ว่าตำแหน่งอะไรบ้างควรที่จะได้รับเงิน ตั้งแต่ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ อันนี้เดี่ยว ก.พ. กำหนดมาเหมือนกับของเราคล้าย ๆ กัน เพราะฉะนั้นแนวทางต่าง ๆ เหล่านี้เราก็ต้องเอาของ ก.พ. มาใช้ทั้งหมด แล้วเรื่องนี้โดยเฉพาะเรื่องการปรับเงินเดือนถือว่าเป็นเรื่องที่ไม่ว่าข้าราชการประเภทไหนก็รอดอยทั้งนั้น ถ้าหาก ก.พ. เขาจะปรับเงินเดือนไม่เกินร้อยละ 10 เขาออกเป็นพระราชกฤษฎีกาได้ ไม่ต้องตราเป็นพระราชบัญญัติ เพราะบัญชีเงินเดือนของ ก.พ. เขาแนบท้ายพระราชบัญญัติ เพราะฉะนั้นถ้ากฎหมายนี้เขียนว่าไม่เกินร้อยละ 10 ก็ให้ปรับได้ ข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการไหนก็ตามก็รอด ความหวังนี้ หลายท่านคงจะอ่านข่าวหนังสือพิมพ์เมื่อเร็ว ๆ นี้ เห็นข่าวใหม่ เขากำลังจะปรับเงินเดือนของใคร ไม่ใช่ของเราแน่นอน หลายท่านดูหนังสือพิมพ์แล้วตกใจ จะปรับเงินเดือนของข้าราชการการเมือง โดยเฉพาะของท่านสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แล้วก็เชื่อว่าถ้าปรับของเขาแล้วเดี๋ยวก็นำมาสู่การปรับของพลเรือนแน่ แต่ตรงนี้ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จ เขาก็ยังไม่ได้ปรับ เข้าใจว่ามีหลายเรื่อง โดยเฉพาะเรื่องเงินงบประมาณที่จะปรับด้วย ก็ไม่ต้องลุ้นอะไรมากตอนนี้

เรามาดูบัญชีเงินเดือนเลย ตรงนี้ผมไม่ต้องพูดเพราะเราไม่ต้องใช้ หลายท่านบอกว่าผู้บริหารเราจะมาใช้อย่างนี้ไม่ได้หรือ ตอนนี้เราขอเทียบไปก่อนได้ไหม เทียบของเดิม ตรงนี้ยังไม่มีบัญชีเงินเดือน เราจะไปเทียบเขาได้อย่างไร เพราะผู้บริหารเราไม่มีเงินเดือน มีแต่เงินประจำตำแหน่งอย่างเดียว บัญชีนี้เราไม่ได้ใช้ มาดูบัญชีนี้ หลายท่านเห็นโดยเฉพาะท่านที่เป็น ผอ. กองหรือเลขานุการคณะ ท่านพอจะบอกได้ไหมว่าระดับต้นก็คือที่ 8 18,910 บาทก็คือเงินเดือนขั้นต้นของ ที่ 8 แต่เพดานของเขาขยายขึ้นไปถึงที่ 9 จากเดิม ที่ 8 47,000 กว่าบาทต้น ขยายเพดานเงินเดือนขึ้นไปเป็น 50,550 บาท นี่คือกองของ ก.พ. ของเราเองเวลาเทียบก็ต้องเทียบลักษณะเดียวกัน ในส่วนระดับสูงของ ก.พ. เขาคือที่ 9 ก็คือ ผอ. สำนัก จากเดิมเขาที่ 9 เงินเดือนขั้นต้นเขา 23,000 บาท เงินเดือนสูงสุดก็คือ 50,550 บาท ที่ 9 เดิมขั้น เขาขยายเพดานขึ้นไปให้ถึง 59,770 บาท ก็คือที่ 10 ก็แปลว่าบัญชีเงินเดือนของกองกิติ หรือสำนักของ ก.พ. เขาขยายทั้งเพดานและขยายทั้งขั้นต่ำ เผอิญขั้นต่ำเขาบอกยังไม่ใช้ ให้ใช้ขั้นต่ำชั่วคราวไปก่อนก็คือ 18,000 กับ 23,000 ตรงนี้ ก.พ. เองเวลาเขาเอาคนลงตรงนี้ ตำแหน่ง ผอ. กองหรือ ผอ. สำนัก เขาบอกชัดเจนว่าจะต้องเป็นส่วนราชการที่แบ่งถูกต้องตามกฎหมายด้วย ก็แปลว่ากองหรือสำนักงานหรือสำนักจะต้องแบ่งส่วนราชการตามกฎหมาย ถ้าส่วนราชการใดไปแบ่งภายในทั้งกองทั้งสำนัก ถึงแม้จะเป็นที่ 8 ซะไรก็ตามได้จากตำแหน่งชำนาญการแล้วก็ตามทำหน้าที่ตรงนี้ เขาก็บอกว่าไม่ให้มารับเงินเดือนตรงนี้ เพราะฉะนั้นหลักอันนี้เราก็จะนำมาใช้กับของเราเช่นเดียวกัน ก็คือกองแล้วก็สำนักงานเลขานุการที่แบ่งส่วนราชการถูกต้องตามกฎหมาย ถึงจะให้บัญชีเงินเดือนนี้ได้ ประเด็นคำถามต่อมาว่าท่านใดที่เงินเดือนต้น ของ ก.พ. เองเวลาปรับเข้าสู่ระบบใหม่

เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2551 เพดานเงินเดือนที่ท่านต้นมาขยาย ณ วันที่ 11 เลยหรือเปล่า คำตอบคือเปล่า ยังเงินเดือนต้นอยู่ แล้วได้รับเงินเดือน 2 เปอร์เซ็นต์ 4 เปอร์เซ็นต์ที่ท่านได้รับมาต่อไปจนกระทั่งถึงวันที่ 1 เมษายน 2552 พิจารณาเลื่อนเงินเดือนเขาถึงจะได้มีโอกาสขยายเพดานเงินเดือนสูงขึ้น เพราะฉะนั้น วันที่ปรับไม่มีใครได้ประโยชน์จากเงินเดือนต้นแม้แต่บาทเดียว ทั้ง ๆ ที่ท่านหัว 2 เปอร์เซ็นต์ 4 เปอร์เซ็นต์ ของ ก.พ. เหมือนกัน เพราะฉะนั้นหลักอันนี้เราก็มาใช้กับข้าราชการพลเรือนอุดมศึกษาเช่นกัน แล้วก็เลื่อน เป็นขั้นอีก เพดานเงินเดือนขยาย ก.พ. เขาจะมีบัญชีเงินเดือนให้เราด้วย เราก็จะใช้บัญชีเงินเดือนของ ก.พ. ให้กับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาถ้าหากว่า ครม. เขาปรับย้อนหลัง 16 กันยายน 2552 เราคง จะใช้เหมือนกัน คำถามต่อมาอีกว่า ท่านลองดูว่า 50,550 กับ 59,770 บาท ขยายเงินเดือนจากขั้นเดิม ไปกี่ขั้น ผมว่าประเมิน 2 ขั้น ก็แปลว่าอีก 2 ปีหรือ 3 ปีในอนาคตข้างหน้าเงินเดือนต้นจะมาเยือนอีกใช่ หรือไม่ คำตอบคือใช่ พอใช่ปุ๊บ ตอนแรกที่ท่านดีใจเพดานเงินเดือนขยาย ท่านก็ไม่สนใจ 2 เปอร์เซ็นต์ 4 เปอร์เซ็นต์แล้วถูกไหม พอเงินเดือนต้นนี้ถึงมันทันทีถูกไหมครับว่าตรงนี้ยังอยู่กับเราไหม คำตอบคือยังอยู่ อีกไม่หายไปไหน ยิ่งดียังตามมาให้กำลังใจ 2 เปอร์เซ็นต์ 4 เปอร์เซ็นต์ดีอีก ก็แปลว่าระบบเดิมที่มีอยู่ อะไรก็ตามสิทธิที่เคยได้ก็ยังไม่ได้เสียไป ก็ยังได้เหมือนเดิม เงินประจำตำแหน่งละ 5,600 กับ 10,000 แล้วบวกเงิน เพิ่มพิเศษอีกเท่าตัวยังอยู่หรือเปล่า ก.พ. ยังอยู่ถึงแม้ไม่มีซี ของเราก็ต้องยังอยู่เช่นเดียวกันถึงแม้ไม่มีซี เพราะฉะนั้นจะเห็นว่าเรื่องค่าตอบแทนต่าง ๆ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ท่านเคยได้ก็ยังคงอยู่ เราจะให้หลักการนี้ เหมือนกัน ก็แปลว่าเราเทียบแล้ว 1 บัญชีกับของ ก.พ. เขา เรามาดูต่อไป ตรงนี้ของ ก.พ. เขามีทั้งหมด 5 ระดับ ปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญแล้วก็ทรงคุณวุฒิ ขยายเพดานเงินเดือน หมดเลย ตั้งแต่ข้าราชการไปจนถึงผู้ทรงคุณวุฒิสูงสุด มีอยู่ระดับปฏิบัติการนั้นไม่ได้ขยาย ท่านที่ซี 5 เงินเดือนต้นท่านจะรู้ 22,220 คือเงินเดือนต้นของซี 5 เดิม แต่เพดานตรงนี้ ก.พ. เขาก็ไม่ขยาย เห็นไหมว่า ใครก็ตามที่อยู่ระดับปฏิบัติการถ้ามาอยู่จุดนี้แล้วไม่พัฒนาตนเองให้สามารถขึ้นไปสู่ตำแหน่งในระดับสูงได้ เงินเดือนก็จะตันเร็ว ตันยังดี ดีกว่าเขาไม่เอาออกก่อนเงินเดือนต้น เพราะทำงานไม่ได้ตามผลการประเมิน ของเขา เดียวนี้เขาจะมีการประเมินผลงาน ก.พ. เขาก็นำเรื่องนี้มาสร้างความเข้าใจกับบุคลากร ทาง สกอ. ก็ได้เชิญเขามาแล้วก็เตรียม เราจะมีการประเมินผลงานเพื่อนำมาใช้ทั้งเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนเงินเดือน ด้วย ก็แปลว่าต่อไปตำแหน่งพวกนี้เมื่อมีการประเมินผลงานเขาจะสะสมสิ่งเหล่านี้ไว้ ลูกน้อง ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะต้องมาดูกันว่าแล้วเราจะประเมินอะไร ผลงานอะไรประเมินอย่างไร เป็นต้น เพราะฉะนั้นตรงนี้เราจะเห็นบัญชีนี้สูงสุดซี 11 ถ้ามองศาสตราจารย์ของเราสูงสุด ซี 11 หรือเปล่า คำตอบคือใช่ รศ. ของเรา ซี 9 สูงสุดถูกไหม ผศ. ของเรา ซี 8 สูงสุด อาจารย์ของเรา ซี 7 สูงสุด เราไปถึงซี 7 ไม่เหมือนเขาแล้ว เพราะฉะนั้นเราก็จะเห็นว่าถ้าเราเทียบตำแหน่งทางวิชาการระดับสูงสุดของเรากับพล เรือนตำแหน่งทางวิชาการ ยอดของพลเรือนเปลี่ยนไปแล้ว เพราะฉะนั้นตำแหน่งวิชาการของเราควรจะต้อง เปลี่ยนตามไปด้วย เมื่อซีมันเคยเท่ากันระดับสูงถูกไหม ระดับล่างไม่ต้องไปดู เพราะของเรา ไม่เหมือนนกับของพลเรือนเขา เราเริ่มตั้งแต่ ผศ. ระดับ 6 ตรงนี้ กพอ. ก็คงจะต้องดูว่าแล้วเราจะกำหนด เงินเดือนขั้นต่ำอย่างไร ขั้นสูงเราเทียบได้แล้วเพราะไม่มีปัญหาอะไร นี่คือตำแหน่งวิชาการ เราอาจจะเทียบ

เมื่อไรทีแล้ว กระทรวงการคลังยังให้อีกใหม่ ก.พ. เขาไปเทียบไว้เรียบร้อยก็ยังให้อยู่เหมือนเดิมไม่ได้เอาออก แต่อย่างใด ก็แปลว่าเงินประจำตำแหน่งของระดับชำนาญการพิเศษหรือที่ 8 ก็ยังได้รับอยู่ ต่อไปเมื่อไม่มีซี จะเลื่อนระดับตำแหน่งก็ยังไม่ได้รับ เพราะฉะนั้นเรื่องเงินประจำตำแหน่งก็ไม่น่าจะจะมีปัญหาอะไร ตำแหน่งวิชาชีพเท่านั้นที่ได้รับ ไม่ได้ดูเฉพาะชื่อตำแหน่งอย่างเดียว ของเราทำอย่างไร ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา เสนอไป ครม. พร้อมกันเพื่อรับเงินประจำตำแหน่งเหล่านี้คล้าย ๆ ของ ก.พ. เขา ก็แปลว่าในส่วนของวิชาการ เงินเดือนเราเทียบ 2 ประเภทของเรา เงินประจำตำแหน่งก็เช่นเดียวกันทั้งสายวิชาการแล้วก็สายทั่วไปวิชาชีพเฉพาะที่ใช้คุณวุฒิปริญญาตรีเหมือนกันเลย

เรามาดูต่อไปสุดท้ายของ ก.พ. ก็คือต่ำกว่าปริญญา มีทั้งหมด 4 ระดับ ก็จะทำให้ส่วนใหญ่ก็จะเข้าไปอยู่ในระดับอาวุโส สูงสุดก็คือที่ 8 ของเราก็เหมือนกัน ปฏิบัติการแล้วก็ตำแหน่งชำนาญการของเรามี 2 ระดับ ก็คือ 6 แล้วที่ 7 ที่ 8 ถูกใหม่ ของเราก็เหมือนกัน สายสนับสนุนในส่วนองต่ำกว่าปริญญา ก็มักจะประเมินที่ 6 ที่ 7 ที่ 8 สูงสุดก็คือเท่ากับอาวุโสของ ก.พ. เขา เพดานเงินเดือนเคยเท่ากับเขา เราก็ต้องปรับเทียบบัญชีเงินเดือนของทั่วไปของ ก.พ. เช่นเดียวกัน ส่วนทักษะพิเศษของ ก.พ. ของเขามี แต่ของเราคงจะยาก ที่ของ ก.พ. เขามีส่วนใหญ่อยูที่ไหน อยู่ที่กรมศิลปากร พวกที่เขียนภาพทั้งหลาย ของเรามีใหม่ สงสัยจะยากเหมือนกัน จะไม่มี เพราะฉะนั้นเมื่อไม่มีเดี่ยว กพอ. ก็ต้องไปดูว่าลักษณะงานยังไม่ถึงก็อาจจะกำหนดแค่ 3 ระดับก็พอแล้ว อันนี้เราก็จะเทียบทั่วไปของเขากับของเราที่อยู่ในประเภททั่วไปวิชาชีพเฉพาะเชี่ยวชาญเฉพาะกลุ่มต่ำกว่าปริญญา เราก็มาดูว่าสรุปแล้วตอนที่ ก.พ. เขามีทั้งหมด 4 บัญชี ก.พ. เขาเทียบข้าราชการพลเรือนเข้าสู่แต่ละบัญชีอย่างไร ท่านสังเกตก็จะเห็นชัดเจน ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ระดับปฏิบัติงาน 1-4 ท่านจะสังเกตเห็นว่าบางครั้งเพดานไม่ได้ขยาย บางตำแหน่งขยาย 1-4 แล้วที่ 5-6 ไปอยู่ด้วยกัน ก็คือ 33,540 บาท อันนี้ขยายแน่ ไปถึงที่ 7-8 อาวุโส ท่านจะเห็นมีอัตราเงินเดือนอยู่ 2 อัตรา ก็แปลว่าอาวุโสถ้า ก.พ. เขาเทียบ ที่ 7 ไปอยู่ตรงอาวุโสก็จะได้รับเงินเดือนสูงสุด 36,202 บาทเอง สูงกว่านี้ไม่ได้ เห็นไหมขนาดอยู่ใน block เดียวกัน กฎ ก.พ. ออกมาถึงวิธีการรับเงินเดือนบอกให้รับเท่านี้ ก็แปลว่าคนนี้จะรับเงินเดือน 47,000 บาทก็ต้องมีการประเมินใหม่ คำตอบคือใช่ แต่ถ้าเป็นของเราละ ถ้าที่ 7 ที่ 8 แล้วแปลว่าไม่ต้องประเมินอีก จะต่างกัน ตรงนี้ความต่างจะมี แต่ถ้าหากใครเป็นที่ 7 ที่ 8 ไม่ใช่ชำนาญที่ 7 ที่ 8 ก็จะเหมือนของ ก.พ. เขาแล้ว ถ้ามามีใหม่หัวหน้างานที่ 7 เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงิน บริหารงานพัสดุใหม่ ผมว่าไม่มี ส่วนใหญ่มีปริญญาตรีเปลี่ยนไปหมดแล้ว เพราะฉะนั้นก็แทบจะไม่มี ทีนี้ต่ำกว่าปริญญา ก.พ. ก็จะเทียบ ท่านสังเกตใหม่ว่าชำนาญการ 5-6 คนที่ 6 มีความรู้สึกใหม่ครับ รู้สึกว่า ที่ 5 แต่ก่อนไม่เท่ากับฉัน ตอนนีมาเท่ากับฉันแล้ว คนที่ 5 รู้สึกอย่างไร ก็รู้สึกยินดีเพราะว่าได้ลงใน block เดียวกัน เพราะฉะนั้นที่ 6 ก็เกิดอีกว่าถ้าเกิดต่อไปฉันจะขึ้นอาวุโสแปลว่าที่ 5 กับที่ 6 ที่อยู่ด้วยกันจะขึ้นพร้อมกัน ใช่ไหม คำตอบคือไม่ใช่ ก.พ. เขากำหนดคุณสมบัติ คนที่เข้าสู่ 5 6 ตัวเลขต่างกันที่จะขึ้นสู่อาวุโสระยะเวลาต่างกันด้วย เห็นไหมว่าถึงแม้จะอยู่ด้วยกัน แต่ว่าท่านไม่ต้องกังวล ที่อาวุโสมีสิทธิก่อน แต่ถ้าที่อาวุโสมีสิทธิแล้วไม่ทำ ที่อาวุโสน้อยอาจจะไปก่อนก็ได้ อันนั้นเป็นของธรรมดา เรื่องคุณสมบัติก็กำหนดให้ตามได้ เช่นเดียวกัน แล้วจุดนี้เป็นจุดหนึ่งที่เวลาปรับเข้าสู่ระบบแล้วมีความรู้สึก ก็จะมาเหลือแห่งประเภทวิชาการ

ที่เราเทียบ ท่านจะเห็น 3-5 เขาก็ปฏิบัติการ แต่มี 2 ที่อยู่ในชำนาญการของ ก.พ. ตรงนี้ 6 ว 7 ของ ก.พ. มาอยู่ด้วยกัน คนที่เป็น 6 บอกว่าถ้าเขาจะประเมินได้ เขียนผลงานได้ แล้วเขาเข้าออก leader ตั้งหลาย ครั้ง และคนที่ 6 ที่เป็น 6 เดิมจะได้ประโยชน์เลย มาเข้าอยู่ block เดียวกัน ไซ้ ก็เหมือนกับที่ 5 ที่ 6 เมื่อที่ เขาก็จะกำหนดคุณสมบัติ ที่ 7 จะเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษกับที่ 6 ที่อยู่ใน block ชำนาญการมี ระยะเวลาต่างกัน เพราะฉะนั้นตรงนี้เรื่องคุณสมบัติเขาจะกำหนดต่างกัน ก็ดูเหมือนว่าจะได้สิทธิประโยชน์ เหมือนกัน แต่ไม่ใช่ ก็กำหนดต่างกันไป เผอิญตัวเลขผมอาจจะเขียนผิดนิดหนึ่ง ตรงอาวุโส 36,000 ต้อง เขียน 0 2 ศูนย์ เผอิญที่ 7 ตรงนี้เขียน 36,020 ต้องแก้ไขตัวเลขนิดหนึ่ง ตรงนี้เขาก็ลงไปเทียบ ที่ 8 ก็ไม่มี ปัญหาที่เทียบ ที่ 8 ก็ไม่มีปัญหาที่เทียบ ที่ 9 ก็เทียบไปที่ 10 ที่ 11 ก็เทียบลงตรงนี้ เพียงแต่ที่ 10 เงินเดือน สูงสุด 64,340 บาท กฎ ก.พ. เขียนไว้ชัด ที่ 11 ถึงจะได้ 66,480 บาท ก็แปลว่าเพดานขยายขึ้น ระดับล่าง ก็ปรับขึ้นไปอีก ใช้บัญชีเงินเดือนเดิม ดูเหมือนมันดี แต่ทั้งหลายทั้งปวงถ้าขึ้นเงินเดือนเร็ว ๆ ก็ดันเหมือนเดิม หนีไม่พ้น

เรามาดูแห่งต่อไปก็คือแห่งประเภทอำนวยการก็เหมือนเรา อันนี้ตรงไปตรงมาเลขที่ 8 ที่ 9 ดูเหมือนไม่ยาก ของเราก็มี แต่เรามีถึง 3 ระดับ ของเราดูเหมือนยากกว่าเขา แล้วเดี๋ยวไปดูของเรา 3 แห่งนี้ ที่เราจะนำบัญชีเงินเดือนเขามาใช้ ท่านสังเกตใหม่ว่าใน 4 แห่ง ที่เคยเท่ากัน รับเงินเดือนเท่ากัน แต่ของใหม่ มันกำลังจะแตกต่างกันแล้ว ดูจากที่ 8 ตรงนี้ 47,000 กับที่ 8 ชำนาญการพิเศษไม่ใช่เป็น 55,000 บาท แล้วที่ 8 ของประเภทอำนวยการก็ 55,000 บาทเหมือนกัน เห็นไหมความแตกต่างเกิดขึ้นแล้วจากฐาน ที่เดิม นั่นคือจุดแรก จุดที่ 2 ท่านจะเห็นที่ 9 ท่านจะเห็นทักษะพิเศษเท่ากันกับเชี่ยวชาญแล้วก็เท่ากันกับ ประเภทอำนวยการ แต่ที่ 9 ประเภทผู้บริหาร เงินเดือนเขาไป 64,000 บาท ต่างกันแล้ว นี่คือขนาดใช้บัญชี เงินเดือน 11 ระดับเดิมมาจัดเป็น 4 บัญชีใหม่ ท่านจะเห็นความแตกต่างทั้งเงินเดือนขั้นต่ำ ขั้นสูงแล้ว อนาคตข้างหน้าก็แปลว่าการปรับบัญชีเงินเดือนนั้นจะไม่เหมือนกัน จะต่างกัน ท่านสังเกตใหม่ว่าประเภท วิชาการเพดานสูงสุดเท่าประเภทบริหาร ประเภทวิชาการจะเป็นประเภทที่พุดง่าย ๆ ที่จะพัฒนาคนเอาคน จากประเภทวิชาการไปอยู่ประเภทอำนวยการหรือไปอยู่ประเภทผู้บริหารด้วย พุดง่าย ๆ พวกนี้ไม่มีขั้นต่ำ เริ่มจากปริญญาตรี แต่ประเภทวิชาการถือว่าเป็นประเภทหลักของ ก.พ. ที่จะผลิตคนไปสู่อำนวยการและสู บริหาร ก็แปลว่าถึงแม้จะแยกกันคนละแห่ง แต่สามารถเลื่อนข้ามแห่งได้ถูกไหม ของ ก.พ. เหมือนกัน ก็ต้อง ถ้ามเรา ของเราจะไปได้หรือเปล่าข้ามแห่ง สรุปของ ก.พ. เขาก็เทียบอย่างนี้ เราก็จะใช้แนวทางของเขามาใช้ กับเขาเหมือนกันไม่น่าจะต่างกัน เมื่อเราจะนำของเขามาใช้เราก็ต้องมาดูของตัวเรา ตอนนั้นอนุระบบซึ่ง ช่วย กพอ. ทำ ก็ดูถึงหลักการสำคัญในการปรับระบบครั้งนี้ 3 เรื่อง เรื่องแรกคือเรื่องกฎหมาย เรื่องที่ 2 เรื่อง โครงสร้างและหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง เขาจะเอาของเดิมมาใช้ แล้วก็เข้าแห่งเงินเดือนของ ก.พ. ให้ได้ มากที่สุดเพื่อไม่ให้มีปัญหา นี่คือนิสัยของอนุระบบ แล้วเขาก็มีแนวทางในการปรับระบบ ตรงนี้ก็อ่านได้ ก็ใช้แนวทางของพลเรือนเทียบของพลเรือน และสิ่งสำคัญที่สุดคือเพิ่มงบประมาณเท่าที่จำเป็น ตัวนี้ที่เรา ก็ต้องขอเงินเพิ่มไปด้วย พอขอเงินไปสำนักงานเขาก็ให้ความเห็น แต่จำเป็น บางอย่างที่เราต้องปรับเพิ่ม ซึ่งไม่มาก ที่นี้มาดูต่อว่าแล้วเราจะเทียบอย่างไร เรื่องตำแหน่งเสียก่อน เรามี 3 ประเภท เราก็จะต้องเทียบ

กับของ ก.พ. เขาที่เขามีทั้งหมด 4 ประเภท สรุปแล้วเราก็เทียบกับ 3 ประเภท คือประเภทผู้บริหารเราไม่ได้เทียบหรอก แต่เผชิญใน 3 ประเภทของเราโดยเฉพาะประเภททั่วไป เชี่ยวชาญเฉพาะ วิชาชีพเฉพาะมี 2 คุณสมบัติทั้งปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาอยู่ในนั้นด้วย แล้วก็เรื่องเงินเดือน เราเองตอนนั้นที่เข้า กพอ. กพอ. ก็เห็นด้วยว่าจะต้องเห็นชอบให้มีผลใช้บังคับก่อน 1 ตุลาคม 2552 แล้วโครงสร้างบัญชีเงินเดือนก็เหมือนกับของ ก.พ. เขา ก็คือไม่มีขั้น ตรงนี้เราก็ยังรอ ครม. อยู่ เดี่ยวเราจะไปพูดรายละเอียดบางส่วนเพราะฉะนั้น 2 เรื่อง ตำแหน่งกับเงิน เรามาดูว่า กพอ. เทียบอย่างไร ก็มาดูในแง่กฎหมายกับสภาพปัจจุบันที่เรามีซี อาจารย์ ผศ. รศ. ศ. แล้วก็มีระดับอยู่ ท่านจะเห็น 4-7 6-8 7-8 9-10 และ 11 คำถามง่าย ๆ ว่า การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นการประเมินเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับ คำตอบชัดเจนว่าเป็นการประเมินเลื่อนตำแหน่ง ยกเว้น ศ. 11 เท่านั้นเป็นการประเมินเลื่อนระดับถูกไหมครับ แล้วระดับที่มีอยู่ 4-7 พวกนี้คืออะไร ก็คือเพื่อสิทธิประโยชน์บางอย่างของอาจารย์ ก็คือเครื่องราชย์ การเดินทางไปราชการ จะเบิกเบี้ยเลี้ยงที่พักถูกกำหนดโดยซี ก็เลยต้องเอาซีมาเป็นตัวกำหนด ในระบบใหม่ไม่มีซี พอไม่มีซีก็จะมีแค่ 4 ตำแหน่ง ก็คืออาจารย์ ผศ. รศ. แล้วก็ ศ. บางท่านก็สงสัยว่าแล้ว ศ. ระดับ 11 ไม่มีแล้วใช่ไหม คำตอบคือใช่ แล้วจะเอา ศ. อะไรมาแทน ท่านที่ไปตอนที่เราได้มารับฟังความคิดเห็นครั้งแรก เมื่อประมาณเดือน พฤษภาคม ท่านจะเห็นว่าจะมีศาสตราจารย์ยานวิทย์อยู่ด้วย แทน ศ. 11 แต่ตอนที่นำเข้าสู่ กพอ. ได้มีการพูดเรื่องนี้กันว่าถ้าเรามีคำว่า ศาสตราจารย์ยานวิทย์อยู่จริง ๆ ตำแหน่งศาสตราจารย์ถือว่าเป็นตำแหน่งสูงสุดหรือยังตามหลักสากล ถือว่าเป็นตำแหน่งสูงสุดแล้ว ถ้าเป็นเช่นนั้นก็แปลว่าศาสตราจารย์ยานวิทย์ไม่จำเป็นต้องมีอีกแล้วใช่ไหม เขาก็เลยเอาศาสตราจารย์ยานวิทย์ออกเสีย ก็เหลือเฉพาะศาสตราจารย์อย่างเดียว ก็แปลว่าตำแหน่งไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงเหมือนเดิมหมด เพียงแต่เรื่องรับเงินเดือนเท่านั้นเดียวจะไปดู ก็แปลว่าตำแหน่งเหมือนเดิมของสายวิชาการ แล้วมาดูตำแหน่งต่อไป ตรงนี้ที่เราไปถึง 3 ระดับของเรามีเลขานุการคณะ 7,8 เรามี ผอ. กอง 7 8 ก็คือซี 8 ถูกไหม เรามี ผอ. สำนักงานอธิการบดี มีทั้งซี 8 ซี 9 ถูกไหม มีการประเมิน ที่ประชุมเห็นว่าเราจำเป็นต้องใช้บัญชีเงินเดือนของ ก.พ. เขาที่เทียบ เมื่อเทียบอย่างนั้นแล้วหลักคือน่าจะมี 2 ระดับเหมือน ก.พ. เขา ที่ประชุมก็เลยจัดไว้เป็น 2 ระดับ ก็คือระดับ 1 สูงสุดก็คือ ผอ. สำนักงานอธิการบดี ระดับลงมาก็คือ ผอ. กองกับเลขานุการคณะ ประเด็นก็มีคนถามเหมือนกันว่า ผอ. สำนักงานอธิการบดีที่เป็น ซี 8 จะต้องไปอยู่ ผอ. สำนักงานอธิการบดีรวมซี 9 ด้วยใช่ไหม ใช่ไปอยู่ด้วยกัน พออยู่ด้วยกันแล้วคนซี 9 ก็มีความรู้สึก แต่ก่อนมันไม่เท่า ทำไมมาเท่า เดี่ยวอธิบายว่าจริง ๆ แล้วเงินประจำตำแหน่งก็ยังไม่ได้รับ รับเท่าเดิม เราไม่ได้หมายความว่าพอไปเป็น ผอ. สำนักงานอธิการบดีอยู่ block เดียวกัน โดยหลักเงินประจำตำแหน่งต้อง 10,000 บาท ก็ยังไม่ได้รับ ยังรับ 5,600 บาทเหมือนเดิม ส่วนตำแหน่งเลขานุการคณะที่เป็นซี 7 เข้าใจที่นี้ไม่น่ามี น่าจะเป็นซี 8 หรือมีอยู่บ้าง มี เลื่อนเป็นซี 8 หรือยังไม่เป็นไรเดี๋ยวลองเลื่อนครั้งต่อไปแล้วกัน เพราะฉะนั้นเวลาเราเอาเลขานุการคณะ ผอ. กอง จัดอยู่ด้วยกัน เลขานุการที่เป็นซี 7 ยังไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่งก็ยังไม่ได้รับต่อไป เพราะว่าต้องมีการประเมิน ถ้าขึ้นได้รับอัตโนมัติอธิบายไม่ได้ แม้แต่ ผอ. สำนักงานอธิการบดีซี 8 จะรับให้เท่าเงินประจำตำแหน่งจากเดิม 5,600 บาทเป็น 10,000 บาท พอเข้าปุ๊บจะให้รับเลยก็อธิบายไม่ได้เหมือนกัน จากเดิม

ได้รับ 5,600 บาท ตรงนี้เมื่อ กพอ. จัดเป็น 2 ระดับแล้ว กพอ. ก็ต้องมีระบบที่จะให้คนได้รับเงินประจำตำแหน่งสูงขึ้นตาม block นั้นที่เขาควรจะได้รับ ไม่ได้อัตโนมัติ ตรงนี้ กพอ. ก็จะออกแนวทางมาให้ที่จะให้ได้รับประเมิน จะมี 2 ระดับพุดง่าย ๆ อันนี้จะเห็นภาพเหมือนกับของ ก.พ. เขาเลย ตำแหน่งตรงนี้ก็จะมีปัญหาอยู่บ้างนิดหน่อย ถ้ามว่าตำแหน่งเผชิญงานมีหน่วยงานภายในเยอะเหมือนกัน คนที่จะลงตรงนี้ได้ต้องเป็นหน่วยงานที่ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้นถึงจะลงตรงนี้ปรับเข้าสู่ระบบนี้เหมือนกับของ ก.พ. เขา เรามาดูต่อไป ตรงนี้ยุ่งยากหน่อย อยู่ด้วยกันแท้ ๆ พอถึงเวลาต้องแยกกันรับเดือน ถ้าจะอยู่ด้วยกันก็ไม่มีบัญชีเงินเดือนให้รับไม่เหมือนสมัยก่อน มันมีบัญชีเงินเดือนเดียวกัน ซีเท่ากันรับเงินเดือนเท่ากันถึงแม้จะบรรจุต่ำกว่าปริญญาก็ตาม แต่ตอนนี้แยกแล้ว กพอ. ก็วิเคราะห์ว่าประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ ต้องแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือกลุ่มข้างบนซึ่งสูงสุดไม่เกินซี 8 เรามีทั้งเลื่อนประสบการณ์เลื่อนชำนาญการ มีหลายอย่าง ทั้งหัวหน้างานด้วย เราใช้แนวทางของ ก.พ. มาใช้ทั้งหมดเลยที่ต่อไปก็จะเหลือแค่ 3 ระดับ ก็คือระดับปฏิบัติงาน ก็คือ 1-4 เหมือนที่ ก.พ. เห็น ชำนาญงานก็เหมือนกัน ตรงนี้จะมีประเมินจากประสบการณ์ที่ 5 ซี 6 ประเมินชำนาญการก็มี บางคนไม่ได้ประเมินชำนาญการหรอก แต่ประสบการณ์เขามีก็มาอยู่ด้วยกันตรงนี้ ชำนาญการพิเศษ อันนี้ 7-8 ไปเลย ไม่เหมือนของ ก.พ. เขา ก.พ. เขามีระดับ 7 ระดับ 8 ของเราไม่ใช่ ของเราประเมิน 7 ไปถึง 8 เราไม่มีการประเมินอีก เพราะฉะนั้นก็แปลว่าตอนที่เอาคนลงก็ต้องลงตามนี้ก็จะจะมี 3 ระดับ โดยใช้แนวของ ก.พ. มาทั้งหมด อีกกลุ่มหนึ่งคือกลุ่มที่ 2 ก็แปลว่า กพอ. ก็ต้องกำหนดความก้าวหน้าเขาใหม่ในสายที่ต่ำกว่าปริญญา มี 3 ระดับ ก็มาถึงระดับปริญญาตรีของเราอยู่เพียงหยิงมาก 3-6 4-7 ไม่เหมือนของ ก.พ. เขาเลย แล้วก็ยังมีชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ที่ประชุมเองก็คิดหนัก ถ้าหากเราจะเอาบัญชีเขามาใช้ทั้งหมดแล้วก็ใช้แนวทางของ ก.พ. หนีไม่พ้นที่จะต้องสร้างตำแหน่งเพิ่มเหมือนเขา ที่ประชุมก็เห็นว่าเมื่อมีระดับชำนาญการ เรามีอยู่แล้วตามกฎหมาย ก็ต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มคือระดับชำนาญการพิเศษ โดยใช้แนวทางเหมือนกับของ ก.พ. เขา ให้อยู่ด้วยกัน นอกนั้นก็เหมือนเดิม ก็แปลว่าในสายที่ใช่คุณวุฒิปริญญาตรีเขากำหนดเพิ่มขึ้นมาอีก 1 ระดับก็คือชำนาญการพิเศษนั่นเอง โดยใช้แนวทางของ ก.พ. ทั้งหมด ตรงนี้เวลาเราจะเทียบคนเข้าสู่ระบบใหม่เดียวไปพุดตรงนั้นแล้วกัน คนที่อยู่ 3-6 อาจจะมีความรู้สึกบ้าง คนที่อยู่ 6 และ 7 คนที่เป็นซี 7 อาจจะมีความรู้สึกบ้าง ตำแหน่งตรงนี้ที่เขียนชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ ยังเอาหัวหน้างานเข้ามาสู่ตำแหน่งนี้ได้อีก ก็เหมือนของ ก.พ. เขา เพราะฉะนั้นหัวหน้างานที่อยู่ภายใต้กองทั้งหลายไม่ได้หมายความว่าไม่มีที่ลง ที่ลงก็คือลงตรงนี้ เงินเดือนเท่ากับชำนาญการเขาถ้าเป็นซี 8 บางท่านถามว่าซี 8 มีหรือ มีครับ ในโรงพยาบาลบางแห่งมีหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่เป็นซีสูงขึ้นไปก็จะลงตรงนี้วิชาชีพ เพราะฉะนั้นจะเห็นภาพแล้วว่า กพอ. จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มสักกี่ตำแหน่ง ก็มาสรุปสุดท้ายว่าจะต้องกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะเท่านั้น ปริญญากำหนดเพิ่ม 1 ตำแหน่งคือชำนาญการพิเศษ แต่ถ้าทั่วไปกำหนดใหม่ทั้งหมดเลย นี่คือการกำหนดของเขา สรุปแล้วเป็นอย่างไร สรุปแล้วตำแหน่งวิชาการเหมือนเดิม ตำแหน่งประเภทผู้บริหารมี 2 ระดับคล้าย ๆ ของ ก.พ. เขา อันนี้ก็ไม่ได้ต่าง แล้วก็มาถึงตรงนี้ทั่วไป วิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะมี 5 ระดับ ตรงนี้ กพอ. ได้แจ้งเป็นหนังสือมาเรียบร้อยแล้ว ถ้าท่าน

อ่าน ท่านก็จะเห็นในกฎ ก.พ. เขียนไว้ชัดเจนว่ามีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ มีตำแหน่งที่มาจากหัวหน้างานด้วย แล้วถ้าเกิดเชี่ยวชาญเขาให้ได้เฉพาะในส่วนของวิชาชีพเฉพาะเท่านั้นที่เป็นหัวหน้างาน ถ้าไม่ใช่วิชาชีพเฉพาะไม่ได้ ก็คือพยายาล ถ้าต่ำกว่าวิชาชีพเฉพาะก็จะได้สูงสุดคือ ชำนาญการพิเศษที่เป็นหัวหน้างานอยู่ในศูนย์ อยู่ในสถาบัน สำนัก ถ้าจะประเมินก็แค่นั้น เพราะฉะนั้น เข้าได้ 2 ทาง ก็คือที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ใช้ผลงานประเมินก็เข้าฐานชำนาญการไปเลย ชำนาญการพิเศษไป คนที่เป็นหัวหน้างานก็จะบอกว่าเป็นหัวหน้างานก็เข้าใน block ของชำนาญการพิเศษเช่นเดียวกัน ไม่ได้ตกหล่นหายไปไหนของ กพอ. ก็เหมือนกัน กฎ กพอ. เขียนไว้ชัด ที่นี้เรามาดูต่อ ของต่ำกว่าปริญญา เหมือนกับเขาเลย ก็มีทั้งประสบการณ์ ผลงานคล้าย ๆ กัน ตรงนี้คือระดับตำแหน่งทั้งหมด ก็มาเหลือสุดท้ายคือเรื่องเงินเดือน เราถามว่าเราจะเทียบอย่างไร เราก็เอาตำแหน่งที่เราบอกเราเทียบอะไรก็ตำแหน่งของ ก.พ. เขา แล้วตำแหน่งของ ก.พ. เขามีบัญชีเงินเดือนใหม่อย่างไร เราก็เอาหลักตรงนั้นมาเทียบ แปลว่าประเภทวิชาการของเราเทียบกับประเภทวิชาการของ ก.พ. ประเภทผู้บริหารของเราที่ไม่มีวาระก็เทียบประเภทอำนวยการของ ก.พ. แล้วก็วิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะที่ปริญญาก็เทียบวิชาการของ ก.พ. ต่ำกว่าปริญญาก็เทียบทั่วไป เมื่อใช้แนวนี้แล้วเราก็มาดูว่าแล้วเราเทียบอย่างไร หลักในการเทียบของเรา เราก็จะดูยอดสำหรับตำแหน่งวิชาการ เราจะดูว่าตำแหน่งสูงสุดของวิชาการของเรากับตำแหน่งสูงสุดของ ก.พ. ที่เคยเทียบกันได้รับเงินเดือนเท่าไร แล้วตอนนี้เราปรับไปเท่าไร เราก็เทียบกันเลยระหว่าง ศ. 11 กับระดับ 11 ของ ก.พ.เขา เพดานขยาย เราก็เทียบมาของขยายเหมือนกันก็คือ 66,480 บาท ส่วนที่ 10 ของ ก.พ. เขาขยายขึ้นมา 64,000 บาท เราก็เดิมที่ 59,770 บาท ซี่เท่ากัน เราก็เทียบมา 64,000 บาท เช่นเดียวกัน รศ. ของเราสูงสุดที่ 9 เชี่ยวชาญของเขาสูงสุดที่ 9 เดิมทีเงินเดือนเคยเท่ากัน เราก็เทียบมาสู่บัญชีของเรา รศ. เหมือนกัน ชำนาญการพิเศษของเขาที่ 8 ของเรา ผศ. ของเราสูงสุดที่ 8 เราได้รับเงินเดือนสูงสุดเคยเท่ากับเขา เราก็เทียบตรงนี้เป็นของเรา 50,550 บาทเช่นเดียวกัน มาเหลือสุดท้าย 3-7 ของ ก.พ. ปฏิบัติการแล้วก็ชำนาญการด้วย ตรงนี้ กพอ. เขาก็คิดหนักเหมือนกัน ถ้ายึดหลักการเหมือน ก.พ. เขาว่าระดับปฏิบัติการไม่ควรเพิ่ม นั่นหมายถึงอาจารย์ 3-7 ก็จะอยู่ที่ 33,540 บาท แต่ปรากฏว่าบัญชีของเรา มีบัญชีของสายสนับสนุนด้วยที่เราไปเทียบ สายสนับสนุนของเราเมื่อที่เราบอกว่าเทียบวิชาการ ถามว่าสายสนับสนุนของเราที่ 7 เดิมทีได้รับเงินเดือนเท่ากับอาจารย์ 7 33,540 บาท พอมาปรับเข้าสู่ เทียบเข้าสู่บัญชีใหม่เหมือน ก.พ. สายสนับสนุนก็เป็น 36,000 บาท ตรงนี้พอเราไม่ให้อาจารย์ขึ้นก็ไม่ได้ อธิบายลำบากอีก พุดง่าย ๆ เดี่ยวสายสนับสนุนที่เคยเท่ากัน เงินเดือนสูงกว่าอาจารย์อีก เพราะบอก 36,000 บาท ด้วยเหตุนี้เราก็เลยต้องให้อาจารย์เงินเดือน 36,000 บาทเช่นเดียวกัน ปรับขึ้นมา ผมเข้าใจว่าคงจะมีอยู่ไม่กี่ท่าน บางท่านก็บอกว่าจริง ๆ ไม่ควรขึ้น ให้เขาปรับไป 33,540 บาทก็ดีแล้ว ก็อยากไม่ทำผลงานตำแหน่งทางวิชาการทำไม แต่ทำไม่ได้ เพราะว่าเดี๋ยวอาจารย์ก็จะไว้วางสายสนับสนุนเคยเงินเดือนเท่ากัน พอบัญชีใหม่ยอด 36,000 บาท เดี่ยวไปเห็นบัญชีก็จะรู้ ตรงนี้พอเราจะเอาเงินเดือนขั้นต่ำเขามาใช้เอามาใช้ไม่ได้ เพราะเราเริ่มตั้งแต่ที่ 7-9 6-8 3-7 เอามาใช้ไม่ได้ เราก็เลยยังไม่กำหนดไว้ในบัญชีที่ขอเทียบไป เราจะมาขอกำหนดทีหลัง ประเด็นก็คือถามว่าถ้าหากไม่มีเงินเดือนขั้นต่ำอย่างนี้แปลว่าไม่มีสิทธิ jump ไซ้ใหม่

ก็ต้องย้อนกลับไปของ ก.พ. ถึงแม้ ก.พ. จะมีเงินเดือนขั้นต่ำชัดเจนแล้วว่า ถึงแม้จะมีเงินเดือนขั้นต่ำ ก.พ. ก็บอกว่าไม่มีลิตธิ jump เช่นเดียวกัน เวลาเราเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เพราะ ก.พ. เขาจะ lock เงินเดือนไว้ทุกคนมีเงินเดือนเกินกว่าขั้นต่ำไปหมดที่จะประเมินเข้าสู่แต่ละ block หลักนี้ก็ต้องมาใช้กับของอาจารย์เหมือนกัน ก็ต้องไม่มี jump อีก แล้วถามว่ากำหนดเงินเดือนขั้นต่ำไว้ทำไม ก.พ. กำหนดเงินเดือนขั้นต่ำไว้เพื่อที่จะมาคำนวณในการเลื่อนเงินเดือน เพราะเลื่อนเงินเดือนครั้งใหม่ที่ ก.พ. ออกกฎ ก.พ. เมื่อเร็ว ๆ นี้หลายท่านคงอ่านแล้ว รู้เรื่องใหม่ เข้าใจใหม่ ท่านไม่ได้เป็นคนร่างเองจะรู้เรื่องได้อย่างไร ก็ของธรรมดาเราเป็นคนที่ตามเขาเราก็คงไม่รู้เรื่องหรอก แต่เราก็ต้องสร้างความเข้าใจกับมัน วิธีการคิดของเขา เขามีหลายแห่ง เงินของแต่ละแห่งของใครของมันใช่ไหม คำตอบคือใช่ แล้วถ้าเกิดแห่งไหนมันเหลือ อ้อเพื่อให้แห่งอื่นได้ใหม่ โอ.เค. ถ้ามันเหลือเอาไปให้แห่งอื่นก็ได้ แต่แห่งอื่นถ้าจะเลื่อนคน ถ้าเกิดคนใหม่เอาไหนไปเลื่อน ผู้บริหารรับผิดชอบเต็ม ๆ ที่เหลือไม่ใช่ที่เหลือแล้วดี อันจะได้มาแจกให้คนนี้ไม่ใช่ เพราะถูกประเมินโดยผลงาน จะมีแต่ละระดับของมัน แล้วตรงนี้ในส่วนเงินเหลือแห่งใครแห่งมัน เสร็จแล้ว ก.พ. เขาก็บอกว่าเวลาจะเลื่อนเงินเดือนจะมีจุดมาตรฐานกลาง จะมีกลาง แล้วก็ข้างบนกับข้างล่างอีก เวียนหัวไหม แค่ว่าอย่างนี้ยังไม่เห็นภาพหรอก ต้องอธิบายกันให้ชัดเจน ระบบการเลื่อนเงินเดือนของ ก.พ. หน่วยงานที่จะต้องประเมินผลงาน โดยเฉพาะผู้ประเมินก็สำคัญ เพราะประเมินจากความรู้สึกไม่ได้แล้ว ต้องประเมินกับความเป็นจริง กับผลสัมฤทธิ์ของงาน แล้วก็คุณลักษณะของบุคคลด้วย 2 อย่าง ถามว่าคุณจะให้ค่าน้ำหนักตรงไหน คะแนนเท่ากันไหม แล้วแต่ละองค์ประกอบมีช่วงแต่ละระดับที่ให้เราดูว่าจากผลงานของเขาเขาน่าจะอยู่ช่วงไหน 1 2 3 4 หรือ 5 อย่างนี้หรือเปล่า ของ สกอ. เริ่มทำแล้ว เราบอกเรามีแค่ 5 ระดับเท่านั้น ระดับ 1 ไม่ต้องขึ้น ถ้าใครถูกประเมินแล้วอยู่ระดับนี้แปลว่า 0 ถ้าพอใช้จะได้สักเท่าไร อย่างนี้เป็นต้น ระบบการประเมินจะต้องเป็นระบบที่ค่อนข้างพุดงาย ๆ ว่าเป็นระบบที่พออ่านแล้ว ผู้ประเมินก็ดี หรือผู้ที่ถูกประเมินก็ดีต้องเข้าใจร่วมกัน เพียงแต่ว่าจะตกลงเรื่องผลงานอย่างไร อันนั้นก็เป็นเรื่องที่หน่วยงานจะต้องไปดู เพราะฉะนั้น สกอ. เริ่มทำแล้ว เพราะว่าเราต้องใช้วันที่ 1 เมษายน ถามว่าข้าราชการในมหาวิทยาลัยจะใช้ 1 เมษายนไหม ผมเองกำลังคิดอยู่เหมือนกันถ้าเราออกทันเดือนพฤศจิกายนก็น่าจะใช้ทันถูกไหม แต่ถ้าออกไม่ทันละ ถ้าเกิดออกหลังปีใหม่แล้วอีกก็เดือน กุมภาพันธ์ มีนาคม เมษายน 2 เดือน ถ้าเกิดจะใช้เหมือน ก.พ. เขาวุ่นวายไหม ผมว่าวุ่นวายพอสมควร แต่ถ้าหากว่า กพอ. มาสร้างความเข้าใจไว้ก่อน เตรียมไว้ก่อนล่วงหน้าพอจะทำได้ใหม่ อันนี้ผมเองจะต้องไปปรึกษากับอนุระบบที่ดูแลเรื่องนี้ก่อนว่าในความเป็นจริงในเรื่องระบบการเลื่อนเงินเดือนใหม่ถ้าเราจะสร้างความเข้าใจไว้ก่อนโดยใช้แนวทางของ ก.พ. จะทำได้หรือไม่ เดียวก็ต้องไปให้อนุระบบช่วยคิด เพราะจะเหมือนกับระบบพนักงานคล้าย ๆ กัน เรียนท่านว่าการเข้าสู่ตำแหน่งตรงนี้ ศ. ก็เข้าสู่ตรงนี้ จะเป็นซี 9 ซี 10 ซี 11 รศ. เข้าตรงนี้หมด ถามว่ามีอาจารย์ที่สูงกว่าระดับ 7 ไหมครับ ที่ขณะนี้สูงกว่าระดับ 7 มีใช่ไหม เวลาเทียบลง block ไหน ผมรับเงินเดือนเท่ากับซี 9 หรือซี 8 คุณก็ต้องลง block อาจารย์ เมื่อบล็อก อาจารย์แล้ว ถามว่าแล้วเงินเดือนสูงกว่าตำแหน่งอาจารย์ละ กพอ. ก็ต้องบอกวิธีการรับเงินเดือนมาให้ ว่าต้องรับเท่ากับ ผศ. ผศ. เขาก็บอกว่าจะมารับเท่าผมได้อย่างไรเพราะคุณตำแหน่งอาจารย์ น่าจะรับเงินเดือนเท่ากับ ผศ. 47,450 สิ

ที่ 8 ผศ. ชักรังเกียจแล้ว ส่วนอาจารย์ที่ 7 ก็บอกว่าของเดิมผมก็เคยเท่ากับคุณ 47,000 บาท หรือเมื่อคุณปรับเพดานมันสูงขึ้น ผมก็ควรจะได้เพดานสูงขึ้นเหมือนกันสิ สุดท้าย กพอ. ก็คงจะต้องบอกว่าก็เพดานเงินเดือนควรจะต้องเท่ากัน แต่เขาอยู่ตำแหน่งอาจารย์ แต่การรับเงินเดือนของเขาก็ต้องอยู่ใน block อีก block หนึ่ง จะมีลักษณะอย่างนี้เกิดขึ้น เพราะอาจารย์ตรงนั้นยังไม่ได้ผ่านประเมินเป็น ผศ. แต่เข้าใจว่ามาจากผู้อำนวยการ หรือมาจาก ผอ. กอง เลขานุการคณะที่เป็นที่ 8 อยู่ นอกนั้นก็มีความต่างอีกไหม มีอีกเวลานี้อธิการบดีที่เป็น รศ. แล้วเงินเดือนเต็มขั้นก็สามารถจะเลื่อนเป็นที่ 10 ได้ถูกไหม เวลาลงก็ต้องลง block รศ. แต่ต้องรับเงินเดือนในตำแหน่ง ศ. ก็ไม่ต่างกัน อาจจะมีบางจุดที่อาจจะมีผลอยู่บ้างของมหาวิทยาลัยที่มีระบบไม่ต่าง ถ้าเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชชมคลยิ่งกว่านี้อีก ที่เราขอ ครม. ไปมีส่วนที่อาจารย์ 3-6 3-8 ด้วย ที่มีเงินประจำตำแหน่งแล้วเราจะต้องให้เขาได้รับอยู่ นี่ขอ ครม. ไปด้วย ท่านจะเห็นว่าเวลาทำไปที่ ครม. มีหลายอย่างที่จะต้องรักษาสีทธิผลประโยชน์เดิมไว้ แล้วก็ต้องไปชี้แจงเขาว่าไปตัดเขาไม่ได้ ถึงแม้ตำแหน่งอาจารย์ใหม่ที่ไม่มีเงิน อาจารย์ไม่มีเงินประจำตำแหน่งหรือก แต่ระบบเดิมที่เขามายังปรับเข้าสู่ระบบใหม่ไม่ได้ เราไปตัดสิ่งที่เขาเคยได้ก็ลำบาก ทำไม่ได้ ต้องไปขอ ครม. อีก เพราะฉะนั้นตรงนี้ไม่มีข้อยุ่งยากอย่างที่ว่า ตำแหน่งของสายวิชาการเราก็จะเทียบลงอย่างนี้ ซึ่ง กพอ. เองได้แจ้งบัญชีที่เราจะเทียบ รวมทั้งเวลาเทียบอย่างนี้มาให้มหาวิทยาลัยเพื่อเตรียมตัวเอาไว้ล่วงหน้า เรามาดูต่อ ประเภทผู้บริหารของเรา 3 ระดับ ก.พ. มี 2 ระดับ ท่านจะเห็นว่าเราก็เอาระดับ 7 ระดับ 8 มาอยู่ด้วยกัน ของเลขานุการคณะ ผู้อำนวยการกอง แล้วเราก็เอาระดับ 8 ระดับ 9 ของ ผอ. สำนักงานอธิการบดีมาอยู่ที่สำนักงานอธิการบดีด้วยกัน ก็รับเงินเดือน บางท่านก็ถามว่าแล้วรับเงินเดือนละ เข้าใจว่าเรื่องเงินเดือนจะรับได้ แต่เรื่องเงินประจำตำแหน่งก็จะต้องได้รับเท่าเดิมก่อน จนกว่าระบบจะให้ประเมินเพื่อจะรับเงินสูงขึ้น ตรงนี้ก็จะต้องออกมา กองเลขานุการคณะต้องเป็นส่วนราชการที่ต้องทำตามกฎหมายไว้วันหนึ่ง ถึงแม้จะเป็นที่ไหนไม่เป็นไร ก็จะลง block เดียวกันหมด บางท่านก็บอกว่าในเมื่อลง block เดียวกันแล้ว ที่ 7 ก็น่าจะได้อานิสงส์ไป ท่านลองคิดเงินที่ยังไม่เคยได้ 5,600 บาท งบประมาณจะต้องจ่ายเยอะเยอะเลย เพราะฉะนั้นการปรับระบบครั้งนี้เขาบอกรักษาสีทธิ ผลประโยชน์เดิม ถามว่าผลประโยชน์เดิมเคยได้ไหม ยัง ถูกไหม เมื่อยัง ถ้าจะได้ตามระบบใหม่ก็ต้องมีการประเมิน เช่นเดียวกัน ผอ. สำนักงานอธิการบดีที่ 8 ระบบเดิมเคยได้ไหม ได้ เท่าไร ได้ 5,600 บาท รักษาสิทธิผลประโยชน์เดิมก็คือ 5,600 บาท ถ้าจะได้ตามระบบใหม่ก็ต้องประเมิน ตรงนี้ก็แปลว่ากองสำนักงานเลขที่ถูกต้องตามกฎหมายถึงจะลง block นี้ได้ เมื่อลงแล้วสีดูเหมือนจะหาย แต่คุณสมบัติต่าง ๆ ที่จะประเมินรับเงินยังคงมีอยู่ ก็คงจะต้องใช้ชื่ออยู่และท่านใดที่จะเลื่อนเป็นเลขานุการคณะ ผู้อำนวยการกองตามระบบแห่งก็อาจจะต้องใช้ชื่ออยู่เหมือนกัน เพราะถ้าไม่ใช้ชื่อคุณจะใช้ฐานอะไร ก็ต้องใช้ฐานที่ แปลว่าหลักเกณฑ์ที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง ผอ. สำนักงานเลขานุการคณะ แนวโน้มก็เป็นเกณฑ์เดิมเสียส่วนใหญ่ อาจจะมีปรับบางส่วนเท่านั้นที่จะส่งมาให้ เราก็จะเทียบเข้าสู่บัญชีนี้เหมือนกับพลเรือนเขา เรามาดู block ต่อไป ชัดเจนหลักในการเทียบเหมือนที่ผมอธิบายตำแหน่งวิชาการเมื่อที่ ผมคงไม่ต้องอธิบายอีก ก็คือสูงระดับของเราเท่าไรเราก็จะยึดตรงนั้นและเทียบมาเข้าสู่บัญชีใหม่ของเรา เผอิญเราสูงสุดแค่ที่ 10 แล้วเราไม่ได้ขยายหรือกรอกรับ เท่าเดิม แต่ block นี้ท่านสังเกตเห็นใหม่ว่าเราเอาของ ก.พ. มา

ทั้งหมดเลย จากเดิม 6-7 อยู่ระดับปฏิบัติการถูกใหม่ เราอพยพเขาเข้าไปอยู่ระดับชำนาญการทั้งหมดเลย เหมือนของ ก.พ. เขา ที่นี้คนที่อยู่ในสายงานที่เริ่มต้นจาก 3 เหมือนกับไปลดระดับเขาลงหรือเปล่า เพราะเราไปเทียบ block ของ ก.พ. ถ้าดูเหมือนอาจจะใช่ แต่จริง ๆ ต้องถามว่าการที่จะเข้าสู่ระดับ 6 หรือ 5 มีการประเมินใหม่ละ มีการประเมิน ถ้าประเมินขึ้นที่ 6 ไม่ได้ทำนก็ยังไม่ได้อยู่ที่ 5 เหมือนเดิมถูกใหม่ เพราะฉะนั้นไม่ได้อัตโนมัติเหมือนอย่างสายอาจารย์เขาที่มีการประเมิน ถึงแม้ท่านยังไม่ถึงที่จะประเมินที่ 6 ได้ ก็ไม่ได้หมายความว่าท่านจะได้เลื่อนที่ 6 เพราะต้องผ่านการประเมินก่อน ก็เอาหลักของ ก.พ. มาใช้ก็ 3-5 ประเด็น ก็คือแล้วคนที่อยู่ 3-5 เขาจะประเมินเมื่อไร ก็ต้องเอาคุณสมบัติที่เราเคยกำหนดเอาไว้มาให้เขาเพื่อจะประเมินเข้าสู่ block ใหม่ มันถึง 2 ซีซีใหม่ คือ 6 7 ไม่ใช่ที่ 6 ซีซีเดียว ก็แปลว่าดูเหมือนว่าเขาจะไม่ได้จะเสีย แต่จริง ๆ ไม่ได้เสีย เพราะเขาต้องถูกประเมินอยู่วันยังค่ำ แต่การประเมินครั้งนี้ที่เข้าสู่ block ที่เขาประเมินครั้งเดียวเขาได้ถึง 2 ซีซี ก็คือที่ 6 ซีซี 7 เราก็บีบของ ก.พ. หหมด เพราะฉะนั้นคนที่ เป็น ซีซี 6 ซีซี 7 มาอยู่ตรงนี้จะขึ้นชำนาญการสูงขึ้นไป ซีซี 8 เราก็บีบกำหนดระยะเวลาของซีซี 6 ซีซี 7 ต่างกันโดยใช้แนวของ ก.พ. เช่นเดียวกัน เพราะฉะนั้นอย่าคิดว่าคนที่ เป็นซีซี 6 จะไปมีคุณสมบัติที่จะเลื่อนตำแหน่งชำนาญการพิเศษสูงไปก่อน ไม่ใช่ เราใช้แนวทางของ ก.พ. เหมือนกัน ช่วงที่ยุ่งยากคือช่วงปฏิบัติการชำนาญการ แล้วก็ชำนาญการพิเศษ ชำนาญการพิเศษของเรา ซีซี 7-8 ทั้งหมดถูกใหม่ เพราะฉะนั้นพูดง่าย ๆ ว่าถ้าเป็นชำนาญการพิเศษ 7-8 บีบเราจะจัดลงสู่ block ชำนาญการพิเศษทั้งหมด ถึงแม้ท่านจะเป็นซีซี 7 ก็ตาม ไม่ได้หมายความว่ามาอยู่ตรงนี้ คนที่เป็นหัวหน้างานอะไรก็ตามที่เป็นซีซีอะไรเราก็บีบตาม block ตามซีซี ก็คือหัวหน้างานซีซี 7 ก็ลง block ชำนาญการ ถ้าซีซี 8 ก็ไปลง block ชำนาญการพิเศษ อย่างนี้เป็นต้น เพราะฉะนั้นกลุ่มหัวหน้างานก็ไม่ได้เสียประโยชน์อะไร เงินเดือนเหมือนของ ก.พ. เขาหมด เพดานเท่ากัน ขยายเท่ากันหมด ประเด็นก็คือว่าผมเข้าใจว่าท่านคงจะถามเรื่องเงินเพิ่มพิเศษยังอยู่ไหม เมื่อกี้ผมได้อธิบายของ ก.พ. แล้วว่า ถ้าท่านมาเข้าสู่ block ชำนาญการพิเศษ เงินเพิ่มพิเศษ 3,500 บาทยังคงอยู่เหมือนเดิม ไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลง สำหรับตรงนี้ก็เทียบ ผมเองไม่แน่ใจว่ามีที่ซีสูง ๆ ไหม แต่โดยหลักแล้วจะไม่เหมือนกับสายอาจารย์ ส่วนใหญ่ก็จะลงได้ทั้งหมด ไม่มีปัญหา ส่วนสายอาจารย์นั้นอาจจะจะมีปัญหาอยู่บ้าง

เรามาดูต่อสุดท้ายสายงานที่เริ่มต้นจาก 1 ผมเข้าใจว่ามหาวิทยาลัยอาจจะไม่มีมาก ไม่เหมือนพลเรือน ที่บอกว่ามีไม่มากเพราะว่าเราให้มหาวิทยาลัยเปลี่ยนตำแหน่งของคนที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและไปเรียนได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นเปลี่ยนได้ อันนี้ก็ก้าวหน้าไประดับหนึ่ง เพราะฉะนั้นกลุ่มนี้จะเหลือน้อย มีไม่มาก เราก็บีบเหมือนของ ก.พ. เขาทั้งหมด เม็ดเงินก็เหมือนกัน ถ้าเป็นชำนาญการ 7-8 ก็ได้ตามนั้น ถ้าเป็นหัวหน้างานก็เหลือซีซี 7 เท่านั้นเอง ซีซี 7 ก็ 36,020 บาท เทียบเหมือน ก.พ. เขา ที่นี้เรามาดูต่อว่าเงินประจำตำแหน่งตรงนี้ ของวิชาการของเราเดิมที่มี 2 อัตราทั้งหมด ท่านจะเห็น ผศ.2 อัตรา รศ. 2 อัตรา ศ. 2 อัตรา แต่ของพลเรือนเขามีอัตราเดียวยกเว้นสูงสุด 2 อัตรา ประเด็นก็คือว่าไม่มีซีแล้ว พอไม่มีซีแล้วถามว่าคุณจะลบเม็ดเงินล่างหรือลบเม็ดเงินบน มันไม่มีใครหาเรื่องไปลบเม็ดเงินล่าง ต้องเม็ดเงินบน 5,600 บาทกับ 5,900 บาท รศ. ก็แปลว่า 5,600 ของ รศ. กับ 3,500 บาทจะหายไป ไม่มีซี ใช่ครับ ระบุว่าไม่มีซีจะเห็นภาพชัดว่าซี 8 5,600 ผศ. เวลาประเมินเข้าสู่ รศ. แล้ว ถึงแม้ตำแหน่งจะเปลี่ยนไป ถ้าเงินเดือนยังไม่ถึง

ตำแหน่ง รศ. 9 ท่านยังได้รับเงินประจำตำแหน่ง 5,600 บาทเหมือนเดิม นี่คือระบบซีเดิม แต่ของใหม่กำลังจะหมดไป ก็คือจะเหลืออัตราเดียว 5,600 กับ 9,900 บาท ประเด็นคำถามคือว่าจะได้รับเงินประจำตำแหน่งตั้งแต่วันที่เข้าสู่ตำแหน่งเลยใช่ไหม เมื่อซีหายไป แล้วเงินประจำตำแหน่งไม่มีซี จ่ายตามฐานะตำแหน่งวิชาการ ก็คงจะต้องได้ดี พุดง่าย ๆ ว่าตอนที่ประเมินเข้าสู่ ผศ. ที่ท่านต้องได้รับ 3,500 บาท เพราะเงินเดือนของท่านยังไม่ถึงขั้นต่ำของซี 8 ท่านก็เลยต้องรับ 3,500 บาทไปก่อน จนกว่าเงินเดือนจะถึงขั้นต่ำของซี 8 ไม่ได้ประเมินซีหรือ และท่านจะถึง 5,600 บาท เมื่อเราบอกว่า 5,600 กับ 9,900 ก็มีคำถามมาว่าคนที่เป็ ผศ. 8 5,600 คนที่เป็น รศ. 9,900 เขาก็มีความรู้สึกว่าจะอยู่ดี ๆ มาปรับระบบครั้งนี้มารับเงินประจำตำแหน่งเท่ากัน แต่คนที่เป็น ผศ. ที่รับเงินประจำตำแหน่ง 3,500 คนที่เป็น รศ. ที่รับเงินประจำตำแหน่ง 5,600 บาท เขาก็ให้คำตอบได้ว่าตำแหน่งของผม ผศ. หรือ รศ. เท่ากับของคุณใหม่ เข้า ก็เท่ากัน ที่ฉันจะต้องรับเงินประจำตำแหน่งต่ำกว่าคุณเพราะฉันเกิดได้ ผศ. เร็ว เงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำถึงซี 8 ฉันก็เลยต้องรับ 3,500 ไปก่อน พุดง่าย ๆ จริง ๆ โดยหลักต้องได้รับตั้งแต่แรก แต่เขาไม่ได้รับ ตรงนี้จุดนี้คือจุดที่เราเพิ่มเงิน ณ วันปรับ แต่เราก็คำนวณแล้วจากสำรวจของมหาวิทยาลัย ณ วันที่ 16 ว่ามีใครที่ยังรับเงินเดือนต่ำกว่านี้บ้าง รับเงินประจำตำแหน่งนะครับ ก็ใช้เงินไม่มาก นี่คือจุดที่เราจะต้องปรับ ถ้าเราไม่ปรับ วันแรกที่เข้า ถ้าเกิดมีใครขอ ผศ. ขึ้นมาแล้วได้ เขาก็จะรับ 5,600 กับ 9,900 ทันที ก็แปลว่าคนที่เป็ ผศ. ถ้ายึดซีอยู่ถ้าไม่ให้เขาบอกให้รอเงินเดือนถึงขั้นต่ำก็จะแย่ เพราะฉะนั้นเป็นไปไม่ได้ก็ต้องรับทันที เพราะฉะนั้นจุดนี้ก็คิดว่าเราก็พยายามที่จะอธิบายกับสำนักงานแล้ว สร้างความเข้าใจเขาแล้วว่าเขาถึงต้องเลือกอย่างนี้ ถ้าขึ้นบอกว่ามีบทบาทเฉพาะกาลจนกว่าเงินเดือนจะถึงขั้นต่ำของซี 9 แล้วให้เลื่อนรับเงินประจำตำแหน่ง 9,900 บาท เพราะหลังจากที่เราใช้ระบบใหม่ไม่มีพวกนี้แล้ว ไม่มี 2 อัตราแล้วเหลืออัตราเดียว เพราะคนที่เลื่อนใหม่จะได้รับอัตราเดียวทันที ก็ไม่เป็นธรรมกับคนที่อยู่ในระบบเดิมก็ต้องปรับ จุดนี้เป็นจุดหนึ่ง ส่วน 13,000 บาท กับ 15,600 บาทนั้นเหมือนเดิม คงจะต้องแก้ไขไป

มาดูเรื่องที่ 2 เรื่องเงินประจำตำแหน่งของผู้บริหารไม่เปลี่ยน ก็ลืมไปว่าถามว่า 5,600 9,900 13,000 15,600 ยังได้รับเงินเพิ่มพิเศษอีกหรือเปล่า ได้รับเหมือนเดิม ไม่ได้ตัดออกไป ของ ผอ. กองเลขานุการคณะ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีไม่ได้เปลี่ยนเลย รับเท่าเดิม 5,600 กับ 10,000 เงินเพิ่มพิเศษยังอยู่ ไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลง ก็มาถึงอีกจุดหนึ่งก็คือจุดที่เงินประจำตำแหน่งของวิชาชีพเฉพาะเชี่ยวชาญเฉพาะ ของเราใช้หลักการเหมือน ก.พ. เขา ก็หมายความว่าท่านใดก็ตามที่ได้รับ 3,500 หรือ 5,600 ในตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ กพอ. ก็จะออกพระราชกฤษฎีการองรับสิ่งเหล่านี้ให้ต่อไป ไม่มีซีแต่ให้โดยตำแหน่ง แต่ถ้าท่านใดยังไม่เคยได้รับ ก.พ. เขาก็ไม่ได้มีการแก้ไขตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากของเดิม เราก็คงจะกำหนดเหมือนเขา ก็คือยังไม่ได้รับเหมือนกันถ้าไม่ใช่ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ ถึงแม้จะลงตำแหน่งชำนาญการพิเศษแล้ว พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจ่ายเงินก็จะออกลักษณะอย่างที่ว่า คนที่ได้เงินเพิ่มพิเศษ 3,500 ก็ยังได้รับอยู่เหมือนเดิม ไม่มีเปลี่ยนแปลง ตรงนี้ก็เหมือนของ ก.พ. แทบไม่ต้องอธิบายเลย เรามาดูต่อไปว่าสรุปแล้ว 4 แห่งของเราหน้าตาเป็นอย่างไร แล้วเวลาเราเทียบเข้าสู่ตำแหน่งแล้วก็มีคำถามอีกว่า ถ้าเขาได้รับปริญญาตรีขึ้นมาแล้วเขาอยู่ใน block ของอีกแห่งหนึ่งที่รับเงินเดือนอีกแห่งหนึ่ง ถึงแม้จะอยู่ใน

ประเภทเดียวกัน ถ้าเกิดเปลี่ยนตำแหน่งแล้วก็จะย้ายมารับเงินเดือนของอีกแห่งหนึ่งใช่ไหม เคยรับด้วยกัน คำตอบคือใช่ แล้วถ้าคนนั้นอยู่ระดับปฏิบัติการเหมือนกันก็ไม่มีปัญหา แต่ถ้าคนนั้นอยู่สูงกว่าทำอย่างไร อันนั้นคือปัญหา ถ้าเกิดไปอยู่ 5-6 แล้วตรงนี้มีแค่ 5 ทำอย่างไร เปลี่ยนได้ไหม ถ้าเปลี่ยนแล้วคุณต้องมาอยู่ปฏิบัติการใช่ไหม ไม่ใช่มาอยู่ชำนาญการใช่ไหม หลักเราจะไปดูของ ก.พ. คล้าย ๆ กัน ผมก็เชื่อว่าจะไปอยู่ปฏิบัติการ ชำนาญการไม่ได้หรอก ยกเว้นที่เคยพิสูจน์มาแล้วเป็นอีกเรื่องหนึ่ง เพราะตำแหน่งชำนาญการเดิมที่เกณฑ์เหมือนกัน แต่ต่อไปเข้าใจว่าชำนาญงานพิเศษกับชำนาญการต่างกันแล้ว เราจะต้องล้อของ ก.พ. มากางกันแล้ว เพราะฉะนั้นเวลาท่านเปลี่ยนท่านจะไปอยู่ตรงนี้ได้ อยู่ชำนาญการไม่ได้ ถึงแม้ชำนาญงานอะไร ระดับชำนาญงาน ท่านอาจจะต้องอยู่ปฏิบัติการ ส่วนวิธีการรับเงินเดือนก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง เพราะฉะนั้นแปลว่าการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งที่ กพอ. เคยให้ไว้กับมหาวิทยาลัยก็คงต้องมีอยู่ แต่เมื่อเปลี่ยนแปลงแล้วการรับเงินเดือนจะทำอย่างไร กพอ. ก็ต้องกำหนดมา เพราะฉะนั้นของใหม่กับของเก่า ต่างกันแล้ว เดิมที่รับเงินเดือนเหมือนกัน ไม่ใช่ เช่นเดียวกัน คนที่อยู่ไหนแห่งทั่วไป วิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ ใช้วุฒิปริญญาตรี ถ้าเกิดท่านมาอยู่ในแห่งของชำนาญการพิเศษแล้ว ถามว่าจะไป block ของประเภทบริหารได้ไหม ไปได้นะครับ เพราะฉะนั้นคุณสมบัติของประเภทบริหาร ผอ. กองกิติ หรือ ผอ. สำนักงานอธิการบดี เราก็จะกำหนดคุณสมบัติให้เอื้อกับตำแหน่งทั่วไป วิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะที่ใช้คุณวุฒิปริญญาตรีว่าคุณสมบัติจะเริ่มตั้งแต่ชำนาญการใช่ไหม และชำนาญการพิเศษด้วยใช่ไหม รวมทั้งเชี่ยวชาญด้วยใช่หรือเปล่าถ้าเขาจะย้ายมา และประเมินเข้าสู่ตรงนี้ แต่ว่าการถ่ายเทจากแห่งหนึ่งไปแห่งหนึ่ง ซึ่งเดิมที่มีการถ่ายไปได้ ระบบใหม่ก็แปลว่าก็ต้องออกแบบให้ถ่ายได้เช่นเดียวกัน เพราะฉะนั้น ผอ. กองหรือเลขานุการคณะก็ต้องมาจาก block ทั่วไป วิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะนั้นแหละเหมือนเดิม ไม่มีอะไรผิด ที่นี้ถามว่าบางคนเขาเก่ง เขาได้ปริญญาเอกมา อยากจะย้ายไปอยู่ใน block วิชาการได้หรือเปล่าเพื่อรับเงินเดือนตำแหน่งนั้น คำตอบก็คือทำได้ แต่ถามว่าคุณจะไปตำแหน่งอะไร แนนอนก็ต้องตำแหน่งอาจารย์ เพราะตำแหน่งสูงกว่าไม่ได้ แล้วเงินล่ะ ทาง กพอ. ก็ต้องไปดูถึงวิธีการรับเงินของตำแหน่งเหล่านี้เมื่อย้ายไป เห็นไหมว่าการมี 4 บัญชี พอย้ายข้ามแห่งมันจะมีวิธีการรับเงินเดือนที่อาจจะต้องบอกไว้ เพราะเมื่อย้ายข้ามแห่งไม่ได้อยู่ระดับเดียวกัน จะอยู่ระดับที่ต่ำกว่าถูกไหม จะมีลักษณะอย่างที่ว่า กพอ. ก็ต้องมาดูว่า กพอ. จะทำอย่างไรกับสิ่งเหล่านี้ ซึ่งเดิมถามว่าท่านเปลี่ยนได้ไหม เดิมเปลี่ยนได้สิ่งเหล่านี้ก็จะเกิดสิ่งเหล่านี้ขึ้นมา กพอ. ก็ต้องดูว่าวิธีการทำจะทำอย่างไร และรับเงินเดือนจะทำอย่างไร สังเกตดูว่าเงินเดือนเป็น block ถ้าเทียบกัน เงินเดือนก็ไม่ต่างกันเท่าไร ก็เหมือนกัน เพราะฉะนั้นแปลว่าแนวทางในการเทียบแต่ละแห่งเป็นอย่างนี้ บัญชีเงินเดือนหน้าตาเป็นอย่างนี้ที่เราได้ดูไว้

ที่นี้มาดูต่อว่าแล้วที่เสนอ ครม. ละ ผมเรียนอย่างนี้ว่าเราขอผ่อนหลังไปวันที่ 16 กันยายน ก็เพื่อที่จะให้คนที่เกษียณอายุได้มีโอกาสช่วยในการที่จะขยายพีดานเงินเดือน ณ วันที่ 30 กันยายนถูกไหม ตรงนี้เขาก็บอกว่าไปเพิ่มภาระงบประมาณในส่วนนี้ เรื่องเงินบำเหน็จบำนาญ จริง ๆ ก็เพิ่มไม่มากหรอก แต่เราเพื่อรักษาสิทธิผลประโยชน์ของคนที่เงินเดือนตันไว้ให้ก็มีอยู่ไม่มาก นี่คือนี่ที่เราขอไปเพื่อประโยชน์ตรงนั้น แล้วก็เพื่อประโยชน์ของคนที่ยังอยู่ในระบบราชการ วันที่ 1 ตุลาคม เมื่อพีดาน

ขยายแล้วท่านจะได้เลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้นไปได้ นั่นคือ 2 เรื่องหลักที่เราขอ 16 กันยายน พอขอ 16 กันยายน ปรากฏว่าในระหว่างเดือนตุลาคม เราคิดว่าน่าจะออกต้น ๆ เดือน ก็ปรากฏว่ายังไม่ออกอีก เราก็ปรึกษากับทางอนุคณะทำงานอนุเฉพาะกิจ แล้วก็เห็นว่าน่าจะต้องขอทเฉพาะกาลไปด้วย ในระหว่างนี้ให้ท่านเลื่อนซีไปได้ ขอไปที่ ครม. ก็บอกอย่างกระนั้นเลยให้เลื่อนซีได้ภายในเดือนตุลาคม หลังจากนั้นขอให้หยุด ตรงนี้ก็ปรากฏว่าการเจ้าหน้าที่ทำงานหนัก ถึงขนาดบางแห่งเอาป้ายเซเว่นไปปิดที่หน้ากองเลย ผมงงท่านบริการ 24 ชั่วโมงหรือ ท่านบอกไม่ได้เดียวเสียสิทธิประโยชน์ คนก็จะเลื่อนซี พุดง่าย ๆ ซีกำลังจะจากไป แต่ท่านยังติดใจอยู่ ยังรักมันมาก ก็คือเลื่อนจนกระทั่งวินาทีสุดท้าย ก็ต้องยอมรับความจริง เพราะฉะนั้นเขาบอกให้เสร็จภายในเดือนตุลาคม คำถามก็ถามกันอีก พอหลังตุลาคมก็ไม่เห็นอะไรคลอดอกออกมาเลย วันที่ 1 พฤศจิกายน จนกระทั่งถึงสิ้นเดือนแล้ว รู้สึกอึดอัดแล้วว่าทำอะไรไม่ได้เลย เรื่องนี้เมื่อเข้าก่อนมา ท่านเลขา ก็นัดประชุมผู้บริหาร ผมเองที่ปรึกษาก็มีคนเดียวเขาก็เรียกเข้าไปด้วย ก็เรียนท่านเลขาเหมือนกันเรื่องนี้ว่าเราจะต้องคิดแล้ว 1. ไปซีแจง กงช. กับอันที่ 2 คิดเรื่องอึดอัด ว่าเราจะทำอย่างไร สงสัยจะต้องนำเสนอเรื่องนี้ให้ออนุระบบช่วยคิด ว่า กพอ. จะผ่อนปรนอย่างไรให้เขาทำอย่างไรได้บ้าง แต่ถ้าเลื่อนหลัง 1 พฤศจิกายน อาจจะไม่ใช่เป็นการเลื่อนซี บางแห่งเขาถามว่าจะทำอย่างไร ก็ในเมื่อเราออกหนังสือฉบับหนึ่งมาตามทำยมาอีกบอกว่ายื่นไว้ก่อนได้ คำว่า ยื่นไว้ก่อนกับคำว่า แล้วจะรู้ผลเมื่อไร คิดหนักนะครับ พอขึ้นไปปั๊บก็ยังไม่รู้จะพิจารณาเรื่องนี้เมื่อไร ใช้เกณฑ์เดิมหรือใช้เกณฑ์ใหม่ คือถ้าโดยหลักแล้วทางอนุที่ดูแลอนุเฉพาะกิจหลักก็คือท่านบอกที่ท่านอยากจะให้ใช้เกณฑ์เดิม ถ้าใช้เกณฑ์เดิมผลกระทบก็น้อย แต่ว่าอย่าลืมถ้าเลื่อนซีเมื่อไรจะเห็นว่าจะต้องมีการปรับเงินแน่นอนเพราะขั้นมันเขยิบไม่เท่ากัน แต่ถ้าไม่ใช่ซีเลื่อนแบบ block ชัดเจนเลย รับเงินเดือนเท่าไรก็เท่านั้น เพราะฉะนั้นตรงนี้ก็ออกหนังสือมาอีกฉบับหนึ่งว่าให้มหาวิทยาลัยรับเรื่องไว้ก่อน ประเด็นก็คือว่าแล้วจะพิจารณาเมื่อไร ตรงนี้ผมก็เรียนท่านเลขา ในฐานะท่านเป็นเลขานุการของ กพอ. เพราะว่าไม่อยากให้มหาวิทยาลัยนั้น เพราะว่าเลขาต้องเดือดร้อนก่อนอันดับแรก เราก็พยายามแล้วเราจะทำอย่างไร ก็ปรึกษาอนุระบบ ทางออกที่จะให้มหาวิทยาลัยดำเนินการ บางแห่งใจกล้า ก็คืออย่างตำแหน่งวิชาการไม่ใช่เรื่องซีก็ประเมินไว้ก่อน ผลประเมินออกมาค่อยออกคำสั่งทีหลัง แต่คำสั่งนั้นพุดง่าย ๆ ว่ารอให้ปรับระบบก่อนแล้วค่อยออกคำสั่งทำนองนั้น อันนี้ก็เป็นเรื่องของแต่ละแห่งคิด แต่อย่างไรก็ตามเรื่องนี้ผมคิดว่าเราจะต้องนำเสนออนุระบบแล้วก็คงจะต้องสร้างความเข้าใจกับมหาวิทยาลัยในระหว่างที่ ครม. ยังไม่ยอมเทียบให้เราว่าเราจะดำเนินการอย่างไรต่อไป

ทีนี้เราก็มารูปลุสสุดท้ายว่าเราจะต้องปรับอะไรบ้าง ส่วนสำคัญก็คือตำแหน่งของท่าน ชื่อตำแหน่งของท่านที่ได้ดำรงอยู่ มีหลายซี ตั้งแต่ซี 3 4 5 จะมีตลอดเลย ทีนี้เราปรับเหลือไม่กี่ระดับ ก็มีปฏิบัติการ ชำนาญการ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ มีอยู่ไม่กี่ตำแหน่งจะต้องปรับตามนั้น หลักเกณฑ์ก็บอกว่าจะปรับเฉพาะในส่วนที่จำเป็น ระบบการเลื่อนเงินเดือน วันที่ 1 ตุลาคม ทุกท่านเลื่อนเรียบร้อยหมดแล้วเลื่อนขั้น ถามว่าถ้าเกิดระบบใหม่ออกมาจะมีปัญหาใหม่ ปัญหาก็คือ 1. คนเงินเดือนต้นจะต้องแก้ไขคำสั่งไซหรือเปล่า คำตอบคือใช่ คนที่เงินเดือนต้น ถามว่าจะเอาเงินเดือนที่ไหน เข้าใจว่าเงินส่วนของท่านที่ท่านยังมีเหลืออยู่ น่าจะใช้เลื่อนได้ ที่ท่านติดตัวมา นั่นคือท่านแรกที่เงินเดือนต้น แต่ก็มีคนบางกลุ่มเขาติดหนักกว่า

ที่คิด เงินเดือนเขาไม่ต้น แต่เผชิญประเมินแล้วเขาได้ 1 ชั้น แต่มีสิทธิเลื่อนเงินเดือนแค่ 0.5 แล้วต้น คิดละเอียดเลย 1 ตุลาคม ประเมินว่าควรจะได้ 1 ชั้น แต่ปรากฏว่าท่านห่างจากขั้นต่ำเพียงแ 0.5 ชั้น ท่านก็ได้เลื่อนแค่ 0.5 ชั้นถูกไหม ถามว่ากลุ่มพวกนี้จะต้องมาพิจารณาอีกไหม เห็นไหมมีหลายเรื่องอยู่ในนี้ด้วยกัน ถ้าเราใช้ก่อนก็แปลว่าเพดานมันขยาย ถ้า 1 ชั้นน่าจะได้ 1 ชั้นน่าจะเป็นอย่างนั้น ก็ต้องถามว่าแล้วมีเม็ดเงินจะเลื่อนหรือเปล่า ตรงนี้เป็นสิ่งที่ตามมา ถามว่าแล้วระบบใหม่จะใช้เมื่อไร ตอนนั้นด้วยคาดการณ์ว่าจะออกเดือนตุลาคม ครม. จะเห็นชอบ ก็คิดว่าพฤศจิกายน ธันวาคม มกราคม น่าจะเตรียมตัวทันแล้วใช้เหมือน ก.พ. 1 เมษายน 2553 เหมือนกัน แต่ขณะนี้ปรากฏว่าไม่ได้เป็นไปตามแผน ก็คือ ครม. ก็ยังไม่ได้เห็นชอบ การเทียบเงินเดือนของเรา ถ้าออกเดือนธันวาคม มกราคม กุมภาพันธ์ มีนาคม 3 เดือนทันไหม ตรงนี้คิดหนัก คงจะต้องนำเรื่องนี้เข้าอนุระบบที่ดูแลเรื่องนี้หรือว่าระบบการเลื่อนเงินเดือนใหม่ ผมเชื่อว่าทุกมหาวิทยาลัยการเจ้าหน้าที่รู้แล้วว่าระบบ ก.พ. เขาเป็นอย่างไร มีข้อมูลอยู่แล้ว เพียงแต่ว่าของเราจะออกเกณฑ์มาตรฐานก็คงจะออกคล้าย ๆ ของ ก.พ. ตรงไม่มีรายละเอียดมาก ดูว่ามหาวิทยาลัยจะทำทันไหม ถ้าไม่ทัน ถ้าเราไปออกให้ใช้ระบบใหม่ก็เกิดปัญหาพอสมควร ก็คงจะต้องดูว่าความพร้อม ถ้าความพร้อมมี แล้วก็เกณฑ์ต่าง ๆ ออกได้ทัน และมหาวิทยาลัยทำทันก็อาจจะใช้ระบบใหม่วันที่ 1 เมษายนได้ อันนี้ก็ต้องคุยกับทางมหาวิทยาลัยด้วย ส่วนเรื่องสุดท้าย หลายท่านคงจะคิดว่าในเมื่อทุกอย่างมันผูกกับซีไปหมดเลย พอเราเอาซีออก ถามว่าเกณฑ์ กติกาต่าง ๆ มันถูกลบซีไปหรือยัง ต้องเรียนท่านว่าไม่ว่าจะเป็นกรมบัญชีกลางหรือสำนักเลขาธิการ ครม. สำนักนายกฯ แล้วก็หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ บางแห่งเขาก็ยังมีซีไว้ให้ด้วย เพราะข้าราชการบางประเภทยังไม่ได้ปรับไปทั้งหมด เขาจะกำหนดซีให้ ของเรา เราก็จะเทียบเมื่อเราไม่มีซี เราจะเทียบไปเหมือนกัน ก็คือดูแนวของ ก.พ. เพราะตำแหน่งคล้าย ๆ ของ ก.พ. สิ่งที่กังวลมากที่สุดก็คือเครื่องแบบ ระดับปฏิบัติการแต่งเครื่องแบบอย่างไร ระดับชำนาญการแต่งเครื่องแบบอย่างไร ตรงนี้คือจริง ๆ ถามว่าปฏิบัติการตอนนี้สูงสุด ซี 5 ซี 6 ก็แต่งเหมือนกับซีไม่ได้มีอะไรต่างเลย เพราะฉะนั้นต้องเรียนท่านเลยว่า ณ วันนี้ สกอ. เอง ผู้ที่รับผิดชอบเรื่องนี้ก็พยายามที่จะผลักดันที่จะให้ทาง ครม. ได้พิจารณาเทียบสิ่งเหล่านี้ออกมา เพราะฉะนั้นหน่วยงานไหนที่เขาสงสัยอะไรทางเราก็จะไปสร้างความเข้าใจกับเขา เอกสารเรามีเรียบร้อยหมด แต่ก็ต้องยอมรับเอกสารนี้บางคนอ่านแล้วอาจจะยังไม่เข้าใจ บางคนอาจจะเข้าใจ มีบางเรื่องที่เขาสงสัย โดยเฉพาะเรื่องการรับเงินเดือนต่าง ๆ กพอ. จะออกให้ทีหลัง เขาก็กังวลว่าจะมีการกระโดดเงินเดือนหรืออะไร จริง ๆ ไม่ใช่เลย เราจะให้รับเงินเดือนเหมือนกับ ก.พ. ท่านรับเงินเดือนเท่าไรก็เท่านั้นไม่มีอะไรต่าง ท่านจะเห็นสรุปสุดท้ายที่ปรับระบบตรงนี้ใช้เงินจริง ๆ ตรงจุดไหน ก็จุดเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ท่านนั้นที่จำเป็นต้องใช้ก่อน แล้วนอกนั้นก็ทยอยตามมาทีหลังถูกไหม ไม่ได้ใช้ทันที ตรงนี้รู้สึกว่ามันกังวลมาก เพราะฉะนั้นเราก็ต้องอธิบายเขาถึงขนาดไปเข้าคณะกรรมการเงินเดือนแห่งชาติด้วย เราก็จะเอาหลักของเราเทียบให้เขาดูว่าจริง ๆ เราเทียบไม่ได้สูงกว่าเขาเลยเหมือนกัน ไม่มีอะไรต่าง ผมคิดว่าผมใช้ระยะเวลาพอสมควร ก็คิดว่าน่าจะแชร์หรือแลกเปลี่ยนกันครั้งชั่วคราวน่าจะพอกระมัง เชิญครับ ตอนนี้

ข้าราชการชกเหลือน้อยลง ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่กับท่านเขาไม่มีซีแล้วเขารู้สึกอย่างไร เขาก็เฉย ๆ เพราะเขามาตั้งแต่แรกไม่มีซี แต่ของท่านมีซีตั้งแต่แรก ให้ท่านอ่าน ผมเป็นคนตอบ

ผู้เข้าร่วมประชุม : ตอนนี้มีคำถามขึ้นมาจะครับท่านวิทยากร คำถาม เป็นลูกจ้างประจำ ที่มีตำแหน่งเทียบเท่าราชการ เช่น พนักงานพิมพ์ดีด พนักงานอัดสำเนา เข้าระบบแท่งเช่นเดียวกับข้าราชการหรือไม่ครับ

วิทยากร : ต้องเรียนท่านเลยว่าเสียที่ท่านเป็นลูกจ้างประจำตามระเบียบกระทรวงการคลัง ตอนนี้ในส่วนของข้าราชการที่เราอธิบายวันนี้ไม่เกี่ยวกับลูกจ้างประจำ เพราะของท่านนั้นผมเข้าใจว่าพอท่านพ้นหรือเกษียณไป ตำแหน่งนั้นจะเป็นพนักงานราชการที่มหาวิทยาลัยขอ เข้าใจว่าจะเป็นอย่างนั้น

ผู้เข้าร่วมประชุม : ข้าราชการที่โอนไปสังกัดหน่วยงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หากมีการทำขานาญการ แต่ไม่สามารถรับเงินประจำตำแหน่งขานาญการได้ จะแก้ไขอย่างไร ขอแนวทางการแก้ไขครับ

วิทยากร : ที่ผมพูดนั่นคือตำแหน่ง ผอ. กองเลขานุการคณะที่ไม่ได้แบ่งส่วนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่ตำแหน่งอื่นผมไม่ได้พูด เพราะฉะนั้นท่านที่ไปอยู่ตรงไหนและประเมินเข้าสู่ขานาญการ หรืออะไร ถ้าเป็นซี 8 ถ้ามองว่าทุกวันเขาได้รับ 3,500 บาทหรือเปล่า เขาได้รับอยู่แล้วถูกไหม เขาก็รับต่อไป 3,500 บาทไม่มีอะไรผิด แล้วก็จัดคนลงตาม block ตามแท่งอย่างที่ว่า เพียงแต่ว่าหัวหน้าเลขานุการคณะเท่านั้น ถ้าขึ้นจัดลงตามนี้ รัฐจะต้องจ่ายเงินตำแหน่งไม่รู้เท่าไรเลย ตรงนี้รัฐทำไม่ได้ และตำแหน่งอื่น ๆ ถึงแม้จะเป็นส่วนงานภายในหรืออะไรก็ตาม ท่านก็ประเมินได้ตามลักษณะงานของท่าน ถ้าตำแหน่งเป็นวิชาชีพพยาบาลท่านก็ได้รับเงินประจำตำแหน่ง 3,500 บาทไป อย่างนี้เป็นต้น

ผู้เข้าร่วมประชุม : คำถามต่อ เมื่อปรับระบบบัญชีเงินเดือนเป็นระบบแท่งแล้ว จะมีการเปลี่ยนแปลงการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาลและค่าการศึกษาบุตรหรือไม่อย่างไร

วิทยากร : เรื่องค่ารักษาพยาบาล ทางกระทรวงการคลังเขาก็จะรักษาสีทธิผลประโยชน์ให้ ก็ต้องดูว่าจะเทียบอะไร ระบบของเรากับพลเรือนไม่ต่างกัน ข้อกังวลตรงนี้คิดว่าในระยะแรกอาจจะมีข้อกังวลอย่างที่ว่า แต่เรื่องสิทธิประโยชน์ในการเบิกจ่ายท่านจะไม่ได้เสียสิทธิประโยชน์สิ่งเหล่านี้ไป เพราะทางเจ้าหน้าที่ของเราก็ประสานไปยังกระทรวงการคลังแล้ว ทั้งทำหนังสือและประสานอย่างไม่เป็นทางการ คิดว่าไม่น่าจะเป็นปัญหาครับ

รองศาสตราจารย์สุมาลี เหลืองสกุล : ขออนุญาตท่านวิทยากรคะ คืออยากจะทำ ความเข้าใจนิดหนึ่งเกี่ยวกับเรื่องส่วนราชการกับส่วนงานภายใน จริง ๆ ก็ถูกกฎหมายทั้งคู่เดี่ยวจะเข้าใจผิด เพียงแต่ว่าในส่วนราชการนั้นก็จะมีเงินงบประมาณแผ่นดินเข้ามาให้ แต่ว่าส่วนงานภายในต้องใช้เงินรายได้ของส่วนงานนั้น ๆ ถ้าจะมีเลขานุการคณะก็เงินประจำตำแหน่งคงจะต้องใช้เงินรายได้ของคณะ เช่นเดียวกับผู้อำนวยการหรือคณบดีของส่วนงานภายใน คิดว่าคงเป็นอย่างนั้น คงถูกกฎหมายทั้งคู่จะคะ

วิทยากร : ท่านรองฯ ได้อธิบายแล้วว่าถึงแม้จะเป็นส่วนงานภายในก็เป็นส่วนงานที่แบ่งตามกฎหมายของมหาวิทยาลัย เพราะฉะนั้นมหาวิทยาลัยเองก็รองรับสิ่งนี้ไว้ให้ ไม่ได้ใช้เงินงบประมาณ

ใช้เงินรายได้คณะ เวลาจัดลงเราไม่ได้จัดลงตำแหน่งที่ใน block ของเลขานุการคณะที่เป็นบัญชีเงินเดือนนั้น เราจะมาลง block ของตำแหน่งทั่วไป วิชาชีพเฉพาะที่ใช้คุณวุฒิปริญญาตรี สิทธิประโยชน์ได้เหมือนเดิม

ผู้เข้าร่วมประชุม : มีคำถามต่อ การเลื่อนเงินเดือนเป็นเปอร์เซ็นต์ คิดเปอร์เซ็นต์จากเงินเดือนปัจจุบันที่รับอยู่ หรือคิดเทียบเปอร์เซ็นต์จากค่ากลางครับ

วิทยากร : ตรงนี้ความยุ่งเหยิงในการคิด แต่ละ block แท่งจะมีแต่ละ block ของมัน ในแต่ละ block เขาจะคิดมาตรฐานกลาง กลางล่างกับกลางบนด้วย 2 ส่วน เวลาเขาคำนวณออกมาเขาจะให้เงินเดือนที่จะเลื่อน 3 เปอร์เซ็นต์ในวันที่ 1 เมษายน กับ 3 เปอร์เซ็นต์วันที่ 1 ตุลาคม 3 เปอร์เซ็นต์นั้นต้องเป็นฐานเงินเดือนของคนที่มีคุณสมบัติจะเลื่อนด้วย คนที่ไม่มีคุณสมบัติจะเลื่อนเงินเดือนมาคิดไม่ได้ พอคิดได้แล้วถามว่าจะเลื่อนจากฐานไหน ต้องดูว่าคุณประเมินอยู่ในระดับไหน ในระดับนี้จะเป็นตัวบ่งบอกว่ากี่เปอร์เซ็นต์ แล้วสูงสุดก็ต้องดูว่าไม่เกินเท่าไร เพราะเงินเดือนมีอยู่เท่านี้ สูงสุดเท่าไร มากกว่า 3 เปอร์เซ็นต์ใหม่ บางคนอาจจะได้ 4 เปอร์เซ็นต์ 5 เปอร์เซ็นต์ และมีคนไม่ได้ มีคน 1 เปอร์เซ็นต์ 2 เปอร์เซ็นต์ ตรงนี้ถามว่าคิดจากฐานไหน ขณะนี้ผมเข้าใจว่าคิดจากฐานเงินเดือนของคนที่จะเลื่อน ไม่ได้หมายความว่าฐานเงินเดือนไม่เท่ากันแต่พอมานำเงินเดือนไปบอกให้เงินเดือนเท่ากันตามฐานนั้น เข้าใจว่าจากฐานเงินเดือนของแต่ละท่าน เปอร์เซ็นต์ที่จะให้ครับ

ผู้เข้าร่วมประชุม : ระดับปฏิบัติการ เงินเดือนเต็ม 22,220 บาท เมื่อปรับเป็นระบบแบ่ง ต้องย้ายแท่งใหม่ แต่จะรับเงินเดือนอย่างไรเมื่อเงินเดือนเต็มขึ้น

วิทยากร : ถ้าเงินเดือนเต็มขึ้นของท่านแล้วท่านไม่ได้ประเมินเลื่อนขึ้น พอมานำ block ใหม่ ถ้าปริญญาตรีท่านก็เต็มขึ้นอยู่อย่างนี้ เพราะว่าของเดิมท่านก็เต็มอยู่แล้ว แล้วท่านไม่ได้ประเมินขึ้น 6 ก็เต็มขึ้นเหมือนเดิม ตรงนี้พูดไม่ได้ขยาย ธิบประเมินสิครับ บางท่านบอกว่าอย่างนี้ได้ไหม ผมขอย้ายไปอยู่ Block นี้ block ทางขวามือผม ชี 6 ไปถึง 33,540 บาท เปลี่ยนตำแหน่งเป็นสายงานผู้ปฏิบัติงานบริหารได้ใหม่ บางคนคิดอย่างนั้น คือชี 5 และประเมินไม่ได้ อันนี้ก็ขึ้นอยู่กับทางหน่วยงาน สุดท้ายแล้วอยากจะอยู่ตรงไหนแน่ พอรู้ว่าตัวเองเงินเดือนต้องตันตรงนี้ใน block ของทั่วไป วิชาชีพเฉพาะ ปริญญาตรี พูดไม่ได้ขยาย 3-5 ประเมินชี 6 ไม่ได้ 22,220 บาทก็อยู่เหมือนเดิม

ผู้เข้าร่วมประชุม : คำถามต่อเนื่องเมื่อสักครู่ ข้าราชการที่ขอเลื่อนระดับ 5 ไประดับ 6 ส่งไปในเดือนตุลาคม 2552 สามารถเลื่อนตำแหน่งชี 6 ได้เลยหรือไม่

วิทยากร : เลื่อนได้ เพราะเราบอกว่าขอบทเฉพาะกาล 1 เดือน ท่านยังเลื่อนได้ ก็เลื่อนชี 6 ไป ผลประเมินออกมาก็ออกคำสั่งไป เรียกว่าท่านเลื่อนรุ่นสุดท้ายตามบทเฉพาะกาล

ผู้เข้าร่วมประชุม : คนที่เลื่อนปรับตำแหน่งไม่ทัน สามารถดำเนินการต่อได้หรือไม่อย่างไร

วิทยากร : มาเลื่อนตามระบบใหม่ คือท่านกังวลจริง ๆ ผมดูแล้วกลัวจะเลื่อนไม่ได้ ระบบใหม่เขาต้องวางแผนเลื่อนน้อยกว่าระบบเก่า ท่านลองดูสิ ระบบเก่าชี 3 ชี 4 ชี 5 ประเมินหมดใช้ใหม่ ชี 6 ก็ต้องประเมิน ชี 7 ก็ประเมิน ชี 8 ชี 9 ระบบใหม่ระดับปฏิบัติการไม่มีเลย ก็ประเมินชำนาญการแค่นั้น ข้าราชการก็เชี่ยวชาญขึ้นไป ก็เหลือแค่ 4 ระดับเท่านั้นที่จะประเมิน จากเดิมแม้แต่ระดับปฏิบัติการของ

วิทยากร : พอเห็นชำนาญการเข้าก็คิดว่าน่าจะมี แต่ไม่มีคนไหนจ่ายหรือครบ เพราะว่าเงินประจำตำแหน่งพวกวิชาชีพที่ได้เงินประจำตำแหน่ง ถ้าไม่ใช่วิชาชีพก็เงินพิเศษ ทุกแห่งจ่ายตามนี้ครับ

ผู้เข้าร่วมประชุม : จะมีแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างไรให้กับข้าราชการที่ไปปฏิบัติหน้าที่เป็นเลขานุการหน่วยประสานงานที่ถูกแบ่งส่วนราชการโดยสภามหาวิทยาลัย คงอยู่ในแห่งวิชาชีพเฉพาะหรือแห่งด้านบริหาร มีแนวทางแก้ไขปัญหาหรือไม่อย่างไรครับ

วิทยากร : ผมเรียนอย่างนี้ก่อน เดี่ยวท่านรองฯ คงจะช่วยเสริมผมได้ ท่านดูเลขานุการคณะที่เป็นส่วนงานภายในกับเลขานุการคณะที่ตาม พ.ร.บ. และจากประกาศกระทรวง ประกาศกระทรวงนั้นลงแห่งประเภทบริหาร ถ้าแบ่งส่วนงานภายในลงประเภทวิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ ตรงนี้เองก็มาลงชำนาญการ ถ้าแบ่งส่วนงานภายใน แต่ถ้าเป็นแบ่งตามประกาศกระทรวงก็ลง ผอ. กอง ตรงแห่งนั้น block นั้น ถ้ามองว่าเงินเดือน 2 อันนี้ต่างกันหมด ชำนาญการพิเศษ 55,000 บาทสูงสุด กับกองแล้วก็สำนักงานคณบดี 55,000 บาทสูงสุด เงินเดือนไม่ต่างเหมือนเดิม ท่านไม่ได้เสียสิทธิประโยชน์อะไร เพียงแต่เงินประจำตำแหน่งนั้นรับภาระเฉพาะในส่วนที่ประกาศกระทรวง และเงินประจำตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยรับภาระก็แบ่งส่วนงานภายในที่เข้าสภา ก็แบ่งหน้าที่กันไป มหาวิทยาลัยก็จ่ายเงินในส่วนที่เป็นรายได้ให้กับคณะที่แบ่งส่วนงานภายใน เงินเดือนก็ไม่ต่าง ท่านก็ดูไม่ได้เสียอะไรนะครับ

ผู้เข้าร่วมประชุม : คำถามต่ออันนี้ครับ การขอชำนาญการต่าง ๆ มีจำกัดหรือไม่ว่าได้ไม่เกินกี่คน ขอขอบคุณค่ะ

วิทยากร : ผมเรียนอย่างนั้นนะครับ เผอิญตรงนี้ก็รอบชำนาญการ เกณฑ์มาตรฐานเราไม่ได้กำหนดจำนวนมา เพราะฉะนั้นก็สามารถไปได้ แต่ถ้าสูงกว่าแต่ก่อนนั้นเป็นเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษเรากำหนดจำนวนให้มหาวิทยาลัยเป็นคนพิจารณา แต่ของใหม่มีชำนาญการพิเศษเพิ่มขึ้นมา ประเด็นก็คือกลุ่มชำนาญการกับชำนาญการพิเศษควรจะกำหนดจำนวนใหม่ อันนี้ กพอ. จะต้องไปดูอีกครั้งหนึ่ง อาจจะไม่ได้กำหนดจำนวนก็ได้ แต่ถ้าสูงขึ้นไป เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษอาจจะต้องกำหนดจำนวนเหมือนเดิม ถ้าเราคิดว่ากลุ่มชำนาญการพิเศษกับชำนาญการก็คือกลุ่มชำนาญการ 7-8 เดิม ที่เราไม่กำหนดจำนวน กพอ. ก็อาจจะไม่กำหนดจำนวนก็ได้ครับตรงนี้ ก็เป็นกลุ่มเดิมถูกไหมครับ

ผู้เข้าร่วมประชุม : เดิมที่ 6 เมื่อเข้าระบบแห่งแล้ว เมื่อทำผลงานประเมินเป็นชำนาญการระดับ 7 แล้วเมื่อจะเริ่มขึ้นที่ 8 ยังต้องทำผลงานเป็นที่ 8 หรือไม่อย่างไรครับ

วิทยากร : ท่านกำลังจะเอาที่เป็นแห่ง แสดงว่าท่านก็อยากจะเลื่อนสูงขึ้น ผมเรียนอย่างนี้ก็ต้องไปดูว่าคุณสมบัติของคนที่จะเลื่อนจาก block ชำนาญการตรงนี้ขึ้นไปอยู่ชำนาญการพิเศษ หรือเราเรียกว่าชำนาญการเดิมที่ 6 จะขึ้นชำนาญการ 7-8 คุณสมบัติเดิมเขียนอย่างไร เราก็บอกคล้าย ๆ ว่าจะต้องมีระยะเวลาตามมาตรฐานตำแหน่ง แล้วถ้าผมจำไม่ผิด ที่ 6 ที่เคย jump เงินเดือนแล้วต้องเงินเดือนถึงขั้นต่ำของที่ 7 แล้วถึงจะขอได้ เพราะฉะนั้นต้องเอาสิ่งเหล่านี้มากำหนดตรงคุณสมบัติให้ แล้วก็อาจจะต้องยึดที่คนที่ 6 อาจจะต้องมีคุณสมบัติที่ต้องใช้ระยะเวลาไม่น้อยที่เข้ามาอยู่ block ชำนาญการ คนที่เป็น

ที่ 7 ก็อาจจะใช้ระยะเวลาหน่อยหน่อยที่เข้ามาอยู่ใน block ขำนาญการด้วยกัน เรื่องระยะเวลาเดี๋ยวดังไปดูอีกทีว่าควรจะกำหนดเท่าไร แต่คงจะต้องเอาคุณสมบัติเดิมมาดูแล้วกำหนดคล้าย ๆ กันตรงนั้น

ผู้เข้าร่วมประชุม : ตำแหน่งนายช่างเทคนิคเริ่มรับราชการที่ 2 วุฒิมัธยมศึกษาอนุปริญญาเรียนจบระดับปริญญาตรีแล้ว แต่พอปรับเกณฑ์มาตรฐานตำแหน่งทำไมถึงไม่เปลี่ยนตำแหน่งไปสู่ประเภททั่วไปวิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะที่เป็นวุฒิปริญญาตรี แต่เป็นตำแหน่งช่างเทคนิคที่เริ่มทำงานที่ 1

วิทยากร : ท่านได้วุฒิมารเป็นส่วนตัวของท่าน แต่ตำแหน่งไม่ได้ใช้วุฒิปริญญา ตำแหน่งนี้ยังเป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจาก 1 หรือ 2 อยู่ เพราะฉะนั้นเวลาเราปรับหรือเทียบเข้าสู่ตำแหน่งเราก็จะดูจากตำแหน่งเดิมของท่านตำแหน่งอะไร แล้วก็ปรับเข้าสู่ block นั้น ท่านอาจจะมิวุฒิทะ เอก เราก็มิได้สนใจวุฒิตะ สนใจตำแหน่งของท่าน เพราะฉะนั้นต้องเรียนท่านเลยเราจะปรับตำแหน่งของท่านปัจจุบันลงตาม block ที่ตำแหน่งท่านอยู่ในกลุ่มไหน เราก็จะลงกลุ่มนั้นครับ

ผู้เข้าร่วมประชุม : เหลือ 2 คำถาม การแต่งเครื่องแบบของแต่ละตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งปฏิบัติการ ขำนาญการ ขำนาญการพิเศษจะมีการแต่งกายเครื่องแบบอย่างไร และพนักงานเป็นอย่างไร

วิทยากร : ถ้าในส่วนของราชการช่วงแรกก็จะยึดที่ที่ท่านมีอยู่ แล้วเราก็จะเทียบตำแหน่งไป ก็คือขำนาญการก็จะเทียบเหมือน ก.พ. เขา ถ้า ก.พ. เขาเทียบเท่ากับชั้นพิเศษเราก็จะเทียบชั้นพิเศษก็คือใส่อย่างที่ว่า คน 6 กับ 7 เมื่ออยู่กลุ่มเดียวกันก็อาจจะใส่ป่าเดียวกัน คนที่อยู่ปฏิบัติการก็ใส่ป่าต่ำกว่าหน่อย จะเรียกอะไรดีผมก็มิรู้ ขอชัยพฤษกับเป็นเม็ด ๆ อย่างที่ว่า มิแค่นั้นเอง นอกนั้นก็เหมือนกันหมดพุดง่าย ๆ ตอนนี้อยู่ไป ก็แต่งไป พอลง block แล้วเราก็จะเทียบ block เหล่านี้ให้ ท่านมิต้องกังวลเลยได้แต่งแน่นอน แต่ส่วนของพนักงานก็ขึ้นอยู่กับมหาวิทยาลัยว่าจะไปออกแบบอย่างไร อันนี้มิเกี่ยวกับการปรับครั้งนี้ครับ

ผู้เข้าร่วมประชุม : คำถามสุดท้าย การติดเครื่องราชย์จะเริ่มดำเนินการได้เลยหรือมิอย่างไร

วิทยากร : ก็ติดได้เครื่องราชย์ ต้องดูว่าเครื่องแบบของคุณที่จะแต่งปกติขาวหรือว่าเต็มยศ ถ้าเต็มยศไหลก็มีเหรียญ ก็แต่งเครื่องแบบเหมือนอย่างที่ท่านแต่งเป็นราชการ คงมิมีอะไรต่างเท่าไรเพียงแต่ว่ามิใจว่าตรงอินธนูนี้จะมีเปลี่ยนอะไรตรงไหน ต้องดูแนวของ ก.พ. ที่เขาจะเทียบกับเครื่องแบบของข้าราชการ

ผู้ดำเนินการจัดการประชุม : คำถามที่ส่งมาก็มีบางส่วนที่มิได้อ่าน เพราะว่าคล้ายคลึงกัน อย่งไรก็จะเอาคำถามนี้ตอบแล้วก็ลงใน website ให้ มิทราบมีคำถามเพิ่มเติมจะสอบถามวิทยากรใหม่ครับ ถ้ามิมีก็ต้องขอขอบพระคุณวิทยากรเป็นอย่างสูง ทางมหาวิทยาลัยก็จะมีของที่ระลึกมอบให้ต้องขอกราบเรียนเชิญท่านรองอธิการบดีฝ่ายบุคคล ท่านรองศาสตราจารย์สุมาลี เหลืองสกุล ช่วยมอบของที่ระลึกให้กับวิทยากร ขอกราบเรียนเชิญครับ



แบบประเมินผล

การประชุมชี้แจง : เรื่อง การปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการ

พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

โดย นายโอภาส เขียววิชัย ที่ปรึกษาด้านระบบบริหาร

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

วันจันทร์ที่ 30 พฤศจิกายน 2552

ณ อาคารวิจัยและการศึกษาต่อเนื่องฯ

วัตถุประสงค์การประชุมชี้แจง

เพื่อชี้แจงและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบัน
อุดมศึกษา