

**สรุปหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ
ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป
ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. 1008/ว17 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2552**

มาตรา 47 ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนด โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๔๘

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ตามมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แล้ว ตามแนวทางดังนี้

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร

1. ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง

ให้กำหนดตำแหน่งต่อไปนี้ในส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ได้แก่

1.1 ปลัดกระทรวง

1.2 หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม

1.3 ผู้ว่าราชการจังหวัด

1.4 เอกอัครราชทูต

1.5 รองปลัดกระทรวง

1.6 ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม

1.7 ตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม โดยจำนวนเท่าใดให้พิจารณาจากเหตุผลความจำเป็น ภายใต้เงื่อนไข

(1) มีการมอบอำนาจการปฏิบัติราชการ กรณีที่เป็นงานประจำ งานที่ไม่มีผลกระทบสูง ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรมปฏิบัติราชการแทน เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เกิดความคล่องตัว และรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

(2) พิจารณาจากลักษณะงาน ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบ ใน 2 มิติ คือ

(2.1) การจัดกลุ่มภารกิจตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานกลาง หรือหน่วยงานระดับนโยบาย โดยแต่ละกลุ่มภารกิจมีคุณภาพ และปริมาณงานจัดอยู่ในระดับเดียวกัน

(2.2) ปริมาณงานของกลุ่มภารกิจ ให้พิจารณาจากภาระหน้าที่หลักที่จำเป็นต้อง ปฏิบัติจริง โดยคำนวณตามเกณฑ์มาตรฐานงานต่อปีต่อตำแหน่งและต้องส่งหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งดังกล่าว ให้ ก.พ. ก่อน

1.8 ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวง

1.8.1 ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 13 ตำแหน่ง

1.8.2 กระทรวงที่รับผิดชอบที่ตรวจราชการระดับภาค เขต จังหวัด อำเภอ และหรือตำบล
จำนวนมากและราชการบริหารส่วนกลางที่ไปตั้งอยู่ในภูมิภาค มีได้ไม่เกินจำนวน 12 ตำแหน่ง

1.8.3 กระทรวงที่รับผิดชอบตรวจราชการระดับภาค เขต และจังหวัด จำนวนมากและราชการ
บริหารส่วนกลางที่ไปตั้งอยู่ในภูมิภาค มีได้ไม่เกินจำนวน 6 ตำแหน่ง

1.8.4 กระทรวงที่รับผิดชอบตรวจราชการระดับจังหวัดบ้าง หรือมีหน่วยรับตรวจซึ่งเป็น
ราชการบริหารส่วนกลางไปตั้งอยู่ในภูมิภาค มีได้ไม่เกินจำนวน 3 ตำแหน่ง

1.9 ตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด

2. ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น

ให้กำหนดตำแหน่งต่อไปนี้ในส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นได้แก่

2.1 ตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด ได้แก่

2.1.1 รองหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม

2.1.2 รองหัวหน้าส่วนราชการที่ไม่มีฐานะเป็นกรม แต่หัวหน้าส่วนราชการ มีฐานะเป็นอธิบดี

2.1.3 ตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัด

โดยจะกำหนดตำแหน่งให้มีจำนวนเท่าใด ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(1) มีการมอบอำนาจการปฏิบัติราชการ กรณีที่เป็นงานประจำ งานที่ไม่มีผลกระทบสูง
ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรมปฏิบัติราชการแทน เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจ
การตัดสินใจ เกิดความคล่องตัว และรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

(2) พิจารณาจากลักษณะงาน ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบ ใน 2 มิติ คือ

(2.1) การจัดกลุ่มภารกิจตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานกลาง หรือ
หน่วยงานระดับนโยบาย โดยแต่ละกลุ่มภารกิจมีคุณภาพ และปริมาณงานจัดอยู่ในระดับเดียวกัน

(2.2) ปริมาณงานของกลุ่มภารกิจ ให้พิจารณาจากภาระหน้าที่หลักที่
จำเป็นต้อง ปฏิบัติจริง โดยคำนวณตามเกณฑ์มาตรฐานงานต่อปีต่อตำแหน่งและต้องส่งหลักเกณฑ์การกำหนด
จำนวนตำแหน่งดังกล่าว ให้ ก.พ. ก่อน

2.2 ตำแหน่งอัครราชทูต ได้แก่

2.2.1 รองหัวหน้าสถานเอกอัครราชทูต

2.2.2 รองหัวหน้าคณะทูตถาวรแห่งประเทศไทยประจำองค์การสหประชาชาติ

2.2.3 ตำแหน่งรองหัวหน้าคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การระหว่างประเทศ

2.3 ตำแหน่งรองหัวหน้าคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การการค้าโลก

2.4 ตำแหน่งกงสุลใหญ่

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ

1. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

ให้กำหนดตำแหน่งต่อไปนี้เป็นส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูงได้แก่

1.1 หัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม

1.1.1 มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง

1.1.2 ผ่านการประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด(ด้วยโปรแกรมประเมินค่างาน)

1.2 ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

1.2.1 ในฐานะตัวแทนกระทรวง

(1) ปฏิบัติงานครอบคลุมภารกิจหลายด้านของกระทรวง และเป็นหน่วยยุทธศาสตร์ของกระทรวงในระดับจังหวัด รับผิดชอบการบูรณาการแผนงานและโครงการ

(2) รับผิดชอบปฏิบัติการกิจการที่หลากหลาย โดยจำลองภารกิจหลักของกระทรวงตามที่มีกฎหมายกำหนด นโยบายรัฐบาล พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ไปปฏิบัติอย่างเบ็ดเสร็จ ในพื้นที่ และได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจ ทั้งในด้านการบริหารงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการงบประมาณ

(3) ผ่านประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด(ด้วยโปรแกรมประเมินค่างาน)

1.2.2 ในฐานะตัวแทนกรม

(1) ที่จำลองภารกิจหลักส่วนใหญ่ของกรมไปปฏิบัติ

(2) งานมีความยุ่งยากซับซ้อน มีความหลากหลายเป็นพิเศษ มีคุณภาพและปริมาณงานสูง และดูแลงานถึงระดับอำเภอ

(3) การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด(ด้วยโปรแกรมประเมินค่างาน)

1.3 หัวหน้าสำนักงานจังหวัด

กำหนด ได้จังหวัดละ 1 ตำแหน่ง ตามที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย และ การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด(ด้วยโปรแกรมประเมินค่างาน)

1.4 ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ประจำในต่างประเทศ (สำนักงานในต่างประเทศ) ให้กำหนด ได้ 1 ตำแหน่ง

1.5 ตำแหน่งนายอำเภอ อำเภอละ 1 ตำแหน่งและต้องผ่านการประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด(ด้วยโปรแกรมประเมินค่างาน)

1.6 ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม

1.6.1 มีหน่วยงานประจำในราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติการกิจด้านบริการ หรืออนุญาต หรืออนุมัติ ตามกฎหมาย หรือปฏิบัติการครอบคลุมพื้นที่ระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล กำหนดได้ 12 ตำแหน่ง

1.6.2 มีหน่วยงานประจำในราชการบริหาร ส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติการกิจด้านเทคนิควิชาชีพ วิชาการเฉพาะด้าน หรือบริการประชาชนในพื้นที่ระดับจังหวัด และอำเภอ กำหนดได้ 6 ตำแหน่ง

1.6.3 กรมที่ลักษณะงานพิเศษ หรืองานเฉพาะทาง และมีหน่วยงานประจำในราชการบริหาร ส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติการกิจด้านเทคนิควิชาชีพ วิชาการเฉพาะด้าน หรือบริการประชาชนในพื้นที่ระดับจังหวัด บ้าง หรือมีหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางที่ไปตั้งอยู่ในภูมิภาค ที่ให้บริการประชาชนในพื้นที่ระดับ จังหวัด กำหนดได้ 3 ตำแหน่ง

ทั้งนี้ ต้องไม่มีศูนย์/เขต/ภาค หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการหรือสนับสนุนงานทาง วิชาการในพื้นที่

1.7 ตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด

1.7.1 หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี (ฝ่ายข้าราชการประจำ)

1.7.2 ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงพยาบาลศูนย์ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลทั่วไป ในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล ในสังกัดกรมการแพทย์ และ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล ในสังกัดกรมสุขภาพจิต ต้องการประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด(ด้วยโปรแกรม ประเมินค่างาน)

1.7.3 ตำแหน่งอัครราชทูต สำนักงานที่ปรึกษา การศุลกากรประจำสถาน เอกอัครราชทูต ในสังกัดกรมศุลกากร และตำแหน่งอัครราชทูต สำนักงาน ที่ปรึกษาเศรษฐกิจและการคลัง ประจำสถานเอกอัครราชทูต ในสังกัดสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ผ่านการประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด(ด้วย โปรแกรมประเมินค่างาน)

1.7.4 ตำแหน่งรองผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การ

2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

ให้กำหนดตำแหน่งต่อไปนี้ในส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นได้แก่

2.1 หัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม

2.2 หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

2.3 หัวหน้าสำนักงานจังหวัดในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย

2.4 หัวหน้าส่วนราชการที่ประจำในต่างประเทศ (สำนักงานในต่างประเทศ)

2.5 ตำแหน่งนายอำเภอ

2.6 ตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ

1. ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ

ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ สามารถกำหนด เป็นระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ได้ทุกตำแหน่งภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

1.2 ผ่านการประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด

2. ระดับชำนาญการพิเศษ

2.1 ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน

2.1.1 หัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่ากองหรือเทียบกอง 1 ระดับ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

- (1) รายงานตรงต่อผู้อำนวยการกอง
- (2) มีผู้ได้บังคับบัญชาตำแหน่งประเภทวิชาการ ไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง
- (3) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก
- (4) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
- (5) ผ่านการประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด

2.1.2 หัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่ากองหรือเทียบกอง 1 ระดับ ซึ่งรับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ งานคลัง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

- (1) รายงานตรงต่อผู้อำนวยการกอง
- (2) มีผู้ได้บังคับบัญชา ไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง (ประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า 2 ตำแหน่ง)
- (3) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก
- (4) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
- (5) ผ่านการประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด

2.2 ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

2.2.1 ตำแหน่งนายแพทย์ ทันตแพทย์ และนายสัตวแพทย์กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง ให้กำหนดตำแหน่งภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

- (1) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น
- (2) ผ่านการประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด

2.2.2 ตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับ การวิจัย และพัฒนา กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง ภายใต้ง่อนไข ดังนี้

(1) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่ง เพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

(2) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูง มากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก

(3) ผ่านการประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด

2.2.3 ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ในกลุ่มงานที่ต่ำกว่ากองหรือเทียบกอง 1 ระดับ มี ระดับชำนาญการพิเศษได้กลุ่มละ ไม่เกิน 1 ตำแหน่ง ภายใต้ง่อนไข ดังนี้

(1) มีลักษณะงานเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ พัฒนา ระบบ รูปแบบ วิธีการ มาตรฐาน หรือหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน

(2) มีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือ เปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับ สูงขึ้น

(3) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน สูงมากใน งานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก

(4) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือ เทียบกอง ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(5) ผ่านการประเมินค่างาน ที่ ก.พ.

3. ระดับเชี่ยวชาญ

3.1 ในสำนักงานปลัดกระทรวงสามารถกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญได้ตามภารกิจ 4 ด้าน ด้านละ 1 ตำแหน่ง

3.1.1 ด้านพัฒนาระบบบริหาร

3.1.2 ด้านตรวจสอบภายใน

3.1.3 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1.4 ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์

3.2 ระดับกรม อาจกำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญได้ ภายใต้ง่อนไข ดังนี้

3.2.1 สังกัดส่วนกลาง

(1) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ ตามนโยบายรัฐบาล และตาม ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมี ประสบการณ์สูงเกี่ยวกับทฤษฎี หรือหลักวิชาอันเกี่ยวข้องกับงาน

(2) เป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบงานวิชาการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง ซึ่งส่งผล อย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานโดยรวมของส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(2.1) งานพัฒนาระบบ หรือการกำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ รูปแบบ หรือวิธีการ

(2.2) งานด้านการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเฉพาะด้าน

(2.3) งานให้คำปรึกษา แนะนำในศาสตร์หรือสาขาเฉพาะ ทั้งต่อผู้บริหารในระดับกรมหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง บุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(2.4) งานอนุรักษ์ และฟื้นฟูตามภารกิจ

(2.5) งานอื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูง และมีความเชี่ยวชาญและผลงานเป็นที่ยอมรับในวงการด้านนั้น

(3) เป็นการบูรณาการงาน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ในภาพรวมของกรม เพื่อให้บรรลุตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับกรม

(4) ผ่านการประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด(ด้วยโปรแกรมประเมินค่างาน)

3.2.2 สังกัดส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ที่มีหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่ง

ประเภทอำนวยการ ระดับสูง

(1) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ ตามนโยบายรัฐบาล และตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์สูงเกี่ยวกับทฤษฎี หรือหลักวิชาอันเกี่ยวข้องกับงาน

(2) เป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบงานวิชาการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง ซึ่งส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานโดยรวมของส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(2.1) งานพัฒนาระบบ หรือการกำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ รูปแบบ หรือ

วิธีการ

(2.2) งานด้านการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเฉพาะด้าน

(2.3) งานให้คำปรึกษา แนะนำในศาสตร์หรือสาขาเฉพาะ ทั้งต่อผู้บริหารในระดับกรมหัวหน้าส่วนราชการระดับกอง หรือเทียบเท่ากอง บุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(2.4) งานอนุรักษ์ และฟื้นฟูตามภารกิจ

(2.5) งานอื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูง และมีความเชี่ยวชาญและผลงานเป็นที่ยอมรับในวงการด้านนั้น

(3) เป็นการศึกษ วิเคราะห์ วิจัย ในงานเฉพาะด้านของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง หรือเป็นการบูรณาการงานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ในภาพรวมของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง เพื่อให้บรรลุตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับกรม

(4) ผ่านการประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด(ด้วยโปรแกรมประเมินค่างาน)

3.2.3 สังกัดส่วนราชการที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางที่ไปตั้งในภูมิภาค และมีหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

(1) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ ตามนโยบายรัฐบาล และตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์สูงเกี่ยวกับทฤษฎี หรือหลักวิชาอันเกี่ยวข้องกับงาน

(2) เป็นงานวิจัยและพัฒนา

(3) เป็นการศึกษา วิจัย ในงานเฉพาะด้านของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง หรือเป็นการบูรณาการงาน ศึกษา วิจัย ในภาพรวมของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง เพื่อให้บรรลุตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับกรม

(4) ผ่านการประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด (ด้วยโปรแกรมประเมินค่างาน)

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป

1. ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน

ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น สามารถกำหนดตำแหน่งในลักษณะเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงานได้ทุกตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

1.2 ผ่านการประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด

2. ระดับอาวุโส

2.1 ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน

2.1.1 ตำแหน่งหัวหน้างานบริหารทั่วไป

(1) ต่ำกว่ากองหรือเทียบกอง 1 ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการกอง

(2) รับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผน งานบุคลากร งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานการประชุม และงานบริหารทั่วไป ที่มีความยุ่งยาก และมีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย และต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก

(3) ผู้ได้บังคับบัญชา ไม่น้อยกว่า 8 ตำแหน่ง

(4) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว

(5) ผ่านการประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด

2.1.2 ตำแหน่งหัวหน้างานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของกรม และตำแหน่งหัวหน้างานการเงินและบัญชี และหัวหน้างานพัสดุ สามารถกำหนดได้ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(1) ต่ำกว่ากองหรือเทียบกอง 1 ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการกอง

(2) รับผิดชอบงานที่มีความยุ่งยาก และมีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ และความชำนาญงานสูง และต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก

(3) ผู้ได้บังคับบัญชา ไม่น้อยกว่า 8 ตำแหน่ง

(4) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว

(5) ผ่านการประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด.

2.1.3 ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานเทคนิคเฉพาะด้านและกลุ่มงานที่ใช้ทักษะ และความชำนาญงานเฉพาะตัว ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(1) ต่ำกว่ากองหรือเทียบกอง 1 ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการกอง

- (2) รับผิดชอบงานที่มีความยุ่งยาก และมีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูง และต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก
- (3) ผู้ได้บังคับบัญชา ไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง
- (4) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว
- (5) ผ่านการประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด

2.2 ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

ได้แก่ ตำแหน่งนาฏศิลป์ ตำแหน่งคีตศิลป์ ตำแหน่งดุริยางคศิลป์ และตำแหน่งนายช่างศิลปกรรม อาจกำหนดตำแหน่งเป็นระดับอาวุโสได้ ภายใต้เงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

3. ระดับทักษะพิเศษ

ได้แก่ ตำแหน่งนาฏศิลป์ ตำแหน่งคีตศิลป์ ตำแหน่งดุริยางคศิลป์ และตำแหน่งนายช่างศิลปกรรม ให้กำหนดได้ทั้งในระดับกระทรวง และระดับกรม ภายใต้เงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

หลักเกณฑ์การเกลี่ยอัตราค่าจ้าง (การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน)

1. ปริมาณงานในสังกัดเดิมลดลงหรือหมดความจำเป็น ให้เกลี่ยอัตราค่าจ้าง (ตัด โอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน) ไปกำหนดในสังกัดใหม่ที่มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน
2. ห้ามเกลี่ยอัตราค่าจ้าง (การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน) ราชการบริหารส่วนภูมิภาค หรือ ราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคไปกำหนดเป็นตำแหน่งและอัตราเงินเดือนในราชการบริหารส่วนกลาง

หลักเกณฑ์การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน

1. เป็นสายงานที่มีในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของหน่วยงาน
2. ต้องไม่เป็นตำแหน่งที่สงวนไว้เพื่อบรรจุนักเรียนทุนรัฐบาล
3. ห้ามเปลี่ยนตำแหน่งในสายงานแพทย์และสายงานที่เกี่ยวข้องกับงานบริการทางการแพทย์
4. เป็นตำแหน่งว่าง หรือกรณีที่มีคนครองให้ดำเนินการเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งผู้มีความสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด
5. ถ้าเพิ่มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องนำตำแหน่งว่างที่มีเงินมาชดเชย

หลักเกณฑ์การเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป

1. เมื่อมีการปรับบทบาท ภารกิจ และลักษณะงานตามนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์กระทรวง
2. ไม่เป็นการเปลี่ยนด้านจากเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ไปเป็นด้านสนับสนุนวิชาการ หรือด้านทั่วไป

หลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป โดยไม่เปลี่ยนประเภทตำแหน่งและสายงาน

1. ปรับปรุงให้ต่ำลงได้ตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ดังนี้
 - 1.1 ตำแหน่งประเภทวิชาการ
 - 1.1.1 ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ
 - 1.1.2 ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ
 - 1.2 ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือชำนาญงาน
 และเมื่อจะปรับให้สูงขึ้นต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข ดังนี้
 - (1) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น
 - (2) ผ่านการประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด

2. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ ปรับระดับต่ำลงได้ 1 ระดับ และให้ปรับเป็นระดับเดิมได้ เมื่อจะแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

การทบทวนการกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่งที่กำหนดไว้หลายระดับ และเป็นตำแหน่งที่ไม่ได้เริ่มจากระดับบรรจุ ได้แก่

1. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ
2. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานหรืออาวุโส

ให้พิจารณาปรับปรุงเป็นระดับสูงขึ้นได้ ตามกรอบระดับตำแหน่งที่กำหนด โดยไม่ต้องนำตำแหน่งมายุบเลิก ภายใต้งบประมาณ ดังนี้

(1) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

(2) ผ่านการประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด

เมื่อตำแหน่งว่างลง ให้ทบทวน การกำหนดตำแหน่ง เมื่อกำหนดเป็นระดับใดแล้ว ภายหลังจากมีการปรับปรุงเป็นระดับสูงขึ้นและมีผลให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลสูงขึ้น ให้นำตำแหน่งว่างมีเงินมายุบเลิก

หลักเกณฑ์การยุบเลิกตำแหน่ง

การยุบเลิกตำแหน่งให้ดำเนินการภายใต้งบประมาณ ดังนี้

1. หน่วยงานถูกยุบเลิก หรือเปลี่ยนเป็นองค์การมหาชนและตำแหน่งว่างลงเนื่องจากไปเป็นพนักงานขององค์การมหาชนนั้น หรืออื่น ๆ หรือมีการตัดโอนภารกิจไปเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ตำแหน่งว่าง เนื่องจากข้าราชการลาออกจากราชการก่อนครบอายุเกษียณ ตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
3. การกำหนดตำแหน่งที่ทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลสูงขึ้น ให้นำตำแหน่งว่างมีเงินมายุบเลิก

หลักเกณฑ์การจัดตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่

การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการในกระทรวงหรือภายในกรม ดำเนินการดังนี้

1. ปรับโครงสร้าง ใหม่ หากไม่เป็นการเปลี่ยนประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม จัดตำแหน่งที่มีอยู่เดิมของส่วนราชการ ลงตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่
2. ปรับโครงสร้าง ใหม่ หากเป็นการเปลี่ยนประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง ให้ อ.ก.พ. กระทรวง ดำเนินการจัดตำแหน่งของส่วนราชการ ลงตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

**หลักเกณฑ์การประเมินค่างานสำหรับ
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส**

องค์ประกอบการประเมินค่างาน 4 ด้าน คือ

- | | |
|----------------------------|----------|
| 1. หน้าที่และความรับผิดชอบ | 30 คะแนน |
| 2. ความยุ่งยากของงาน | 30 คะแนน |
| 3. การกำกับตรวจสอบ | 20 คะแนน |
| 4. การตัดสินใจ | 20 คะแนน |

เกณฑ์การตัดสิน

ระดับชำนาญงาน ได้คะแนน 65 คะแนนขึ้นไป

ระดับอาวุโส ได้คะแนน 80 คะแนนขึ้นไป

ระดับชำนาญการ ได้คะแนน 65 คะแนนขึ้นไป

ระดับชำนาญการพิเศษ ได้คะแนน 80 คะแนนขึ้นไป

**การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งประเภท
วิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ**
กำหนดองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์
กัน ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน จำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้
3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความรู้และความชำนาญ

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการ

องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์

2. องค์ประกอบหลักด้านความสามารถในการแก้ปัญหา จำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ 2

องค์ประกอบ

ดังนี้

องค์ประกอบที่ 4 กรอบของอำนาจและอิสระในการคิด

องค์ประกอบที่ 5 ความท้าทายในการคิดแก้ปัญหา

3. องค์ประกอบหลักด้านภาระรับผิดชอบ จำแนกออกเป็นองค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 6 อิสระในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 7 ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 8 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

การประเมินค่างานโดยใช้โปรแกรมประเมินค่างาน

ใช้โปรแกรมประเมินค่างานเป็นเครื่องมือช่วยในการพิจารณากำหนดตำแหน่งของส่วนราชการเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ภายใต้องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน 3 ด้าน 8 องค์ประกอบย่อย และการวัดความสัมพันธ์ในการประเมินค่างาน ซึ่งประกอบด้วยคำถาม รวม 20 ข้อ

เกณฑ์การตัดสิน

1. ค่าคะแนนในการประเมินค่างาน

1.1 ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

- ระดับสูง ได้คะแนน 725 - 1,035 คะแนน

1.2 ตำแหน่งประเภทวิชาการ

- ระดับเชี่ยวชาญ ได้คะแนน 631 - 900 คะแนน

- ระดับทรงคุณวุฒิ ได้คะแนน 901 - 1,240 คะแนน

1.3 ตำแหน่งประเภททั่วไป

- ระดับทักษะพิเศษ ได้คะแนน 452 - 900 คะแนน

2. ผลการประเมินของแต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องกัน

สรุปโดยนายเผด็จม รอดอินทร์
กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
กองการเจ้าหน้าที่