หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

๑. การกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดให้มีตำแหน่งในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้หมายความรวมถึง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเกลี่ยอัตรากำลัง (การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน) การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน การเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการและประเภททั่วไป โดยไม่เปลี่ยนประเภทตำแหน่งและสายงาน และกรณีอื่น ๆ ที่กำหนดตามหนังสือนี้ โดยการกำหนดตำแหน่งต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดเป็นหลัก รวมทั้ง จะต้องเป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำแนกตามลักษณะงานและการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานเป็น ๔ กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานด้านวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ กลุ่มงานด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี กลุ่มงานด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและการแพทย์ และกลุ่มงานด้านวิทยาศาสตร์การเกษตร <u>ในเอกสารแนบ ๑</u>

๓. การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป จำแนกตามลักษณะงานและการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานเป็น ๔ กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานธุรการหรือบริการทั่วไป กลุ่มงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการ กลุ่มงานเทคนิคเฉพาะด้าน และกลุ่มงานที่ใช้ทักษะและความชำนาญงานเฉพาะตัว <u>ในเอกสารแนบ ๒</u>

๔. การกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง โดยมีองค์ประกอบ อำนาจและหน้าที่ การแต่งตั้ง การประชุม วาระของคณะกรรมการ และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ ตามที่กำหนด<u>ในเอกสารแนบ ๓</u>

ส่วนการกำหนดตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากนี้ อ.ก.พ. กระทรวง อาจแต่งตั้งคณะทำงานกลั่นกรองก่อนนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาก็ได้

๕. การพิจารณากำหนดตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีลักษณะงานวิจัยและพัฒนาหรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่าเทียบได้กับลักษณะงานวิจัยและพัฒนา ในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง เป็นระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ให้นำเสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงพิจารณากลั่นกรองก่อนเสนอต่อ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาต่อไป

๖. การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง ให้ดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

๖.๒ การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับอาวุโส และตำแหน่งนาฏศิลปิน ตำแหน่งคีตศิลปิน ตำแหน่งดุริยางคศิลปิน และตำแหน่งนายช่างศิลปกรรม ให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๕

๗. กรณีการกำหนดตำแหน่งที่มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของส่วนราชการเพิ่มขึ้น ให้ส่วนราชการนำตำแหน่งว่างที่มีเงินมายุบเลิก โดยคำนวณจากค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งที่นำมายุบ จะต้องครอบคลุมค่าตอบแทนเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ โดยใช้ตารางแสดงค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนตามประเภทและระดับตำแหน่ง ในเอกสารแนบ ๖ และหากเป็นตำแหน่งที่มีเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และประกาศ ก.พ. เรื่องกำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ หรือระเบียบคณะกรรมการกฤษฎีกาว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายกฤษฎีกา หรือตำแหน่งอื่นที่มีเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายอื่น ให้คำนวณเงินเพิ่มดังกล่าวมารวมเป็นค่าใช้จ่ายในค่าตอบแทนเฉลี่ยด้วย เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่ให้เพิ่มสูงขึ้น เว้นแต่ในกรณีที่ ก.พ. มีมติไม่ต้องนำตำแหน่งว่างที่มีเงินมายุบเลิก

๘. การกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการ ระดับต้น ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองที่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ส่วนราชการจะต้องนำตำแหน่งว่างที่มีอยู่มากำหนดเป็นตำแหน่งดังกล่าว โดยไม่ต้องนำตำแหน่งว่างที่มีเงินมายุบเลิกเพื่อให้ครอบคลุมค่าตอบแทนเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้น

ทั้งนี้ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง เป็นผู้พิจารณาการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวง ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรมแต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดีได้โดยตรง

๙. การกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับ และจำนวนตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้ดำเนินการตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๐. กรณีส่วนราชการได้รับอนุมัติอัตราเพิ่มใหม่จากคณะรัฐมนตรี หรือได้รับจัดสรรอัตราที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการของส่วนราชการอื่นจาก อ.ก.พ. กระทรวง ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑๐.๑ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณากำหนดตำแหน่งตามเหตุผลความจำเป็น เงื่อนไขและจำนวนที่ได้รับอนุมัติอัตราเพิ่มใหม่ เป็นตำแหน่งประเภท สายงานและระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดในการจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง รวมทั้งมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑๐.๒ ให้ส่วนราชการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อพิจารณาพร้อมกับการกำหนดตำแหน่งตาม ๑๐.๑

๑๐.๓ ในกรณีที่ส่วนราชการมีเหตุผลความจำเป็นพิเศษไม่อาจดำเนินการได้ตาม ๑๐.๑ ให้ อ.ก.พ.กระทรวง เสนอรายละเอียดข้อเท็จจริงต่อ ก.พ. เพื่อพิจารณาเป็นรายกรณี

๑๑. การกำหนดตำแหน่งให้มีผลไม่ก่อนวันที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ เว้นแต่เป็นกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการในช่วงเปลี่ยนผ่านระหว่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ กับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือเพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดินตามมติคณะรัฐมนตรี อ.ก.พ. กระทรวง จะกำหนดตำแหน่งให้มีผลย้อนหลังในวันก่อนวันที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติได้ เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.พ. เป็นรายกรณี แต่ทั้งนี้ ให้ย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑

การกำหนดตำแหน่งตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการใหม่ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการมีผลใช้บังคับ

๑๒. เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง ได้มีมติเป็นประการใดแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

๑๒.๑ แจ้งมติ อ.ก.พ. กระทรวง ให้ส่วนราชการที่ขอกำหนดตำแหน่งทราบ

๑๒.๒ กรณีที่มีมติอนุมัติการกำหนดตำแหน่ง ให้ส่งสำเนามติดังกล่าว ให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงบประมาณ และกรมบัญชีกลาง ทราบ ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันที่แจ้งมติให้ส่วนราชการทราบ

๑๒.๓ จัดทำรายงานผลการกำหนดตำแหน่ง เสนอ ก.พ. ปีละ ๒ ครั้ง ภายในเดือนเมษายนและตุลาคม เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบตำแหน่งต่อไป

อนึ่ง ให้ส่วนราชการดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งตามขั้นตอนการดำเนินการการกำหนดตำแหน่ง และใช้ตัวอย่างแบบบันทึกเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง <u>ในเอกสารแนบ ๗</u>

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง
ประเภทบริหาร

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร

๑. ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง

๑.๑ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวง

ให้กำหนดตำแหน่งปลัดกระทรวง ได้กระทรวงละ ๑ ตำแหน่ง ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวง ตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

๑.๒ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม

ให้กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม ตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ได้ส่วนราชการละ ๑ ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๒.๑ หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมในสำนักนายกรัฐมนตรี และอยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ได้แก่ เลขาธิการคณะรัฐมนตรี ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

๑.๒.๒ หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง และอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๑.๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมในกระทรวงศึกษาธิการ และขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ได้แก่ เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา และเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๑.๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม ตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม

๑.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม

ให้กำหนดตำแหน่งอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดได้ส่วนราชการละ ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๑.๓.๑ ส่วนราชการซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรมตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่วนราชการแต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

๑.๓.๒ ส่วนราชการซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรมแต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี ตามกฎหมายที่กำหนดเป็นการเฉพาะ

๑.๔ ตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัด

ให้กำหนดตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดได้จังหวัดละ ๑ ตำแหน่ง ในจังหวัดตามกฎหมายว่าด้วยการตั้งจังหวัด ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

๑.๕ ตำแหน่งเอกอัครราชทูต

๑.๕.๑ ให้กำหนดตำแหน่งเอกอัครราชทูต ในสถานเอกอัครราชทูต คณะทูตถาวรแห่งประเทศไทยประจำองค์การสหประชาชาติ คณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การระหว่างประเทศ คณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การการค้าโลก ได้ส่วนราชการละ ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

(๑) สถานเอกอัครราชทูต ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการและตามประกาศกระทรวงหรือประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี

(๒) คณะทูตถาวรแห่งประเทศไทยประจำองค์การสหประชาชาติ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการและตามประกาศกระทรวงหรือประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี

(๓) คณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การระหว่างประเทศ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการและตามประกาศกระทรวงหรือประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี

(๔) คณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การการค้าโลก ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

๑.๕.๒ ให้กำหนดตำแหน่งเอกอัครราชทูตประจำกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศเพื่อรับผิดชอบภารกิจสำคัญตามยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศที่มีความสำคัญระดับนานาชาติได้ โดยการกำหนดจำนวนตำแหน่งให้พิจารณาจากเหตุผลความจำเป็น และความสำคัญของภารกิจตามด้านยุทธศาสตร์ที่มีผลกระทบสูงต่อประเทศ และต้องสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายรัฐบาล

๑.๖ ตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวง

ให้กำหนดตำแหน่งรองปลัดกระทรวง ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวงตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งมีอำนาจหน้าที่และจำนวนตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ดังนี้

๑.๖.๑ ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวง ให้กำหนดตำแหน่งรองปลัดกระทรวงเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการตามที่ปลัดกระทรวงมอบหมายได้ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑.๖.๒ กรณีส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวงมิได้จัดให้มีกลุ่มภารกิจ และมีปริมาณงานมากอาจกำหนดจำนวนตำแหน่งรองปลัดกระทรวงเพิ่มขึ้นเป็น ๒ ตำแหน่ง ตามภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น

๑.๖.๓ กรณีส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวงมีการจัดกลุ่มภารกิจ ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยกลุ่มภารกิจ อาจกำหนดจำนวนตำแหน่งรองปลัดกระทรวงเพิ่มขึ้นเป็นหัวหน้ากลุ่มภารกิจได้

๑.๖.๔ กรณีส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวงมีภารกิจเพิ่มขึ้น และมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีตำแหน่งรองปลัดกระทรวงมากกว่าที่กำหนดตามข้อ ๑.๖.๒ หรือข้อ ๑.๖.๓ เป็นกรณีพิเศษให้ดำเนินการตามมาตรา ๒๑ วรรคเจ็ด และวรรคแปด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐

๑.๗ ตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม

ให้กำหนดตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ได้ในส่วนราชการ ดังนี้

๑.๗.๑ ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม ในสำนักนายกรัฐมนตรีและอยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ได้แก่ รองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี รองผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ รองผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ รองเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ รองเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา รองเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และรองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

๑.๗.๒ ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวงและอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี ได้แก่ รองเลขาธิการคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๑.๗.๓ ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมในกระทรวงศึกษาธิการ และขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ได้แก่ รองเลขาธิการสภาการศึกษา รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รองเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา และรองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การจะกำหนดตำแหน่งให้มีจำนวนเท่าใด ให้ อ.ก.พ. กระทรวง คำนึงถึงองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

(๑) ส่วนราชการมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจอันเกิดจากกฎหมาย นโยบายของรัฐบาลและการปรับปรุงระบบงาน หรือไม่ โดยต้องพิจารณาบทบาทหน้าที่ของรองหัวหน้าส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้น เพื่อทำหน้าที่แบ่งเบาภาระของหัวหน้าส่วนราชการ รับผิดชอบกลั่นกรองงานเกี่ยวกับนโยบาย ควบคุม กำกับ ดูแลงานให้เป็นไปตามนโยบายของหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งการกำหนดตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการเพิ่มขึ้น ส่วนราชการจะต้องชี้ให้เห็นถึงผลกระทบต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและการปฏิบัติงานตามภารกิจของส่วนราชการนั้น

(๒) การแบ่งภารกิจหลัก (Key Task) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาว่าส่วนราชการนั้นสามารถแบ่งงานในความรับผิดชอบออกได้เป็นกี่ภารกิจหลัก และแต่ละภารกิจหลักมีความจำเป็นต้องกำหนดให้มีตำแหน่งระดับสูงประเภทใดรับผิดชอบบ้าง เช่น ตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการ ตำแหน่งที่ปรึกษา เป็นต้น ทั้งนี้ งานตามภารกิจหลัก หมายถึง งานที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการนั้น และเป็นงานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ มิใช่การแบ่งงานตามกลุ่มภารกิจ (Cluster)

(๓) ส่วนราชการมีตำแหน่งระดับสูงประเภทใดบ้าง จำนวนเท่าใด และแต่ละตำแหน่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและมีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างใด โดยพิจารณาถึงบทบาทหน้าที่และการปฏิบัติงานของตำแหน่งระดับสูงประเภทต่าง ๆ ในส่วนราชการนั้น เช่น งานที่ต้องวินิจฉัยสั่งการ งานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ งานเกี่ยวกับการเป็นตัวแทนในการประชุมต่าง ๆ เป็นต้น

(๔) ส่วนราชการมีระบบการมอบอำนาจการบริหารงานให้แก่หัวหน้าส่วนราชการระดับรองลงไป ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือไม่ อย่างไร

(๕) ปริมาณงานตามภาระหน้าที่ของตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการที่ต้องปฏิบัติจริงหลังจากมีการมอบอำนาจให้แก่หัวหน้าส่วนราชการระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือตำแหน่งที่เทียบเท่าแล้ว โดยคำนวณตามเกณฑ์มาตรฐานต่อปีต่อตำแหน่ง (ปีละ ๒๓๐ วัน วันละ ๖ ชั่วโมง)

(๖) พิจารณาเปรียบเทียบกับส่วนราชการที่มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ขนาด และ/หรือลักษณะงานคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน

ทั้งนี้ ให้ส่งข้อเสนอหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งให้ ก.พ. พิจารณา เมื่อ ก.พ. พิจารณาเห็นชอบแล้ว อ.ก.พ. กระทรวง จึงสามารถพิจารณากำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้

๑.๘ ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวง

ให้กำหนดตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวง ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวงซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ โดยจะกำหนดตำแหน่งให้มีจำนวนเท่าใด ให้พิจารณาจากเหตุผลความจำเป็น ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ ในการจัดขอบเขตความรับผิดชอบการตรวจราชการตามพื้นที่การบริหาร และปริมาณของหน่วยรับตรวจ ภายใต้เงื่อนไขดังนี้

๑.๘.๑ สำนักนายกรัฐมนตรี ให้กำหนดตำแหน่งผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีซึ่งรับผิดชอบการตรวจราชการครอบคลุมทั่วประเทศ และกรุงเทพมหานคร ได้จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง

๑.๘.๒ กระทรวงที่รับผิดชอบการตรวจราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคจำนวนมากในระดับภาค เขต จังหวัด อำเภอ และหรือตำบล และราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาคอาจกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ตรวจราชการได้ไม่เกินจำนวน ๑๒ ตำแหน่ง

๑.๘.๓ กระทรวงที่รับผิดชอบการตรวจราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคจำนวนมากในระดับภาค เขต และจังหวัด และราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค อาจกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ตรวจราชการได้ไม่เกินจำนวน ๖ ตำแหน่ง

๑.๘.๔ กระทรวงที่รับผิดชอบการตรวจราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคในระดับจังหวัดบ้าง หรือมีหน่วยรับตรวจซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค อาจกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ตรวจราชการได้ไม่เกินจำนวน ๓ ตำแหน่ง

๑.๙ ตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด

๑.๙.๑ ตำแหน่งเอกอัครราชทูต สำนักงานการค้าและเศรษฐกิจไทย (ไทเป) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ

ให้กำหนดตำแหน่งเอกอัครราชทูต สำนักงานการค้าและเศรษฐกิจไทย (ไทเป) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศได้ ๑ ตำแหน่ง

๑.๙.๒ ตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง หรือประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ

ให้คงการกำหนดตำแหน่งที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีฝ่ายข้าราชการประจำในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี รวม ๖ ตำแหน่ง เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษา เสนอแนะความเห็นเกี่ยวกับนโยบายสำคัญตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และรับผิดชอบโครงการสำคัญเฉพาะเรื่องตามนโยบายของรัฐบาล

ทั้งนี้ ให้กำหนดเงื่อนไขของตำแหน่ง ดังนี้

(๑) เป็นตำแหน่งเพื่อใช้เป็นอัตราหมุนเวียนสำหรับการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิม และไม่ให้ใช้สำหรับการแต่งตั้งบุคคลเป็นระดับสูงขึ้นตลอดช่วงระยะเวลาของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นการชั่วคราวในตำแหน่งนั้นด้วย

(๒) ให้กำหนดชื่อตำแหน่งตามสายงานเดิมของตัวบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง

(๓) ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และสิทธิประโยชน์อื่นตามที่บุคคลนั้นได้รับอยู่เดิมทั้งหมด

(๔) ให้จัดระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนไปดำรงตำแหน่งอื่น โดยอาจให้ย้ายหรือโอนกลับไปต้นสังกัดเดิมหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม

(๕) ให้สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง เมื่อจะแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง

ทั้งนี้ การใช้ตำแหน่งที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีฝ่ายข้าราชการประจำดังกล่าวให้คำนึงถึงภาระความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Accountability) และควรมีการวางระบบการติดตาม

ประเมินผล เพื่อให้การใช้ตำแหน่งเกิดประโยชน์ต่อภาครัฐและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่กำหนดไว้อย่างแท้จริง

๑.๙.๓ ตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีฝ่ายข้าราชการประจำ (ตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ ระดับสูง หรือประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับทรงคุณวุฒิ)

ให้กำหนดตำแหน่งที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีฝ่ายข้าราชการประจำในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี รวม ๖ ตำแหน่ง เพื่อปฏิบัติงานด้านยุทธศาสตร์ การวางแผน การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบและยาเสพติด และภารกิจพิเศษ (ตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ ระดับสูง หรือประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับทรงคุณวุฒิ) โดยกำหนดเงื่อนไขของตำแหน่งดังนี้

(๑) เป็นตำแหน่งเพื่อใช้เป็นอัตราหมุนเวียนสำหรับการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิม และไม่ให้ใช้สำหรับการแต่งตั้งบุคคลเป็นระดับสูงขึ้นตลอดช่วงระยะเวลาของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นการชั่วคราวในตำแหน่งนั้นด้วย

(๒) ให้กำหนดชื่อตำแหน่งตามสายงานเดิมของตัวบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง

(๓) ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และสิทธิประโยชน์อื่นตามที่บุคคลนั้นได้รับอยู่เดิมทั้งหมด

(๔) ให้จัดระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนไปดำรงตำแหน่งอื่น โดยอาจให้ย้ายหรือโอนกลับไปต้นสังกัดเดิมหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม

(๕) ให้สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง เมื่อจะแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง

ทั้งนี้ การใช้ตำแหน่งที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีฝ่ายข้าราชการประจำดังกล่าวให้คำนึงถึงภาระความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Accountability) และควรมีการวางระบบการติดตามประเมินผล เพื่อให้การใช้ตำแหน่งเกิดประโยชน์ต่อภาครัฐและสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่กำหนดไว้อย่างแท้จริง

๑.๙.๔ ตำแหน่งเลขาธิการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

ให้กำหนดตำแหน่งเลขาธิการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (เลขาธิการ ศอ.บต.) เป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง และกำหนดชื่อตำแหน่งในการบริหารงานชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภทและระดับตำแหน่ง เป็นตำแหน่งเลขาธิการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ตำแหน่งนักบริหาร) ประเภทบริหาร ระดับสูง มีฐานะเทียบเท่าปลัดกระทรวง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) และให้ปฏิบัติงานประจำใน ศอ.บต. โดยให้รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของ ศอ.บต. และเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ

พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งปฏิบัติงานใน ศอ.บต. ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีตามพระราชบัญญัติการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๓

๑.๙.๕ ตำแหน่งรองเลขาธิการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

ให้กำหนดตำแหน่งรองเลขาธิการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (รองเลขาธิการ ศอ.บต.) เป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง และกำหนดชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน ชื่อตำแหน่งในสายงาน ประเภท และระดับตำแหน่ง เป็นตำแหน่งรองเลขาธิการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ตำแหน่งนักบริหาร) ประเภทบริหาร ระดับสูง มีฐานะเทียบเท่ารองปลัดกระทรวงในศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) และให้ปฏิบัติงานประจำใน ศอ.บต. โดยจะให้มีรองเลขาธิการตามจำนวนที่นายกรัฐมนตรีกำหนดเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติงานตามที่เลขาธิการมอบหมายก็ได้ตามพระราชบัญญัติการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๓

๒. ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น

๒.๑ ตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด ได้แก่

๒.๑.๑ ตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม

๒.๑.๒ ตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการที่ไม่มีฐานะเป็นกรม แต่หัวหน้าส่วนราชการมีฐานะเป็นอธิบดี

๒.๑.๓ ตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัด

ให้กำหนดตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม รองหัวหน้าส่วนราชการที่ไม่มีฐานะเป็นกรม แต่หัวหน้าส่วนราชการมีฐานะเป็นอธิบดี และรองผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน โดยจะกำหนดตำแหน่งให้มีจำนวนเท่าใด ให้ อ.ก.พ. กระทรวง คำนึงถึงองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

(๑) ส่วนราชการมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจอันเกิดจากกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล และการปรับปรุงระบบงาน หรือไม่ โดยต้องพิจารณาบทบาทหน้าที่ของรองหัวหน้าส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้น เพื่อทำหน้าที่แบ่งเบาภาระของหัวหน้าส่วนราชการ รับผิดชอบกลั่นกรองงานเกี่ยวกับนโยบาย ควบคุม กำกับ ดูแลงานให้เป็นไปตามนโยบายของหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งการกำหนดตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการเพิ่มขึ้น ส่วนราชการจะต้องชี้ให้เห็นถึงผลกระทบต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและการปฏิบัติงานตามภารกิจของส่วนราชการนั้น

(๒) การแบ่งภารกิจหลัก (Key Task) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาว่าส่วนราชการนั้นสามารถแบ่งงานในความรับผิดชอบออกได้เป็นกี่ภารกิจหลัก และแต่ละภารกิจหลักมีความจำเป็นต้องกำหนดให้มีตำแหน่งระดับสูงประเภทใดรับผิดชอบบ้าง เช่น ตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการ ตำแหน่งที่ปรึกษา เป็นต้น ทั้งนี้ งานตามภารกิจหลัก หมายถึง งานที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการนั้น และเป็นงานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ มิใช่การแบ่งงานตามกลุ่มภารกิจ (Cluster)

(๓) ส่วนราชการมีตำแหน่งระดับสูงประเภทใดบ้าง จำนวนเท่าใด และแต่ละตำแหน่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและมีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างใด โดยพิจารณาถึงบทบาทหน้าที่และการปฏิบัติงานของตำแหน่งระดับสูงประเภทต่าง ๆ ในส่วนราชการนั้น เช่น งานที่ต้องวินิจฉัยสั่งการ งานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ งานเกี่ยวกับการเป็นตัวแทนในการประชุมต่าง ๆ เป็นต้น

(๔) ส่วนราชการมีระบบการมอบอำนาจการบริหารงานให้แก่หัวหน้าส่วนราชการระดับรองลงไป ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือไม่ อย่างไร

(๕) ปริมาณงานตามภาระหน้าที่ของตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการที่ต้องปฏิบัติจริง หลังจากมีการมอบอำนาจให้แก่หัวหน้าส่วนราชการระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือตำแหน่งที่เทียบเท่าแล้ว โดยคำนวณตามเกณฑ์มาตรฐานต่อปีต่อตำแหน่ง (ปีละ ๒๓๐ วัน วันละ ๖ ชั่วโมง)

(๖) พิจารณาเปรียบเทียบกับส่วนราชการที่มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ขนาด และ/หรือ ลักษณะงานคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน

ทั้งนี้ ให้ส่งข้อเสนอหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งให้ ก.พ. พิจารณา เมื่อ ก.พ. พิจารณาเห็นชอบแล้ว อ.ก.พ. กระทรวง จึงสามารถพิจารณากำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้

๒.๒ ตำแหน่งอัครราชทูต ได้แก่

๒.๒.๑ ตำแหน่งรองหัวหน้าสถานเอกอัครราชทูต

๒.๒.๒ ตำแหน่งรองหัวหน้าคณะทูตถาวรแห่งประเทศไทยประจำองค์การสหประชาชาติ

๒.๒.๓ ตำแหน่งรองหัวหน้าคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การระหว่างประเทศ

ให้กำหนดตำแหน่งอัครราชทูตในสถานเอกอัครราชทูต คณะทูตถาวรแห่งประเทศไทยประจำองค์การสหประชาชาติ และคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การระหว่างประเทศได้ส่วนราชการละ ๑ ตำแหน่ง

๒.๓ ตำแหน่งรองหัวหน้าคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การการค้าโลก

ให้กำหนดตำแหน่งรองหัวหน้าคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การการค้าโลก ในคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การการค้าโลก เพื่อรับผิดชอบช่วยหัวหน้าคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การการค้าโลก ในการควบคุม บังคับบัญชา กำกับ ดูแลงานตามภารกิจหลักด้านการค้าและด้านการทูต ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากปริมาณงานตามภาระหน้าที่หลักที่จำเป็นต้องปฏิบัติจริง โดยคำนวณตามเกณฑ์มาตรฐานงานต่อปีต่อตำแหน่ง (ปีละ ๒๓๐ วัน วันละ ๖ ชั่วโมง)

๒.๔ ตำแหน่งกงสุลใหญ่

ให้กำหนดตำแหน่งกงสุลใหญ่ ในสถานกงสุลใหญ่ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการและตามประกาศกระทรวง หรือประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีได้ส่วนราชการละ ๑ ตำแหน่ง

๒.๕ ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ

การกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นทางการบริหารราชการ ลักษณะงานและโครงสร้างตำแหน่งของส่วนราชการ ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และคุณภาพของงานประกอบด้วย และการจะกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการได้จำนวนเท่าใด ให้พิจารณากำหนดจากความจำเป็นขั้นพื้นฐานของงาน ระบบงานและ

ปริมาณงาน ลักษณะงานและความยุ่งยากของงานที่จะมอบหมายให้ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการสั่งและปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าส่วนราชการ

นอกจากนี้ เนื่องจากบทบาทภารกิจของส่วนราชการแต่ละส่วนราชการมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านขนาดของส่วนราชการ ความหลากหลายของภารกิจหลัก ภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน รูปแบบการบริหารหน่วยงาน และบางส่วนราชการมีกรอบอำนาจที่ครอบคลุมพื้นที่ที่แตกต่างกัน และบทบาทของบางหน่วยงานที่รับผิดชอบงานในระดับนโยบาย หรืองานประสานการปฏิบัติ การตรวจสอบติดตามเร่งรัดการปฏิบัติงาน หรือบทบาทการเป็นหน่วยงานกลาง การเป็นผู้แทนส่วนราชการในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการประชุมคณะกรรมการระดับต่าง ๆ ดังนั้น การพิจารณากำหนดตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ ให้พิจารณาบนหลักการ วัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังต่อไปนี้

๑. หลักการ

ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการจะกำหนดมีได้ในส่วนราชการใด ให้พิจารณา ดังนี้

๑) กำหนดได้ในส่วนราชการที่มีรูปแบบการจัดโครงสร้างเข้าลักษณะงานลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามแนวทางที่กำหนด และมีขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีกลไกการดำเนินงานของส่วนราชการที่คล่องตัว มีการกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจ มีการบริหารงานที่ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการจะต้องร่วมรับผิดชอบจากผลการตัดสินใจในเชิงนโยบายของส่วนราชการ

๒) กำหนดได้ในส่วนราชการที่มีลักษณะงานที่จะต้องมีการบริหารความเสี่ยงที่เกิดจากการบริหารงาน บริหารเงิน และบริหารคนของส่วนราชการ โดยลักษณะงานดังกล่าวจะต้องเป็นงานที่มีคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การวินิจฉัยไตร่ตรองและการตัดสินใจในสิ่งที่เกิดขึ้น หรือผลที่คาดหวังจะให้เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น และเป็นงานที่ต้องการการตัดสินใจได้ในเชิงนโยบายที่อิสระของตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการรองจากตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ

๒. วัตถุประสงค์

ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น กำหนดให้มีขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการและการบริหารจัดการของส่วนราชการ

๒) เพื่อปรับระบบการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับการบริหารตามโครงสร้างส่วนราชการและสอดคล้องกับกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องและกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน

๓) เพื่อสร้างความก้าวหน้าของตำแหน่งประเภทบริหารและแก้ไขปัญหาการขาดช่วงตำแหน่งให้ส่วนราชการและกระทรวง และเพิ่มช่องทางในการบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์ในการแต่งตั้งข้าราชการได้คล่องตัวมากขึ้น

๔) เพื่อให้ส่วนราชการได้เตรียมการในการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งนักบริหาร ระดับต้น และเตรียมการในการเข้าสู่ตำแหน่งนักบริหาร ระดับสูง ในอนาคต และมีจุดเชื่อมต่อตำแหน่งทางการบริหารที่ชัดเจน

๓. หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ ตำแหน่งนักบริหาร ระดับต้น

เนื่องจากรูปแบบการบริหารส่วนราชการตามโครงสร้างที่กฎหมายกำหนด มีการจัดระเบียบราชการในหลายรูปแบบ มีทั้งการจัดระเบียบราชการในสำนักนายกรัฐมนตรีที่กำหนดให้ส่วนราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีการจัดระเบียบราชการในกระทรวงที่กำหนดให้ส่วนราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีและไม่มีการจัดแบ่งกลุ่มภารกิจหลัก ภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน และมีการจัดส่วนราชการในกรมในฐานะต่าง ๆ กัน ทั้งในส่วนราชการที่กำกับดูแลด้านนโยบาย ส่วนราชการทางวิชาการ ส่วนราชการที่เป็นหน่วยกำกับดูแลการปฏิบัติในระดับพื้นที่ หรือบางส่วนราชการมีกรอบอำนาจที่ครอบคลุมราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่แตกต่างกัน และบทบาทของบางหน่วยงานที่รับผิดชอบงานในระดับนโยบายหรืองานประสานการปฏิบัติ การตรวจสอบติดตามเร่งรัดการปฏิบัติงาน หรือบทบาทการเป็นหน่วยงานกลาง การเป็นผู้แทนส่วนราชการในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการประชุมคณะกรรมการระดับต่าง ๆ การพิจารณากำหนดตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ จึงต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงความจำเป็นและความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ บทบาทภารกิจของแต่ละหน่วยงานและแต่ละกระทรวงประกอบด้วย

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการเป็นไปตามหลักการวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ และสอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ จึงกำหนดแนวทางการพิจารณากำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ (นักบริหาร ระดับต้น) ออกเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี
กลุ่มที่ ๒ กลุ่มส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการ
กลุ่มที่ ๓ กลุ่มกระทรวงที่มีการจัดกลุ่มภารกิจ
กลุ่มที่ ๔ กลุ่มกระทรวงที่ไม่มีการจัดกลุ่มภารกิจ

โดยที่ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ (นักบริหาร ระดับต้น) เป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ที่จะต้องมีอำนาจในการเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น การพิจารณากำหนดตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการเพิ่มใหม่ในส่วนราชการใด ส่วนราชการนั้นจะต้องมีบทบัญญัติ

ของกฎหมายรองรับให้มีตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าส่วนราชการด้วย และ

การกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการให้พิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังนี้

<u>หลักเกณฑ์ข้อที่ ๑</u> ให้พิจารณาจากลักษณะงาน ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบ กระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติราชการ การมอบหมายงานและปริมาณงาน โดยจำแนกส่วนราชการเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ ส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่าปลัดกระทรวงเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและมีตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งนักบริหาร ระดับสูง

การกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ (นักบริหาร ระดับต้น) ให้พิจารณาว่าเข้าลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

<u>ลักษณะที่ ๑</u> เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะงาน ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะเป็นหน่วยงานกลางระดับนโยบายหรือเป็นศูนย์กลางการบริหารในภารกิจตามที่กฎหมายกำหนด ไม่มีการจัดกลุ่มภารกิจในส่วนราชการ และมีรองหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการหน่วยงานระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน มีลักษณะงานด้านบริหารงาน บริหารเงิน บริหารคน บริหารแผนงานในบทบาท Auxiliary และ Staff ที่จะมอบให้ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการได้ในปริมาณที่เหมาะสมและเพียงพอที่จะมอบหมายตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง (๒๓๐ วันทำการ) ปฏิบัติราชการได้ หรือ

<u>ลักษณะที่ ๒</u> เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะงาน ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะเป็นหน่วยงานกลางระดับนโยบายหรือเป็นศูนย์กลางการบริหารในภารกิจตามที่กฎหมายกำหนด มีการจัดกลุ่มภารกิจหลักในส่วนราชการและมีรองหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการในภารกิจหลักในระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน และมีภารกิจงานด้าน Auxiliary และ Staff ที่หลากหลายภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้าส่วนราชการ และ

มีบทบาทภารกิจด้านการประชุมเจรจาประสานความร่วมมือในหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน หรือเป็นผู้แทนหัวหน้าส่วนราชการในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการประชุมคณะกรรมการระดับต่าง ๆ และหรือ

มีบทบาทภารกิจในงานที่ต้องปฏิบัติครอบคลุมการประสานการดำเนินงานจากหลายหน่วยงานทั้งราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค หรือราชการส่วนท้องถิ่นหรืองานในระดับพื้นที่ และหรือ

มีภารกิจพิเศษที่เป็นงานนโยบายเร่งด่วน งานมอบหมายพิเศษ งานนโยบาย หรืองานที่มีลักษณะงานเป็นการประสานนโยบายและแผนงาน ติดตามเร่งรัดการปฏิบัติงาน งานให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจในระดับนโยบาย

โดยมีปริมาณงานด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านใน ๔ ด้านดังกล่าว ในปริมาณที่เหมาะสมและเพียงพอที่จะมอบหมายตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง (๒๓๐ วันทำการ) ปฏิบัติราชการได้

กลุ่มที่ ๒ ส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการ

การกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ (นักบริหาร ระดับต้น) ให้พิจารณาว่าเข้าลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

<u>ลักษณะที่ ๑</u> เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะงาน ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะเป็นหน่วยงานกลางระดับนโยบายหรือเป็นศูนย์กลางการบริหารในภารกิจตามที่กฎหมายกำหนด ไม่มีการจัดกลุ่มภารกิจในส่วนราชการ และมีรองหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการหน่วยงานระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน มีลักษณะงานด้านบริหารงาน บริหารเงิน บริหารคน บริหารแผนงานในบทบาท Auxiliary และ Staff ที่จะมอบให้ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการได้ในปริมาณที่เหมาะสมและเพียงพอที่จะมอบหมายตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง (๒๓๐ วันทำการ) ปฏิบัติราชการได้ หรือ

<u>ลักษณะที่ ๒</u> เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะงาน ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะเป็นหน่วยงานบริหารวิชาการหรือเป็นศูนย์กลางการสนับสนุนการบริหารวิชาการในภารกิจตามที่กฎหมายกำหนด มีการจัดกลุ่มภารกิจหลักในส่วนราชการและมีรองหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการในภารกิจหลักในระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน และ

มีบทบาทภารกิจงานด้าน Auxiliary และ Staff ที่หลากหลายภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้าส่วนราชการ และหรือ

มีบทบาทภารกิจด้านการประชุมเจรจาประสานความร่วมมือในหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน หรือเป็นผู้แทนหัวหน้าส่วนราชการในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการประชุมคณะกรรมการระดับต่าง ๆ ภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้าส่วนราชการ และหรือ

มีบทบาทภารกิจในงานที่ต้องปฏิบัติครอบคลุมการประสานการดำเนินงานจากหลายหน่วยงานทั้งราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรืองานในระดับพื้นที่ภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้าส่วนราชการ และหรือ

มีภารกิจพิเศษที่เป็นงานนโยบายเร่งด่วน งานมอบหมายพิเศษ งานนโยบาย หรืองานที่มีลักษณะงานเป็นการประสานนโยบายและแผนงาน ติดตามเร่งรัดการปฏิบัติงาน งานให้

คำปรึกษาแนะนำแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจในระดับนโยบายภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้าส่วนราชการ

โดยมีปริมาณงานด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านใน ๔ ด้านดังกล่าว ในปริมาณที่เหมาะสมและเพียงพอที่จะมอบหมายตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง (๒๓๐ วันทำการ) ปฏิบัติราชการได้ หรือ

<u>ลักษณะที่ ๓</u> เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะงาน ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะเป็นหน่วยงานบริหารการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ หรือเป็นศูนย์กลางการกำกับดูแลและสนับสนุนการบริหารการปฏิบัติงานในภารกิจตามที่กฎหมายกำหนด มีการจัดกลุ่มภารกิจหลักในส่วนราชการและมีรองหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการในภารกิจหลักในระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน และ

มีภารกิจด้าน Auxiliary และ Staff ที่หลากหลายภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้าส่วนราชการ และหรือ

มีบทบาทภารกิจด้านการประชุมเจรจาประสานความร่วมมือในหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน หรือเป็นผู้แทนหัวหน้าส่วนราชการในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการประชุมคณะกรรมการระดับต่าง ๆ ภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้าส่วนราชการ และหรือ

มีบทบาทภารกิจในงานที่ต้องปฏิบัติครอบคลุมการประสานการดำเนินงานจากหลายหน่วยงานทั้งราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรืองานในระดับพื้นที่ ภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้าส่วนราชการ และหรือ

มีภารกิจพิเศษที่เป็นงานนโยบายเร่งด่วน งานมอบหมายพิเศษ งานนโยบาย หรืองานที่มีลักษณะงานเป็นการประสานนโยบายและแผนงาน ติดตามเร่งรัดการปฏิบัติงาน งานให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจในระดับนโยบาย ภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้าส่วนราชการ

ทั้งนี้ จะต้องมีปริมาณงานด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านใน ๔ ด้านดังกล่าว ในปริมาณที่เหมาะสมและเพียงพอที่จะมอบหมายตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง (๒๓๐ วันทำการ) ปฏิบัติราชการได้ด้วย

<u>หลักเกณฑ์ข้อที่ ๒</u> รูปแบบและกลไกการดำเนินการของส่วนราชการ

ส่วนราชการหรือกระทรวงจะต้องดำเนินการจัดรูปแบบและกลไกการดำเนินการของส่วนราชการเข้าลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้ด้วย คือ

- เป็นหน่วยงานที่มีรูปแบบการบริหารงานที่กระจายอำนาจการบริหารงาน เงิน คน และมีการกำหนดกลไกการปฏิบัติงานที่สามารถดำเนินการได้เบ็ดเสร็จในระดับกองหรือสำนัก แต่ยังมีภารกิจที่เกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน ซึ่งต้องบูรณาการร่วมกันขององค์กร และจำเป็นต้องมีกลไกระดับ

บริหารโดยตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการที่มิใช่รองหัวหน้าส่วนราชการเข้ามาเชื่อมต่อการทำงานเพื่อผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือ

- เป็นหน่วยงานในระดับนโยบายซึ่งจำเป็นต้องมีกลไกให้ทำหน้าที่ ประสานเชื่อมโยง กำกับ ติดตาม ตัดสินใจแก้ปัญหาที่ส่งผลต่อการบริหารขององค์กรได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และช่วยแบ่งเบาภาระของหัวหน้าส่วนราชการและลดขั้นตอนการเสนอเรื่องไปยังฝ่ายบริหารได้

<u>หลักเกณฑ์ข้อที่ ๓</u> รูปแบบการบังคับบัญชา

กำหนดให้ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการมีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการเท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อมิให้เพิ่มขั้นตอนการบริหารจัดการ โดยหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้มอบหมายงานให้ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบการเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการตามลักษณะงานที่กำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการเพิ่มขึ้น

<u>หลักเกณฑ์ข้อที่ ๔</u> การกำหนดจำนวนตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ

โดยที่ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ ผู้ช่วยปลัดกระทรวงเป็นตำแหน่งที่มีวิวัฒนาการและมีการปรับเปลี่ยนในช่วงเวลาการปรับปรุงกฎหมายพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ และตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการที่กำหนดไว้เดิมได้ปรับเปลี่ยนไปเป็นตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการหรือตำแหน่งทางวิชาการอื่น ๆ เช่น ตำแหน่งที่ปรึกษาทางวิชาการตามภารกิจหลักด้านต่าง ๆ หรือตำแหน่งผู้ตรวจราชการ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการบริหารอัตรากำลังของส่วนราชการและกระทรวงให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นไปอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ การกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวงเพื่อช่วยในการสั่งและปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการได้เฉพาะภารกิจการบริหารงานที่ไม่ใช่ภารกิจหลักที่รองหัวหน้าส่วนราชการสั่งและปฏิบัติราชการอยู่แล้ว และไม่ใช่ภารกิจทางวิชาการของตำแหน่งทางวิชาการระดับทรงคุณวุฒิอื่น ๆ ดังนั้น การกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการจึงควรมีได้ไม่เกิน ๒ ตำแหน่ง บนพื้นฐานการกำหนดจำนวนที่พิจารณาจากลักษณะงาน กระบวนการขั้นตอนการทำงาน และปริมาณงานโดยคำนวณตามเกณฑ์มาตรฐานงานต่อปีต่อตำแหน่งเช่นเดียวกับการพิจารณากำหนดจำนวนตำแหน่งรองอธิบดี (นักบริหารระดับต้น)

หากส่วนราชการหรือกระทรวงใดจะกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ช่วยปลัดกระทรวงเกินกว่าจำนวน ๒ ตำแหน่ง ให้ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณจำนวนตำแหน่งที่ควรกำหนดดังกล่าว และการมอบหมายภารกิจที่หัวหน้าส่วนราชการหรือปลัดกระทรวงจะมอบหมายให้ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ช่วยปลัดกระทรวงสั่งและปฏิบัติราชการแทนและให้ส่งหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวให้ ก.พ. พิจารณา เมื่อ ก.พ. พิจารณาเห็นชอบแล้ว อ.ก.พ. กระทรวงจึงสามารถพิจารณากำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้

๔. เงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ ตำแหน่งนักบริหาร ระดับต้น

<u>เงื่อนไขข้อที่ ๑</u> โดยที่ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ ผู้ช่วยปลัดกระทรวงเป็นตำแหน่งที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นตำแหน่งที่ปรึกษาด้านต่าง ๆ ตามภารกิจหลักของส่วนราชการ หรือปรับเปลี่ยนเป็นตำแหน่งอื่น ๆ เช่น ตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการ ตำแหน่งผู้ตรวจราชการ ฯลฯ ในช่วงเวลาการปรับปรุงกฎหมายพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ดังนั้น การกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการเพิ่มใหม่ ให้ส่วนราชการทบทวนการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิตามภารกิจหลักของส่วนราชการ โดยให้ยึดกรอบจำนวนผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ และตำแหน่งที่ปรึกษาระดับทรงคุณวุฒิที่กำหนดไว้เดิมก่อนการปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ มาเป็นฐานในการพิจารณา ทั้งนี้ หากส่วนราชการไม่สามารถดำเนินการตามเงื่อนไขดังกล่าวได้ ให้ส่วนราชการเสนอให้ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณีไป

<u>เงื่อนไขข้อที่ ๒</u> การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการจะต้องกำหนดให้ชัดเจนในฐานะผู้บริหารส่วนราชการ และต้องแสดงความแตกต่างในการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ระหว่างตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ (นักบริหาร ระดับสูง) หรือรองหัวหน้าส่วนราชการ (นักบริหาร ระดับสูง) กับตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ (นักบริหาร ระดับต้น) ให้เป็นไปตามภารกิจที่กำหนดให้มีตำแหน่งดังกล่าวตามแนวทางที่กำหนดไว้ดังกล่าวข้างต้น และเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๔๘ ด้วย ดังนั้น ให้ส่วนราชการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานเป็นรายตำแหน่งของตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ และผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการในแต่ละส่วนราชการ และการมอบหมายความรับผิดชอบแจ้งให้ ก.พ. ทราบเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบติดตามผลการกำหนดตำแหน่งต่อไป

<u>เงื่อนไขข้อที่ ๓</u> เนื่องจากปริมาณงาน (Workload) ในด้านภารกิจพิเศษหรือภารกิจเร่งด่วน หรือภารกิจอื่น ๆ ที่นำมาใช้ในการคำนวณในการกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการเพื่อทำหน้าที่บริหารนั้น อาจมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ ดังนั้น หากส่วนราชการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการไปแล้ว ๑-๒ ตำแหน่ง ในลักษณะงานใดตามแนวทางที่เสนอไว้ ต่อมาปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ก็ให้ส่วนราชการสามารถยุบเลิกตำแหน่ง แล้วนำตำแหน่งดังกล่าวไปกำหนดเป็นตำแหน่งอื่นต่อไปได้

๒.๖ ตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวง

การกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวงให้พิจารณาโดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นทางการบริหารราชการ ลักษณะงานและโครงสร้างตำแหน่งของส่วนราชการ ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และคุณภาพของงานประกอบด้วย และการจะกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวงได้จำนวนเท่าใด ให้พิจารณากำหนดจากความจำเป็นขั้นพื้นฐานของงาน ระบบงานและปริมาณงาน ลักษณะงานและความยุ่งยากของงานที่จะมอบหมายให้ผู้ช่วยปลัดกระทรวงปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวง โดยพิจารณาบนหลักการ วัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

๑. หลักการ

ตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวงจะกำหนดมีได้ ให้พิจารณาดังนี้

๑) กำหนดได้ในกระทรวงที่มีรูปแบบการจัดโครงสร้างเข้าลักษณะงาน ลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามแนวทางที่กำหนด และมีขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีกลไกการดำเนินงานที่คล่องตัว มีการกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจ

๒) กำหนดได้ในกระทรวงที่มีลักษณะงานที่จะต้องมีการบริหารความเสี่ยงที่เกิดจากการบริหารงาน บริหารเงิน และบริหารคน โดยลักษณะงานดังกล่าวจะต้องเป็นงานที่มีคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การวินิจฉัยไตร่ตรอง และการตัดสินใจในสิ่งที่เกิดขึ้นหรือผลที่คาดหวังจะให้เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น และเป็นงานที่ต้องการตัดสินใจได้ในเชิงนโยบายที่อิสระของตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวงรองจากตำแหน่งปลัดกระทรวง

๒. วัตถุประสงค์

ตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวงเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น กำหนดให้มีขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการและการบริหารจัดการของกระทรวง

๒) เพื่อปรับระบบการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับการบริหารตามโครงสร้างกระทรวง

๓) เพื่อสร้างความก้าวหน้าของตำแหน่งประเภทบริหารและแก้ไขปัญหาการขาดช่วงตำแหน่งและเพิ่มช่องทางในการบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์ในการแต่งตั้งข้าราชการได้คล่องตัวมากขึ้น

๔) เพื่อให้ส่วนราชการได้เตรียมการในการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งนักบริหารระดับต้นและเตรียมการในการเข้าสู่ตำแหน่งนักบริหาร ระดับสูงในอนาคตที่มีจุดเชื่อมต่อตำแหน่งทางการบริหารที่ชัดเจน

๓. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวงในกระทรวงที่มีการจัดกลุ่มภารกิจและกระทรวงที่ไม่มีการจัดกลุ่มภารกิจ

<u>หลักเกณฑ์ข้อที่ ๑</u> ให้พิจารณาจากลักษณะงาน ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบ กระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติราชการ การมอบหมายงานและปริมาณงาน

การกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวง (นักบริหาร ระดับต้น) ให้พิจารณาว่าเข้าลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

<u>ลักษณะที่ ๑</u> เป็นกระทรวงที่มีลักษณะงาน ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะเป็นหน่วยงานกลางระดับนโยบายหรือเป็นศูนย์กลางการบริหารในภารกิจตามที่กฎหมายกำหนด ไม่มีการจัดกลุ่มภารกิจ และมีรองปลัดกระทรวงเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการหน่วยงานระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน มีลักษณะงานด้านบริหารงาน บริหารเงิน บริหารคน บริหารแผนงานในบทบาท Auxiliary และ Staff ที่จะมอบให้ตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวงปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวง โดยมีปริมาณที่เหมาะสมและเพียงพอที่จะมอบหมายตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวง จำนวน ๑ ตำแหน่ง (๒๓๐ วันทำการ) ปฏิบัติราชการได้

<u>ลักษณะที่ ๒</u> เป็นกระทรวงที่มีลักษณะงาน ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะเป็นหน่วยงานกลางระดับนโยบายหรือเป็นศูนย์กลางการบริหารในภารกิจตามที่กฎหมายกำหนด มีการจัดกลุ่มภารกิจ และมีรองปลัดกระทรวงเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการในภารกิจหลักในระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงไม่น้อยกว่า ๒ หน่วยงาน และมีภารกิจงานด้าน Auxiliary และ Staff ที่หลากหลายภายใต้การกำกับดูแลของปลัดกระทรวง และ

มีบทบาทภารกิจด้านการประชุมเจรจาประสานความร่วมมือในหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน หรือเป็นผู้แทนปลัดกระทรวงในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการประชุมคณะกรรมการระดับต่าง ๆ และหรือ

มีบทบาทภารกิจในงานที่ต้องปฏิบัติครอบคลุมการประสานการดำเนินงานจากหลายหน่วยงานทั้งราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรืองานในระดับพื้นที่ และหรือ

มีภารกิจพิเศษที่เป็นงานนโยบายเร่งด่วน งานมอบหมายพิเศษ งานนโยบาย หรืองานที่มีลักษณะงานเป็นการประสานนโยบายและแผนงาน ติดตามเร่งรัดการปฏิบัติงาน งานให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจในระดับนโยบาย

โดยมีปริมาณงานด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านใน ๔ ด้านดังกล่าว ในปริมาณที่เหมาะสมและเพียงพอที่จะมอบหมายตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวง จำนวน ๑ ตำแหน่ง (๒๓๐ วันทำการ) ปฏิบัติราชการได้

<u>หลักเกณฑ์ข้อที่ ๒</u> รูปแบบและกลไกการดำเนินการของกระทรวง

จะต้องดำเนินการจัดรูปแบบและกลไกการดำเนินการเข้าลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

- เป็นกระทรวงที่มีรูปแบบการบริหารงานที่กระจายอำนาจการบริหารงาน เงิน คนและมีการกำหนดกลไกการปฏิบัติงานที่สามารถดำเนินการได้เบ็ดเสร็จในระดับกองหรือสำนัก แต่ยังมีภารกิจที่เกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน ซึ่งต้องบูรณาการร่วมกันขององค์กร และจำเป็นต้องมีตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวงทำหน้าที่ประสาน เชื่อมโยง ตัดสินใจแก้ปัญหาที่ส่งผลต่อการบริหารขององค์กรได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ช่วยลดขั้นตอนการเสนอเรื่องไปยังปลัดกระทรวง

- เป็นหน่วยงานในระดับนโยบายซึ่งจำเป็นต้องมีกลไกให้ทำหน้าที่ประสานเชื่อมโยง กำกับ ติดตาม ตัดสินใจแก้ปัญหาที่ส่งผลต่อการบริหารขององค์กรได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และช่วยแบ่งเบาภาระของปลัดกระทรวงและลดขั้นตอนการเสนอเรื่องไปยังฝ่ายบริหารได้

<u>หลักเกณฑ์ข้อที่ ๓</u> รูปแบบการบังคับบัญชา

กำหนดให้ตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวงมีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวงเท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อมิให้เพิ่มขั้นตอนการบริหารจัดการ โดยปลัดกระทรวงเป็นผู้มอบหมายงานให้ผู้ช่วยปลัดกระทรวงรับผิดชอบ ตามลักษณะงานที่กำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวงเพิ่มขึ้น

<u>หลักเกณฑ์ข้อที่ ๔</u> การกำหนดจำนวนตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวง

โดยที่ตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวงเป็นตำแหน่งที่มีวิวัฒนาการและมีการปรับเปลี่ยนในช่วงเวลาการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ และตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวงที่กำหนดไว้เดิมได้ปรับเปลี่ยนไปเป็นตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการหรือตำแหน่งทางวิชาการอื่น ๆ เช่น ตำแหน่งที่ปรึกษาทางวิชาการตามภารกิจหลักด้านต่าง ๆ หรือตำแหน่งผู้ตรวจราชการ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นไปอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ การกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวงเพื่อช่วยแบ่งเบาภารกิจของปลัดกระทรวงได้เฉพาะภารกิจที่ไม่ใช่ภารกิจหลักที่รองปลัดกระทรวงสั่งและปฏิบัติราชการอยู่แล้ว และไม่ใช่ภารกิจทางวิชาการของตำแหน่งทางวิชาการระดับทรงคุณวุฒิอื่น ๆ ดังนั้น การกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวงจึงควรมีได้ไม่เกิน ๒ ตำแหน่ง บนพื้นฐานการกำหนดจำนวนที่พิจารณาจากลักษณะงาน กระบวนการขั้นตอนการทำงานและปริมาณงานโดยคำนวณตามเกณฑ์มาตรฐานงานต่อปีต่อตำแหน่งเช่นเดียวกับการพิจารณากำหนดจำนวนตำแหน่งรองอธิบดี (นักบริหาร ระดับต้น)

๔. เงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวง ตำแหน่งนักบริหาร ระดับต้น

<u>เงื่อนไขข้อที่ ๑</u> โดยที่ตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวงเป็นตำแหน่งที่อาจมีการปรับเปลี่ยนเป็นตำแหน่งที่ปรึกษาด้านต่าง ๆ ตามภารกิจหลักของส่วนราชการ หรือปรับเปลี่ยนเป็นตำแหน่งอื่น ๆ เช่น ตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการ ตำแหน่งผู้ตรวจราชการ ฯลฯ ในช่วงเวลาการปรับปรุงกฎหมายพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ดังนั้น การกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วย

ปลัดกระทรวงเพิ่มใหม่ ให้ส่วนราชการทบทวนการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิที่มีอยู่ โดยให้ยึดกรอบจำนวนผู้ช่วยปลัดกระทรวง ตำแหน่งที่ปรึกษาระดับทรงคุณวุฒิที่กำหนดไว้เดิมก่อนการปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ มาเป็นฐานในการพิจารณา ทั้งนี้ หากส่วนราชการไม่สามารถดำเนินการตามเงื่อนไขดังกล่าวได้ ให้ส่วนราชการเสนอให้ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณีไป

<u>เงื่อนไขข้อที่ ๒</u> การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และการมอบหมายความรับผิดชอบของตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวง ให้เป็นไปตามภารกิจที่กำหนดให้มีตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น ให้ส่วนราชการจัดทำคำบรรยายลักษณะงานเป็นรายตำแหน่งของตำแหน่งปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวงและตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวง โดยแสดงความแตกต่างในการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจนและเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๔๘ ด้วย และแจ้งให้ ก.พ. ทราบเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบติดตามผลการกำหนดตำแหน่งต่อไป

<u>เงื่อนไขข้อที่ ๓</u> เนื่องจากปริมาณงาน (Workload) ในด้านภารกิจพิเศษหรือภารกิจเร่งด่วนหรือภารกิจอื่น ๆ ที่นำมาใช้ในการคำนวณในการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวงนั้น อาจมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ ดังนั้น หากส่วนราชการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวงไปแล้ว ๑-๒ ตำแหน่ง ในลักษณะงานใดตามแนวทางที่เสนอไว้ ต่อมาปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ก็ให้ส่วนราชการสามารถยุบเลิกตำแหน่งแล้วนำตำแหน่งดังกล่าวไปกำหนดเป็นตำแหน่งอื่นต่อไปได้

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง
ประเภทอำนวยการ

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ

๑. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

๑.๑ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม

การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑) ให้กำหนดได้ตามจำนวนส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

๒) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

๑.๒ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ในภารกิจงานด้านสนับสนุน

การกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง ตำแหน่งผู้อำนวยการกองกลาง ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ ตำแหน่งเลขานุการกรม หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่รับผิดชอบภารกิจหลักในงานด้านสนับสนุนของส่วนราชการ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

๒) ส่วนราชการต้องมีการดำเนินภารกิจอย่างน้อย ๖ ด้าน จากภารกิจ ๑๑ ด้าน ดังต่อไปนี้

(๑) ด้านบริหารทั่วไป ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณ รับ-ส่ง บริการค้นหา/จัดเก็บ รวบรวมข้อมูล ร่าง-พิมพ์หนังสือและเอกสารราชการ

(๒) ด้านอำนวยการ/ประสานราชการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดประชุม เลขานุการผู้บริหาร ติดต่อประสานส่วนราชการหรือหน่วยงานภายนอก รวบรวมสรุปและประมวลเรื่องรายงานต่าง ๆ ติดตามผลการปฏิบัติงาน รายงานผลความก้าวหน้าของโครงการตามหน่วยงานต่าง ๆ

(๓) ด้านพัสดุ ดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะ เช่น จัดหา จัดซื้อ เบิกจ่าย เก็บรักษา ซ่อมแซมและบำรุงรักษา จัดทำทะเบียน จำหน่าย จัดทำ/เปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อหรือจ้าง เป็นต้น

(๔) ด้านการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลัง สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บริหารตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร เสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม

(๕) ด้านประชาสัมพันธ์ ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานและสร้างความเข้าใจ จัดทำ/เผยแพร่กิจกรรมความรู้ ความก้าวหน้า และผลงานของส่วนราชการ สำรวจ รวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของประชาชน

(๖) <u>ด้านการคลัง/งบประมาณ</u> ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการงบประมาณ เช่น จัดทำบัญชี จัดเก็บ เบิก/จ่ายเงิน จัดทำงบประมาณ จัดทำรายงานแสดงฐานะการเงิน เป็นต้น

(๗) <u>ด้านกฎหมาย</u> ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายต่าง ๆ เช่น ร่างหรือดำเนินการตามกฎหมาย กฎ หรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรม สัญญา วินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ เป็นต้น

(๘) <u>ด้านแผนงาน</u> ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานและประมวลแผน กำหนดยุทธศาสตร์และนโยบาย จัดทำแผนงานหรือโครงการ ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

(๙) <u>ด้านฝึกอบรม</u> ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ ส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

(๑๐) <u>ด้านวินัย</u> ดำเนินการเกี่ยวกับวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และร้องทุกข์

(๑๑) <u>ด้านอื่น ๆ</u> เป็นภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะ สำคัญ และจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อสนับสนุนภารกิจหลักของส่วนราชการ ซึ่งไม่อยู่ในภารกิจตามข้อ ๑-๑๐ โดยต้องเป็นภารกิจที่มีความต่อเนื่องในการดำเนินการและการใช้อัตรากำลัง เช่น งานวิเทศสัมพันธ์ งานห้องสมุด งานโรงพิมพ์ เป็นต้น (การนับกรณีลักษณะงานด้านอื่น ๆ ต้องเป็นลักษณะงานด้านอื่น ๆ ที่มีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิงจึงจะสามารถนับเป็นอีกลักษณะงานด้านอื่น ๆ)

๓) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด<u>ในเอกสารแนบ ๔</u>

๑.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ในภารกิจงานด้านการเจ้าหน้าที่

การกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบกองที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจงานด้านการเจ้าหน้าที่ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้

๑.๓.๑ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล/กองการเจ้าหน้าที่ระดับกระทรวง

๑) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

๒) รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวง

๓) ดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลครบทุกกระบวนการ ยกเว้นกรมที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งมีการแยกงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือด้านกฎหมายไปตั้งเป็นสำนัก/กอง โดยจะต้องมีปริมาณงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวนมาก

๔) มีการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ โดยการบูรณาการระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเข้ากับระบบบริหารกลยุทธ์และการบริหารผลงานของส่วนราชการ ได้แก่

(๑) มีแผนงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ไม่น้อยกว่า ๕ แผน อาทิ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนดำเนินการรองรับโครงสร้างอายุ การวางแผนกำลังคน แผนสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่ง แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร แผนการเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยา

(๒) ผ่านการประเมินตามเกณฑ์กรอบมาตรฐานความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

(๓) มีการกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐาน คุณธรรม มีความเที่ยงตรงในการวัดคุณภาพงานและการใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน อาทิ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน การเลื่อนระดับตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนค่าตอบแทนโดยใช้ระบบบริหารผลงาน การกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

(๔) มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง และทันสมัย เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๕) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

๑.๓.๒ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล/กองการเจ้าหน้าที่ระดับกรม

๑) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

๒) ดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลครบทุกกระบวนการ ยกเว้นกรมที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งมีการแยกงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือด้านกฎหมายไปตั้งเป็นสำนัก/กอง โดยจะต้องมีปริมาณงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวนมาก และมีความยุ่งยากซับซ้อนของงานประกอบด้วย

๓) มีหน่วยงานที่ปฏิบัติในพื้นที่ โดยเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาคหรือราชการบริหารส่วนกลางที่ไปตั้งในภูมิภาค หรือหน่วยงานในต่างประเทศซึ่งมีการบริหารงานบุคคลที่อิงกับกฎหมายของประเทศนั้น ๆ เช่น กรณีลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ เป็นต้น

๔) มีการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ โดยการบูรณาการระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเข้ากับระบบบริหารกลยุทธ์และการบริหารผลงานของส่วนราชการ ได้แก่

(๑) มีแผนงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการแล้วเสร็จไม่น้อยกว่า ๕ แผน อาทิ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล แผนดำเนินการรองรับโครงสร้างอายุ การวางแผนกำลังคน แผนสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่ง แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร แผนการเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยา

(๒) ผ่านการประเมินตามเกณฑ์กรอบมาตรฐานความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

(๓) มีการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐาน คุณธรรม มีความเที่ยงตรงในการวัดคุณภาพงานและการใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน อาทิ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน การเลื่อนระดับตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนค่าตอบแทนโดยใช้ระบบบริหารผลงาน การกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

(๔) มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง และทันสมัย เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๕) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

กรณีที่ส่วนราชการได้กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับกระทรวง และกรมที่สังกัดส่วนกลางไว้ เมื่อได้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล หรือตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งรับผิดชอบภารกิจงานด้านการเจ้าหน้าที่ จากตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูงแล้ว ให้นำตำแหน่งดังกล่าวมากำหนดภายใต้ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

๑.๔ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ในภารกิจงานด้านบริหารงานคลัง

การกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบกองที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจงานด้านบริหารงานคลัง ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้

๑) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

๒) ดำเนินการด้านบริหารงานคลังในภารกิจหลัก ๔ ด้าน ได้แก่ การเงิน การบัญชี การงบประมาณ และการพัสดุ รวมถึงกรมที่มีการแยกภารกิจด้านการพัสดุออกไปตั้งเป็นกองพัสดุ และยังคงมีภารกิจด้านการบริหารงบประมาณในปริมาณที่สูงมาก ดังต่อไปนี้

(๑) การจัดทำแผนปฏิบัติงานและการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี (มีผลผลิตหรือโครงการจำนวนมาก)

(๒) การขอรับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี (มีงบลงทุนตามระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณเป็นจำนวนมาก)

(๓) การปรับแผนงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาจากการดำเนินงาน

(๔) การรายงานผลการดำเนินงานและการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี (มีผลผลิตหรือโครงการจำนวนมาก)

(๕) มีโครงการหรือรายการผูกพันงบประมาณข้ามปีจำนวนมากและงบประมาณสูงมาก

(๖) มีกรณีที่ต้องเสนอขออนุมัติต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับภาระผูกพันงบประมาณข้ามปี

๓) มีหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค หรือราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค หรือมีสำนักงานในต่างประเทศ ทำให้ต้องรับผิดชอบหน่วยเบิกจ่ายเงินเพิ่มขึ้น

๔) มีภารกิจในการบริหารงานคลังอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนภารกิจหลักของส่วนราชการ เช่น การดูแลเงินรายได้ของส่วนราชการ การดูแลเงินกองทุน การพัฒนาระบบงานคลัง เป็นต้น

๕) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

๑.๕ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ในภารกิจงานด้านแผนงาน

การกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบกองที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจงานด้านแผนงาน ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ที่รับผิดชอบการปฏิบัติภารกิจหลักด้านแผนงาน ๓ ด้าน ดังนี้

(๑) งานเสนอแนะในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์

(๒) งานจัดทำแผนงาน/โครงการ

(๓) งานวิเคราะห์งบประมาณ

และต้องรับผิดชอบการปฏิบัติภารกิจอื่น ไม่น้อยกว่า ๒ ด้าน ดังนี้

(๑) งานติดตามและประเมินผล

(๒) งานโครงการพิเศษ เช่น งานตามนโยบายเร่งด่วน เป็นต้น

(๓) งานวิเทศสัมพันธ์หรือความร่วมมือระหว่างประเทศ

(๔) งานสารสนเทศ

(๕) งานวิจัยและพัฒนา

(๖) งานอื่น ๆ เช่น งานเลขานุการคณะกรรมการ เป็นต้น

๒) มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการทำงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) มีแผนงาน/โครงการที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ของกระทรวง

๔) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

๑.๖ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

ให้กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดได้ส่วนราชการละ ๑ ตำแหน่ง ตามที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๖.๑ ในฐานะตัวแทนกระทรวง

(๑) มีบทบาทเป็นตัวแทนกระทรวงที่ปฏิบัติงานครอบคลุมภารกิจหลายด้านของกระทรวง และเป็นหน่วยยุทธศาสตร์ของกระทรวงในระดับจังหวัด รับผิดชอบการบูรณาการแผนงานและโครงการ

(๒) รับผิดชอบปฏิบัติภารกิจที่หลากหลาย โดยจำลองภารกิจหลักของกระทรวงตามที่มีกฎหมายกำหนด นโยบายรัฐบาล พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการไปปฏิบัติอย่างเบ็ดเสร็จในพื้นที่ และได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจ การอนุมัติ การอนุญาต ทั้งในด้านการบริหารงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการงบประมาณอย่างเบ็ดเสร็จและเป็นเอกภาพ

หรือ รับผิดชอบปฏิบัติภารกิจที่หลากหลาย โดยจำลองภารกิจหลักของกรมตามที่มีกฎหมายกำหนด นโยบายรัฐบาล พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการไปปฏิบัติอย่างเบ็ดเสร็จในพื้นที่ และได้รับมอบอำนาจในบางภารกิจในฐานะตัวแทนกระทรวง ทั้งในด้านการบริหารงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารจัดการงบประมาณ

(๓) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

๑.๖.๒ ในฐานะตัวแทนกรม

(๑) ปฏิบัติภารกิจที่หลากหลายโดยจำลองภารกิจหลักส่วนใหญ่ของกรมไปปฏิบัติเบ็ดเสร็จในพื้นที่

(๒) ลักษณะงานมีความยุ่งยากซับซ้อน มีความหลากหลายเป็นพิเศษ มีคุณภาพและปริมาณงานสูง และมีขอบเขตการกำกับดูแลงานในพื้นที่ถึงระดับอำเภอ

(๓) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

๑.๗ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานจังหวัด

ให้กำหนดตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานจังหวัด ได้จังหวัดละ ๑ ตำแหน่ง ตามที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงมหาดไทย ซึ่งกำหนดการแบ่งส่วนราชการของจังหวัดและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

๑.๘ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ประจำในต่างประเทศ (สำนักงานในต่างประเทศ)

ให้กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ประจำในต่างประเทศ ได้ส่วนราชการละ ๑ ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) เป็นส่วนราชการที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ซึ่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินกำหนดให้มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง

(๒) ได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการโครงสร้างบุคลากรของไทยที่ประจำการในต่างประเทศ และคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศในระดับชาติ

(๓) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

๑.๙ ตำแหน่งนายอำเภอ

ให้กำหนดตำแหน่งนายอำเภอได้อำเภอละ ๑ ตำแหน่ง ตามพระราชกฤษฎีกาตั้งอำเภอ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน โดยต้องผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

๑.๑๐ ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม

ให้กำหนดตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ โดยจะกำหนดตำแหน่งให้มีจำนวนเท่าใด ให้พิจารณาจากเหตุผลความจำเป็น ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ ในการจัดขอบเขตความรับผิดชอบการตรวจราชการตามพื้นที่การบริหาร และปริมาณของหน่วยรับตรวจ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) กรมซึ่งมีขอบเขตความรับผิดชอบ และมีหน่วยงานประจำในราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติภารกิจด้านบริการ หรืออนุญาต หรืออนุมัติ ตามกฎหมาย หรือปฏิบัติการครอบคลุมพื้นที่ระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล ซึ่งมีหน่วยรับตรวจจำนวนมาก อาจกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรมได้ไม่เกินจำนวน ๑๒ ตำแหน่ง

(๒) กรมซึ่งมีขอบเขตความรับผิดชอบ และมีหน่วยงานประจำในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติภารกิจด้านเทคนิควิชาชีพ วิชาการเฉพาะด้าน หรือบริการประชาชนในพื้นที่ระดับจังหวัด และอำเภอ อาจกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรมได้ไม่เกินจำนวน ๖ ตำแหน่ง

(๓) กรมที่ลักษณะงานพิเศษ หรืองานเฉพาะทาง ซึ่งมีขอบเขตความรับผิดชอบและมีหน่วยงานประจำในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติภารกิจด้านเทคนิควิชาชีพ วิชาการเฉพาะด้าน หรือบริการประชาชนในพื้นที่ระดับจังหวัดบ้าง หรือมีหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค ที่ให้บริการประชาชนในพื้นที่ระดับจังหวัด อาจกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรมได้ไม่เกินจำนวน ๓ ตำแหน่ง

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม ส่วนราชการนั้นต้องไม่มีส่วนราชการที่เป็นศูนย์/เขต/ภาค หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการหรือสนับสนุนงานทางวิชาการในพื้นที่

๑.๑๑ ตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด

๑.๑๑.๑ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี (ฝ่ายข้าราชการประจำ)

ให้กำหนดตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน ในสำนักงานรัฐมนตรี ตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ได้สำนักงานละ ๑ ตำแหน่ง โดยต้องผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

๑.๑๑.๒ ตำแหน่งในกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ในสังกัดกรมการแพทย์ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลในสังกัดกรมสุขภาพจิต

ให้กำหนดตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) ให้คงการกำหนดตำแหน่งไว้ตามจำนวนที่กำหนดไว้เดิม

(๒) ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหรือมีเหตุผลอันสมควร ให้ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้ง การกำหนดขนาด และระดับของโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาล เพื่อกำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ทั้งนี้ ให้ส่งหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งดังกล่าว ให้ ก.พ. พิจารณา เมื่อ ก.พ. พิจารณาเห็นชอบแล้ว อ.ก.พ. กระทรวงจึงสามารถพิจารณากำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้ โดยต้องผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

๑.๑๑.๓ ตำแหน่งในกระทรวงการคลัง ได้แก่ ตำแหน่งอัครราชทูต สำนักงานที่ปรึกษาการศุลกากรประจำสถานเอกอัครราชทูต ในสังกัดกรมศุลกากร และตำแหน่งอัครราชทูต สำนักงานที่ปรึกษาเศรษฐกิจและการคลัง ประจำสถานเอกอัครราชทูต ในสังกัดสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

ให้กำหนดตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) ให้คงการกำหนดตำแหน่งไว้ตามจำนวนที่กำหนดไว้เดิม

(๒) ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหรือมีเหตุผลอันสมควรต้องจัดตั้งหน่วยงานที่กำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการโครงสร้างบุคลากรของไทยที่ประจำการในต่างประเทศและคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศในระดับชาติ

(๓) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

๑.๑๑.๔ ตำแหน่งรองผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การยูเนสโก ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

ให้คงการกำหนดตำแหน่งรองผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การยูเนสโกไว้ตามจำนวนที่กำหนดไว้เดิม

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

๒.๑ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม

ให้กำหนดได้ตามจำนวนส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

๒.๒ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

ให้กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดได้ส่วนราชการละ ๑ ตำแหน่ง ตามที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

๒.๓ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานจังหวัด

ให้กำหนดตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานจังหวัด ได้จังหวัดละ ๑ ตำแหน่ง ตามที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งกำหนดการแบ่งส่วนราชการของจังหวัดและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

๒.๔ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ประจำในต่างประเทศ (สำนักงานในต่างประเทศ)

ให้กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ประจำในต่างประเทศ ได้ส่วนราชการละ ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๒.๔.๑ เป็นส่วนราชการที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ซึ่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินกำหนดให้มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง หรือ

๒.๔.๒ ได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการโครงสร้างบุคลากรของไทยที่ประจำการในต่างประเทศ และคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศในระดับชาติ

๒.๕ ตำแหน่งนายอำเภอ

ให้กำหนดตำแหน่งนายอำเภอได้อำเภอละ ๑ ตำแหน่ง ตามพระราชกฤษฎีกาตั้งอำเภอ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

๒.๖ ตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด

๒.๖.๑ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี (ฝ่ายข้าราชการประจำ)

ให้กำหนดตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน ในสำนักงานรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ได้สำนักงานละ ๑ ตำแหน่ง

๒.๖.๒ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานอื่น ๆ

(๑) ตำแหน่งผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ ผู้ปกครองสถานแรกรับเด็ก ผู้ปกครองสถานคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก ผู้อำนวยการสถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ผู้อำนวยการศูนย์สงเคราะห์และฝึกอาชีพสตรี และผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาสังคม ในกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

(๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการโครงการชลประทาน ผู้อำนวยการโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา ผู้อำนวยการโครงการก่อสร้าง ในกรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

(๓) ตำแหน่งผู้อำนวยการแขวงการทาง ในกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม

(๔) ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา) ในกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย

(๕) ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุข ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข

ให้กำหนดตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(ก) ให้คงการกำหนดตำแหน่งไว้ตามจำนวนที่กำหนดไว้เดิม

(ข) ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหรือมีเหตุผลอันสมควร ต้องจัดตั้งหน่วยงานที่กำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ตามข้อ (๑) (๒) (๓) (๔) และ (๕) เพิ่มขึ้น ให้ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้ง การยุบเลิก การยุบรวม การกำหนดขนาด และการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น โดยต้องพิจารณาถึงผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐด้วย ทั้งนี้ ให้ส่งหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ให้ ก.พ. พิจารณา เมื่อ ก.พ. พิจารณาเห็นชอบแล้ว อ.ก.พ. กระทรวงจึงสามารถพิจารณากำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้

๒.๖.๓ ตำแหน่งในสังกัดกระทรวงการคลัง ได้แก่ ตำแหน่งกงสุล สำนักงานศุลกากรประจำสถานกงสุลใหญ่ ในสังกัดกรมศุลกากร และตำแหน่งอัครราชทูตที่ปรึกษา สำนักงานที่ปรึกษาเศรษฐกิจและการคลัง ประจำสถานเอกอัครราชทูต ในสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

ให้กำหนดตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) ให้คงการกำหนดตำแหน่งไว้ตามจำนวนที่กำหนดไว้เดิม

(๒) ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหรือมีเหตุผลอันสมควรต้องจัดตั้งหน่วยงานที่กำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการโครงสร้างบุคลากรของไทยที่ประจำการในต่างประเทศ และคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศในระดับชาติ

๒.๖.๔ ตำแหน่งอัครราชทูตที่ปรึกษา สำนักงานแรงงานหรือฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน

ให้กำหนดตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) ให้คงการกำหนดตำแหน่งไว้ตามจำนวนที่กำหนดไว้เดิม

(๒) ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหรือมีเหตุผลอันสมควรต้องจัดตั้งหน่วยงานที่กำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการโครงสร้างบุคลากรของไทยที่ประจำการในต่างประเทศ และคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศในระดับชาติ

๒.๖.๕ ตำแหน่งอัครราชทูตที่ปรึกษา สำนักงานที่ปรึกษาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำสถานเอกอัครราชทูต ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ให้กำหนดตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) ให้คงการกำหนดตำแหน่งไว้ตามจำนวนที่กำหนดไว้เดิม

(๒) ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหรือมีเหตุผลอันสมควรต้องจัดตั้งหน่วยงานที่กำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการโครงสร้างบุคลากรของไทยที่ประจำการในต่างประเทศ และคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศในระดับชาติ

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ

ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานวิชาการ ซึ่งต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง เป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการได้ทุกตำแหน่ง โดยดำเนินการภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ

๑.๒ หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับชำนาญการต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติการและผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๕

ทั้งนี้ ตำแหน่งที่ ก.พ. จัดไว้ หรือ อ.ก.พ.กระทรวงกำหนดเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการแล้ว ส่วนราชการสามารถใช้ตำแหน่งดังกล่าวตามความจำเป็นของภารกิจ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับใดระดับหนึ่งภายในกรอบระดับตำแหน่งได้

๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๒.๑ ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน

๒.๑.๑ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการกอง

(๒) เป็นงานซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่น้อยกว่า ๔ ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการ ไม่น้อยกว่า ๒ ตำแหน่ง และอาจนำตำแหน่งข้าราชการประเภททั่วไป หรือพนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการมานับรวมได้ โดยพนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ : ข้าราชการ เท่ากับ ๒ : ๑

(๓) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก

(๔) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ การจัดแบ่งงานดังกล่าว ต้องเป็นไปตามมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕

และมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยเคร่งครัด และการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว

(๕) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๕

๒.๑.๒ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ที่ไม่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ที่รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารของกรม โดยเสนอแนะให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารราชการของกรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ

(๒) มีหน้าที่กำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

(๓) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก

(๔) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๕

๒.๑.๓ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ที่ไม่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ที่รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติตามแผนงาน การบริหารงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน ตลอดจนการตรวจสอบบัญชี การวิเคราะห์ประเมินความเพียงพอ และประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในของส่วนราชการ และการบริหารความเสี่ยงของส่วนราชการ รวมทั้งการรายงานผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะ

(๒) มีหน้าที่กำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

(๓) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก

(๔) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ.กำหนดในเอกสารแนบ ๕

๒.๑.๔ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่รายงานตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมหรือเทียบเท่า ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่รายงานตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมหรือเทียบเท่า

(๒) เป็นตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่ต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

(๓) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก

(๔) เป็นกลุ่มงานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

(๕) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๕

๒.๒ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

๒.๒.๑ ตำแหน่งนายแพทย์ ทันตแพทย์ และนายสัตวแพทย์ ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง โดยดำเนินการได้ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ

(๒) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการตามลำดับ

(๓) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๕

๒.๒.๒ ตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา หรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่างานเทียบได้กับลักษณะงานวิจัยและพัฒนาซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง เป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง โดยดำเนินการภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ

(๒) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการตามลำดับ

(๓) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๕

๒.๒.๓ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง เป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง โดยดำเนินการภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ

(๒) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงานของตำแหน่ง ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ ตามลำดับ

(๓) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๕

ทั้งนี้ ตำแหน่งตามข้อ ๒.๒.๑ - ๒.๒.๓ ที่ ก.พ. จัดไว้ หรือ อ.ก.พ.กระทรวงกำหนดเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษแล้ว ส่วนราชการสามารถใช้ตำแหน่งดังกล่าวตามความจำเป็นของภารกิจ เพื่อแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับใดระดับหนึ่งภายในกรอบระดับตำแหน่งได้

๒.๒.๔ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ในกลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ อาจกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ได้กลุ่มละไม่เกิน ๑ ตำแหน่ง สำหรับกลุ่มงานที่มีปริมาณงานสูงมาก และมีอัตรากำลังไม่น้อยกว่า ๙ ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า ๕ ตำแหน่ง และอาจนำตำแหน่งข้าราชการประเภททั่วไป หรือพนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการมานับรวมได้ โดยพนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ : ข้าราชการ เท่ากับ ๒ : ๑ อาจกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ เพิ่มได้อีกกลุ่มละ ๑ ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

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

(๒) มีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

(๓) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก

(๔) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ การจัดแบ่งงานดังกล่าว ต้องเป็นไปตามมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยเคร่งครัด และการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว

(๕) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๕

๒.๒.๕ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ในกลุ่มงานที่รายงานตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมหรือเทียบเท่า อาจกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ได้กลุ่มละไม่เกิน ๑ ตำแหน่ง สำหรับกลุ่มงานที่มีปริมาณงานสูงมากและมีอัตรากำลังข้าราชการไม่น้อยกว่า ๙ ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า ๕ ตำแหน่ง อาจกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ เพิ่มได้อีกกลุ่มละ ๑ ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

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

(๒) มีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

(๓) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก

(๔) เป็นกลุ่มงานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

(๕) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๕

๒.๓ ตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับชำนาญการและผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๕

(๒) ให้กำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวเพื่อแต่งตั้งผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ผ่านการพัฒนาและมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และมีผลงานที่มีคุณภาพสูง

เป็นที่ประจักษ์ตามเงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นไปให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิม

(๓) ส่วนราชการต้องไม่มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษว่างในสายงานเดียวกันกับตำแหน่งของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ทั้งนี้ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวดังกล่าวมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายบุคคลเพิ่มสูงขึ้น ให้ใช้งบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการโดยไม่ต้องยุบเลิกตำแหน่งว่างมีเงิน

๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

๓.๑ ระดับกระทรวง อาจกำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญในสำนักงานปลัดกระทรวงได้ตามภารกิจ ๔ ด้าน ด้านละ ๑ ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๓.๑.๑ ด้านพัฒนาระบบบริหาร

(๑) มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเสนอแนะ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงาน เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง

(๒) เป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

(๓) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

๓.๑.๒ ด้านตรวจสอบภายใน

(๑) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายในที่ระบุไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ หรือเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงานด้านตรวจสอบภายในโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหารงาน การเงินและการบัญชี รวมทั้งติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวงในภาพรวม โดยรับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง

(๒) ในกรณีของสำนักงานปลัดกระทรวงขนาดใหญ่ ที่มีภาระ ปริมาณ และความรับผิดชอบงานด้านตรวจสอบภายในทั้งระดับกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวงจำนวนมากมีความยุ่งยากสูง ให้สามารถกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านตรวจสอบภายในเพิ่มอีก ๑ ตำแหน่งได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในของกระทรวง และต้องแยก

ผู้รับผิดชอบงานการตรวจสอบภายในระดับกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวงออกจากกันให้ชัดเจน ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๒.๑) เป็นตำแหน่งที่กำหนดในกลุ่มตรวจสอบภายในที่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำหรับสำนักงานปลัดกระทรวงขนาดใหญ่ ที่มีแผน/โครงการ และงบประมาณ และหน่วยรับตรวจในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงจำนวนมาก ทั้งในราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค หรือราชการบริหารส่วนภูมิภาค

(๒.๒) เป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ในการตัดสินใจ การใช้ความคิด และการแก้ไขปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อน

(๒.๓) มีผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มตรวจสอบภายในที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ สายงานวิชาการตรวจสอบภายใน หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สายงานวิชาการบัญชี และสายงานวิชาการการเงินและบัญชี ที่ปฏิบัติงานด้านตรวจสอบภายในระดับกระทรวง ไม่น้อยกว่า ๔ ตำแหน่ง และระดับสำนักงานปลัดกระทรวง ไม่น้อยกว่า ๔ ตำแหน่ง

(๓) ในกรณีที่มีการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านตรวจสอบภายใน เพิ่มอีก ๑ ตำแหน่งตาม (๒) ให้กำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านตรวจสอบภายใน ของแต่ละตำแหน่ง ดังนี้

(๓.๑) ให้ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านตรวจสอบภายในที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน รับผิดชอบงานตรวจสอบภายในระดับกระทรวงในภาพรวม มีบทบาทหน้าที่ในฐานะหัวหน้ากลุ่มที่ต้องกำกับ แนะนำ และตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชี ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานของกระทรวงในภาพรวมต่อปลัดกระทรวง

(๓.๒) ให้ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านตรวจสอบภายในที่กำหนดเพิ่มอีก ๑ ตำแหน่งตาม (๒) รับผิดชอบงานตรวจสอบภายในระดับสำนักงานปลัดกระทรวงขึ้นตรงต่อหัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายในตาม (๓.๑) มีบทบาทหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน ทั้งการตรวจสอบทางการเงิน การดำเนินงาน การบริหาร การปฏิบัติตามข้อกำหนด ระบบงานสารสนเทศ และการตรวจสอบพิเศษอื่น ๆ รวมทั้งติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง

(๔) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน และให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การยุบเลิกตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด<u>ในเอกสารแนบ ๔</u>

๓.๑.๓ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระทรวง อาจกำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ และยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ การวางแผนกำลังคน การกำหนดแผนการสร้างทางก้าวหน้าในสายงานต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุง พัฒนาหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการความรู้ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การติดตามประเมินผลและการจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวง

(๒) เป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยากและซับซ้อนมากและมีผลกระทบในวงกว้าง

(๓) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งจะต้องพิจารณาถึงปริมาณงาน ความเหมาะสม และประสิทธิภาพของงานในส่วนราชการเป็นหลักด้วย ในกรณีงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวง อยู่ในสำนักบริหารกลาง กองการเจ้าหน้าที่ หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และตำแหน่งผู้อำนวยการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในสำนักบริหารกลาง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นได้ หรือกรณีตำแหน่งผู้อำนวยการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในสังกัดส่วนกลาง

๓.๑.๔ ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์

(๑) สำนักงานปลัดกระทรวงมีภารกิจหลักในการเสนอแนะนโยบายหรือยุทธศาสตร์ในระดับกระทรวง หรือรับผิดชอบในการจัดทำแผนแม่บทเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ทุกกรมในกระทรวงต้องนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ

(๒) เป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

(๓) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

ทั้งนี้ ในกรณีงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวง อยู่ในสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และตำแหน่งผู้อำนวยการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ ในสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นได้ หรือกรณีตำแหน่งผู้อำนวยการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ สังกัดส่วนกลาง สำนักงานปลัดกระทรวง

๓.๒ ระดับกรม อาจกำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๓.๒.๑ สังกัดส่วนกลาง

ก. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ สังกัดส่วนกลาง

(๑) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ ตามนโยบายรัฐบาล และตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์สูงเกี่ยวกับทฤษฎี หรือหลักวิชาอันเกี่ยวข้องกับงาน

(๒) เป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบงานวิชาการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง ซึ่งส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานโดยรวมของส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(๒.๑) งานพัฒนาระบบ หรือการกำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ รูปแบบ หรือวิธีการ

(๒.๒) งานด้านการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเฉพาะด้าน

(๒.๓) งานให้คำปรึกษา แนะนำในศาสตร์หรือสาขาเฉพาะ ทั้งต่อผู้บริหารในระดับกรม หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง บุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๒.๔) งานอนุรักษ์ และฟื้นฟูตามภารกิจ

(๒.๕) งานอื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูง และมีความเชี่ยวชาญและผลงานเป็นที่ยอมรับในวงการด้านนั้น

(๓) เป็นการบูรณาการงาน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ในภาพรวมของกรม เพื่อให้บรรลุตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับกรม

(๔) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด<u>ในเอกสารแนบ ๔</u>

ข. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านตรวจสอบภายใน ระดับกรม

กรม อาจกำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านตรวจสอบภายในได้ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) เป็นตำแหน่งในหน่วยงานที่ระบุไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

(๒) เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชี ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานของกรม

(๓) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ไม่มีฐานะเป็นกองหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบกองที่รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า มีลักษณะงานด้านการบริหารงาน บริหารเงิน และบริหารคน เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการในการตัดสินใจ การใช้ความคิด และการแก้ไขปัญหา รวมทั้งการมีอิสระในการคิด ในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบต่อคุณภาพ และผลกระทบที่เกิดจากการทำงาน ที่รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า ซึ่งเป็นส่วนราชการขนาดใหญ่ มีแผน/โครงการและงบประมาณจำนวนมาก มีหน่วยรับตรวจทั้งในราชการบริหารส่วนกลาง หรือหน่วยรับตรวจราชการบริหารส่วนกลางที่ไปตั้งในภูมิภาค หรือหน่วยรับตรวจในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

(๔) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานวิชาการตรวจสอบภายในหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สายงานวิชาการบัญชี และสายงานวิชาการเงินและบัญชี ไม่น้อยกว่า ๔ ตำแหน่ง

(๕) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดใน<u>เอกสารแนบ ๔</u>

ค. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านพัฒนาระบบบริหาร ระดับกรม

กรม อาจกำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านพัฒนาระบบบริหารได้ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) เป็นหน่วยงานที่กำหนดในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ โดยหัวหน้าหน่วยงานรับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า

(๒) มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้บริหารเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ การติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานภายในส่วนราชการ

(๓) มีภารกิจหลากหลาย และมีปริมาณงานด้านพัฒนาระบบบริหารจำนวนมาก

(๔) เป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญโดยได้รับมอบอำนาจให้มีความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารเพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในการพัฒนาระบบบริหาร ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหา

ที่ยากและซับซ้อนมาก รวมทั้งต้องกำกับ แนะนำ และตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ไม่น้อยกว่า ๔ ตำแหน่ง

(๕) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

ทั้งนี้ เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนราชการควรพิจารณากำหนดชื่อตำแหน่งเป็นนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือตำแหน่งที่สอดคล้องกับลักษณะงานด้านพัฒนาระบบบริหารและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ง. ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญซึ่งปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้ากลุ่มงานที่รายงานตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมหรือเทียบเท่า

กรม หรือสำนักงานปลัดกระทรวง อาจกำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ที่เป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญซึ่งปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้ากลุ่มด้านวิชาการที่รายงานตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมหรือเทียบเท่าได้ กลุ่มละ ๑ ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) เป็นกลุ่มงานด้านวิชาการที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

(๒) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนางานวิชาการของส่วนราชการ

(๓) มีผู้ปฏิบัติงานภายในกลุ่มที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ไม่น้อยกว่า ๔ ตำแหน่ง

(๔) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

๓.๒.๒ สังกัดส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ที่มีหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

ก. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ สังกัดส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ที่มีหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

(๑) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ ตามนโยบายรัฐบาล และตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์สูงเกี่ยวกับทฤษฎี หรือหลักวิชาอันเกี่ยวข้องกับงาน

(๒) เป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบงานวิชาการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง ซึ่งส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานโดยรวมของส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(๒.๑) งานพัฒนาระบบ หรือการกำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ รูปแบบ หรือวิธีการ

(๒.๒) งานด้านการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเฉพาะด้าน

(๒.๓) งานให้คำปรึกษา แนะนำในศาสตร์หรือสาขาเฉพาะ ทั้งต่อผู้บริหารในระดับกรม หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง หรือเทียบเท่ากอง บุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๒.๔) งานอนุรักษ์ และฟื้นฟูตามภารกิจ

(๒.๕) งานอื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูง และมีความเชี่ยวชาญและผลงานเป็นที่ยอมรับในวงการด้านนั้น

(๓) เป็นการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ในงานเฉพาะด้านของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง หรือเป็นการบูรณาการงานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ในภาพรวมของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง เพื่อให้บรรลุตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับกรม

(๔) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

ข. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับกรม

กรมอาจกำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ การวางแผนกำลังคน การกำหนดแผนการสร้างทางก้าวหน้าในสายงานต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุง พัฒนาหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการความรู้ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การติดตามประเมินผลและการจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม

(๒) เป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยากและซับซ้อนมากและมีผลกระทบในวงกว้าง

(๓) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวจะต้องพิจารณาถึงปริมาณงาน ความเหมาะสม และประสิทธิภาพของงานในส่วนราชการเป็นหลักด้วย และต้องเป็นงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักบริหารกลาง กองการเจ้าหน้าที่ หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่หัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

๓.๒.๓ สังกัดส่วนราชการที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค และมีหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

(๑) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ ตามนโยบายรัฐบาล และตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์สูงเกี่ยวกับทฤษฎี หรือหลักวิชาอันเกี่ยวข้องกับงาน

(๒) เป็นงานวิจัยและพัฒนา

(๓) เป็นการศึกษา วิจัย ในงานเฉพาะด้านของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง หรือเป็นการบูรณาการงาน ศึกษา วิจัย ในภาพรวมของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง เพื่อให้บรรลุตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับกรม

(๔) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

๔. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ

๔.๑ ระดับกระทรวง กำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิได้ ภายใต้เงื่อนไขดังนี้

๔.๑.๑ ส่วนราชการมีภารกิจหลักเกี่ยวกับการศึกษาวิจัย การพัฒนางานวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากเป็นพิเศษ และมีผลกระทบในวงกว้างระดับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับประเทศ

๔.๑.๒ เป็นการบูรณาการงานศึกษาวิจัย พัฒนางานวิชาการในภาพรวมของกระทรวงเพื่อให้บรรลุตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับประเทศ

๔.๑.๓ พิจารณาตามแผนงานหลักเพื่อปฏิบัติภารกิจด้านวิจัย พัฒนางานวิชาการที่สร้างมูลค่าเพิ่มและส่งผลกระทบต่อทิศทางและเป้าหมายของประเทศ โดยส่วนราชการต้องมีเหตุผลความจำเป็นที่สำคัญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

๔.๑.๔ ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

๔.๒ ระดับกรม กำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๔.๒.๑ ส่วนราชการมีภารกิจหลักเกี่ยวกับการศึกษาวิจัย การพัฒนางานวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากเป็นพิเศษ และมีผลกระทบในวงกว้างระดับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับประเทศ หรือมีภารกิจเกี่ยวกับการสร้างสรรค์หรือพัฒนางานศิลปะในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะงานเฉพาะ และเป็นงานที่มีคุณค่าหรือโดดเด่น ต้องอาศัยประสบการณ์ ทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ต้องมีการสั่งสมมาเป็นระยะเวลานาน จนสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ในความสามารถและเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ

๔.๒.๒ เป็นการบูรณาการงานศึกษา วิจัย พัฒนางานวิชาการในภาพรวมของกรม เพื่อให้บรรลุตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับประเทศ

๔.๒.๓ พิจารณาตามแผนงานหลักเพื่อปฏิบัติภารกิจด้านวิจัย พัฒนางานวิชาการที่สร้างมูลค่าเพิ่มและส่งผลกระทบต่อทิศทางและเป้าหมายของประเทศ โดยส่วนราชการต้องมีเหตุผลความจำเป็นที่สำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

๔.๒.๔ ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง
ประเภททั่วไป

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน

ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรืออนุปริญญา หรืออื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง เป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงานได้ทุกตำแหน่ง โดยดำเนินการภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับปฏิบัติงานและระดับชำนาญงานให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ

(๒) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับชำนาญงานต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติงาน และผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด<u>ในเอกสารแนบ ๕</u>

ทั้งนี้ ตำแหน่งที่ ก.พ. จัดไว้ หรือ อ.ก.พ.กระทรวงกำหนดเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงานแล้ว ส่วนราชการสามารถใช้ตำแหน่งดังกล่าวตามความจำเป็นของภารกิจ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับใดระดับหนึ่งภายในกรอบระดับตำแหน่งได้

๒. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๒.๑ ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน

๒.๑.๑ ตำแหน่งหัวหน้างานบริหารทั่วไป อาจกำหนดเป็นตำแหน่งระดับอาวุโสได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการกอง

(๒) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผน งานบุคลากร งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานการประชุม และงานบริหารทั่วไป ที่มีความยุ่งยาก และมีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย และต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก

(๓) การปฏิบัติงานต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่น้อยกว่า ๖ ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งข้าราชการไม่น้อยกว่า ๒ ตำแหน่ง และอาจนำตำแหน่งพนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการมานับรวมได้ โดยพนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ : ข้าราชการ เท่ากับ ๒ : ๑

(๔) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส การจัดแบ่งงานดังกล่าว ต้องเป็นไปตามมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยเคร่งครัด และการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว

(๕) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๕

๒.๑.๒ ตำแหน่งหัวหน้างานสำหรับกลุ่มงานที่ปฏิบัติภารกิจหลัก บริการทั่วไปของกรม และตำแหน่งหัวหน้างานการเงินและบัญชี และหัวหน้างานพัสดุ อาจกำหนดตำแหน่งเป็นระดับอาวุโสได้ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการกอง

(๒) รับผิดชอบงานที่มีความยุ่งยาก และมีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูง และต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก

(๓) การปฏิบัติงานต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่น้อยกว่า ๖ ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งข้าราชการไม่น้อยกว่า ๒ ตำแหน่ง และอาจนำตำแหน่งพนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการมานับรวมได้ โดยพนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ : ข้าราชการ เท่ากับ ๒ : ๑

(๔) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส การจัดแบ่งงานดังกล่าว ต้องเป็นไปตามมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยเคร่งครัด และการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว

(๕) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๕

๒.๑.๓ ตำแหน่งหัวหน้างานสำหรับกลุ่มงานเทคนิคเฉพาะด้านและกลุ่มงานที่ใช้ทักษะและความชำนาญงานเฉพาะตัว อาจกำหนดตำแหน่งเป็นระดับอาวุโสได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการกอง

(๒) รับผิดชอบงานที่มีความยุ่งยาก และมีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูง และต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก

(๓) การปฏิบัติงานต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่น้อยกว่า ๔ ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งข้าราชการไม่น้อยกว่า ๒ ตำแหน่ง และอาจนำตำแหน่งพนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการมานับรวมได้ โดยพนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ : ข้าราชการ เท่ากับ ๒ : ๑

(๔) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส การจัดแบ่งงานดังกล่าว ต้องเป็นไปตามมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยเคร่งครัด และการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว

(๕) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๕

๒.๒ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะและความชำนาญงานเฉพาะตัว

ได้แก่ ตำแหน่งนาฏศิลปิน ตำแหน่งคีตศิลปิน ตำแหน่งดุริยางคศิลปิน และตำแหน่งนายช่างศิลปกรรม ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงานหรืออาวุโสได้ทุกตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ

(๒) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติงาน และระดับชำนาญงาน ตามลำดับ

(๓) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๕

ให้กำหนดได้ภายใต้กรอบจำนวนตำแหน่งที่มีอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยไม่ต้องยุบเลิกตำแหน่งว่างมีเงิน

ทั้งนี้ ตำแหน่งที่ ก.พ. จัดไว้ หรือ อ.ก.พ.กระทรวงกำหนดเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงานหรืออาวุโสแล้ว ส่วนราชการสามารถใช้ตำแหน่งดังกล่าวตามความจำเป็นของภารกิจ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับใดระดับหนึ่งภายในกรอบระดับตำแหน่งได้

๓. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ

ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะและความชำนาญงานเฉพาะตัว

ได้แก่ ตำแหน่งนาฏศิลปิน ตำแหน่งคีตศิลปิน ตำแหน่งดุริยางคศิลปิน และตำแหน่งนายช่างศิลปกรรม ที่กำหนดไว้เป็นตำแหน่งระดับอาวุโส อาจกำหนดเป็นตำแหน่งระดับทักษะพิเศษได้ ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ส่วนราชการมีเหตุผลความจำเป็นที่สำคัญ ซึ่งต้องกำหนดให้มีตำแหน่งระดับทักษะพิเศษ

(๒) มีลักษณะงานเกี่ยวกับการศึกษา พัฒนางาน ซึ่งต้องใช้เทคนิคเฉพาะด้านหรือทักษะพิเศษเฉพาะตัว

(๓) เป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติงานโดยผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะพิเศษเฉพาะด้าน มีประสบการณ์สูง โดยต้องคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเอง และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ

(๔) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด<u>ในเอกสารแนบ ๕</u>

เงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งนาฏศิลปิน ตำแหน่งคีตศิลปิน ตำแหน่งดุริยางคศิลปิน และตำแหน่งนายช่างศิลปกรรม ระดับทักษะพิเศษ

(๑) ให้ยกเว้นเงื่อนไขการยุบเลิกตำแหน่งเพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่เพิ่มสูงขึ้นจากการกำหนดตำแหน่ง และต้องไม่ส่งผลกระทบต่องบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในภาพรวม ทั้งนี้ ส่วนราชการจะต้องมีงบประมาณรองรับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว

(๒) เมื่อผู้ที่ดำรงตำแหน่งนาฏศิลปิน ตำแหน่งคีตศิลปิน ตำแหน่งดุริยางคศิลปิน และตำแหน่งนายช่างศิลปกรรม ระดับทักษะพิเศษ พ้นไป ให้กำหนดเป็นตำแหน่งและระดับเดิม

(๓) ให้ยกเว้นเงื่อนไขการยุบเลิกตำแหน่ง สำหรับกรอบตำแหน่งตามจำนวนที่มีอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการเปลี่ยนสายงาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

สำหรับตำแหน่งที่เดิมเคยกำหนดเป็นตำแหน่งระดับทักษะพิเศษ ไปแล้ว เมื่อผู้ที่ดำรงตำแหน่งพ้นไป ให้กำหนดเป็นตำแหน่งในสายงานเดิม ในระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงานหรืออาวุโส

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
การกำหนดตำแหน่งในต่างประเทศ

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งในต่างประเทศ

ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งที่ปฏิบัติงานสำหรับส่วนราชการต่าง ๆ ในต่างประเทศได้ ดังนี้

กรณีกระทรวงการต่างประเทศ

๑. คณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การระหว่างประเทศ และสถานเอกอัครราชทูต ที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการและประกาศกระทรวง ให้กำหนดกรอบอัตรากำลังขั้นต้นได้ไม่เกิน ๗ ตำแหน่ง ดังนี้

๑.๑ ประเภทบริหาร ระดับสูง	๑	ตำแหน่ง
๑.๒ ประเภทบริหาร ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง
๑.๓ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๑	ตำแหน่ง
๑.๔ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ	๑-๓	ตำแหน่ง
๑.๕ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน	๑	ตำแหน่ง

๒. สถานกงสุลใหญ่ที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการและประกาศกระทรวง ให้กำหนดกรอบอัตรากำลังขั้นต้นได้ไม่เกิน ๗ ตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ ประเภทบริหาร ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง
๒.๒ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๑	ตำแหน่ง
๒.๓ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ	๑-๔	ตำแหน่ง
๒.๔ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน	๑	ตำแหน่ง

สำหรับคณะผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การระหว่างประเทศ สถานเอกอัครราชทูต และสถานกงสุลใหญ่เดิม กระทรวงการต่างประเทศควรกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ ภายในกระทรวง โดยต้องพิจารณาถึงผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐด้วย และนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง ให้ความเห็นชอบ

กรณีส่วนราชการอื่น

ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศได้ ดังนี้

๑. ส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการและประกาศกระทรวง ให้กำหนดกรอบอัตรากำลังขั้นต้นได้ไม่เกิน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

๑.๑ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น	๑	ตำแหน่ง
๑.๒ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ	๑	ตำแหน่ง

สำหรับส่วนราชการที่จัดตั้งอยู่เดิมซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ ปริมาณงานและความยุ่งยากของงานเพิ่มขึ้น อาจกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการเพิ่มได้อีก จำนวน ๑ ตำแหน่ง รวมกรอบอัตรากำลัง ไม่เกิน ๓ ตำแหน่ง

๒. กรณีที่คณะอนุกรรมการโครงสร้างบุคลากรของไทยที่ประจำการในต่างประเทศ และคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศในระดับชาติ กำหนดให้มีภารกิจของบางส่วนราชการประจำสถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุลใหญ่ ก็ให้กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษเพื่อปฏิบัติงานดังกล่าวได้ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สำหรับภารกิจที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ ปริมาณงาน และความยุ่งยากของงานเพิ่มขึ้น อาจกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการเพิ่มได้อีก จำนวน ๑ ตำแหน่ง รวมกรอบอัตรากำลังไม่เกิน ๒ ตำแหน่ง

หลักเกณฑ์การเกลี่ยอัตรากำลัง

หลักเกณฑ์การเกลี่ยอัตรากำลัง

การเกลี่ยอัตรากำลัง (การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน โดยไม่เปลี่ยนประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง) จากส่วนราชการหนึ่งไปยังอีกส่วนราชการหนึ่งภายในกระทรวง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

๑. ภารกิจและปริมาณงานของส่วนราชการที่ตำแหน่งสังกัดอยู่เดิมลดลง หรือหมดความจำเป็น และส่วนราชการที่จะเกลี่ยอัตรากำลังไปกำหนด มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน หรือมีเหตุผลความจำเป็น โดยได้มีการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของงาน

๒. ไม่เป็นการเกลี่ยอัตรากำลังที่กำหนดไว้ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค หรือราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาคไปกำหนดเป็นตำแหน่งและอัตราเงินเดือนในราชการบริหารส่วนกลาง เว้นแต่กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงภารกิจของส่วนราชการที่เป็นสาระสำคัญ และไม่กระทบต่อการบริการประชาชนในส่วนภูมิภาค

๓. การเกลี่ยอัตรากำลัง สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป และตำแหน่งประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับอาวุโส ขึ้นไป จะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งในแต่ละกรณี โดยจะต้องนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาด้วย

สำหรับการเกลี่ยอัตรากำลังจากส่วนราชการหนึ่งไปยังอีกส่วนราชการหนึ่งภายในกรม กรณีที่มีผลกระทบต่อหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ให้นำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณา

หลักเกณฑ์การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง
ในสายงาน

หลักเกณฑ์การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน

การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานจากสายงานหนึ่งเป็นอีกสายงานหนึ่ง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

๑. เป็นสายงานที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ หน้าที่และความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง และมีเหตุผลความจำเป็นที่สำคัญ

๒. ไม่เป็นการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานที่สงวนไว้เพื่อบรรจุนักเรียนทุนรัฐบาล

๓. ไม่เป็นการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานแพทย์และสายงานที่เกี่ยวข้องกับงานบริการทางการแพทย์

๔. การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานให้ดำเนินการได้เมื่อเป็นตำแหน่งว่าง

๕. การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน กรณีที่มีผู้ดำรงตำแหน่งให้ดำเนินการได้เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้ดำรงตำแหน่งพ้นไปหรือจะแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

๖. กรณีการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน ที่มีผลเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของส่วนราชการ ให้ส่วนราชการนำตำแหน่งว่างที่มีเงินมายุบเลิก โดยคำนวณจากค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งที่นำมายุบ จะต้องครอบคลุมค่าตอบแทนเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ โดยใช้ตารางแสดงค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนตามประเภทและระดับตำแหน่ง <u>ตามเอกสารแนบ ๖</u> และหากเป็นตำแหน่งที่มีเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ให้คำนวณเงินเพิ่มดังกล่าวมารวมเป็นค่าใช้จ่ายในค่าตอบแทนเฉลี่ยด้วย เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่ให้เพิ่มสูงขึ้น

หลักเกณฑ์การเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญ
สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ
และตำแหน่งประเภททั่วไป

หลักเกณฑ์การเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป

การเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญจากด้านหนึ่งเป็นอีกด้านหนึ่ง สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญหรือระดับทรงคุณวุฒิ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

๑. ส่วนราชการมีการปรับบทบาท ภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์ของกระทรวง

๒. ไม่เป็นการเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญ สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป จากความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ไปเป็นด้านสนับสนุนวิชาการ หรือด้านทั่วไป

๓. ส่วนราชการมีเหตุผลความจำเป็นที่สำคัญเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ให้นำเสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงพิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขข้างต้น โดยดำเนินการเช่นเดียวกับการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ เพิ่มใหม่ ก่อนเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาต่อไป

หลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนด
ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป
โดยไม่เปลี่ยนประเภทตำแหน่ง
และสายงาน

หลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป โดยไม่เปลี่ยนประเภทตำแหน่งและสายงาน

๑. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ

ให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับต่ำลงได้ ๑ ระดับ โดยพิจารณาจากเหตุผลความจำเป็น เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิมได้ เมื่อจะแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นระดับต่ำลงได้ ๑ ระดับ โดยพิจารณาจากเหตุผลและความจำเป็น เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิมได้ เมื่อจะแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

ให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เป็นระดับที่ต่ำลงได้ ๑ ระดับ โดยพิจารณาจากเหตุผลความจำเป็น เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิมได้ เมื่อจะแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

การทบทวนการกำหนดตำแหน่ง

การทบทวนการกำหนดตำแหน่ง

การทบทวนการกำหนดตำแหน่งตามบัญชีจัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา ๑๓๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สำหรับตำแหน่งซึ่งกำหนดไว้หลายระดับ และเป็นตำแหน่งที่ไม่ได้เริ่มจากระดับบรรจุ ได้แก่

๑. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ

๒. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานหรืออาวุโส

ให้พิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นได้ ในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งที่กำหนดไว้ โดยไม่ต้องนำตำแหน่งมายุบเลิก ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

๒) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด

เมื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นไปแล้ว ให้กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมากให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง

๒. กรณีตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานหรืออาวุโส ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับอาวุโสได้ทุกตำแหน่ง

หลักเกณฑ์การยุบเลิกตำแหน่ง

หลักเกณฑ์การยุบเลิกตำแหน่ง

การยุบเลิกตำแหน่งในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ประเภทใด สายงานใด และระดับใด ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

๑. ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ตำแหน่งนั้นสังกัดอยู่ได้ยุบเลิกไป หรือได้ปรับเปลี่ยนไปเป็นองค์การมหาชน และตำแหน่งว่างลงเนื่องจากข้าราชการสมัครใจที่จะเปลี่ยนไปเป็นพนักงานขององค์การมหาชนนั้น หรืออื่น ๆ ตามพระราชกฤษฎีกาหรือตามกฎหมายที่กำหนดเป็นการเฉพาะ หรือมีการตัดโอนภารกิจไปเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือกรณีอื่นตามที่ ก.พ. กำหนด

๒. ตำแหน่งว่างลงเนื่องจากข้าราชการลาออกจากราชการตามมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด) ที่คณะรัฐมนตรี หรือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐกำหนดให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้นตามแนวทางที่กำหนด

๓. การกำหนดตำแหน่งทุกกรณีที่มีผลกระทบทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มสูงขึ้น ให้ยุบเลิกตำแหน่งภายใต้กรอบมูลค่ารวมของตำแหน่งตามแนวทางการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่ ก.พ. กำหนด เว้นแต่ในกรณีดังต่อไปนี้

๓.๑ การกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร

๓.๒ การกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองที่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

๓.๓ การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีการกำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง ดังนี้

๓.๓.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ

๓.๓.๒ ตำแหน่งนายแพทย์ ทันตแพทย์ และนายสัตวแพทย์ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ

๓.๓.๓ ตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา หรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่างานเทียบได้กับลักษณะงานวิจัยและพัฒนา ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ที่กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ

๓.๓.๔ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ

๓.๔ การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ดังนี้

๓.๔.๑ กรณีการกำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง ในระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน

๓.๔.๒ กรณีการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น รวม ๔ สายงาน ได้แก่ ตำแหน่งนาฏศิลปิน ตำแหน่งคีตศิลปิน ตำแหน่งดุริยางคศิลปิน และตำแหน่งนายช่างศิลปกรรม ทั้งนี้ ยกเว้นให้สำหรับกรอบตำแหน่งตามจำนวนที่มีอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

๓.๕ กรณีอื่นที่ ก.พ. มีมติให้ไม่ต้องนำตำแหน่งว่างที่มีเงินมายุบเลิกให้ครอบคลุมค่าตอบแทนเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้น

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งตามข้อ ๓.๑ ถึง ๓.๕ จะต้องไม่ส่งผลกระทบต่องบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในภาพรวม โดยส่วนราชการจะต้องมีงบประมาณรองรับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว และไม่ให้ใช้เป็นเหตุในการขอจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติมด้วย

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
การกำหนดตำแหน่ง
ภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง

ส่วนราชการสามารถปรับเพิ่มลดจำนวนและระดับตำแหน่งได้ภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่งตามโครงสร้างของส่วนราชการ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่งตามโครงสร้างของส่วนราชการ ซึ่งอาจมีผลให้มีจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นได้ด้วย โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. ให้ส่วนราชการพิจารณาทบทวนบทบาทภารกิจเพื่อดำเนินการเฉพาะภารกิจที่สำคัญจำเป็น และมีความคุ้มค่า และทบทวนการจัดอัตรากำลังตามโครงสร้างของส่วนราชการในภาพรวม และการจัดประเภทของกำลังคน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ให้เหมาะสมกับลักษณะงานและพันธกิจของส่วนราชการ ทั้งนี้ ให้พิจารณาการจัดอัตรากำลังข้าราชการตามโครงสร้างปัจจุบัน ว่ามีความจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการในส่วนใด ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งใดบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการในปัจจุบันและอนาคต

๒. เมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๑ แล้ว ให้ส่วนราชการพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่งซึ่งกำหนดจากผลรวมของค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งที่นำมาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในแต่ละครั้ง เพื่อควบคุมมิให้การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวมีผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในภาพรวม

๓. ในกรณีที่มีค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งที่เหลือจากการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการในกระทรวง อ.ก.พ. กระทรวงสามารถนำค่าตอบแทนเฉลี่ยที่เหลืออยู่ดังกล่าว ไปใช้ในการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการในกระทรวงในครั้งต่อ ๆ ไปก็ได้

๔. เมื่อ อ.ก.พ.กระทรวงมีมติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการในกระทรวงแล้ว ให้ส่วนราชการที่ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว จัดส่งแบบรายงานการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง (แบบ บอ. ๑) และแบบรายงานอัตรากำลังในภาพรวมของส่วนราชการ (แบบ บอ. ๒) <u>ตามเอกสารแนบ ๘</u> ให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการตรวจสอบการบริหารกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการ พร้อมทั้งส่งสำเนาแบบ บอ. ๑ ให้สำนักงบประมาณและกรมบัญชีกลางทราบด้วย

หลักเกณฑ์การจัดตำแหน่ง
ตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่

หลักเกณฑ์การจัดตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่

๑. กรณีที่มีกฎหมายจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม จังหวัด และอำเภอใหม่ หากเป็นการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการภายในกระทรวง หรือเป็นการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการภายในกรม โดยไม่เป็นการเปลี่ยนประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ซึ่งมีอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน จัดตำแหน่งที่มีอยู่เดิมของส่วนราชการ ลงตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่

๒. กรณีที่มีกฎหมายจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม จังหวัด และอำเภอใหม่ หากเป็นการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการภายในกระทรวง หรือเป็นการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการภายในกรม โดยเป็นการเปลี่ยนประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง ให้ อ.ก.พ. กระทรวง ดำเนินการจัดตำแหน่งของส่วนราชการ ลงตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง

การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง

การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด เป็นวิธีดำเนินการอย่างเป็นระบบในการจัดลำดับชั้นงาน เพื่อให้ได้ค่างานอย่างสมเหตุสมผลและเป็นธรรม โดยการวิเคราะห์ลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ตามองค์ประกอบหรือปัจจัยการประเมินที่มีระดับการวัด ที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานให้ถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องตามคุณภาพของงาน

หลักเกณฑ์การประเมินค่างานประกอบด้วย ๔ หลักเกณฑ์ คือ

๑. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามเอกสารแนบ ๔

๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามเอกสารแนบ ๕.๑

๓. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับอาวุโส ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามเอกสารแนบ ๕.๒

๔. ตำแหน่งนาฏศิลปิน ตำแหน่งคีตศิลปิน ตำแหน่งดุริยางคศิลปิน และตำแหน่งนายช่างศิลปกรรม ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามเอกสารแนบ ๕.๓