หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
การกำหนดตำแหน่ง

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การกำหนดตำแหน่ง

หลักเกณฑ์ที่ถือปฏิบัติในปัจจุบัน

1. นร 1008/ว 17 เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2552
2. นร 1008/ว 25 เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ 21 กันยายน 2552
3. นร 1008/ว 40 เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ 30 กันยายน 2553
4. นร 1008/ว 45 เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ 30 กันยายน 2553
5. นร 1008/ว 5 เรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งเลขาธิการและรองเลขาธิการ ศอ.บต. ลงวันที่ 30 มีนาคม 2554
6. นร 1008/ว 14 เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ 17 มิถุนายน 2554
7. นร 1008/ว 17 เรื่องการปรับปรุงตารางแสดงค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2554
8. นร 1008/ว 25 เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับกรม ลงวันที่ 8 กันยายน 2554
9. นร 1008/ว 26 เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง ลงวันที่ 14 กันยายน 2554
10. นร 1008/ว 28 เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2554
11. นร 1008/ว 29 เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2554
12. นร 1008/ว 4 เรื่องแนวทางการพิจารณากำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ในภารกิจงานด้านสนับสนุน เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ลงวันที่ 30 มีนาคม 2555

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การกำหนดตำแหน่ง

หลักเกณฑ์ที่ถือปฏิบัติในปัจจุบัน

13. นร 1008/ว 8 เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวง ลงวันที่ 4 กรกฎาคม 2555
14. นร 1008/ว 9 เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง (ยกเลิกความในข้อ 8 ตาม ว 17/2552)
15. นร 1008/ว 15 เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง (ปรับปรุงหลักเกณฑ์การยุบเลิกตำแหน่ง) ลงวันที่ 3 ตุลาคม 2555
16. นร 1008/ว 16 เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับกระทรวง ด้านตรวจสอบภายใน ลงวันที่ 9 ตุลาคม 2555
17. นร 1008/ว 17 เรื่องแนวทางการพิจารณาเบื้องต้นในการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่ากรม ในภารกิจงานด้านการเจ้าหน้าที่ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2555
18. นร 1008/ว 18 เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านพัฒนาระบบบริหาร ระดับกรม
19. นร 1008/ว 8 เรื่องแนวทางการพิจารณาเบื้องต้นในการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่ากรม ในภารกิจงานด้านบริหารงานคลัง เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ลงวันที่ 17 เมษายน 2556

รวม 19 ฉบับ

มาตรา 47

ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จะมีในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนด โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามมาตรา 48

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

หลักการสำคัญ

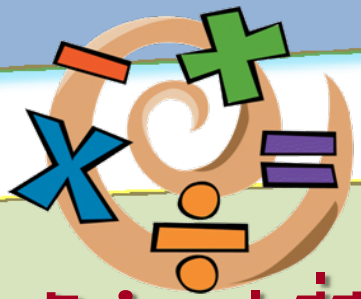
การกำหนดตำแหน่งต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อน และประหยัดเป็นหลัก

การกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง

การกำหนดตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากนี้ อ.ก.พ. กระทรวง อาจแต่งตั้งคณะทำงานกลั่นกรองก่อนนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาก็ได้

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

กรณีการกำหนดตำแหน่งที่มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของส่วนราชการเพิ่มสูงขึ้น ให้ส่วนราชการนำตำแหน่งว่างที่มีเงินมายุบเลิก โดยคำนวณจากค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งที่นำมายุบจะต้องครอบคลุมค่าตอบแทนเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ *(ดูตารางค่าตอบแทนเฉลี่ย ว 17/2554)*



หากเป็นตำแหน่งที่มี **เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ** ให้คำนวณเงินเพิ่มดังกล่าวมารวมเป็นค่าใช้จ่ายในค่าตอบแทนเฉลี่ยด้วย เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่ให้เพิ่มสูงขึ้นด้วย

****ยกเว้นตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (ตาม ว40/2553)**

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

การกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับ และจำนวนตำแหน่ง ซึ่งเป็น **ตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง** ให้ดำเนินการตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2551

การกำหนดตำแหน่งให้มีผล

ไม่ก่อนวันที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ

การกำหนดตำแหน่งตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการใหม่

ให้มีผล **ไม่ก่อนวันที่กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ** มีผลใช้บังคับ

มติ อ.ก.พ. กระทรวง

เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ดำเนินการดังนี้

1. แจ้งมติ อ.ก.พ. กระทรวง ให้ส่วนราชการที่ขอกำหนดตำแหน่งทราบ

2. กรณีอนุมัติการกำหนดตำแหน่ง ให้ส่งสำเนามติให้ สำนักงาน ก.พ. สำนักงบประมาณ และกรมบัญชีกลาง ทราบภายใน 7 วันทำการ นับแต่วันที่แจ้งมติให้ส่วนราชการทราบ

3. จัดทำรายงานผลการกำหนดตำแหน่งเสนอ ก.พ. ปีละ 2 ครั้ง ภายในเดือนเมษายนและตุลาคม เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบตำแหน่ง

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง

1. ประเภทบริหาร

2. ประเภทอำนวยการ

3. ประเภทวิชาการ

4. ประเภททั่วไป

กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. 2551

ตำแหน่งประเภทบริหาร

(1) ระดับต้น

(2) ระดับสูง

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(1) ระดับต้น

(2) ระดับสูง

กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. 2551

ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(1) ระดับปฏิบัติการ

(2) ระดับชำนาญการ

(3) ระดับชำนาญการพิเศษ

(4) ระดับเชี่ยวชาญ

(5) ระดับทรงคุณวุฒิ

ตำแหน่งประเภททั่วไป

(1) ระดับปฏิบัติงาน

(2) ระดับชำนาญงาน

(3) ระดับอาวุโส

(4) ระดับทักษะพิเศษ

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น

ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ/ผู้ช่วยปลัดกระทรวง

1. พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 13 มาตรา 14 มาตรา 16 และมาตรา 36**
2. พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 23 และ มาตรา 30**
3. มาตรา 8 (6) พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี***

** ส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี และกระทรวงศึกษาธิการ ตามหลักเกณฑ์ ว 14/2554 วันที่ 17 มิถุนายน 2554

*** สำนักงานปลัดกระทรวง ตามหลักเกณฑ์ ว 8/2555 วันที่ 4 กรกฎาคม 2555

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ/ผู้ช่วยปลัดกระทรวง

1. กลุ่มส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี
2. กลุ่มส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการ
3. กลุ่มกระทรวงที่มีการจัดกลุ่มภารกิจ
4. กลุ่มกระทรวงที่ไม่มีการจัดกลุ่มภารกิจ

กลุ่มส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี

หัวหน้าส่วนราชการเทียบเท่าปลัดกระทรวง

รองหัวหน้าส่วนราชการ เป็นตำแหน่ง นักบริหารระดับสูง

ลักษณะที่ 1 : ระดับนโยบาย/ศูนย์กลางบริหารในภารกิจที่กฎหมายกำหนด
(ไม่มีการจัดกลุ่มภารกิจ)
รองหัวหน้าส่วนราชการ ช่วยสั่ง/ปฏิบัติราชการ 2 กอง/สำนัก
(บริหารงาน เงิน คน แผน)

ลักษณะที่ 2 : ระดับนโยบาย/ศูนย์กลางบริหารในภารกิจที่กฎหมายกำหนด
(มีการจัดกลุ่มภารกิจ)
รองหัวหน้าส่วนราชการ ช่วยสั่ง/ปฏิบัติราชการ 2 กอง/สำนัก
(บริหารงาน เงิน คน แผน)

กลุ่มส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการ

ลักษณะที่ 1 : ระดับนโยบาย/ศูนย์กลางบริหารในภารกิจที่กฎหมายกำหนด
(ไม่มีการจัดกลุ่มภารกิจ)
รองหัวหน้าส่วนราชการ ช่วยสั่ง/ปฏิบัติราชการ 2 กอง/สำนัก
(บริหารงาน เงิน คน แผน)

ลักษณะที่ 2 : บริหารวิชาการ/ศูนย์กลางสนับสนุนบริหารวิชาการ
(มีการจัดกลุ่มภารกิจ)
รองหัวหน้าส่วนราชการ ช่วยสั่ง/ปฏิบัติราชการ 2 กอง/สำนัก
(บริหารงาน เงิน คน แผน)

- ภารกิจด้าน Auxiliary และ Staff ที่หลากหลาย
- ภารกิจด้านเจรจา ประสานความร่วมมือ ภาครัฐ เอกชน ประชาชน เป็นผู้แทนในการประชุม คกก. ระดับต่างๆ
- ภารกิจด้านประสานงาน ส่วนกลาง/ภูมิภาค/ท้องถิ่น
- ภารกิจงานนโยบายพิเศษเร่งด่วน

กลุ่มส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการ

ลักษณะที่ 3 : ระดับนโยบายสู่การปฏิบัติ/ศูนย์กลางกำกับดูแล และสนับสนุนการบริหารการปฏิบัติในภารกิจที่กฎหมายกำหนด
(ไม่มีการจัดกลุ่มภารกิจ)
รองหัวหน้าส่วนราชการ ช่วยสั่ง/ปฏิบัติราชการ 2 กอง/สำนัก
(บริหารงาน เงิน คน แผน)

- ภารกิจด้าน Auxiliary และ Staff ที่หลากหลาย
- ภารกิจด้านเจรจา ประสานความร่วมมือ ภาครัฐ เอกชน ประชาชน เป็นผู้แทนในการประชุม คกก. ระดับต่างๆ
- ภารกิจด้านประสานงาน ส่วนกลาง/ภูมิภาค/ท้องถิ่น
- ภารกิจงานนโยบายพิเศษ เร่งด่วน

กลุ่มสำนักงานปลัดกระทรวง

ลักษณะที่ 1 : ระดับนโยบาย/ศูนย์กลางบริหารในภารกิจที่กฎหมายกำหนด
(ไม่มีการจัดกลุ่มภารกิจ)
รองปลัดกระทรวงช่วยสั่ง/ปฏิบัติราชการ 2 กอง/สำนัก
(บริหารงาน เงิน คน แผนในบทบาท Auxiliary และ Staff)

ลักษณะที่ 2 : บริหารวิชาการ/ศูนย์กลางบริหารในภารกิจที่กฎหมายกำหนด
(มีการจัดกลุ่มภารกิจ)
รองปลัดกระทรวง ช่วยสั่ง/ปฏิบัติราชการ 2 กอง/สำนัก
(บริหารงาน เงิน คน แผน)

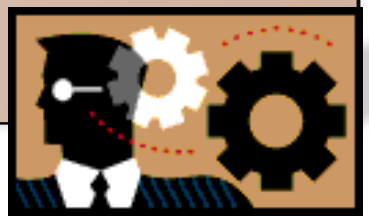
- ภารกิจด้าน Auxiliary และ Staff ที่หลากหลาย
- ภารกิจด้านเจรจา ประสานความร่วมมือ ภาครัฐ เอกชน ประชาชน เป็นผู้แทนในการประชุม คกก. ระดับต่างๆ
- ภารกิจด้านประสานงาน ส่วนกลาง/ภูมิภาค/ท้องถิ่น
- ภารกิจงานนโยบายพิเศษเร่งด่วน

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

หัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม

1. ให้กำหนดได้ตามจำนวนส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

2. ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด



หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

ในฐานะตัวแทนกระทรวง → **ส่วนราชการละ 1 ตำแหน่ง**

ปฏิบัติงานครอบคลุมภารกิจหลายด้านของกระทรวงและเป็นหน่วยยุทธศาสตร์ของกระทรวงในระดับจังหวัด รับผิดชอบการบูรณาการแผนงานและโครงการ

รับผิดชอบปฏิบัติภารกิจที่หลากหลาย โดยจำลองภารกิจหลักของ กระทรวง หรือ กรม ตามที่มีกฎหมายกำหนด นโยบายรัฐบาล พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการไปปฏิบัติอย่างเบ็ดเสร็จในพื้นที่ และได้รับการมอบอำนาจการตัดสินใจทั้งในด้านการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล และงบประมาณ

หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

ในฐานะตัวแทนกรม

ส่วนราชการละ 1 ตำแหน่ง

ปฏิบัติภารกิจที่หลากหลาย โดยจำลองภารกิจหลักส่วนใหญ่ของกรม ไปปฏิบัติเบ็ดเสร็จในพื้นที่

ลักษณะงานมีความยุ่งยากซับซ้อน มีความหลากหลายเป็นพิเศษ มีคุณภาพและปริมาณงานสูง และมีขอบเขตการกำกับดูแล **งานในพื้นที่ถึงระดับอำเภอ**

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

หัวหน้าสำนักงานจังหวัด

(จังหวัดละ 1 ตำแหน่ง)

หัวหน้าส่วนราชการที่ประจำในต่างประเทศ

(สำนักงานในต่างประเทศ)

นายอำเภอ

(อำเภอละ 1 ตำแหน่ง)

ให้กำหนดได้ส่วนราชการละ 1 ตำแหน่ง
ได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการโครงสร้างบุคลากรของไทยที่ประจำการในต่างประเทศ และคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศในระดับชาติ

ผู้ตรวจราชการกรม

ไม่เกิน 12 ตำแหน่ง

กรมที่มีหน่วยงานประจำในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ปฏิบัติภารกิจด้านการบริการ อนุญาต อนุมัติตามกฎหมาย ครอบคลุม**พื้นที่ระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล**

ไม่เกิน 6 ตำแหน่ง

กรมที่มีหน่วยงานประจำในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ปฏิบัติภารกิจด้านเทคนิควิชาชีพ วิชาการเฉพาะด้านบริการประชาชนใน **พื้นที่ระดับจังหวัด อำเภอ**

ไม่เกิน 3 ตำแหน่ง

กรมที่มีลักษณะงานพิเศษ งานเฉพาะทาง มีหน่วยงานประจำในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ปฏิบัติภารกิจด้านเทคนิควิชาชีพ วิชาการเฉพาะด้าน บริการประชาชนใน **พื้นที่ระดับจังหวัด**

ทั้งนี้ ส่วนราชการนั้นๆ ต้องไม่มีส่วนราชการที่เป็นศูนย์ เขต ภาค หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ปฏิบัติงานทางวิชาการ หรือสนับสนุนงานทางวิชาการในพื้นที่

ตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด

หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี (ฝ่ายข้าราชการประจำ)

สำนักงานละ 1 ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป
ในสังกัด สป.สาธารณสุข
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลในสังกัด
กรมการแพทย์ และกรมสุขภาพจิต

ในกรณี

ให้คงการกำหนดตำแหน่ง
ไว้ตามจำนวนที่กำหนดไว้เดิม
ที่มีเหตุผลความจำเป็น
ให้ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนด
หลักเกณฑ์การจัดตั้ง ฯลฯ
แล้วส่งให้ ก.พ. พิจารณา

ตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด

ตำแหน่งอัครราชทูต
ประจำสถานเอกอัครราชทูต
ในสังกัดกรมศุลกากร และ
ในสังกัดสำนักงาน
เศรษฐกิจการคลัง

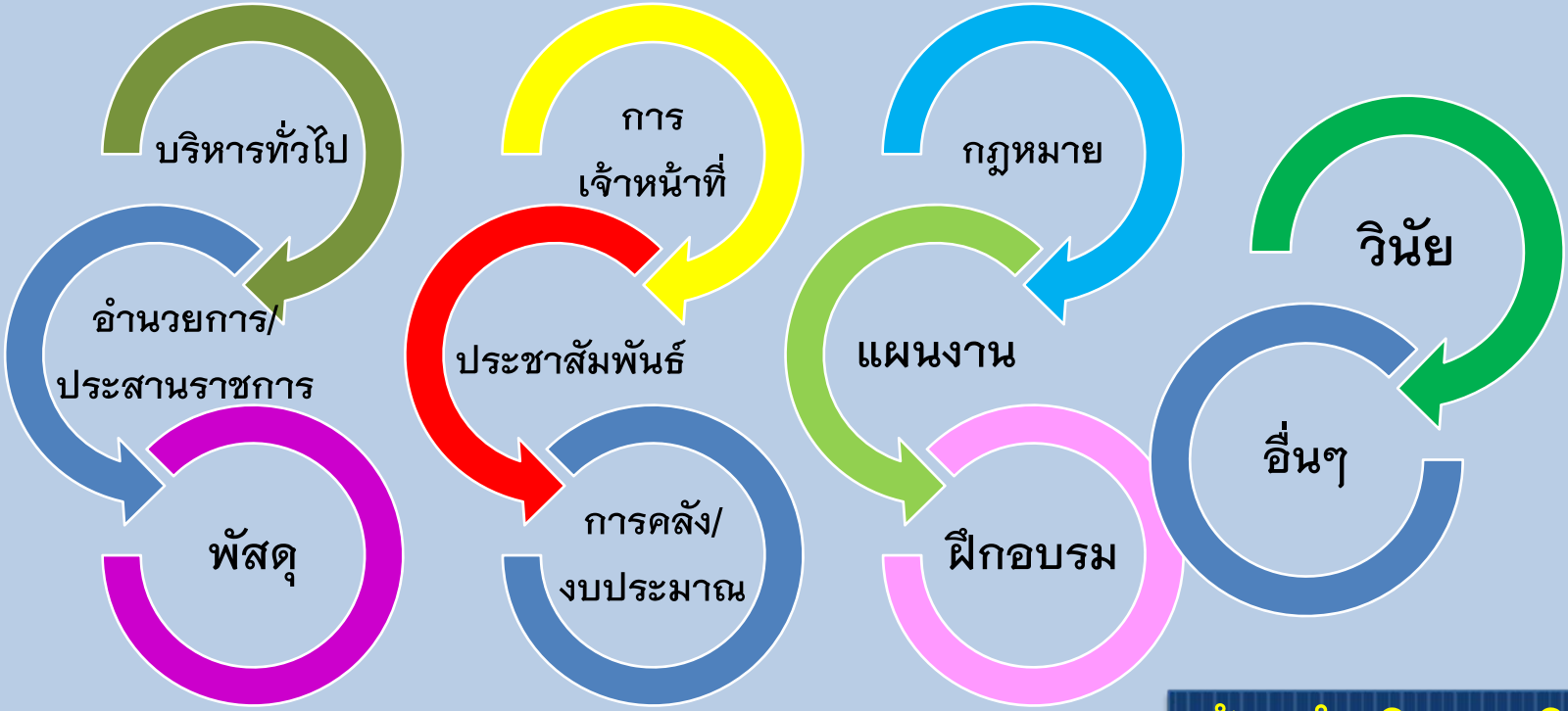
ในกรณี

ให้คงการกำหนดตำแหน่ง
ไว้ตามจำนวนที่กำหนดไว้เดิม
ที่มีเหตุผลความจำเป็น
ต้องจัดตั้งหน่วยงาน ต้องได้รับ
ความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการ
โครงสร้างบุคลากรของ
ไทยที่ประจำการในต่างประเทศ
และคณะกรรมการยุทธศาสตร์
ด้านต่างประเทศในระดับชาติ

ตำแหน่งรองผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การยูเนสโก
ให้คงการกำหนดตำแหน่งไว้ตามจำนวนที่กำหนดไว้เดิม

แนวทางการพิจารณากำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ผอ.สำนักบริหารกลาง ผอ.กองกลาง เลขานุการกรม /ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ภารกิจ 11 ด้าน



ต้องดำเนินภารกิจ อย่างน้อย 6 ด้าน

**แนวทางการพิจารณา ตาม ว4/2555

แนวทางการพิจารณากำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ผอ.การเจ้าหน้าที่ ระดับกระทรวง และระดับกรม

กระทรวง

- รับผิดชอบงาน HR ของกระทรวง และ สป.
- ดำเนินการด้าน HR ครบทุกกระบวนการ (ยกเว้น กรมขนาดใหญ่ที่แยกงาน HR/งานกฎหมาย ไปตั้งเป็นสำนัก/กอง) มีปริมาณงานด้าน HR จำนวนมาก
- มีการบริหาร HR เชิงยุทธศาสตร์ บูรณาการงาน HR กับระบบบริหารกลยุทธ์/บริหารผลงาน
- มีแผน HR ที่ดำเนินการแล้วเสร็จไม่น้อยกว่า 5 แผน
- ผ่านการประเมินตามเกณฑ์กรอบมาตรฐานความสำเร็จ (HR Scorecard)
- กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางด้าน HR และใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน HR ให้มีมาตรฐาน คุณธรรม เที่ยงตรงในการวัดคุณภาพงานและใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน
- พัฒนาระบบฐานข้อมูล HR ให้ถูกต้อง ทันสมัย

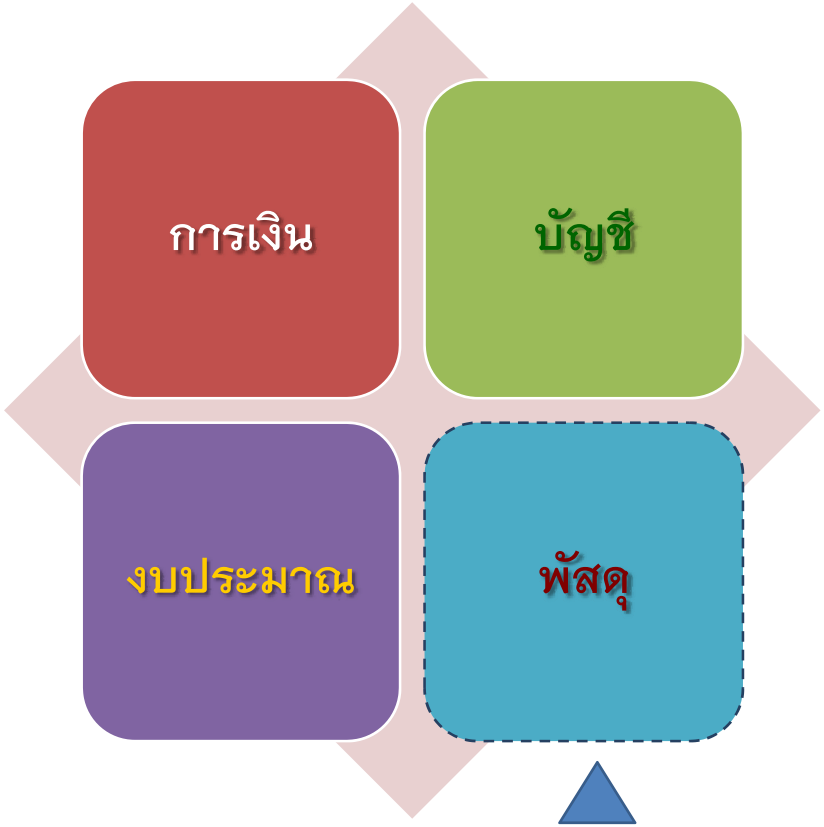
กรม

- รับผิดชอบงาน HR ของกรม
- ดำเนินการด้าน HR ครบทุกกระบวนการ (ยกเว้น กรมขนาดใหญ่ที่แยกงาน HR/งานกฎหมาย ไปตั้งเป็นสำนัก/กอง) มีปริมาณงานด้าน HR จำนวนมาก
- มีหน่วยงานที่ปฏิบัติในพื้นที่ (ราชการบริหารส่วนภูมิภาค/ส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค/หน่วยงานในต่างประเทศ)
- มีการบริหาร HR เชิงยุทธศาสตร์ บูรณาการงาน HR กับระบบบริหารกลยุทธ์/บริหารผลงาน
- มีแผน HR ที่ดำเนินการแล้วเสร็จไม่น้อยกว่า 5 แผน
- ผ่านการประเมินตามเกณฑ์กรอบมาตรฐานความสำเร็จ (HR Scorecard)
- กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางด้าน HR และใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน HR ให้มีมาตรฐาน คุณธรรม เที่ยงตรง
- พัฒนาระบบฐานข้อมูล HR ให้ถูกต้อง ทันสมัย

**แนวทางการพิจารณา ตาม ว 17/2555

แนวทางการพิจารณากำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ผอ.ในภารกิจด้านบริหารงานคลัง

ภารกิจหลัก 4 ด้าน



*รวมถึงกรมที่แยกงานพัสดุไปตั้งเป็นกองพัสดุ

ปริมาณงานจำนวนมาก

- จัดทำแผนปฏิบัติงาน/เบิกจ่ายงบประมาณ
- ขอรับการจัดสรรงบประมาณ/งบลงทุน
- ปรับแผนงบประมาณให้สอดคล้องกับนโยบาย
- รายงานผลการดำเนินงาน/เบิกจ่ายงบประมาณ
- มีโครงการ/รายการผูกพันงบประมาณข้ามปี
- มีกรณีที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรีกรณีภาระผูกพันงบประมาณข้ามปี
- มีหน่วยงานในส่วนภูมิภาค/ต่างประเทศ
- มีภารกิจในการบริหารงานคลังอื่นๆ เช่น เงินกองทุน เงินรายได้ ฯลฯ

**แนวทางการพิจารณา ตาม ว8/2556

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

**ปรับปรุง หลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตาม ว 29/2554 ลว 22 พ.ย. 54

ด้านตรวจสอบภายใน ตาม ว 16/2555 ลว 9 ต.ค. 55

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (ต่อ)

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (ต่อ)

ระดับกรม

สังกัดส่วนกลาง

สังกัดส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง
ที่มีหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

สังกัดส่วนราชการที่เป็นราชการบริหารส่วนกลาง
ที่ไปตั้งอยู่ในภูมิภาค และมีหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่ง
ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ที่มีลักษณะเป็นงานวิจัยและพัฒนา

ปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ ตามนโยบายรัฐบาล และตามยุทธศาสตร์ของ
ส่วนราชการ ซึ่งต้องใช้ผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูง

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (ต่อ)

ระดับ
กรม

**เพิ่มเติม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/ด้านตรวจสอบภายใน ตาม ว 29/2554 (22 พ.ย.54)

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ศึกษา/วิเคราะห์ เสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์ การพัฒนา แผนสร้างทางก้าวหน้า
- ใช้ความรู้ ประสบการณ์ ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาที่ยากซับซ้อน มีผลกระทบในวงกว้าง
- ผ่านการประเมินคุณภาพงาน

ด้านตรวจสอบภายใน

- หน่วยงานตามกฎกระทรวงฯ
- ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะ ให้คำปรึกษา การตรวจสอบการบริหาร การเงิน การบัญชี ติดตาม ประเมินผล รายงาน
- หน.กลุ่มตรวจสอบภายใน (ไม่มีฐานะเป็นกอง) ขึ้นตรงหัวหน้าส่วนราชการ บริหารคน/เงิน/แผน
-มีหน่วยรับตรวจทั้งส่วนกลาง/กลางตั้งในภูมิภาค/ภูมิภาค
- มีผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง
- ผ่านการประเมินคุณภาพงาน

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (ต่อ)

ระดับกรม

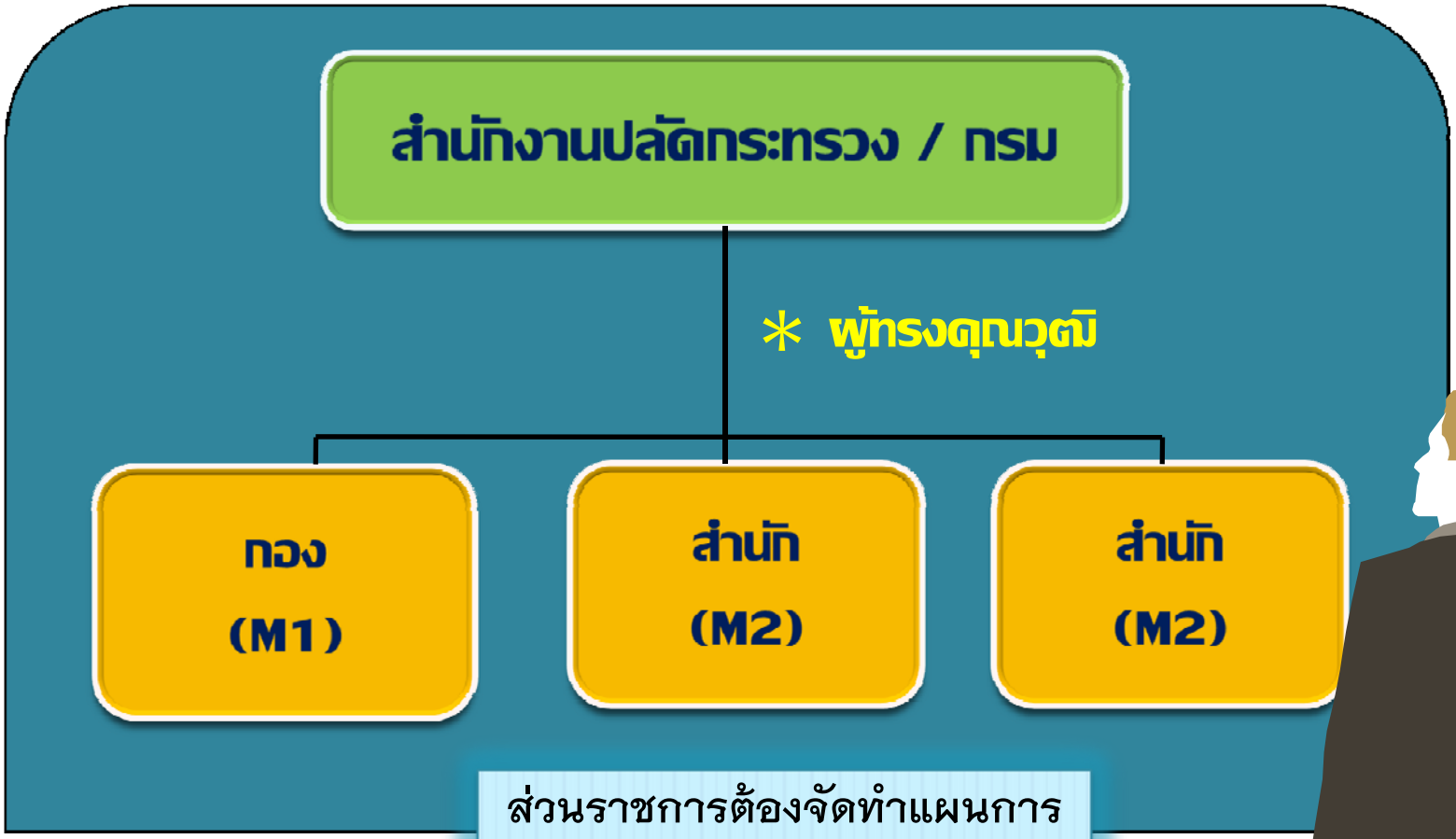
**เพิ่มเติม ด้านพัฒนาระบบบริหาร ตาม ว 18/2555 ลว 18 ตุลาคม 2555

ด้านพัฒนาระบบบริหาร

- หน่วยงานตามกฎกระทรวงฯ
- ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะ ให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหาร ในด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ การติดตาม ประเมินผล จัดทำรายงานการพัฒนาระบบราชการ
- มีภารกิจหลากหลาย และมีปริมาณงานจำนวนมาก
- ได้รับมอบอำนาจให้มีอิสระในการปฏิบัติงาน ต้องตัดสินใจ แก้ปัญหาที่ยากและซับซ้อนมาก
- มีผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง
- ผ่านการประเมินคุณภาพงาน

**ควรกำหนดชื่อตำแหน่ง “นักวิเคราะห์นโยบายและแผน” หรือตำแหน่งที่สอดคล้องกับลักษณะงาน

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ



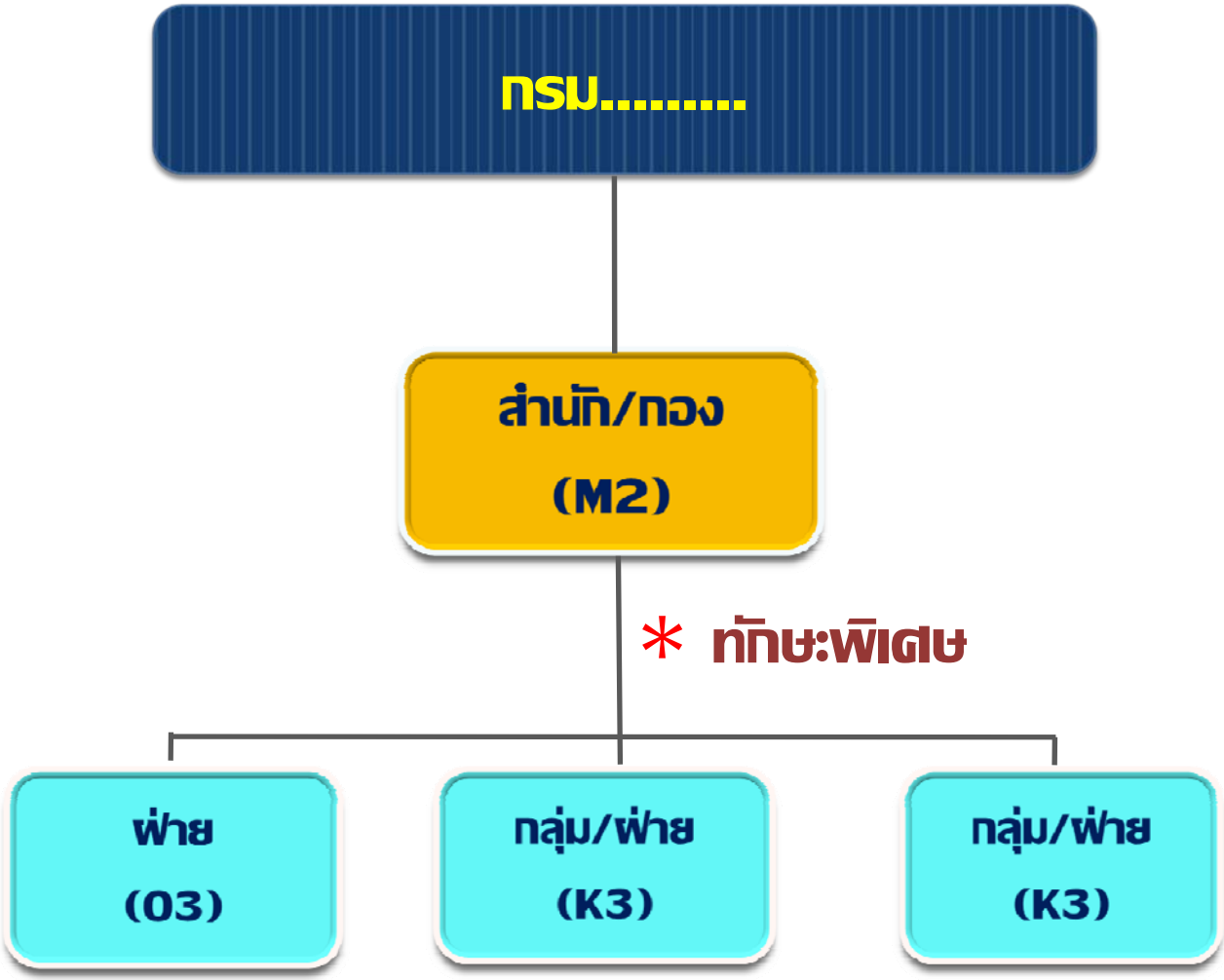
ส่วนราชการต้องจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งล่วงหน้า 4 ปี

ว 25 / 2554 ปรับปรุงหลักเกณฑ์ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ เฉพาะสายงานวิชาการช่างศิลป์ มัณฑนศิลป์ จิตรกรรม ประติมากรรม

ภารกิจหลักเกี่ยวกับการศึกษาวิจัย พัฒนาวิชาการที่ยากและซับซ้อนเป็นพิเศษ

- ผลกระทบในวงกว้างระดับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับประเทศ หรือ
- มีภารกิจเกี่ยวกับการสร้างสรรค์และพัฒนางานศิลปะในด้านต่างๆ เป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะ และมีคุณค่า/โดนเด่น ต้องอาศัยประสบการณ์ ทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่มีการสั่งสมมาเป็นระยะเวลานาน
- **สร้างผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถและเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ**

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ

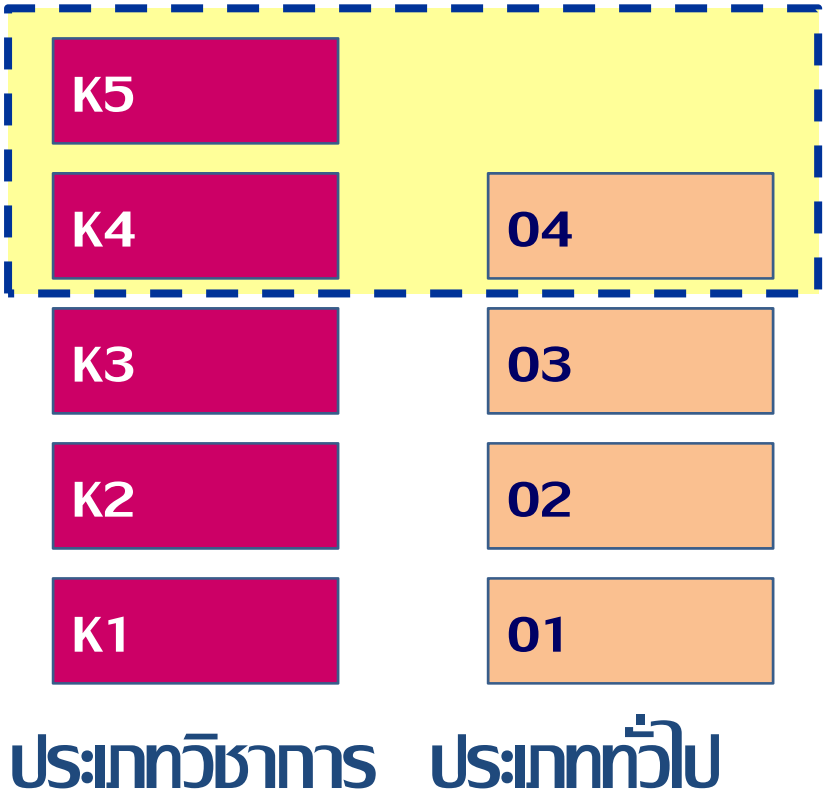


หลักเกณฑ์การเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญ สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป

ส่วนราชการมีการปรับบทบาท ภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบ และ ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ของกระทรวง

ไม่เป็นการเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญ สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป จากความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านไปเป็นด้านสนับสนุนวิชาการหรือด้านทั่วไป

หลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป โดยไม่เปลี่ยนประเภทตำแหน่งและสายงาน (ต่อ)



ปรับปรุงเป็นระดับต่ำลงได้ 1 ระดับ โดยพิจารณาจากเหตุผลความจำเป็น

ให้ปรับปรุงเป็นระดับเดิมได้ เมื่อจะแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

หลักเกณฑ์การยุบเลิกตำแหน่ง

ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ตำแหน่งนั้นสังกัดอยู่ได้ยุบเลิกไป หรือได้ปรับเปลี่ยนไปเป็นองค์การมหาชน และตำแหน่งว่างลงเนื่องจากข้าราชการสมัครใจที่จะเปลี่ยนไปเป็นพนักงานขององค์การมหาชนนั้น

ตำแหน่งว่างลงเนื่องจากข้าราชการลาออกจากราชการก่อนครบอายุเกษียณตามมาตรการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

การกำหนดตำแหน่งทุกกรณีที่มีผลกระทบทำให้ **ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มสูงขึ้น** ให้ยุบเลิกตำแหน่งตามแนวทางการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่ ก.พ. กำหนด

หลักเกณฑ์การยุบเลิกตำแหน่ง

กรณีมีพระราชบัญญัติจัดตั้งกระทรวง กรม หรือส่วนราชการขึ้นใหม่ ให้ อ.ก.พ.กระทรวง **พิจารณากำหนดตำแหน่งโดยไม่ต้องนำตำแหน่งว่างที่มีเงินมายุบเลิก** เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการ เฉพาะการกำหนดตำแหน่ง ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เป็นกรณีพิเศษ

รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 15 วันที่ 3 ตุลาคม 2555

การกำหนดตำแหน่งภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง

ส่วนราชการทบทวน
บทบาทภารกิจ
จัดอัตรากำลังตาม
โครงสร้างในภาพรวม

พิจารณาปรับปรุง
การกำหนดตำแหน่ง
ตามกรอบมูลค่ารวม
(ตารางเฉลี่ย ว 17/2554)

กรณีมีค่าตอบแทน
เฉลี่ยเหลือ อ.ก.พ.
กระทรวงนำไปใช้
ต่อไปได้

ส่วนราชการส่งแบบรายงานการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
ตามกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง (แบบ บอ.1 และ บอ.2)
ให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงบประมาณ และกรมบัญชีกลางทราบ
ตามหนังสือ ว 26/2554 ลงวันที่ 14 กันยายน 2554

ข้อมูลเพิ่มเติม

www.ocsc.go.th