



ที่ นร 1008/ว 1

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. 10300

26 มกราคม 2550

เรื่อง การมอบอำนาจการกำหนดตำแหน่งระดับ 9

เรียน (เวียน กระทรวง กรม จังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.3/ว 12 ลงวันที่ 21 กรกฎาคม 2538

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับ 9

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ่มติ ก.พ. เกี่ยวกับการมอบอำนาจให้ อ.ก.พ. กรม เป็นผู้พิจารณาการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด เป็นตำแหน่งระดับ 7 ตำแหน่งระดับ 8 และมอบอำนาจให้ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดเป็นตำแหน่งระดับ 9 ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสมของส่วนราชการ ความยืดหยุ่น ความคุ้มค่า ยึดหลักคุณธรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและประโยชน์ของทางราชการ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 40 และมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกมติ ก.พ. ตามหนังสือที่อ้างถึง และมอบหมายให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. ทำหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง เป็นผู้กำหนดตำแหน่งระดับ 9 ได้ตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับ 9 ที่กำหนดในสิ่งที่ส่งมาด้วย

เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. ทำหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี ได้พิจารณาอนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งระดับ 9 แล้ว ให้รายงานไปยังสำนักงาน ก.พ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. ทำหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติอนุมัติ

ทั้งนี้ การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงใหม่ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. หรือคณะรัฐมนตรีกำหนด เช่น หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0203/ว 255 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2524 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0905/ว 11

/ลงวันที่....

ลงวันที่ 16 กันยายน 2513 ที่ สร 0711/ว 9 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2523 หรือ ที่ นร 0708.4/ว 16
ลงวันที่ 29 กันยายน 2538 หรือ ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 ที่ นร 0708.1/ว 11
ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2542 เป็นต้น แล้วแต่กรณี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่างๆ
ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายปรีชา วิชาภัย)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

โทร. 0 2281 0975

โทรสาร 0 2282 0874

คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง

1. องค์ประกอบของคณะกรรมการ

คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง ประกอบด้วยกรรมการ จำนวน 7 คนที่ อ.ก.พ. กระทรวงหรือ อ.ก.พ.ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวงเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.พ. และมีผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของกระทรวงเป็นเลขานุการ ดังต่อไปนี้

- | | |
|---|------------------|
| 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ประธานกรรมการ |
| 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | กรรมการ |
| 3) ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ หรือผู้แทนระดับ 9 ขึ้นไป | กรรมการ |
| 4) เลขาธิการ ก.พ. หรือผู้แทนระดับ 9 ขึ้นไป | กรรมการ |
| 5) เลขาธิการ ก.พ.ร. หรือผู้แทนระดับ 9 ขึ้นไป | กรรมการ |
| 6) เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือผู้แทนระดับ 9 ขึ้นไป | กรรมการ |
| 7) อธิบดีกรมบัญชีกลาง หรือผู้แทนระดับ 9 ขึ้นไป | กรรมการ |
| 8) ผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของกระทรวง | เลขานุการ |
| 9) เจ้าหน้าที่ของกระทรวงที่ได้รับมอบหมาย | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 10) เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ที่ได้รับมอบหมาย | ผู้ช่วยเลขานุการ |

2. คุณสมบัติกรรมการ

2.1 ประธานกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จะต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- 1) เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 10 หรือเทียบเท่า หรือเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคเอกชน
- 2) มีความรู้ความเข้าใจอย่างดีเกี่ยวกับลักษณะภารกิจ นโยบาย ยุทธศาสตร์ โครงสร้างระบบราชการ โครงสร้างตำแหน่ง รวมถึงกระบวนการและวิธีการปฏิบัติงานในภาคราชการ
- 3) มีความรู้ประสบการณ์สูงในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือการบริหารจัดการ สามารถวิเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำและเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือในภาคราชการหรือการบริหารจัดการ
- 4) มีความเป็นกลาง มีคุณธรรม จริยธรรม
- 5) ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับส่วนราชการที่ได้รับแต่งตั้ง
- 6) เป็นบุคคลผู้มีรายชื่อในบัญชีรายชื่อคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง

2.2 ผู้แทนกรรมการโดยตำแหน่ง

ในกรณีที่กรรมการโดยตำแหน่งมอบหมายผู้แทนเป็นกรรมการในคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของส่วนราชการ ผู้แทนนั้น จะต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 9 และต้องมีความรู้ ความเข้าใจหรือมีประสบการณ์ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน

3. กระบวนการสรรหา คัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการ

3.1 ให้สำนักงาน ก.พ. จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะเป็นประธานกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเสนอ ก.พ. ให้ความเห็นชอบ โดยพิจารณาถึงคุณสมบัติของบุคคลตามข้อ 2.1

3.2 ให้ อ.ก.พ. กระทรวงหรือ อ.ก.พ.ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณาคัดเลือกประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 คน จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ก.พ. ให้ความเห็นชอบ

ในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวงหรือ อ.ก.พ.ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวงต้องการคัดเลือกบุคคลอื่นนอกเหนือจากบุคคลตามที่กำหนดในบัญชีรายชื่อฯ ที่ ก.พ. ให้ความเห็นชอบ เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อ.ก.พ. กระทรวงหรือ อ.ก.พ.ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวงอาจเสนอรายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ ก.พ. เห็นชอบก็ได้

3.3 ให้ อ.ก.พ. กระทรวงหรือ อ.ก.พ.ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวงส่งข้อเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงให้ ก.พ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ และส่งเรื่องให้อ.ก.พ. กระทรวงหรือ อ.ก.พ.ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวงแล้วแต่กรณีออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง

4. อำนาจและหน้าที่

คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

4.1 พิจารณา กำหนดตำแหน่งระดับ 9 ของกระทรวงและส่วนราชการในสังกัดให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และแนวทางการมอบอำนาจการกำหนดตำแหน่งระดับ 9 ตามที่ ก.พ. กำหนดแล้ว เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ.ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวงเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ .

4.2 พิจารณา กำหนดเกณฑ์ประเมินค่างานของตำแหน่งระดับ 9 ให้สอดคล้องกับลักษณะงานหน้าที่ และความรับผิดชอบของส่วนราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

4.3 พิจารณา ประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งระดับ 9 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

4.4 มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องหรือเรียกให้เจ้าหน้าที่หรือบุคคลอื่นใดมาชี้แจงหรือแสดงความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง

4.5 จัดทำรายงานผลการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งระดับ 9 การกำหนดเกณฑ์ประเมินค่างาน และการประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งระดับ 9 เสนอต่อ อ.ก.พ.กระทรวงหรือ อ.ก.พ.ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวง

4.6 ปฏิบัติภารกิจอื่นตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงมอบหมาย

5. การประชุมคณะกรรมการ

การประชุมคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงต้องมีกรรมการมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธาน

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

6. วาระของคณะกรรมการ และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ

ให้กรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

เมื่อตำแหน่งกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงว่างลงก่อนกำหนดให้ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งกรรมการแทนและส่งให้ ก.พ. ให้ความเห็นชอบภายในกำหนด 45 วัน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลือไม่ถึง 120 วัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้ และผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการแทนนั้น ให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากำหนดเวลาของผู้ซึ่งตนแทน

นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว ให้กรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงตามข้อ 2
- (4) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง



คำสั่ง

ที่

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง

เพื่อให้การพิจารณากำหนดตำแหน่งระดับ 9 ของกระทรวงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สอดคล้องกับเจตนารมณ์ หลักการ และหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด อาศัยอำนาจตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 1 ลงวันที่ 26 มกราคม 2550 จึงแต่งตั้ง คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง ประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|----------------------|
| 1) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | เป็นประธาน |
| 2) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | เป็นกรรมการ |
| 3) ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณหรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| 4) เลขาธิการ ก.พ. หรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| 5) เลขาธิการ ก.พ.ร. หรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| 6) เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ หรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| 7) อธิบดีกรมบัญชีกลาง หรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| 8) ผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของกระทรวง | เป็นเลขานุการ |
| 9) เจ้าหน้าที่ของกระทรวงที่ได้รับมอบหมาย | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| 10) เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) พิจารณารายละเอียดของตำแหน่งให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และแนวทางการมอบอำนาจการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด
- 2) เสนอแนะและให้ความเห็น อ.ก.พ. กระทรวงเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งระดับ 9 ของกระทรวงและส่วนราชการในสังกัด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางการมอบอำนาจการกำหนดตำแหน่งระดับ 9 แก่ส่วนราชการ
- 3) พิจารณากำหนดเกณฑ์ประเมินค่างานของตำแหน่งระดับ 9 ให้สอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบของส่วนราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด
- 4) พิจารณาประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งระดับ 9 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด
- 5) มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องหรือเรียกให้เจ้าหน้าที่หรือบุคคลอื่นใด มาชี้แจงหรือแสดงความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูง
- 6) จัดทำรายงานผลการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งระดับ 9 การกำหนดเกณฑ์ประเมินค่างาน และการประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งระดับ 9 เสนอต่อ อ.ก.พ. กระทรวง
- 7) ปฏิบัติภารกิจอื่นตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

(.....)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวง

ประธาน อ.ก.พ.

การกำหนดสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของราชการพลเรือนสอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานของภาครัฐที่ต้องการความรวดเร็วและผลสัมฤทธิ์โดยรวม และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคคลในภาคราชการที่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ มีความรอบรู้ มีทักษะความเชี่ยวชาญและปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และรับผิดชอบงานได้อย่างเบ็ดเสร็จ ก.พ. จึงได้ให้นำสมรรถนะ (Competency) สำหรับข้าราชการเข้ามาใช้ในการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ โดยเป็นปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีผลสัมฤทธิ์

1. ความหมาย

ความหมายของสมรรถนะตามหนังสือฉบับนี้ หมายถึง “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น โดยบุคคลเหล่านี้แสดง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวมากกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลาย และได้ผลงานดีกว่าบุคคลอื่น”

2. การกำหนดสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง

ให้ส่วนราชารนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. ทำหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งพร้อมกับการกำหนดตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 1 ลงวันที่ 26 มกราคม 2550 โดยพิจารณาเลือกจากตัวอย่างสมรรถนะที่แนบท้าย หรืออาจกำหนดเลือกใช้สมรรถนะอื่นได้ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานของตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น

- ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก (นักวิชาการเกษตร 9 บส.) อาจกำหนดสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง ประกอบด้วย

- (1) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
- (2) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- (3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- (4) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- (5) จริยธรรม (Integrity)
- (6) สภาวะผู้นำ (Leadership)
- (7) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

- ตำแหน่งนักวิชาการคลัง 9 ชช. อาจกำหนดสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง ประกอบด้วย

- (1) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
- (2) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- (3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- (4) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- (5) จริยธรรม (Integrity)
- (6) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

ฯลฯ

3. การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง

การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. ได้มอบอำนาจให้ส่วนราชการดำเนินการตามหนังสือฉบับนี้ ให้คำนึงถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่จะได้รับแต่งตั้ง ซึ่งต้องสอดคล้องกับที่ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมได้กำหนดไว้ โดยประกาศให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบล่วงหน้าตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดแนวทางการประเมินสมรรถนะเก็บคะแนนได้ตามที่เห็นสมควร และอาจกำหนดเกณฑ์ผ่านการประเมินเพื่อใช้ประกอบการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง หรือเปรียบเทียบในระหว่างผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาแต่งตั้งก็ได้

4. ตัวอย่างสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง

คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนต่อไปนี้ กำหนดขึ้นเพื่อจะสนับสนุนค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน สำหรับตัวอย่างสมรรถนะ ได้แก่

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น และยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2) บริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความขวนขวายสนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4) จริยธรรม (Integrity) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ และเพื่อ เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) หมายถึง

1) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงานหรือ องค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีม และ

2) ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

6) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) หมายถึง การทำความเข้าใจสถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิด หลักทฤษฎี ฯลฯ โดยการแจกแจงแยกประเด็นออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือ วิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อน รวมถึงการจัดหมวดหมู่ปัญหาหรือสถานการณ์อย่างเป็นระบบระเบียบ เพื่อเทียบเคียงแง่มุมต่าง ๆ สามารถระบุได้ว่าอะไรเกิดก่อนหลัง ตลอดจนระบุเหตุผลที่มาของกรณีต่าง ๆ ได้

7) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) หมายถึง การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวมจนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์ ใช้งานต่าง ๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลายและนานาทัศนะ

8) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing) หมายถึง ความตั้งใจที่จะ สื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่าง ๆ ตลอดจนการชักจูง หวานล้อม โน้มน้าวบุคคลอื่นและทำให้ ผู้อื่นประทับใจ หรือเพื่อให้สนับสนุนความคิดของตน

9) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Proactiveness) หมายถึง การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาส พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ด้วยวิธีการที่ สร้างสรรค์และแปลกใหม่

10) สภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำ ของกลุ่มคน ปกครอง รวมถึงการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และวิธีการทำงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร

นอกจากสมรรถนะสำหรับตำแหน่งตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ไว้เป็นแนวทางดังกล่าว ข้างต้น ส่วนราชการอาจกำหนดสมรรถนะสำหรับตำแหน่งนี้เพิ่มเติมได้ตามที่ส่วนราชการเห็นสมควร ทั้งนี้ โดยที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการวิเคราะห์งานเพื่อค้นหาสมรรถนะเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ เหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของสายงานนี้ในส่วนราชการ

การประเมินค่างาน

การประเมินค่างานเป็นวิธีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการจัดลำดับชั้นงาน (Ranking) เพื่อตีค่างานได้อย่างสมเหตุสมผลและเป็นธรรม โดยนำงานมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกัน หรือเปรียบเทียบลักษณะงาน ขนาด และคุณภาพความยุ่งยากของงานที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ภายใต้อุปกรณ์ประกอบหรือปัจจัยการประเมินที่มีระดับการวัด (Scale) ที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน เพื่อการกำหนดระดับตำแหน่งของงานต่างๆได้ สำหรับหลักเกณฑ์การประเมินค่างานขณะนี้ ก.พ. กำหนดไว้ 2 ลักษณะ คือ

1) ตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารและบังคับบัญชา เป็นการประเมินค่างานของตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน ตั้งแต่หัวหน้างานระดับต้นจนถึงผู้บริหารในส่วนราชการ เช่น ตำแหน่งหัวหน้างาน ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง (บก.) และตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานสูงกว่ากอง (บส.)

2) ตำแหน่งที่มีใช้ลักษณะบริหารและบังคับบัญชา เป็นการประเมินค่างานของตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ว) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (วช.) และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ (ชช.) ที่มีในส่วนราชการ

องค์ประกอบในการประเมินค่างาน

หลักเกณฑ์การประเมินค่างานเป็นแนวทางที่ใช้ในการพิจารณาลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานในตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ ในระดับต่างๆ และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ รวมทั้งการประเมินความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้นๆ ด้วย ทั้งนี้ ได้กำหนดองค์ประกอบการประเมินค่างานไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นคุณภาพ ความยุ่งยากของงานของตำแหน่งนั้น เพื่อการกำหนดระดับตำแหน่งได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรม ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน : องค์ประกอบด้านนี้ พิจารณาถึงระดับความรู้และชำนาญงาน ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ และทักษะความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ ที่ต้องการของตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งจำแนกองค์ประกอบได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความรอบรู้และชำนาญงาน : ความรู้ ความชำนาญงาน ซึ่งโดยสภาพของงานนั้นๆ จะต้องมีเพื่อปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปได้ และรวมถึงระดับและขอบเขตความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพที่จะต้องใช้ โดยมีใช้ความรู้รอบรู้และชำนาญงาน เฉพาะตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง

องค์ประกอบที่ 2 การบริหารการจัดการ : ความรู้ความสามารถในการบริหารการจัดการที่ต้องการของตำแหน่งนั้นๆ โดยพิจารณาลักษณะงานในบทบาทของการบริหารจัดการ ซึ่งต้องคำนึงถึงความยุ่งยากในการวางแผน กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงาน ความหลากหลายในเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของงาน รวมถึงระดับและขอบเขตของการบริหารจัดการในงาน

องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ : ทักษะความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น หรือการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือการให้ผู้อื่นร่วมทำงาน โดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งระดับและขอบเขตของการติดต่อสื่อสาร

2. **องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา :** องค์ประกอบด้านนี้พิจารณาถึงระดับในการคิดและการตัดสินใจที่ต้องการของตำแหน่งนั้นๆ โดยพิจารณาระดับความเป็นอิสระในการคิดและตัดสินใจตามสภาพแวดล้อมของสถานการณ์ของปัญหา รวมทั้งความท้าทายในการคิดและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในงาน ซึ่งจำแนกองค์ประกอบได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 4 การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา : ระดับขอบเขต แนวทางของการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานของตำแหน่งนั้นๆ

องค์ประกอบที่ 5 ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ : ระดับความท้าทายของความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในงานของตำแหน่งนั้นๆ โดยมีใช้พิจารณาที่ความสามารถในการคิดของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง

3. **องค์ประกอบด้านภาระความรับผิดชอบ :** องค์ประกอบด้านนี้พิจารณาระดับภาระความรับผิดชอบ ซึ่งพิจารณาจากความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งขนาดและขอบเขตของผลกระทบของงานที่เป็นภาระความรับผิดชอบ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งจำแนกองค์ประกอบได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 6 อิสระในการปฏิบัติงาน : ความเป็นอิสระในการทำงานหรือรอบการปฏิบัติงาน หรือระดับการกำกับตรวจสอบที่ได้รับ

องค์ประกอบที่ 7 ขอบเขตผลกระทบของงาน : ระดับหรือขอบเขตของผลกระทบจากงานในตำแหน่งนั้นๆ ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน

องค์ประกอบที่ 8 อำนาจที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ : ขอบเขตอำนาจในการดำเนินงาน หรือระดับการได้รับมอบอำนาจในการดำเนินการ หรือขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ

เกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง

การกำหนดค่าคะแนนรวมในองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบดังกล่าว มีค่าคะแนนรวม 1,000 คะแนน เกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งแต่ละระดับมีค่าคะแนนดังนี้

คะแนนรวม	ระดับ
ตั้งแต่ 360 คะแนนขึ้นไป	6
ตั้งแต่ 460 คะแนนขึ้นไป	7
ตั้งแต่ 600 คะแนนขึ้นไป	8
ตั้งแต่ 760 คะแนนขึ้นไป	9

องค์ประกอบ	คะแนน เต็ม	ประเมินใน อันดับ	เหตุผลในการพิจารณา	คะแนน ที่ได้รับ
8. อำนาจที่ได้รับ/ขอบเขต ความรับผิดชอบ	100
รวม	1,000		รวม	-----

สรุปผลการประเมิน

.....

.....

.....

.....

() ผ่านการประเมิน

() ไม่ผ่านการประเมิน

(ลงชื่อ)

(.....)

เลขานุการคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง

ค่าตอบแทนเฉลี่ยของข้าราชการพลเรือนจำแนกตามตำแหน่ง

หน่วย: บาท/เดือน

ระดับ	จุดกึ่งกลาง เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินตอบแทน/ เพิ่มการครองชีพ	สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลอื่น						ค่าตอบแทน รวม
				ค่ารักษาพยาบาล	รถ ปตท.และ พชร.	เงินสมทบ/ชดเชย	บำเหน็จบำนาญ	อื่น ๆ	รวม	
1	6,155	-	1,195	1,040	-	308	616	308	2,271	9,621
2	7,360	-	1,000	1,040	-	368	736	368	2,512	10,872
3	10,380	-	120	1,040	-	519	1,038	519	3,116	13,616
4	12,745	-	-	1,040	-	637	1,275	637	3,589	16,334
5	15,575	-	-	1,040	-	779	1,558	779	4,155	19,730
6	19,240	-	-	1,040	-	962	1,924	962	4,888	24,128
7	23,530	-	-	1,040	-	1,177	2,353	1,177	5,746	29,276
7วช.	23,530	3,500	-	1,040	-	1,177	2,353	1,177	5,746	32,776
8	31,900	-	3,500	1,040	-	1,595	3,190	1,595	7,420	42,820
8บค./วช.	31,900	5,600	5,600	1,040	-	1,595	3,190	1,595	7,420	50,520
9วช./ชช.	35,465	9,900	9,900	1,040	-	1,773	3,547	1,773	8,133	63,398
9บส. (ผอ.สำนัก)	35,465	10,000	10,000	1,040	-	1,773	3,547	1,773	8,133	63,598
9บส. (รองอธิบดี/เทียบเท่า)	39,900	10,000	10,000	1,040	25,400	1,995	3,990	1,995	34,420	94,320
10วช./ชช.	42,460	13,000	13,000	1,040	-	2,123	4,246	2,123	9,532	77,992
10บส. (อธิบดี/ผู้ตรวจฯ)	44,655	14,500	14,500	1,040	31,800	2,233	4,466	2,233	41,771	115,426
11วช./ชช.	46,990	15,600	15,600	1,040	-	2,350	4,699	2,350	10,438	88,628
11บส. (ปลัดกระทรวง)	54,740	21,000	21,000	1,040	41,000	2,737	5,474	2,737	52,988	149,728

- หมายเหตุ:
- ตำแหน่งระดับ 9 บส. (ที่ไม่ใช่ ผอ.สำนัก) รับเงินเดือนอันดับ ท.9 ถึง ท.10 ตำแหน่ง ระดับ 10 บส. รับเงินเดือนอันดับ ท.10 ถึง ท.11
 - สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลเฉลี่ย 12,500 บาท/ปี อัตราค่าตอบแทนเหมาจ่ายแทนการจัดการศพประจำตำแหน่ง (มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2547) เงินสมทบ/ชดเชยเข้า กบข. 5% ของเงินเดือน บำเหน็จบำนาญประมาณ 10% ของเงินเดือน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ประมาณ 5% ของเงินเดือน
 - กรณีที่มีการปรับค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลดังกล่าวข้างต้น สำนักงาน ก.พ. จะแจ้งให้ส่วนราชการทราบต่อไป

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับ 9

1. การกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับ 9 ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. ทำหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณา กำหนดได้ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ให้ อ.ก.พ. กระทรวงหรือ อ.ก.พ. ทำหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวงแต่งตั้งคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่ง ระดับสูงของกระทรวง โดยมีองค์ประกอบคุณสมบัติ การสรรหา คัดเลือก การแต่งตั้ง อำนาจหน้าที่ การประชุม การดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในเอกสารแนบ 1 ท้ายหลักเกณฑ์นี้

1.2 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งระดับ 9 ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ให้ดำเนินการได้ ภายใต้กรอบอัตรากำลังตำแหน่งระดับ 9 ที่ ก.พ. กำหนด

1.3 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และตอบสนอง ต่อความต้องการของประชาชน

1.4 ส่วนราชการมีการปรับปรุงบทบาท ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ของกระทรวง งานมีคุณภาพและปริมาณงานเพิ่มสูงขึ้นอย่าง ชัดเจน

1.5 ตำแหน่งที่กำหนดจะต้องเป็นตำแหน่งที่ปรากฏในพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทบริหารระดับสูงและประเภทบริหาร ระดับกลาง และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญประเภท วิชาชีพเฉพาะและประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

1.6 กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ส่วนราชการ จะต้องนำตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนมาขุมรวม โดยให้คิดจากค่าตอบแทนเฉลี่ยในระดับสูงสุด ของตำแหน่งนั้น และ ค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งที่จะนำมาขุมจะต้องครอบคลุมค่าต่างของ ค่าตอบแทนเฉลี่ยที่เกิดจากการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ตามที่กำหนดในเอกสารแนบ 4 ท้ายหลักเกณฑ์นี้

1.7 ไม่เป็นการยุบเลิกตำแหน่งและอัตราเงินเดือน หรือเกลี้ยอัตรากำลังที่ กำหนดไว้ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค หรือจากราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค มาเพื่อใช้การกำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 9 ในราชการบริหารส่วนกลาง

1.8 ในการกำหนดตำแหน่งให้กำหนดสมรรถนะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วยตามที่กำหนดในเอกสารแนบ 2 ท้ายหลักเกณฑ์นี้

ทั้งนี้ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งตามหนังสือฉบับนี้ ให้ส่วนราชการเสนอ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณีไป

2. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

2.1 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสำหรับหัวหน้าส่วนราชการที่กำหนดไว้เป็นตำแหน่งระดับ 8 ตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลาง ให้เป็นตำแหน่งระดับ 9 ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ซึ่งเป็นตำแหน่งสำหรับหัวหน้าหน่วยงานที่สูงกว่ากอง

2.1.1 ในราชการบริหารส่วนกลาง

(1) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสำหรับหัวหน้าส่วนราชการในราชการบริหารส่วนกลาง ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้ดำเนินการได้ ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1.1) เป็นตำแหน่งสำหรับหัวหน้าส่วนราชการที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

(1.2) รับผิดชอบปฏิบัติภารกิจหลักตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ มีภารกิจงานที่หลากหลาย (หลายบทบาท หลายภารกิจ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานหลายขั้นตอน และเป็นงานที่ต้องอาศัยเทคนิค หรือหลักวิชาการหลายด้าน) และมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดมาไว้รวมกันและมีการกำหนดกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและต่อเนื่อง และ เบ็ดเสร็จภายในส่วนราชการเดียว และเป็นส่วนราชการที่มีขนาดใหญ่กว่ากองปกติทั่วไป

(1.3) มีลักษณะงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน มีคุณภาพ และปริมาณงานสูงกว่าส่วนราชการระดับกองอย่างเห็นได้ชัด

(1.4) ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับ 9 ตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ตามที่กำหนดในเอกสารแนบ 3 ท้ายหลักเกณฑ์นี้

(2) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการในราชการบริหารส่วนกลางที่ไปตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ หรือเขตหรือภาค หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้ดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(2.1) เป็นตำแหน่งสำหรับหัวหน้าส่วนราชการที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

(2.2) รับผิดชอบปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจหลักตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการซึ่งมีความหลากหลาย เบ็ดเสร็จ โดยจำลองงานหลักเชิงวิชาการส่วนใหญ่ของส่วนราชการที่เกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา เพื่อสนับสนุนงานปฏิบัติการในพื้นที่ รวมทั้งการประสานงาน ตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานในพื้นที่ตามนโยบาย

รัฐบาล นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่หลายจังหวัด และเป็นส่วนราชการที่มีขนาดใหญ่กว่ากองปกติทั่วไป

(2.3) มีลักษณะเป็นงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน คุณภาพและปริมาณงานสูงกว่าส่วนราชการระดับกองอย่างเห็นได้ชัด

(2.4) ส่วนราชการต้องไม่มีการกำหนดตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรมไว้

(2.5) ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับ 9 ตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ตามที่กำหนดในเอกสารแนบ 3 ท้ายหลักเกณฑ์นี้

(3) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสำหรับหัวหน้าส่วนราชการในราชการบริหารส่วนกลางที่ไปตั้งในภูมิภาค ที่รับผิดชอบปฏิบัติงานโดยจำลองภารกิจหลักส่วนใหญ่ของกรมไปปฏิบัติเบ็ดเสร็จในพื้นที่ (จังหวัด) ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้ดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(3.1) เป็นตำแหน่งสำหรับหัวหน้าส่วนราชการที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

(3.2) เป็นตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานขนาดใหญ่เป็นพิเศษ มีความยุ่งยากซับซ้อนของงานสูง มีความหลากหลายเป็นพิเศษมากกว่าหน่วยงานอื่น และมีภารกิจหรือลักษณะพิเศษเฉพาะทดแทนภารกิจวิชาการ มีขอบเขตการกำกับดูแลงานในพื้นที่

(3.3) ไม่มีหน่วยงานที่สูงกว่ากองในส่วนกลางที่ไปตั้งในส่วนภูมิภาค ที่เป็นศูนย์ เขต ภาค เว้นแต่ เป็นกรณีหน่วยงานศูนย์ เขต ภาคนั้น มีภารกิจเฉพาะ เช่น เป็นห้องปฏิบัติการตรวจและวิเคราะห์ หน่วยปฏิบัติการด้านกฎหมายหลักของกรม

(3.4) งานมีคุณภาพและปริมาณงานสูงกว่าส่วนราชการระดับกองอย่างเห็นได้ชัด

(3.5) ผ่านเกณฑ์การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับ 9 ตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ตามที่กำหนดในเอกสารแนบ 3 ท้ายหลักเกณฑ์นี้

2.1.2 ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

(1) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่มีบทบาทเป็นตัวแทนกระทรวง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1.1) เป็นตำแหน่งสำหรับหัวหน้าส่วนราชการที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

(1.2) มีบทบาทเป็นตัวแทนกระทรวงที่ปฏิบัติงานครอบคลุมภารกิจหลายด้านของกระทรวง

(1.3) รับผิดชอบปฏิบัติการกิจการที่หลากหลายเบ็ดเสร็จ โดยจำลองภารกิจหลักของกระทรวงตามที่มีกฎหมายกำหนด ตามนโยบายรัฐบาล พันธกิจและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการไปปฏิบัติอย่างเบ็ดเสร็จในพื้นที่ ได้รับมอบหมายอำนาจการตัดสินใจ การอนุมัติ การอนุญาตทั้งในด้านการบริหารงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการงบประมาณอย่างเบ็ดเสร็จและเป็นเอกภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และ

งบประมาณอย่างเบ็ดเสร็จและเป็นเอกภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และมีอิสระและความคล่องตัวในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือบุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์เชิงภารกิจ และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

(1.4) มีลักษณะงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน มีคุณภาพและปริมาณงานสูงกว่าส่วนราชการระดับกองอย่างเห็นได้ชัด

(1.5) ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นหน่วยยุทธศาสตร์ของกระทรวงในระดับจังหวัด รับผิดชอบการบูรณาการแผนงานโครงการ การประสานการทำงานระหว่างกระทรวง จังหวัดและส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ว่าราชการจังหวัด

(1.6) ผ่านเกณฑ์การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับ 9 ตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ตามที่กำหนดในเอกสารแนบ 3 ท้ายหลักเกณฑ์นี้

(2) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่มีบทบาทเป็นตัวแทนกรม ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(2.1) เป็นตำแหน่งสำหรับหัวหน้าส่วนราชการที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

(2.2) ปฏิบัติภารกิจโดยจำลองภารกิจหลักส่วนใหญ่ของกรมไปปฏิบัติเบ็ดเสร็จในพื้นที่

(2.3) เป็นหน่วยงานขนาดใหญ่เป็นพิเศษ มีความยุ่งยาก ซับซ้อนของงานสูง มีความหลากหลายเป็นพิเศษมากกว่าหน่วยงานอื่น และมีภารกิจหรือลักษณะพิเศษเฉพาะทดแทนภารกิจวิชาการ มีขอบเขตการกำกับดูแลงานในพื้นที่ถึงระดับอำเภอ และมีการให้บริการในระดับท้องถิ่น

(2.4) ไม่มีหน่วยงานที่สูงกว่ากองในส่วนกลางที่ไปตั้งในส่วนภูมิภาค ที่เป็นศูนย์ เขต ภาค เว้นแต่ เป็นกรณีหน่วยงานศูนย์ เขต ภาค นั้น มีภารกิจเฉพาะ เช่น เป็นห้องปฏิบัติการตรวจและวิเคราะห์ หน่วยปฏิบัติการด้านกฎหมายหลักของกรม

(2.5) งานมีคุณภาพและปริมาณงานสูงกว่าส่วนราชการระดับกองอย่างเห็นได้ชัด

(2.6) ผ่านเกณฑ์การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับ 9 ตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ตามที่กำหนดในเอกสารแนบ 3 ท้ายหลักเกณฑ์นี้

2.2 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งระดับ 8 ตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาชีพเฉพาะให้เป็นตำแหน่งระดับ 9 ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือประเภทวิชาชีพเฉพาะ ในสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง หรือในหน่วยงานที่สูงกว่ากองในราชการบริหารส่วนกลาง

2.2.1 ในกระทรวงอาจกำหนดให้มีตำแหน่งระดับ 9 ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะในสำนักงานปลัดกระทรวงได้ จำนวน 4 ตำแหน่ง ๆ ละ 1 ตำแหน่ง ดังนี้

1) ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหารในระดับกระทรวง (เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ชช.) ให้ดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหารของกระทรวง

(2) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารของกระทรวง โดยเสนอแนะให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องต่างๆ เพื่อให้การบริหารราชการของส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิรูประบบงานภาครัฐ

(3) ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับ 9 ตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ตามที่กำหนดในเอกสารแนบ 3 ท้ายหลักเกณฑ์นี้

2) ตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายในในระดับกระทรวง (เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 9 ชช.) ให้ดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) เป็นตำแหน่งหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในระดับกระทรวง

(2) มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการตรวจสอบภายในของกระทรวง และการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานของส่วนราชการในสังกัด

(3) ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับ 9 ตามที่กำหนดในเอกสารแนบ 3 ท้ายหลักเกณฑ์นี้

3) ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 9 ชช.) ให้ดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกระทรวงให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสอดคล้องกับทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ของกระทรวง รวมทั้งทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานประจำปี การบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวง

(2) ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับ 9 ตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ตามที่กำหนดในเอกสารแนบ 3 ท้ายหลักเกณฑ์นี้

ทั้งนี้ กรณีที่สำนักงานปลัดกระทรวง มีสำนักบริหารกลาง และมีตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักเป็นตำแหน่งระดับ 9 ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ให้กำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 9 ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ภายใต้สำนักบริหารกลางได้ แต่ถ้าเป็นกรณีมีกองการเจ้าหน้าที่และมีตำแหน่งผู้อำนวยการกองเป็นตำแหน่ง

ระดับ 8 ตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลาง ให้กำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 9 ช. ภายใต้กระทรวง และรายงานตรงต่อปลัดกระทรวง

4) ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ (เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ช.) ให้ดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) ส่วนราชการมีภารกิจหลักในการจัดทำนโยบายหรือยุทธศาสตร์ ในระดับมหภาค หรือรับผิดชอบการจัดทำแผนแม่บทเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ทุกส่วนราชการต้องนำไป เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

(2) ส่วนราชการนั้นไม่มีส่วนราชการระดับกรมที่รับผิดชอบ ภารกิจหลักในการจัดทำนโยบายและแผนเฉพาะเรื่องในระดับมหภาคอยู่แล้ว

(3) ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับ 9 ตามที่กำหนดในเอกสารแนบ 3 ท้ายหลักเกณฑ์นี้

2.2.2 ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งกำหนด ตามด้านภารกิจหลักของส่วนราชการ ให้กำหนดตำแหน่งได้ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

1) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการที่มี กฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ตามนโยบายรัฐบาล พันธกิจและตามยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมี ประสบการณ์ระดับสูงเกี่ยวกับทฤษฎีหรือหลักวิชาอันเกี่ยวข้องกับงาน

2) เป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบภารกิจงานอย่างหนึ่งอย่างใดหรือ หลายอย่างซึ่งส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานโดยรวมของส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(1) งานเชิงพัฒนาระบบหรือการกำหนดมาตรฐานหลักเกณฑ์ หรือวิธีการ

(2) งานด้านการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเฉพาะด้าน

(3) งานให้คำปรึกษา แนะนำในศาสตร์หรือสาขาเฉพาะ ทั้งต่อผู้บริหารในระดับสำนักหรือหน่วยงานที่สูงกว่ากองและหัวหน้าส่วนราชการและต่อบุคคล หรือหน่วยงานภายนอก

(4) งานอนุรักษ์ตามภารกิจ

(5) งานอื่นๆ ที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูง และมีความเชี่ยวชาญและผลงานเป็นที่ยอมรับในวงการด้านนั้น

3) เป็นการกำหนดตำแหน่งในราชการบริหารส่วนกลางหรือภายใต้ หน่วยงานที่สูงกว่ากองในราชการบริหารส่วนกลาง ยกเว้นหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลางที่ไป ตั้งในภูมิภาค ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยงานเป็นตำแหน่งระดับ 9 บส.

4) ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินค่างานของตำแหน่งระดับ 9 ตาม หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ตามที่กำหนดในเอกสารแนบ 3 ท้ายหลักเกณฑ์นี้

ทั้งนี้ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งระดับ 9 ตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะตามหลักเกณฑ์นี้ ไม่รวมถึงการกำหนดตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม

3. กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนสายงานหรือด้านความเชี่ยวชาญ

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนสายงานจากตำแหน่งในสายงานหนึ่งเป็นตำแหน่งในอีกสายงานหนึ่ง หรือการเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญจากด้านหนึ่งเป็นอีกด้านหนึ่งสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้เป็นตำแหน่งระดับ 9 ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือประเภทวิชาชีพเฉพาะ มอบหมายให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. ทำหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาและอนุมัติ โดยให้ดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

3.1 ส่วนราชการมีการปรับบทบาท ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานตามนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์ของกระทรวง

3.2 ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือด้านความเชี่ยวชาญของตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิมมีการปรับบทบาท ภารกิจลดลง หรือหมดความจำเป็น

3.3 การเปลี่ยนตำแหน่งเป็นสายงานใหม่ตำแหน่งในสายงานดังกล่าวต้องกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และได้กำหนดตำแหน่งนั้นไว้ในส่วนราชการนั้นแล้ว

3.4 ต้องไม่เป็นการเปลี่ยนสายงานหลักเป็นสายงานสนับสนุน และไม่เป็นการเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง

3.5 ต้องไม่เป็นการเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญจากสาขาเฉพาะด้านไปเป็นสาขาสันสนุนวิชาการ หรือสาขาทั่วไป

3.6 ต้องเป็นตำแหน่งที่ปรากฏอยู่ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทบริหารระดับสูงและประเภทบริหารระดับกลาง และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาชีพเฉพาะและประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

.....