

# การกำหนดตำแหน่ง และกรณีศึกษา



สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

# เนื้อหา

- 1 การวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์
- 2 การวิเคราะห์ตำแหน่ง
- 3 การประเมินค่างาน



พร้อมกรณีศึกษา

# การวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์

# กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคนในภาคราชการ

มาตรา 33 แห่ง พ.ร.ฎ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ให้ส่วนราชการ**ทบทวนภารกิจของตนว่าภารกิจใดมีความจำเป็น หรือสมควรที่จะดำเนินการต่อไปหรือไม่** โดยคำนึงถึงแผนการบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายของ ค.ร.ม. กำลังเงินงบประมาณของประเทศ ความคุ้มค่าของภารกิจและสถานการณ์อื่นประกอบกัน

มาตรา 47 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ระบุว่า ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีใน**ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด** และเป็น**ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด** ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดเป็นหลัก

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามมาตรา 48

## มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 – 2561)



# มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 – 2561)

## มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ

### การเกลี่ยอัตราเกษียณ

ไม่ยุบเลิก/จัดสรรอัตราจากผลการเกษียณอายุคืนในภาพรวมของกระทรวง หรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล

- ส่วนราชการแจ้งตำแหน่งที่เห็นสมควรยุบเลิกเท่ากับจำนวนตำแหน่งเกษียณ ไปยัง อ.ก.พ. กระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล
- อ.ก.พ. กระทรวง /องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาจัดสรรให้ส่วนราชการในกระทรวง / องค์กรกลาง และแจ้ง สป. ทราบ

กระจายอำนาจ  
สอดคล้อง  
กับความจำเป็น  
คล่องตัว  
รวดเร็ว

มาตรการ  
บริหารจัดการ  
อัตรากำลังปกติ

วิเคราะห์  
ความจำเป็น  
ที่แท้จริง  
และ  
จงใจให้ใช้คน  
อย่างคุ้มค่า

### การเพิ่มอัตรา ขรก. ตั้งใหม่

ไม่เพิ่มอัตรา ขรก. ตั้งใหม่ ยกเว้นกรณีจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้

- มีการตั้งหน่วยงาน / ส่วนราชการ
- เป็นงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล/ยุทธศาสตร์ประเทศ / ค.ร.ม. ที่มีงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแล้ว ถ้าไม่ดำเนินการจะเกิดผลเสียหายต่อทางราชการ

# มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2557 – 2561)

## มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์



# จัดทำยุทธศาสตร์/แผนงาน ให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี



## ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ส่วนราชการจัดทำยุทธศาสตร์/แผนงาน/โครงการ  
สำหรับปฏิบัติราชการระยะ 20 ปี ให้สอดคล้องกับ  
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และปรับโครงสร้าง  
ส่วนราชการภายในเพื่อรองรับการขับเคลื่อนภารกิจ/  
งานตามยุทธศาสตร์ นโยบาย และงานมอบหมายพิเศษ

Agenda  
Based

Function  
Based

Area  
Based

ความมั่นคง

การสร้างความสามารถ  
ในการแข่งขัน

การพัฒนา  
และเสริมสร้างศักยภาพคน

การสร้างโอกาส  
ความเสมอภาคและ  
เท่าเทียมกันทางสังคม

การสร้าง  
การเติบโตบนคุณภาพชีวิต  
ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

การปรับสมดุลและพัฒนา  
ระบบการบริหารจัดการ  
ภาครัฐ

# ข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี

- ❑ การประชุมหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง  
เมื่อวันที่ 22 เม.ย. 2559

1

ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา



ให้ทุกส่วนราชการจัดทำ  
ยุทธศาสตร์/แผนงาน/  
โครงการ ทุก 5ปี

2



รายงานความ  
คืบหน้าให้ สลน.

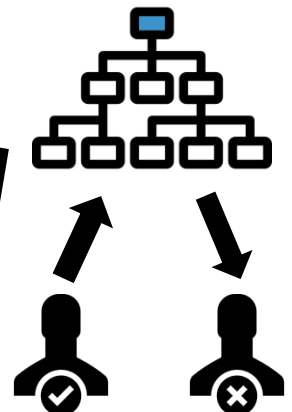
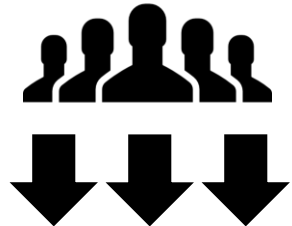


3



4

อัตรากำลัง



เลือกคนที่เหมาะสม

มติ ครม. วันที่ 31 พ.ค. 2559

ให้ทุกส่วนราชการที่เสนอขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการต่อ คปร. คำนึงถึง...

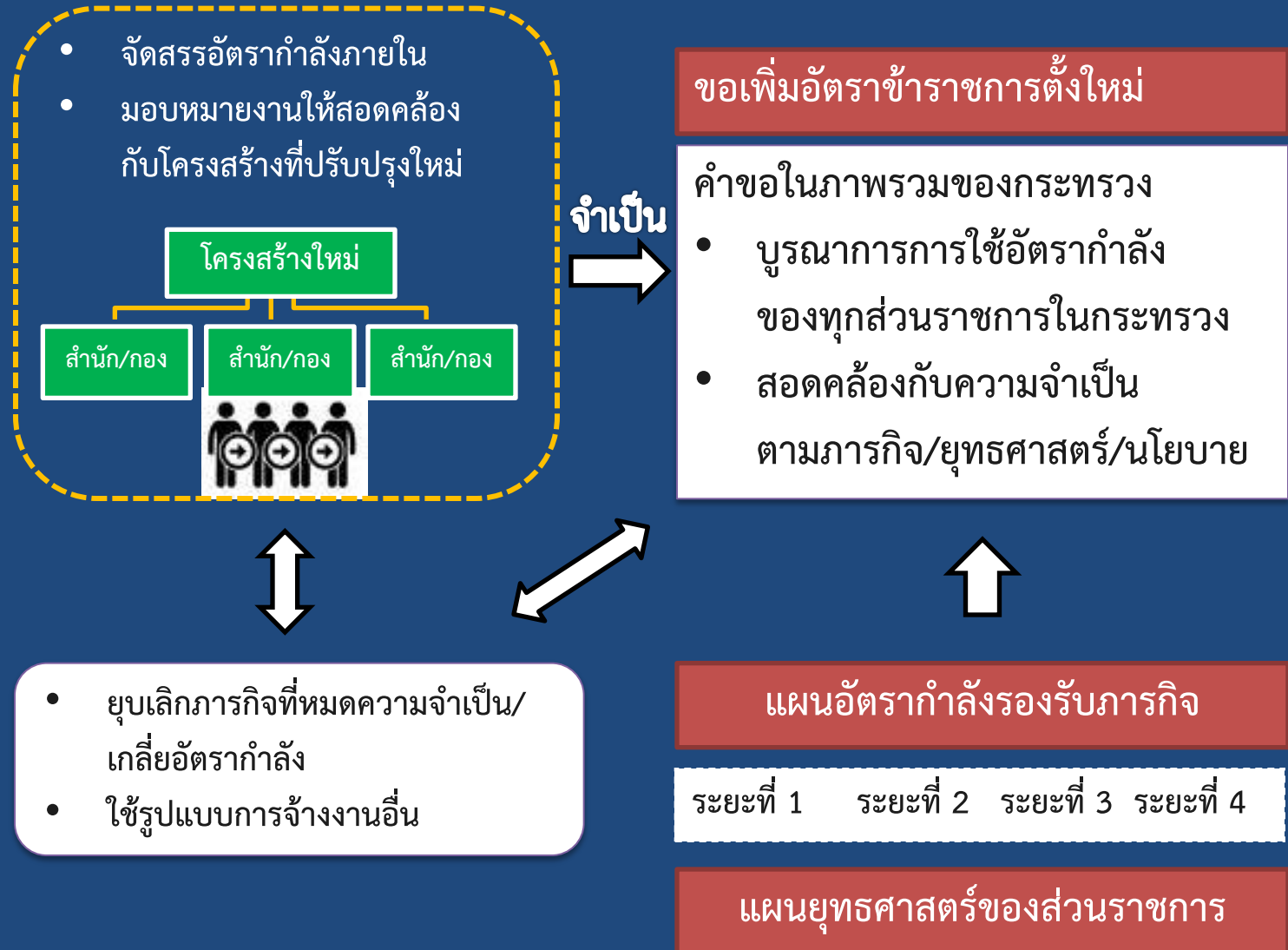


มติ ครม. วันที่ 21 มิ.ย. 2559

ภารกิจใดมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรเพิ่มเติม ให้พิจารณาใช้วิธีการจ้างพนักงานจากภายนอกองค์กร (Outsource) ตามความเหมาะสม



# จัดอัตรากำลังภายใน ก่อนขอเพิ่มอัตราตั้งใหม่





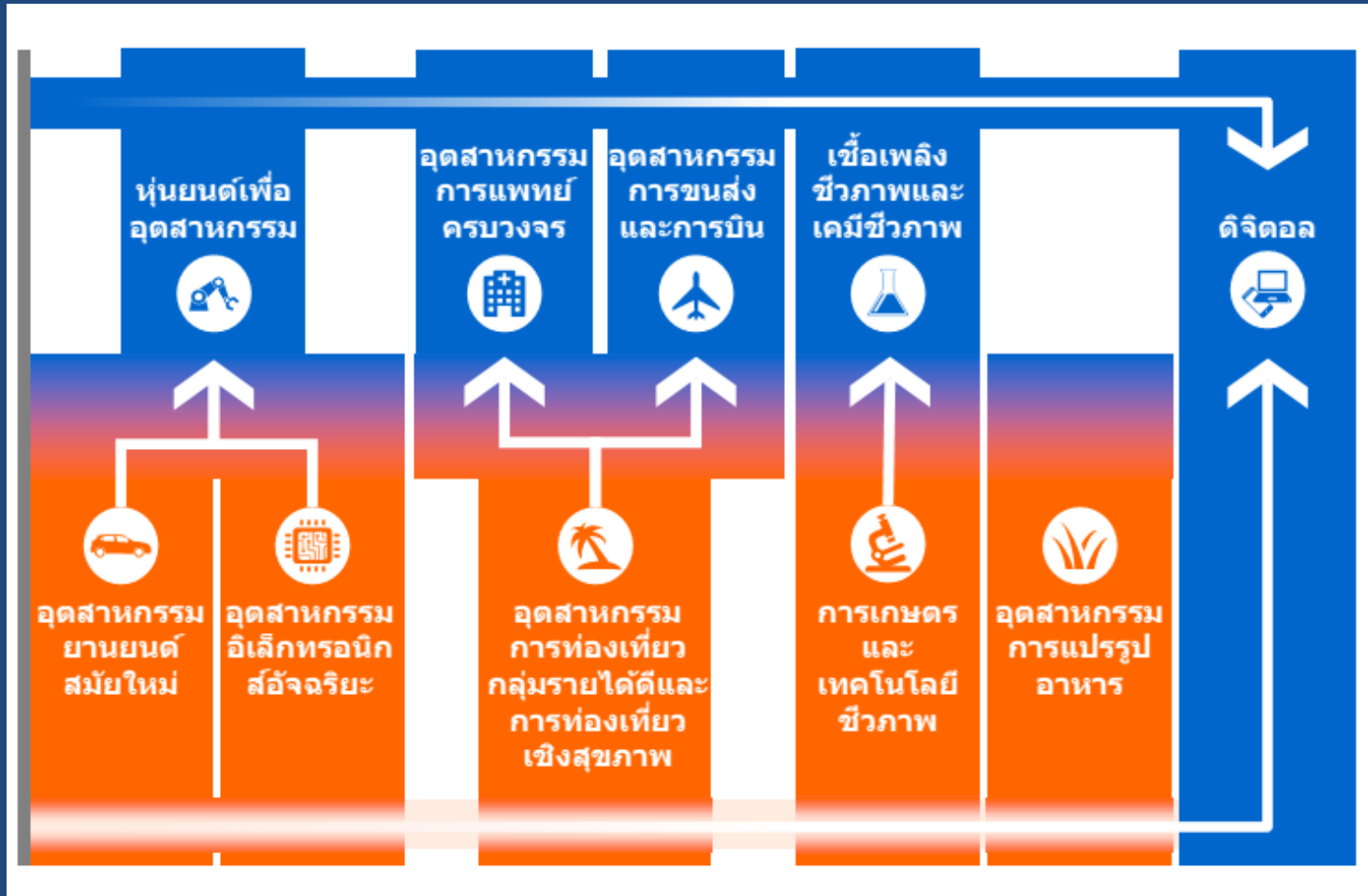
การปรับโครงสร้างและการบริหารทรัพยากรบุคคล  
กระทรวงอุตสาหกรรม  
เพื่อการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม 4.0

# อุตสาหกรรมเป้าหมาย

อุตสาหกรรม  
ใหม่



อุตสาหกรรม  
เดิม



## ระยะที่ 4 (2574-2579)

- พัฒนาผู้ประกอบการและอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่การเป็น World Class
- ผลักดันให้อุตสาหกรรมเป้าหมายเป็นผู้นำในด้านการผลิตและการให้บริการของโลก
- ภาคอุตสาหกรรมมีส่วนในการแก้ไขปัญหาภัยคุกคามภัยพิบัติทางธรรมชาติ

## ระยะที่ 3 (2570-2574)

- พัฒนาการรวมกลุ่มคลัสเตอร์อุตสาหกรรมเป้าหมายและ Value Chain
- ผลักดันให้อุตสาหกรรมเป้าหมายทั้ง 10 สาขา เป็นผู้นำในภูมิภาคอาเซียน (Hub of ASEAN)
- พัฒนาอุตสาหกรรมของไทยสู่การเป็นสังคมคาร์บอนต่ำ

## ระยะที่ 2 (2565-2569)

- พัฒนาอุตสาหกรรมในกลุ่ม S-Curve ในลักษณะ Spring up / Scaling up ให้มีผลิตภาพ นวัตกรรม และมาตรฐานที่เป็นสากล
- ชักจูงการลงทุนในอุตสาหกรรมเป้าหมายทั้งในประเทศและในต่างประเทศเพิ่มขึ้น
- พัฒนาพื้นที่เป้าหมายสู่การเป็นเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

## ระยะที่ 1 (2560-2564)

- สร้างนักอุตสาหกรรมพันธุ์ใหม่ที่เป็นในอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve)
- สร้างและพัฒนา SMEs และวิสาหกิจชุมชนในสาขาอุตสาหกรรมสร้างสรรค์
- สร้างระบบนิเวศอุตสาหกรรม (Ecosystem) ที่เอื้ออำนวยต่อการสนับสนุนอุตสาหกรรม 4.0 อาทิ แรงงานฝีมือ ศูนย์ทดสอบ นิคมอุตสาหกรรม
- ปรับปรุงระบบบริการของกระทรวงอุตสาหกรรมให้เป็นดิจิทัล

## เป้าหมาย (ระยะ 20 ปี)

1. นักอุตสาหกรรมพันธุ์ใหม่เกิดขึ้น 150,000 ราย
2. ผลิตภาพปัจจัยการผลิตรวม (TFP) โตร้อยละ 2 ต่อปี
3. มูลค่าการลงทุนของอุตสาหกรรม โตร้อยละ 10 ต่อปี
4. GDP ภาคอุตสาหกรรม โตร้อยละ 4.5 ต่อปี

# การปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างกระทรวงอุตสาหกรรมเพื่อเข้าสู่อุตสาหกรรม 4.0

บทบาท  
ทิศทาง  
ขององค์กร

บทบาท  
บทบาท  
ภารกิจ

จัดการกิจ  
ใหม่

เสริมสร้างขีดความสามารถ  
องค์กร

เสริมสร้างขีด  
ความสามารถกำลังคน

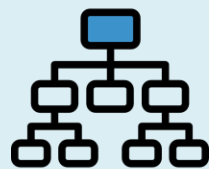
การดำเนินการร่วมกันระหว่าง ก.พ. และ ก.พ.ร.

## การนำไปปฏิบัติ

- การปรับเปลี่ยนการทำงาน
- การพัฒนากำลังคน
- การสรรหาอัตราพิเศษ
- การติดตามประเมินผล

## ผลลัพธ์

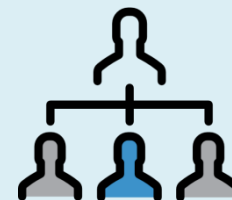
- มีกลไกสนับสนุนกองทุนพัฒนาอุตสาหกรรม
- เสริมสร้างความเข้มแข็ง SMEs
- ขับเคลื่อนอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- รองรับคนที่มีความสามารถสูงเข้ามาทำราชการ



โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบ  
ของส่วนราชการภายในกรม

นำเสนอฝ่ายบริหาร

อ.กพร./ก.พ.ร.



บัญชีตำแหน่ง  
ตามโครงสร้างใหม่

อ.ก.พ.กระทรวง



กรอบอัตรากำลัง  
เพิ่มใหม่ (หากมี)

คพร./คปร.

# เปรียบเทียบบทบาทเดิมและใหม่ของกระทรวงอุตสาหกรรม

## (ระยะที่ 1 ภายใน 6 เดือนแรกของปี 2560)

| บทบาท        | ลักษณะของงานเดิม                                                                                                                                        | ลักษณะงานใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Policy Maker | - กำหนดนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศในภาพรวม                                                                                                        | - กำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ<br>- กำหนดนโยบายและแผนการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขาที่เป็นเป้าหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Regulator    | - ควบคุม/กำกับ/ตรวจสอบสถานประกอบการ (โรงงาน/เหมืองแร่) ตามกฎหมาย                                                                                        | - ถ่ายโอนภารกิจการตรวจสอบให้ Third Party และ <b>หน่วยงานในภูมิภาค</b><br>- ถ่ายโอนภารกิจการอนุญาตส่วนใหญ่ให้ <b>หน่วยงานในภูมิภาค</b> โดยหน่วยงานส่วนกลางเน้นการกำหนดกฎระเบียบ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ<br>- ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงาน Third Party และ <b>หน่วยงานในภูมิภาค</b> ให้มีมาตรฐานและเข้มแข็ง                                                                                                 |
| Facilitator  | - หน่วยงานในภูมิภาคทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการกิจต่าง ๆ แก่หน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางในภูมิภาค                                                | - <b>หน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางในภูมิภาค</b> ทำหน้าที่ <ul style="list-style-type: none"> <li>• เสนอแนวทาง/มาตรการส่งเสริมและพัฒนา กลุ่มเป้าหมายการให้บริการ</li> <li>• วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเชิง Intelligence</li> <li>• อำนวยความสะดวกและสนับสนุน <b>หน่วยงานในภูมิภาค</b> เกี่ยวกับข้อมูลวิชาการ การออกแบบและทดสอบ ผลิตภัณฑ์ และการพัฒนาผู้ให้บริการ (Service Provider)</li> </ul> |
| Operator     | - หน่วยงานส่วนกลาง/หน่วยงานส่วนกลางในภูมิภาคทำหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนา กลุ่มเป้าหมายการให้บริการ โดยมีหน่วยงานภูมิภาคระดับจังหวัดทำหน้าที่ให้การสนับสนุน | - <b>หน่วยงานส่วนกลางในภูมิภาค</b> สนับสนุนงานวิชาการแก่หน่วยงานในภูมิภาค และนำร่องโครงการใหม่ ๆ ภายในระยะสั้น และถ่ายโอนให้หน่วยงานภูมิภาคดำเนินการต่อ<br>- <b>หน่วยงานภูมิภาค</b> ทำหน้าที่ <b>ขับเคลื่อน Local Economy</b> โดยส่งเสริมและพัฒนา กลุ่มเป้าหมายการให้บริการ<br>- <b>สถาบันเครือข่าย</b> ทำหน้าที่พัฒนาอุตสาหกรรมในสาขาเป้าหมายของประเทศ ตลอดจนการให้บริการทดสอบด้านมาตรฐานต่าง ๆ |

# การปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างสู่การเพิ่มศักยภาพกำลังคน

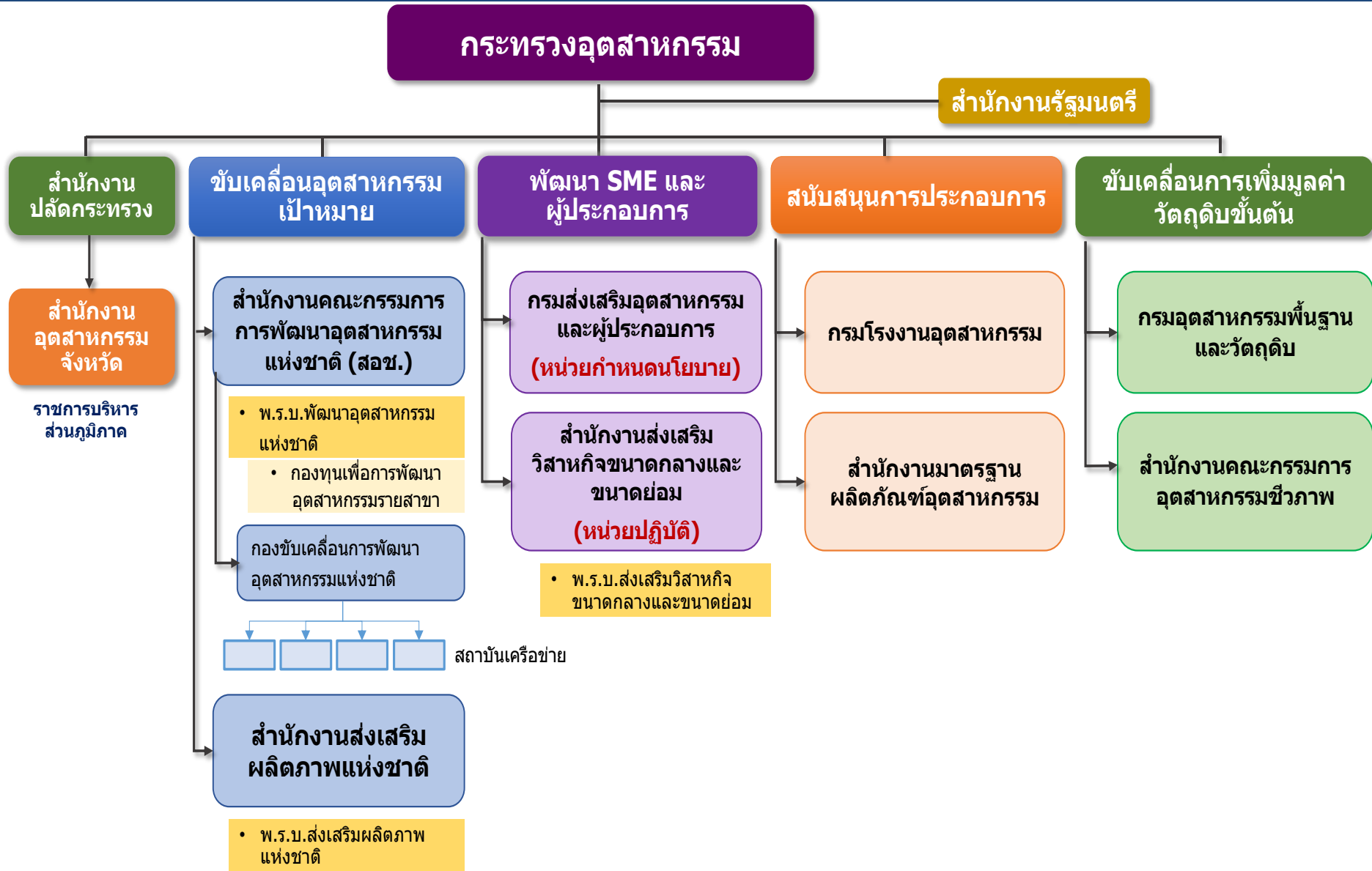
## ปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างใหม่

| บทบาท        | ลักษณะของงานเดิม                                                                                                                                 | ลักษณะงานใหม่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Policy Maker | กำหนดนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศในภาพรวม                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมของประเทศ</li> <li>กำหนดนโยบายและแผนการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมรายสาขาที่เป็นเป้าหมาย</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Regulator    | ควบคุม/กำกับ/ตรวจสอบสถานประกอบการ (โรงงาน/เหมืองแร่) ตามกฎหมาย                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>ถ่ายโอนภารกิจตรวจสอบให้ Third Party และ <b>หน่วยงานในภูมิภาค</b></li> <li>ถ่ายโอนภารกิจการอนุญาตส่วนใหญ่ให้ <b>หน่วยงานในภูมิภาค</b> โดยหน่วยงานส่วนกลางเน้นการกำหนดกฎระเบียบ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ</li> <li>ส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงาน Third Party และ <b>หน่วยงานในภูมิภาค</b> ให้มีมาตรฐานและเข้มแข็ง</li> </ul>                                                                                                 |
| Facilitator  | หน่วยงานในภูมิภาคทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในการกิจต่าง ๆ แก่หน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางในภูมิภาค                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>หน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนกลางในภูมิภาค</b> ทำหน้าที่ <ul style="list-style-type: none"> <li>เสนอแนวทาง/มาตรการส่งเสริมและพัฒนา กลุ่มเป้าหมายการให้บริการ</li> <li>วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเชิง Intelligence</li> <li>อำนวยความสะดวกและสนับสนุน <b>หน่วยงานในภูมิภาค</b> เกี่ยวกับข้อมูลวิชาการ การออกแบบและทดสอบผลิตภัณฑ์ และการพัฒนาผู้ให้บริการ (Service Provider)</li> </ul> </li> </ul>            |
| Operator     | หน่วยงานส่วนกลาง/หน่วยงานส่วนกลางในภูมิภาคทำหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการให้บริการ โดยมีหน่วยงานภูมิภาคระดับจังหวัดทำหน้าที่ให้การสนับสนุน | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>หน่วยงานส่วนกลางในภูมิภาค</b> สนับสนุนงานวิชาการแก่หน่วยงานในภูมิภาค และนำร่องโครงการใหม่ ๆ ภายในระยะสั้น และถ่ายโอนให้หน่วยงานภูมิภาคดำเนินการต่อ</li> <li><b>หน่วยงานในภูมิภาค</b> ทำหน้าที่ <b>ขับเคลื่อน Local Economy</b> โดยส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการให้บริการ</li> <li><b>สถาบันเครือข่าย</b> ทำหน้าที่พัฒนาอุตสาหกรรมในสาขาเป้าหมายของประเทศ ตลอดจนการให้บริการทดสอบด้านมาตรฐานต่าง ๆ</li> </ul> |

## การปรับเปลี่ยนการทำงานและกำลังคนใหม่

| เดิม                                                      | ใหม่                                                      |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| - มุ่งเน้นการทำงานตาม Function                            | - จัดทีมเน้นการทำงานตาม agenda                            |
| - ปฏิบัติการควบคุม ตรวจสอบ การอนุมัติ อนุญาตก่อนดำเนินการ | - ปฏิบัติการเน้นการให้บริการ ให้เปิดกิจการก่อนตรวจภายหลัง |
| - เน้นผลผลิตในอุตสาหกรรมเดิม                              | - มุ่งเน้นอุตสาหกรรมใหม่ สร้างนวัตกรรมในการทำงาน          |
| - ความรู้ ทักษะ สมรรถนะการทำงานแบบเดิม                    | - ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ระบบฐานข้อมูลมาช่วยในการทำงาน       |
| - ไม่มีบุคลากรที่มีประสบการณ์ในงานใหม่                    | - สรรหาบุคลากรภายนอกที่มีประสบการณ์ในงานใหม่มาดำเนินงาน   |

 **สำนักงาน ก.พ.**  
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



# เทคนิคการวิเคราะห์อัตรากำลัง

- ☐ เดลฟายเทคนิค (Delphi Technique)
- ☐ การกำหนดตามหน้าที่และความรับผิดชอบหรือโครงสร้างขององค์กร
- ☐ วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (Ratio)
- ☐ การใช้เทคนิคการวัดงาน (Work Measurement Technique)

# การพิจารณาเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

## Full Time Equivalent

พิจารณาปริมาณของงานที่สะท้อนออกมาในรูปของวัน-เวลาที่ใช้ไป (Time Spending) ในการปฏิบัติงาน โดยตัวเลขดังกล่าวจะสะท้อนออกมาในรูปของ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (FTE : Full Time Equivalent) ซึ่งกระบวนการคำนวณจะทำโดยนำเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม-กระบวนการ-โครงการมารวมกันทั้งหมด แล้วหารด้วยเวลาปฏิบัติงานมาตรฐานของเจ้าหน้าที่ 1 คน

เวลามาตรฐานของเจ้าหน้าที่ 1 อัตรา ทำงานในช่วงเวลา 1 ปี  
$$= 230 \text{ วัน/ปี} * 6 \text{ ชั่วโมง/วัน} = 1380 \text{ ชั่วโมง}$$



# การวิเคราะห์ตำแหน่ง



# การจำแนกระดับตำแหน่ง

ทั่วไป

วิชาการ

ระดับทักษะพิเศษ

ระดับทรงคุณวุฒิ

ระดับอาวุโส

ระดับเชี่ยวชาญ

ระดับชำนาญงาน

ระดับชำนาญพิเศษ

ระดับปฏิบัติงาน

ระดับชำนาญการ

ระดับปฏิบัติการ

อำนวยการ

บริหาร

ระดับสูง

ระดับสูง

ระดับต้น

ระดับต้น

Job Classification

Organization Classification

# ความหมายการกำหนดตำแหน่ง

## ตำแหน่ง (Position) คือ .....

- เป็นส่วนประกอบพื้นฐานเล็กที่สุดขององค์กร
- กลุ่มของหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีปริมาณงานเพียงพอ  
ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติเป็นประจำอย่างมีประสิทธิภาพ

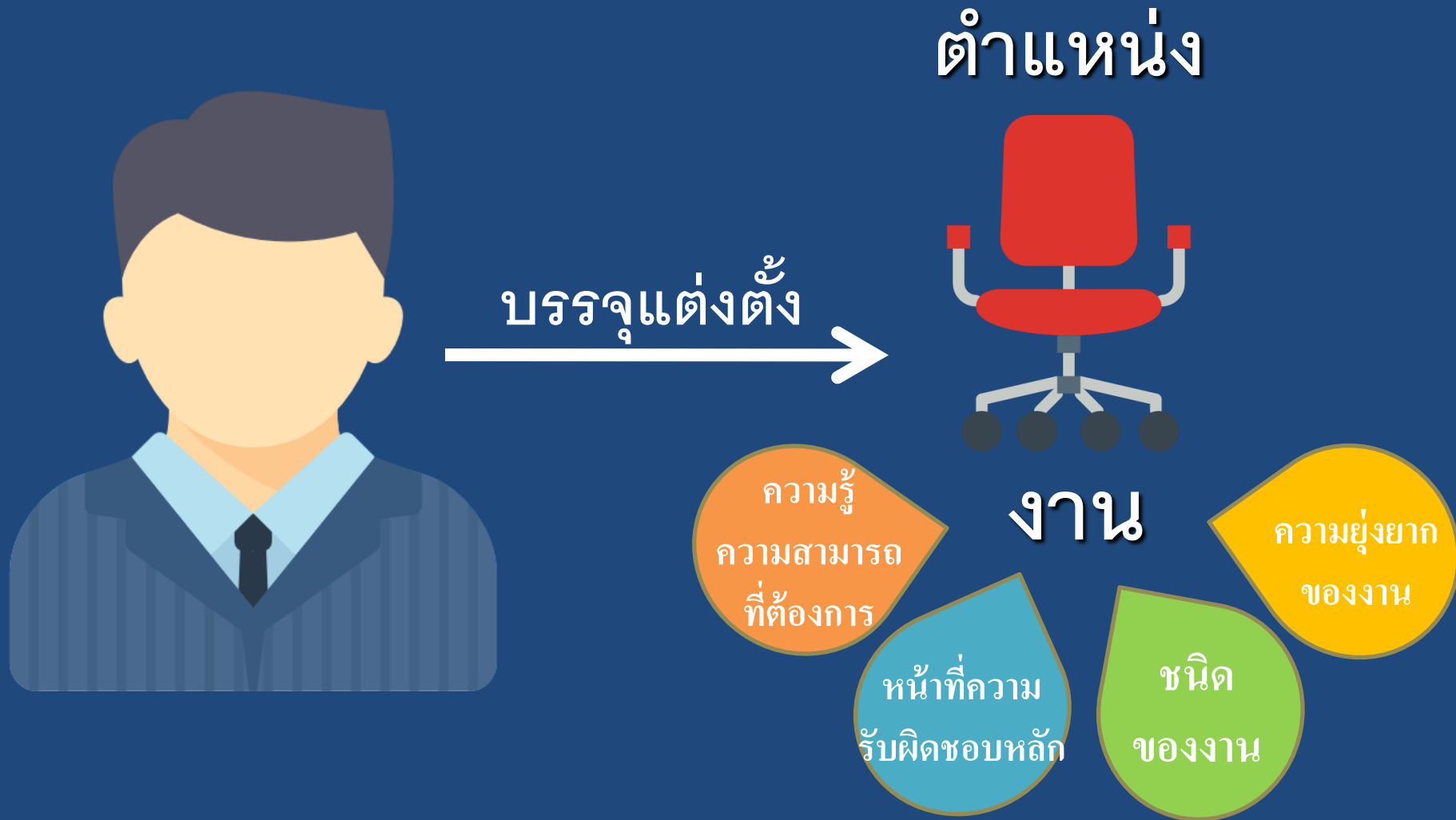
**การกำหนดตำแหน่ง** คือ การให้มีอัตราที่จะบรรจุแต่งตั้งให้  
บุคคลปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่กำหนดไว้

# หลักการกำหนดตำแหน่ง

## การกำหนดตำแหน่งต้องคำนึง

- ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อน และประหยัดเป็นหลัก
- เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. 2551 และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- การกำหนดตำแหน่งที่มีผลกระทบทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มสูงขึ้น ให้นำตำแหน่งว่างมายุบเลิก เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ตามแนวทางการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่ ก.พ. กำหนด
- กรณีที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งยังไม่กำหนดสายงาน/ระดับ ต้องดำเนินการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งโดยคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงก่อน หากผ่านการประเมินให้นำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาอนุมัติ และนำเสนอ ก.พ. เพื่อปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

# การกำหนดตำแหน่ง VS บรรจุแต่งตั้ง



# ปัจจัยพื้นฐานของการกำหนดตำแหน่ง



# ตัวบทที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 45 จัด**ประเภทตำแหน่ง**ข้าราชการมี 4 ประเภท



มาตรา 46 จัด**ระดับตำแหน่ง**ข้าราชการ



มาตรา 47 **การกำหนดตำแหน่ง**ในส่วนราชการต้องเป็นไป  
**ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง**ตาม มาตรา 48



มาตรา 48 ให้ ก.พ. จัดทำ**มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง** โดยจำแนกตำแหน่ง  
เป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภท  
เดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานเท่ากันโดยประมาณเป็น  
ระดับเดียวกัน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึง**ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและ**  
**คุณภาพของงาน**

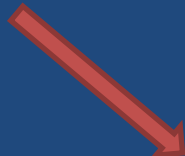
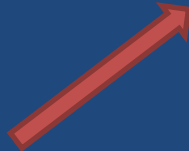
ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ระบุ**ชื่อตำแหน่งในสายงาน**  
**หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง**ได้ด้วย

สายงาน



ชื่อตำแหน่งทางสายงาน

ตำแหน่ง



ชื่อตำแหน่งทางการบริหาร



พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กำหนด

อ.ก.พ.กระทรวงกำหนด ตามมาตรา 44 พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน

# ส่วนประกอบของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตาม พ.ร.บ. 2551

## หน้าแรก

รหัส

ตำแหน่งประเภท

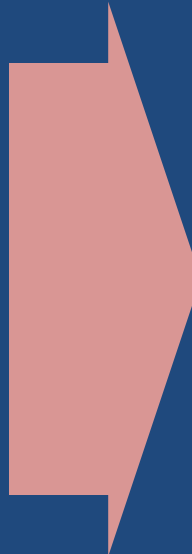
สายงาน

ลักษณะงานโดยทั่วไป

ชื่อตำแหน่งในสายงานและ  
ระดับตำแหน่ง

วันที่จัดทำ

ครั้งที่แก้ไขเพิ่มเติม/วันที่



3-1-012

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 1 : วันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2552

มาตรฐานสำนักงาน

ตำแหน่งประเภท

วิชาการ

สายงาน

วิเคราะห์นโยบายและแผน

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน รวมทั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณาเสนอแนะ เกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายของส่วนราชการ หรือนโยบาย แผนงาน และ โครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคงในระดับประเทศ รวมถึงประเด็นปัญหาทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการของส่วนราชการ หรือใช้เป็นข้อมูลสำหรับกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับประเทศแล้วแต่กรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง

ตำแหน่งในสายงานนี้มีชื่อและระดับตำแหน่ง ดังนี้

|                          |                    |
|--------------------------|--------------------|
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ระดับปฏิบัติการ    |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ระดับชำนาญการ      |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ระดับชำนาญการพิเศษ |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ระดับเชี่ยวชาญ     |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ระดับทรงคุณวุฒิ    |



ก.พ. กำหนดวันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ. 2551

# ส่วนประกอบของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตาม พ.ร.บ. 2551 (ต่อ)

## หน้าต่อไป

ตำแหน่งประเภท

ชื่อสายงาน

ชื่อตำแหน่งในสายงาน

ระดับตำแหน่ง

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และ  
สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

ตำแหน่งประเภท วิชาการ  
ชื่อสายงาน วิศวกรรมโยธาและแผน  
ชื่อตำแหน่งในสายงาน นักวิศวกรรมโยธาและแผน  
ระดับตำแหน่ง ปฏิบัติการ

### หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการ... โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### 1. ด้านการปฏิบัติการ

(1) รวบรวม วิเคราะห์ และประมวลนโยบายของรัฐบาลและสถานการณ์เศรษฐกิจ...

#### 2. ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ...

#### 3. ด้านการประสานงาน

(1) ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานหรือหน่วยงาน...

#### 4. ด้านการบริการ

(1) รวบรวมข้อมูล เพื่อเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้...

### คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน...

### ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

1. มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

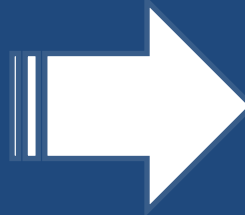
2. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

3. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ก.พ.กำหนดวันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ. 2551



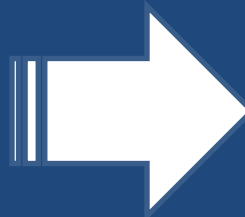
## ปริมาณงาน



## จำนวนตำแหน่ง



## คุณภาพของงาน



## ระดับตำแหน่ง



# การจำแนก (Classification)

ลักษณะของงาน

ประเภท

ประเภท

สายงาน...

หน้าที่ความรับผิดชอบของงาน

ประเภทงาน

บทบาท

คุณภาพของงาน

ระดับงาน

# องค์ประกอบในการพิจารณากำหนดตำแหน่ง

ลักษณะของงาน

1) ระบุบทบาทการทำงาน

หน้าที่ความ  
รับผิดชอบของงาน

2) ระดับความรับผิดชอบ

คุณภาพ  
ของงาน

3) ระดับความยากง่ายของงาน

# การวิเคราะห์ระดับตำแหน่ง

กฎ ก.พ.  
ว่าด้วย  
หลักเกณฑ์  
การจัด  
ประเภท  
ตำแหน่ง  
และระดับ  
ตำแหน่ง

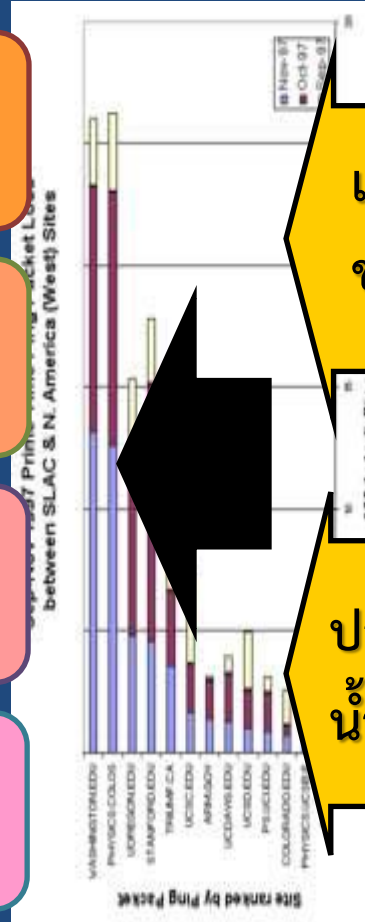


ชช.

ชพ.

ชก.

ปก.



เทียบ  
ขนาดงาน

ประเมิน  
น้ำหนักงาน

Job

มาตรฐานการ  
กำหนดตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่งในสายงาน

นักทรัพยากรบุคคล

ระดับตำแหน่ง

บทบาทการ  
ทำงาน

เชี่ยวชาญ

ระดับความยาก  
ง่ายของงาน

ระดับความ  
รับผิดชอบ

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากและมีผลกระทบในวงกว้าง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ

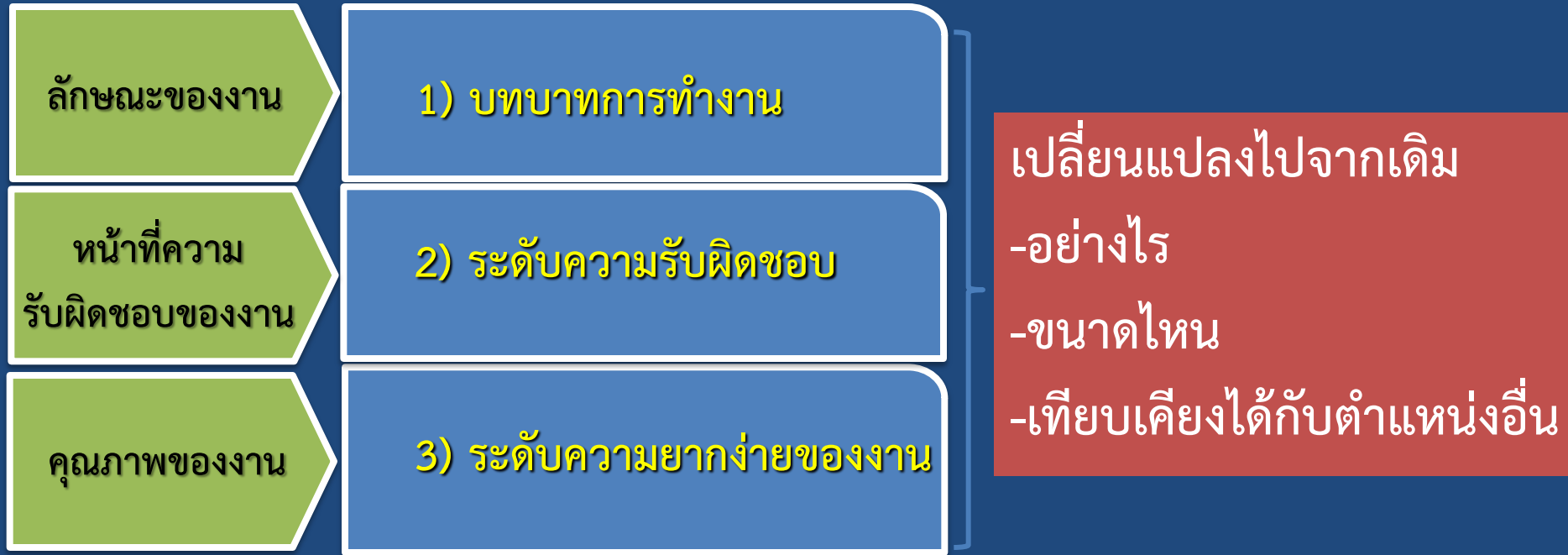
ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของส่วนราชการระดับกระทรวง กรม ซึ่งใช้ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากและมีผลกระทบในวงกว้าง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

## 1. ด้านการปฏิบัติการ

(1) ให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา รวมทั้งเสนอแนะทิศทาง กลยุทธ์ การกิจ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการระดับกระทรวง กรม หรือเทียบเท่า

# การวิเคราะห์ตำแหน่ง



วิเคราะห์จากเอกสาร ➡ แบบบรรยายลักษณะงาน/โครงสร้างการทำงาน  
สัมภาษณ์ หรือ สังเกต ➡ จากการปฏิบัติงาน/การมอบหมายงาน

ข้อควรระวัง

วิเคราะห์งาน ไม่ใช่ วิเคราะห์ตัวคน  
งานจำเป็นต้องเปลี่ยนหรือเปล่า/ความจำเป็นอยู่ที่ไหน

## ● การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตำแหน่ง

สิ่งที่ต้องพิจารณา มีดังนี้

① โครงสร้าง ภารกิจ ความสัมพันธ์ของตำแหน่ง

② ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ

③ คุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

หลักเกณฑ์ วิธีการ  
และเงื่อนไขการกำหนด

การประเมินค่างาน

## ● การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตำแหน่ง (ต่อ)

### ① โครงสร้าง ภารกิจ ความสัมพันธ์ของตำแหน่ง

#### ประเด็นวิเคราะห์

ความเชื่อมโยงระหว่างนโยบาย กลยุทธ์ และพันธกิจขององค์กร กับตำแหน่งที่จะกำหนด

การแบ่งงานภายในขององค์กร

ลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy)

ความกว้างในการควบคุมบังคับบัญชา (Span of Control)

ความสัมพันธ์ในแนวนอนกับตำแหน่งอื่น



#### ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์

- เช่น - นโยบายรัฐบาล  
- แผนกลยุทธ์  
- แผนงาน/โครงการ  
- กฎหมายว่าด้วยการจัดส่วนราชการ  
- แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ  
- คำสั่งการมอบหมายงาน  
- การมอบอำนาจ

## ● การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตำแหน่ง (ต่อ)

### ② ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ

#### ประเด็นวิเคราะห์

ลักษณะการปฏิบัติงาน (Nature of Work)

กระบวนการ ขั้นตอน และวิธีการทำงาน

ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และสายงานที่ควรกำหนด

ขอบเขตความรับผิดชอบ

การเพิ่มงาน (Job enlargement)

การขยายงาน (Job enrichment)

ผลสำเร็จของงานที่ต้องการ

คุณสมบัติที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

#### ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์

เช่น - มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- แบบบรรยายลักษณะงาน

- อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

- ข้อเสนอแนะทางในการปรับปรุง

การทำงานให้มีประสิทธิภาพ

- เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ใช้

ในการทำงาน



## ● การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดตำแหน่ง (ต่อ)

### ③ คุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

#### ประเด็นวิเคราะห์

ขนาดความรับผิดชอบ

ระดับการตัดสินใจ

ผลกระทบของการทำงานที่จะเกิดขึ้น

ผลผลิต ผลลัพธ์ ผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน

ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องใช้ในการทำงาน

ขั้นตอนและวิธีปฏิบัติที่ยุ่งยาก

ความหลากหลายของงาน

เทียบกับหน่วยงานอื่น (Benchmark)

#### ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์

- เช่น - มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- แบบบรรยายลักษณะงาน
  - อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย
  - กรณีความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น
  - ปริมาณงานหรือผลการปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน (**Actual work**)
  - กระบวนงาน ขั้นตอนต่าง ๆ ที่มี การกำหนดไว้
  - เทคนิคและวิธีการที่เป็นมาตรฐาน



# หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การกำหนดตำแหน่ง

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒  
ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๘

# หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

สำนักงาน ก.พ.  
คณะกรรมการ

**หลักการสำคัญ**

การกำหนดตำแหน่งต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล  
ความไม่ซ้ำซ้อน และประหยัดเป็นหลัก

การกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง ประเภทอำนวยการ  
ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และ  
ประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ ให้ **อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งคณะกรรมการ**  
**การกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง**

การกำหนดตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากนี้ อ.ก.พ. กระทรวง อาจแต่งตั้ง  
คณะทำงานกลั่นกรองก่อนนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาก็ได้

# หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

กรณีการกำหนดตำแหน่งที่มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของส่วนราชการ **เพิ่มสูงขึ้น** ให้ส่วนราชการนำตำแหน่งว่างที่มีเงินมา **ยุบเลิก** โดยคำนวณจากค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งที่นำมายุบจะต้องครอบคลุม ค่าตอบแทนเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ



หากเป็นตำแหน่งที่มี **เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ** ให้คำนวณเงินเพิ่มดังกล่าวมารวมเป็นค่าใช้จ่ายในค่าตอบแทนเฉลี่ยด้วย เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่ให้เพิ่มสูงขึ้นด้วย

**\*\*ยกเว้นตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการ  
ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง**

การกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับ และจำนวนตำแหน่ง ซึ่งเป็น ตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้ดำเนินการ ตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2551



การกำหนดตำแหน่งให้มีผล  
ไม่ก่อนวันที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ

การกำหนดตำแหน่งตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการใหม่  
ให้มีผล ไม่ก่อนวันที่กฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ  
มีผลใช้บังคับ



# หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

- ๑ ตำแหน่งประเภทบริหาร
- ๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ
- ๓ ตำแหน่งประเภทวิชาการ
- ๔ ตำแหน่งประเภททั่วไป
- ๕ หลักเกณฑ์ตามกรณีอื่น ๆ  
อาทิ การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน  
การยุบเลิกตำแหน่ง

# ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ



## สำนักงานปลัดกระทรวง

- \* ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาระบบบริหาร
- \* ผู้เชี่ยวชาญด้านตรวจสอบภายใน

สำนัก/กอง  
(M2)

- \* ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- \* ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและยุทธศาสตร์

ฝ่าย  
(O3)

กลุ่ม/ฝ่าย  
(K3)

กลุ่ม/ฝ่าย  
(K3)

# ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (ต่อ)

ระดับ  
กสม

สังกัดส่วนกลาง

สังกัดส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง  
ที่มีหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

สังกัดส่วนราชการที่เป็นราชการบริหารส่วนกลาง  
ที่ไปตั้งอยู่ในภูมิภาค และมีหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่ง  
ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ที่มีลักษณะเป็นงานวิจัยและพัฒนา

ปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ ตามนโยบายรัฐบาล และตามยุทธศาสตร์ของ  
ส่วนราชการ ซึ่งต้องใช้ผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูง

## ● ขั้นตอนการกำหนดตำแหน่ง

1

- การประสานการดำเนินงานกับฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง

2

- การพิจารณาของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง

3

- การแจ้งมติและรายงานการประชุมคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง

4

- การประสานฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง

5

- แจ้งมติ อ.ก.พ. กระทรวงให้คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงทราบ

# คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง

- ขอบเขตความรับผิดชอบ
- องค์ประกอบ
- อำนาจหน้าที่



# ขอบเขตความรับผิดชอบ

ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ในความรับผิดชอบ  
ของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง

|        |          |               |            |
|--------|----------|---------------|------------|
| สูง    |          | ทรงคุณวุฒิ    |            |
| ต้น    | สูง      | เชี่ยวชาญ     | ทักษะพิเศษ |
|        | ต้น      | ชำนาญการพิเศษ | อาวุโส     |
|        |          | ชำนาญการ      | ชำนาญงาน   |
|        |          | ปฏิบัติการ    | ปฏิบัติงาน |
| บริหาร | อำนวยการ | วิชาการ       | ทั่วไป     |

## ● คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง

### องค์ประกอบ

|                                                                   |                      |
|-------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. คัดเลือก (1 คน)                          | ประธานกรรมการ        |
| 2. ผู้ทรงคุณวุฒิในบัญชีรายชื่อที่ ก.พ. จัดทำ (2 คน)               | กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ |
| 3. เลขาธิการ ก.พ. หรือผู้แทน                                      | กรรมการ              |
| 4. ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ หรือผู้แทน                            | กรรมการ              |
| 5. เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือผู้แทน | กรรมการ              |
| 6. เลขาธิการ ก.พ.ร. หรือผู้แทน                                    | กรรมการ              |
| 7. อธิบดีกรมบัญชีกลาง หรือผู้แทน                                  | กรรมการ              |
| 8. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของกระทรวง   | เลขานุการ            |
| 9. เจ้าหน้าที่ของกระทรวง/กรม ที่ได้รับมอบหมาย                     | ผู้ช่วยเลขานุการ     |
| 10. เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ที่ได้รับมอบหมาย                     | ผู้ช่วยเลขานุการ     |

## ● คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง

### อำนาจหน้าที่

1. พิจารณารายละเอียดการกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิ และประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ
2. พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบของส่วนราชการ
3. พิจารณาประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง
4. มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องหรือเรียกให้เจ้าหน้าที่หรือบุคคลอื่นใดชี้แจงหรือแสดงความเห็นประกอบการพิจารณา
5. รายงานผลการพิจารณา เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาต่อไป

# การประเมินค่างาน

เป็นการประเมินคุณภาพของงาน โดยใช้เทคนิคหรือวิธีการในการตีค่างานของตำแหน่งนั้นๆ เพื่อกำหนดระดับตำแหน่งได้อย่างสมเหตุสมผลและเป็นธรรม



# หลักเกณฑ์การประเมินค่างานตาม ว 2/2558

1

หลักเกณฑ์ประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับชำนาญการ

2

หลักเกณฑ์ประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป  
ระดับชำนาญงานและระดับอาวุโส

องค์ประกอบการประเมินค่างาน 4 ด้าน

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ (30 คะแนน)
2. ความยุ่งยากของงาน (30 คะแนน)
3. การกำกับตรวจสอบ (20 คะแนน)
4. การตัดสินใจ (20 คะแนน)



## เกณฑ์กำหนดระดับตำแหน่ง

|                                  |                             |
|----------------------------------|-----------------------------|
| ชำนาญการพิเศษ<br>คะแนน 80 ขึ้นไป | อาวุโส<br>คะแนน 80 ขึ้นไป   |
| ชำนาญการ<br>คะแนน 65 ขึ้นไป      | ชำนาญงาน<br>คะแนน 65 ขึ้นไป |
| ประเภทวิชาการ                    | ประเภททั่วไป                |

## หลักเกณฑ์การประเมินค่างานตาม ว 2/2558

3

หลักเกณฑ์ประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งนาฏศิลป์  
คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และนายช่างศิลปกรรม

องค์ประกอบการประเมินค่างาน 3 ด้าน

1. ความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน (30 คะแนน)
2. ความสามารถในการแก้ไขปัญห (40 คะแนน)
3. ภาระรับผิดชอบ (30 คะแนน)

เกณฑ์กำหนดระดับตำแหน่ง

ทักษะพิเศษ  
คะแนน 90 ขึ้นไป

อาวุโส  
คะแนน 80 ขึ้นไป

ชำนาญงาน  
คะแนน 65 ขึ้นไป

ประเภททั่วไป

## หลักเกณฑ์การประเมินค่างานตาม ว 2/2558

4

หลักเกณฑ์ประเมินค่างานสำหรับ

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ

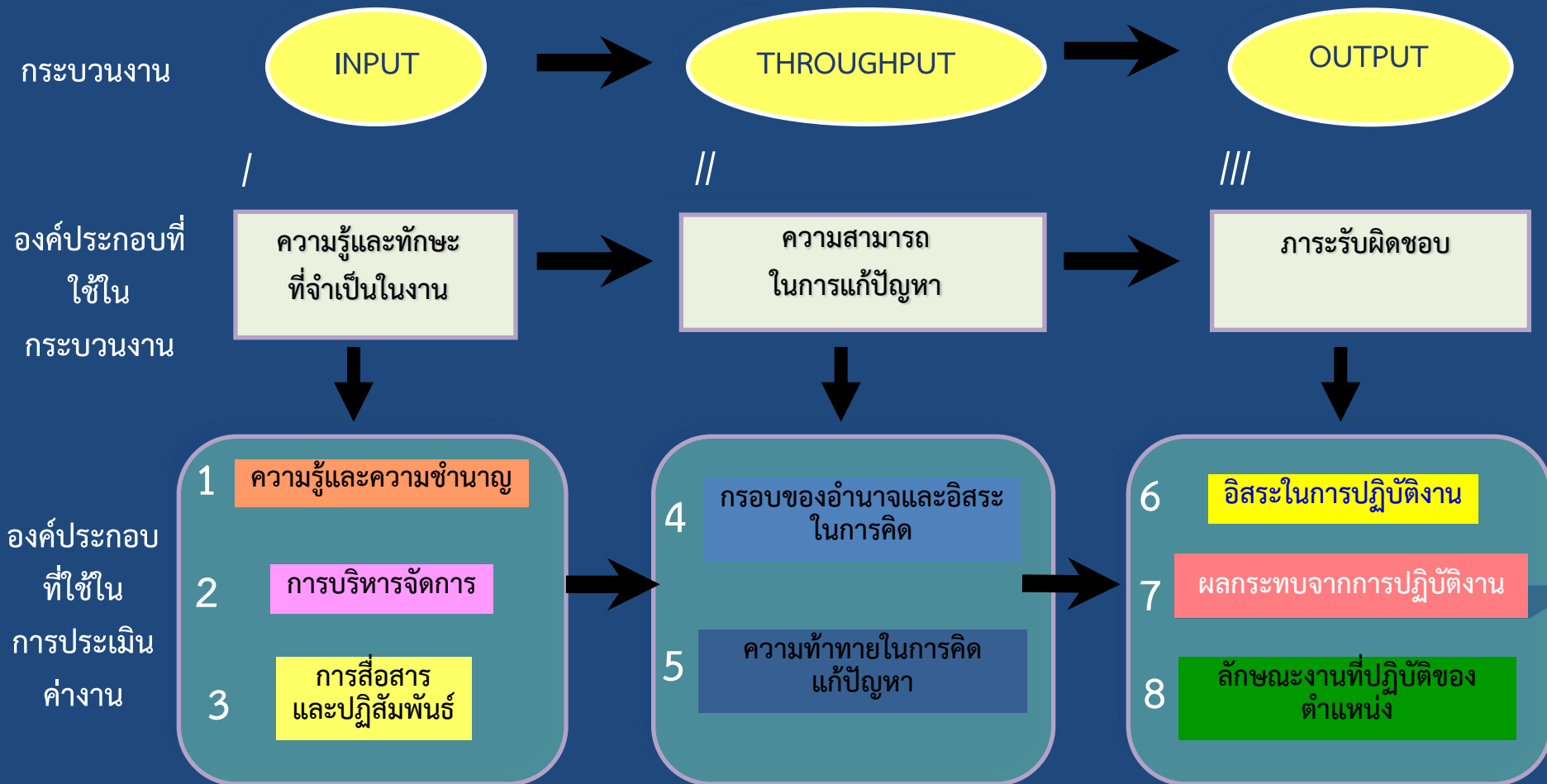
องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน 3 ด้าน

/ องค์ประกอบหลักด้าน *ความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน*

// องค์ประกอบหลักด้าน *ความสามารถในการแก้ปัญหา*

/// องค์ประกอบหลักด้าน *การรับผิดชอบ*

# กระบวนการงานและองค์ประกอบกระบวนการประเมินค่าของงาน



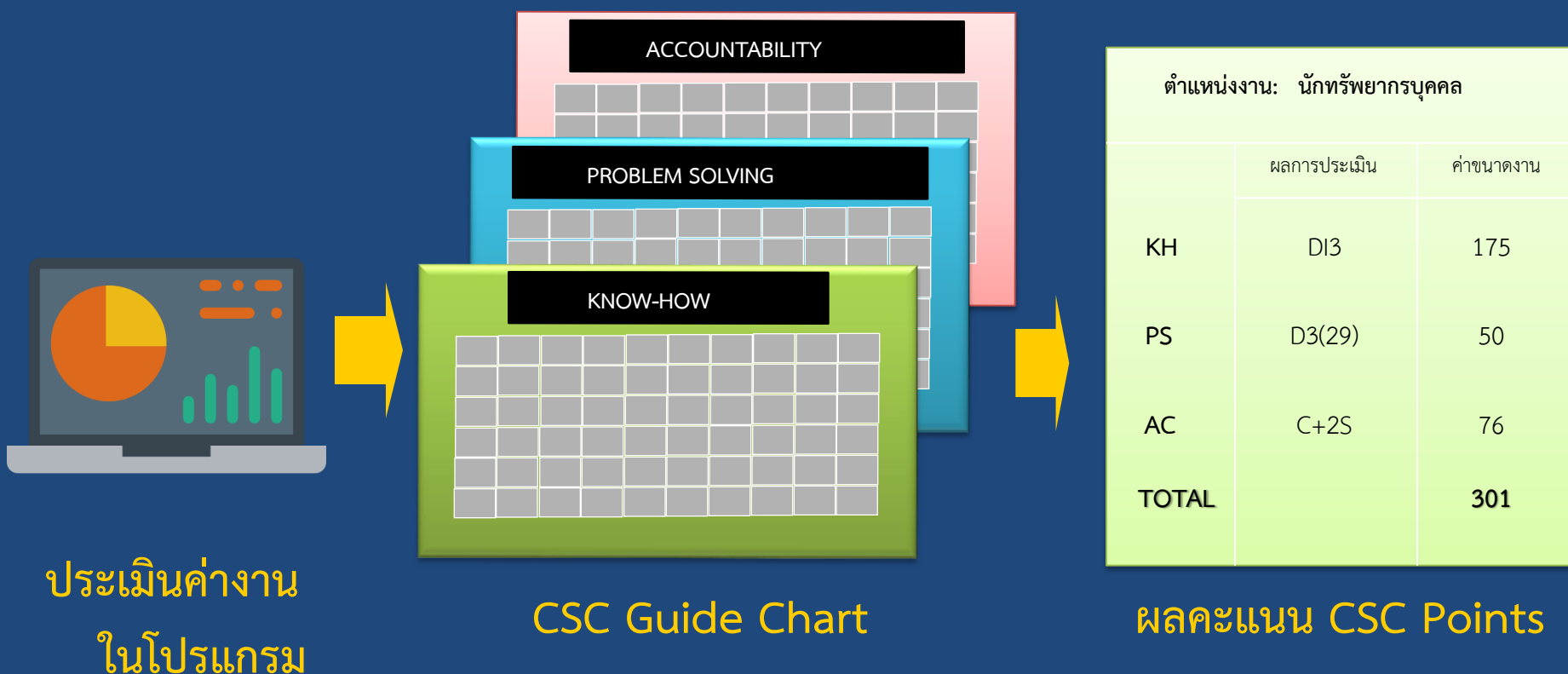
## การประเมินค่างานโดยใช้โปรแกรมประเมินค่างาน



เป็นเครื่องมือช่วยในการพิจารณากำหนดตำแหน่ง  
ของส่วนราชการเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ภายใต้  
**องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน 3 ด้าน**  
**8 องค์ประกอบย่อย** และการวัดความสัมพันธ์ใน  
การประเมินค่างาน ซึ่งประกอบด้วย**ข้อคำถาม รวม 20 ข้อ**

## คำสั่งและการประมวลผลในโปรแกรมประเมินค่างาน

การประเมินด้วย 20 ข้อคำถามในโปรแกรมประเมินค่างานนั้น แต่ละคำตอบจะไปเชื่อมโยงกับปัจจัยในเอกสารตารางการประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด (CSC Guide Chart) เพื่อไปคำนวณเป็นค่าคะแนน (CSC Points) ตามที่ใช้จัดระดับชั้นงานตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งในมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน



# ขั้นตอนการประเมินค่างาน

## ฝ่ายเลขานุการ

1. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน
2. วิเคราะห์ประเมินงานของตำแหน่งแล้วเลือกตอบ 20 ข้อคำถามในแบบประเมินค่างาน
3. เสนอคณะกรรมการฯ



## คณะกรรมการ

### การกำหนดตำแหน่งระดับสูง

1. พิจารณาตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง
2. พิจารณาการประเมินค่างานในแบบประเมินค่างานที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ
3. ให้ฝ่ายเลขานุการนำคำตอบไปบันทึกลงในโปรแกรมประเมินค่างานและประมวลผล



อ.ก.พ.ฯ กระทรวง  
พิจารณา  
กำหนดตำแหน่ง

# หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ว 20/59



# สาระสำคัญ



ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๐

สำนักงาน ก.พ.  
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

เรียน (เรียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ กรณีที่ส่วนราชการมีกฎกระทรวง  
แบ่งส่วนราชการใหม่

๒. หลักเกณฑ์การยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่ง (เพิ่มเติม) และแนวทางการจัดทำแผนการกำหนด  
ตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงของส่วนราชการ

๓. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ตามมาตรา ๔๗  
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภท  
อำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป มาเพื่อให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. พิจารณาเห็นว่า เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ  
ให้มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และสามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป  
จึงมีมติให้กำหนดและปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ กรณีที่ส่วนราชการมีกฎกระทรวง  
แบ่งส่วนราชการใหม่ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

๒. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่ง (เพิ่มเติม) และแนวทางการจัดทำ  
แผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงของส่วนราชการ สำหรับตำแหน่ง  
ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป  
ระดับอาวุโส รวมทั้งเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง  
ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ และ ๓

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งอื่นใดที่มีได้ปรับปรุงแก้ไข หรือ ก.พ. มีมติ  
ยกเว้นเป็นรายการอื่น ยังคงให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดไว้เดิม แล้วแต่กรณี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นางเนสินี เทพมณี)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๐๒, ๖๖๐๙, ๖๖๓๐ และ ๖๖๔๖

โทรสาร ๐ ๒๕๔๙ ๑๙๘๖

## สาระสำคัญของ ว 20/2559

- ☐ หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง  
ประเภทอำนวยการ กรณีที่  
ส่วนราชการมีกฎกระทรวง  
แบ่งส่วนราชการใหม่
- ☐ หลักเกณฑ์การยกเว้นการยุบเลิก  
ตำแหน่ง (เพิ่มเติม) และแนวทางการ  
จัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง  
เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็น  
ระดับสูงของส่วนราชการ
- ☐ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการ  
กำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง



# หลักเกณฑ์การยกเว้นยุบเลิกตำแหน่ง (เพิ่มเติม)

เดิม

ยกเว้นแล้ว

1. S1/S2
2. M 1 (เฉพาะจัดตั้งกองขึ้นใหม่)
3. K1/K2
4. นายแพทย์ ทันตแพทย์ นายสัตวแพทย์ (K1/K2/K3)
5. ตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์  
ที่ทำงานวิจัยฯ (K1/K2/K3)
6. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (K1/K2/K3)
7. O1/O2
8. ตำแหน่ง นาฏศิลปิน คีตศิลปิน  
ดุริยางคศิลปิน และนายช่างศิลปกรรม  
(กรอบในปี 2557) (O1/O2/O3)
9. ตำแหน่งอื่น ที่ ก.พ. กำหนด  
(กรมราชทัณฑ์ สธ.)

ใหม่

## การยกเว้นเพิ่มเติม

1. M 2
2. K3 หัวหน้ากลุ่มงาน (ภายใต้กอง)   
K3 หัวหน้ากลุ่มงาน  
(ขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการ)  
K3 ผู้มีประสบการณ์ภายใต้กลุ่มงาน
3. O3 หัวหน้ากลุ่มงาน  
(เฉพาะตำแหน่งตามโครงสร้างที่ปรากฏตามกฎหมายกระทรวง  
และ อ.ก.พ. กระทรวงเห็นชอบการแบ่งงานภายใน)

ที่ยังเหลือ

1. K4
2. K5
3. การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน  
(ต้องดำเนินการยุบเลิกตำแหน่งกรณีที่  
ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มสูงขึ้นตาม ว 2/58)

# หลักการ...

การพิจารณากเว้นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการยุบเลิกตำแหน่งให้ดำเนินการ ดังนี้

1

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นให้พิจารณา ดังนี้

1) เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในองค์กร

ซึ่งมีระดับและขอบเขตผลกระทบที่เกิดขึ้น

จากการปฏิบัติงานและส่งผลต่อการดำเนินงาน

ในภาพรวมของหน่วยงาน กรม กระทรวง และ

ประเทศ

2) เป็นตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบภารกิจที่ต้อง

ดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล

ยุทธศาสตร์ชาติ หรือ ส่วนราชการที่มี

สภาพปัญหาวิกฤติด้านกำลังคนที่จะกระทบ

ต่อการปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการ



**เงื่อนไข** ต้องไม่ส่งผลกระทบต้องงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในภาพรวม  
ส่วนราชการจะต้องมีงบประมาณรองรับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นและ  
ไม่ใช่เป็นเหตุในการขอจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติมด้วย



# หลักการ...(ต่อ)

การพิจารณายกเว้นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการยุบเลิกตำแหน่งให้ดำเนินการ ดังนี้

2

การจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งให้พิจารณา ดังนี้

ให้จัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการล่วงหน้าในระยะ 3 ปี  
โดยกำหนดกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง



ความจำเป็นเร่งด่วน/ความสำคัญของภารกิจที่ส่วนราชการจะต้องปฏิบัติ  
ตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ ภารกิจ และแผนปฏิบัติราชการประจำปี

# แนวทางปฏิบัติ

จัดทำแผนล่วงหน้าระยะ 3 ปี

ส่วนราชการ

ร่วมกันพิจารณา  
กำหนดกรอบโครงสร้าง  
อัตรากำลัง

ส.ก.พ.

พิจารณาภายใต้  
เงื่อนไข

- ☐ ตาม ว 2/2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ☐ เหตุผล & ความจำเป็น  
ผลผลิต ผลลัพธ์ เป้าหมายที่  
คาดว่าจะได้รับ และงบประมาณ  
ที่เปลี่ยนแปลงไป



## รายละเอียด

- รายละเอียดของงานตาม นโยบาย / สภาพวิกฤตกำลังคนและงบประมาณที่เพิ่มขึ้นจากการกำหนดตำแหน่ง (เงื่อนไข ไม่ส่งผลกระทบต่อประมาณด้านบุคลากรรวม)
- จำนวนกรอบอัตรากำลัง (ขรก.+พรก+ลจ.ปจ.+ลจ.ชค.)
- จำนวนบุคลากรที่บรรจุหรือจ้างจริงในปีงบประมาณนั้น
- วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของบุคลากรแต่ละประเภทและจำนวนเงินงบประมาณที่จะต้องจ่ายในปีงบประมาณนั้น
- จำนวนอัตรารว่างของตำแหน่งข้าราชการ
- แผนการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการในอัตรารว่าง
- แผนการยุบเลิกอัตรารว่างในกรณีที่อัตรารว่างดังกล่าวหมดความจำเป็นตามภารกิจ
- การคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไป (คำตอบแทนเฉลี่ยตาม ว2/58)

# โชคดีครับ



HR Hub Thailand