

แนวทางการมอบอำนาจการกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

ที่มา/กรอบแนวคิด

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ภาครัฐต้องปรับปรุงระบบราชการให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกในปัจจุบัน ซึ่งในปี พ.ศ. 2545 ภาครัฐได้ปรับบทบาทภารกิจและปรับโครงสร้าง จึงจำเป็นต้องปรับปรุงระบบบริหารราชการ ระบบและวิธีการทำงานแนวใหม่ รวมทั้งกฎ ระเบียบ ให้เอื้อต่อการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง และในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ควรเชื่อมโยงกับทิศทางขององค์กร (Strategic Alignment) โดยเป็นระบบที่ยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based) และยึดหลักผลการปฏิบัติงาน (Performance Based) ที่มีจุดเน้นสำคัญในการสร้างระบบให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้ส่วนราชการสามารถบริหารราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงควรมีการมอบอำนาจให้ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.ที่ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวง อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม ปลัดกระทรวงหรืออธิบดีผู้บังคับบัญชา แล้วแต่กรณี ดำเนินการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนได้เอง

กรอบแนวคิดการมอบอำนาจการกำหนดตำแหน่ง

1. เป็นการดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับหน่วยงานภาครัฐ โดย
 - 1) มอบ/กระจายอำนาจให้ผู้บริหารของส่วนราชการได้ใช้ดุลพินิจในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น ให้เกิดความคล่องตัวในการสรรหาบุคคล
 - 2) เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ ที่ให้ผู้บริหารหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารหน่วยงานของตน
 - 3) เป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับส่วนราชการก่อนที่ ก.พ.จะกระจายอำนาจการบริหารตำแหน่งให้กับส่วนราชการ เมื่อมีการปรับแก้กฎหมายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนแล้ว
2. เป็นการนำหลักสมรรถนะสำหรับตำแหน่งมาปรับใช้ในการพิจารณา กำหนดตำแหน่งด้วย

3. ส่วนราชการผู้รับมอบอำนาจในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ต้องคำนึงถึง

- 1) หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า และสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 2) ส่วนราชการต้องมีความรับผิดชอบต่อผลการพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และแนวทางในการรับมอบอำนาจ ส่วนราชการจึงต้องจัดทำรายละเอียดการพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อพร้อมรับการตรวจสอบความถูกต้องต่อไปด้วย
- 3) ยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยให้มีการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับการกำหนดสัดส่วนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามประเภทของภารกิจตามยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ
- 4) งบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของกรมจะต้องไม่สูงขึ้น

แนวทางการมอบอำนาจการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

1. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและสายงาน

1.1 ตำแหน่งประเภททั่วไป

1.1.1 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 เป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 มอบหมายให้ อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม พิจารณาดำเนินการ เช่น การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 2-4 หรือ 5 เป็นตำแหน่งนักวิชาการพาณิชย์ 3-5 หรือ 6ว

1.1.2 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกัน จากตำแหน่งในสายงานหนึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานอื่น มอบหมายให้ อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมพิจารณาดำเนินการ เช่น การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเศรษฐกร 3-5 หรือ 6ว เป็นตำแหน่งนักวิชาการคลัง 3-5 หรือ 6ว หรือการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งบุคลากร 3-5 หรือ 6ว เป็นตำแหน่งนิติกร 3-5 หรือ 6ว หรือ 7ว

1.2 ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

1.2.1 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากต่างระดับกัน จากตำแหน่งในสายงานหนึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานอื่น มอบหมายให้ อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม พิจารณาดำเนินการโดยให้คำนึงถึงภารกิจหลักของ ส่วนราชการตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ การปรับปรุงบทบาทหน้าที่ของส่วนราชการ

ตามนโยบาย แผนงานที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 3-5 หรือ 6 หรือ 7วช. เป็นตำแหน่ง นายแพทย์ 4-6 หรือ 7 วช. หรือ 8วช.

1.2.2 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกัน จากตำแหน่งในสายงานหนึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานอื่น มอบหมายให้ อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ. ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมพิจารณาดำเนินการ เช่น การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธา 3-5 หรือ 6 หรือ 7วช. เป็นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ 3-5 หรือ 6 หรือ 7วช.

1.3 การยุบเลิกตำแหน่งและการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนภายในกระทรวง สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา ที่มีใช้หัวหน้าส่วนราชการตามกฎหมาย มอบหมายให้ อ.ก.พ. กระทรวงหรือ อ.ก.พ.ที่ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวง เป็นผู้พิจารณา ส่วนการตัดโอนตำแหน่งและอัตรา เงินเดือน และการยุบเลิกตำแหน่งภายในกรมสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา มอบหมายให้ อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม เป็นผู้พิจารณา

ทั้งนี้ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวให้ดำเนินการได้ภายในไตรมาส ดังนี้

- 1) หน่วยงานที่สังกัดมีการปรับปรุงระบบงานหรือวิธีการทำงานใหม่ ได้แก่ การปรับปรุงวิธีการทำงานโดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน หรือลดขั้นตอนในการทำงาน เป็นต้น
- 2) มีการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และคุณภาพงานของตำแหน่งเพื่อปฏิบัติภารกิจตามนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์ของกระทรวง ซึ่งมีผลให้ความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์เพิ่มสูงขึ้น
- 3) มีการจัดลำดับความสำคัญของงานตามแผนงาน โครงการที่สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบาย
- 4) เป็นการกำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ สายงานที่เปลี่ยนแปลงใหม่ ต้องเป็นสายงานที่ ก.พ.กำหนดไว้แล้วในส่วนราชการนั้น
- 5) ไม่เป็นการเพิ่มจำนวนตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้เดิม แต่อาจพิจารณาปรับลดตำแหน่ง เพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นตามความจำเป็น
- 6) ไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงประเภทของตำแหน่งจากตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ รวมทั้งไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนด เพื่อบรรจุนักเรียนทุนรัฐบาล ตำแหน่งนายแพทย์ หรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการแพทย์เป็นตำแหน่งในสายงานอื่น

7) ไม่มีกรณีการยุบเลิกตำแหน่งและอัตราเงินเดือน หรือการเกลี้ยอัตรากำลังที่กำหนดไว้ในราชการส่วนภูมิภาค หรือจากส่วนราชการที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค มากำหนดเป็นตำแหน่งและอัตราเงินเดือนหรืออัตรากำลังในราชการส่วนกลาง

8) ควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐไม่ให้สูงขึ้น กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่มีผลให้ระดับตำแหน่งสูงขึ้น ให้ส่วนราชการนำตำแหน่งว่างที่มีเงินมายุบรวม โดยให้คิดจากค่าตอบแทนเฉลี่ยในระดับสูงสุดของตำแหน่งนั้น และค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งที่จะนำมายุบจะต้องครอบคลุมค่าต่างของค่าตอบแทนแทนเฉลี่ยที่เกิดขึ้นจากการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง (รายละเอียดค่าตอบแทนเฉลี่ยตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 3)

2. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

2.1 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป มอบหมายให้ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ.ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม พิจารณาดำเนินการได้ดังนี้

2.1.1 ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 ให้กำหนดตำแหน่งดังนี้

1) ตำแหน่งในกลุ่มงานธุรการหรือบริการทั่วไป และกลุ่มงานที่ปฏิบัติการหลักของส่วนราชการ ให้กำหนดตำแหน่งได้ถึงระดับ 5 ดังนี้

(1) ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 อาจปรับเป็นตำแหน่งระดับ 1-3 หรือ 4 หรือ 5

(2) ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 อาจปรับเป็นตำแหน่งระดับ 2-4 หรือ 5

2) ตำแหน่งในกลุ่มงานเทคนิคเฉพาะด้าน และกลุ่มงานที่ใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัว ให้กำหนดตำแหน่งได้ถึงระดับ 6 ดังนี้

(1) ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 อาจปรับเป็นตำแหน่งระดับ 1-3 หรือ 4 หรือ 5 หรือ 6

(2) ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 อาจปรับเป็นตำแหน่งระดับ 2-4 หรือ 5 หรือ 6

3) ตำแหน่งหัวหน้างานสนับสนุนที่ ก.พ.กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 5 อาจกำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6 ได้

(รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2.2)

2.1.2 ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 (ยกเว้นตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) ให้กำหนดตำแหน่งดังนี้

1) ตำแหน่งในกลุ่มงานวิชาการทั่วไป อาจปรับเป็นตำแหน่งระดับ 3-5 หรือ 6ว

2) ตำแหน่งในกลุ่มงานวิชาชีพ และกลุ่มงานทักษะและความชำนาญเฉพาะตัว อาจปรับเป็นตำแหน่งระดับ 3-5 หรือ 6ว หรือ 7ว

(รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2.3)

3) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานต่ำกว่ากอง/สำนัก/หน่วยงานเทียบเท่ากองหรือสำนัก ที่ ก.พ. เห็นชอบโครงสร้างการแบ่งงานภายในแล้ว เป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 และ ก.พ.กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 7 หรือระดับ 7ว มีการรายงานตรงต่อ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/หน่วยงานเทียบเท่ากองหรือสำนัก มีคุณภาพและปริมาณงานสูง และมีตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 อยู่ได้บังคับบัญชาไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง อาจกำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 7ว หรือ 8ว เช่น หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ ที่ ก.พ.กำหนดตำแหน่งเป็นนักวิชาการพัฒนาชุมชน 7ว มีการรายงานตรงต่อผู้อำนวยการกอง มีคุณภาพปริมาณงานสูง และมีตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 อยู่ได้บังคับบัญชาไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง อาจกำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 7ว หรือ 8ว ได้

สำหรับตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไปหรือฝ่ายอำนวยการที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผนงาน งานบุคลากร งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานการประชุม งานธุรการ และงานข้อมูล และเป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 มีการรายงานตรงต่อผู้อำนวยการกอง/สำนัก/หน่วยงานเทียบเท่ากองหรือสำนัก มีคุณภาพและปริมาณงานสูง และมีตำแหน่งที่อยู่ได้บังคับบัญชาไม่น้อยกว่า 3 ตำแหน่ง อาจกำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6 กรณีรายงานตรงต่อผู้อำนวยการกองหรือหน่วยงานเทียบเท่ากอง และอาจกำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 7 กรณีรายงานตรงต่อผู้อำนวยการสำนักหรือหน่วยงานเทียบเท่าสำนัก

4) ตำแหน่งหัวหน้างานภายใต้หน่วยงานต่ำกว่ากอง/สำนัก/หน่วยงานเทียบเท่ากองหรือสำนัก ที่ ก.พ.เห็นชอบโครงสร้างการแบ่งงานภายในแล้ว และเป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ที่ ก.พ.กำหนดไว้เป็นตำแหน่งระดับ 6 หรือระดับ 6ว และมีตำแหน่งที่อยู่ได้บังคับบัญชาไม่น้อยกว่า 3 ตำแหน่ง อาจกำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6ว หรือ 7ว เช่น ตำแหน่งหัวหน้างานสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ ก.พ.กำหนดไว้เป็นระดับ 6 และมีตำแหน่งที่อยู่ได้บังคับบัญชาไม่น้อยกว่า 3 ตำแหน่ง อาจกำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6ว หรือ 7ว ได้

กรณีที่ส่วนราชการไม่มีการแบ่งงานภายในเป็นงาน ภายใต้งานหน่วยงานต่ำกว่ากอง/สำนัก/หน่วยงานเทียบเท่ากองหรือสำนักที่มีตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง และ ก.พ. มิได้กำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ตำแหน่งใด ให้เป็นตำแหน่งระดับ 6ว หรือ 7ว ไว้ อาจกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ที่ ก.พ.กำหนดไว้เป็นตำแหน่งระดับ 6 หรือระดับ 6ว หรือระดับ 3-5 หรือ 6ว เป็นตำแหน่งระดับ 6ว หรือ 7ว ได้จำนวน 1 ตำแหน่ง

2 . 2 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มอบหมายให้ อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมพิจารณาดำเนินการได้ดังนี้

1) ตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ยกเว้น สายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์) ที่มีลักษณะงานเป็นงานบริการทางวิชาการ หรือบริการทางวิชาชีพ ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 3-5 หรือ 6ว หรือ 7ว หรือระดับ 3-5 หรือ 6ว หรือ 7วช. แล้วแต่กรณี ได้ทุกตำแหน่ง ส่วนตำแหน่งที่มีลักษณะงานเป็นงานวิจัยและพัฒนา หรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่างานทัดเทียมกับงานวิจัยและพัฒนา ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 3-5 หรือ 6ว หรือ 7ว หรือ 8ว หรือระดับ 3-5 หรือ 6ว หรือ 7วช. หรือ 8วช. แล้วแต่กรณี ได้ทุกตำแหน่ง

2) ตำแหน่งในสายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ และสายงานวิชาการ สัตวแพทย์ ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 4-6 หรือ 7วช. หรือ 8วช. ได้ทุกตำแหน่ง

(รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2 . 3)

ทั้งนี้ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นดังกล่าวให้ดำเนินการได้ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(1) ส่วนราชการมีการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีการปรับปรุงระบบงาน ลดขั้นตอนในการทำงาน มีการพัฒนาข้าราชการเพื่อใช้กำลังคนที่มีคุณภาพในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ

(2) มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงานเพิ่มสูงขึ้น

(3) ควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐไม่ให้สูงขึ้น ให้ส่วนราชการนำตำแหน่งว่างที่มีเงินมาชดเชย โดยให้คิดจากค่าตอบแทนเฉลี่ยในระดับสูงสุดของตำแหน่งนั้น และค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งที่จะนำมาชดเชยจะต้องครอบคลุมค่าต่างของค่าตอบแทนเฉลี่ยที่เกิดขึ้นจากการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง (รายละเอียดค่าตอบแทนเฉลี่ยตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 3)

(4) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ตามข้อ 2.1 ให้ดำเนินการได้ ครั้งละไม่เกิน 1 ระดับ และระดับตำแหน่งที่จะปรับต้องไม่สูงกว่าระดับตำแหน่งของหัวหน้าหน่วยงานที่ตำแหน่งนั้นสังกัด

3 . การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งในระดับที่ต่ำลงโดยไม่เปลี่ยนสายงาน

3.1 ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่ต่ำกว่ากอง/สำนัก/หรือหน่วยงานเทียบเท่ากองหรือสำนัก (ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภททั่วไป) อาจปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่ต่ำลงได้ 1 ระดับ เช่น หัวหน้ากลุ่มแผนงาน ที่ ก.พ.กำหนดตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 8ว อาจปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7ว ได้

3.2 ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภททั่วไป) อาจปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่ต่ำลงได้ ดังนี้

1) ตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนดไว้เป็นระดับ 7ว หรือ 8ว อาจปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับ 6ว เช่น ตำแหน่งนิติกร 7ว หรือ 8ว อาจปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งนิติกร 6ว ได้

2) ตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนดไว้เป็นระดับ 6ว หรือ 7ว อาจปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่ต่ำลงได้ถึงระดับบรรจุ เช่น ตำแหน่งบุคลากร 6ว หรือ 7ว อาจปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งบุคลากร 3-5 ได้

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่ต่ำลงดังกล่าว มอบหมายให้ปลัดกระทรวงหรืออธิบดีผู้บังคับบัญชา แล้วแต่กรณี ดำเนินการตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง และให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในระดับที่ต่ำลงดังกล่าว เป็นตำแหน่งในระดับที่ ก.พ.หรือองค์กรที่ได้รับมอบอำนาจจาก ก.พ. กำหนดไว้เดิมได้เมื่อจะแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

3.3 ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ให้ปลัดกระทรวงหรืออธิบดีผู้บังคับบัญชา แล้วแต่กรณี พิจารณากำหนดระดับตำแหน่งต่ำลงได้ 1 ระดับ และปรับเป็นตำแหน่งในระดับที่กำหนดไว้เดิม ได้เมื่อจะแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

1) ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับ 9ชช. ระดับ 10ชช. และ ระดับ 11ชช. ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

ทั้งนี้ การกำหนดระดับตำแหน่งต่ำลง 1 ระดับดังกล่าวข้างต้น จะต้องไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงประเภทของตำแหน่งและสายงาน ยกเว้นตำแหน่งระดับ 9 ชช. ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 8ว ได้

2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ระดับ 9วช. ระดับ 10วช. และระดับ 11วช. ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาฯ

3) ตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเป็นตำแหน่งสำหรับลักษณะงานให้คำปรึกษาหรือตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่รายงานตรงต่อนายกรัฐมนตรี ระดับ 9 ระดับ 10 และระดับ 11