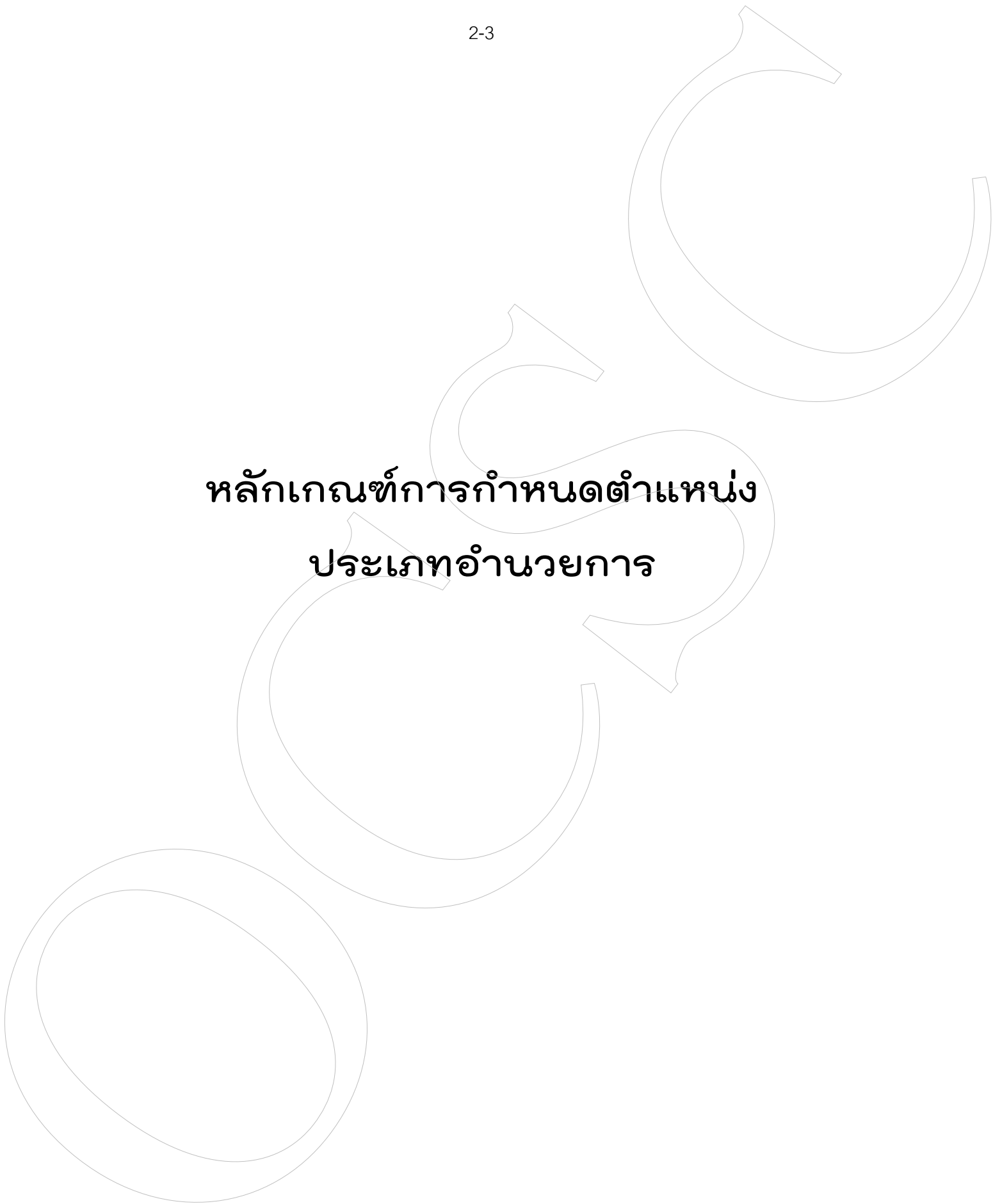


**หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง
ประเภทอำนาจการ**



หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ

1. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

1.1 ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม

ให้กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรมได้ ดังนี้

1.1.1 ให้กำหนดได้ตามจำนวนส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

1.1.2 ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5

แนวทางการพิจารณากำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม

ในภารกิจงานด้านสนับสนุนเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง¹

การพิจารณารายละเอียดการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง ตำแหน่งผู้อำนวยการกองกลาง ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักเลขาธิการ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ ตำแหน่งเลขานุการกรม หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่รับผิดชอบภารกิจในลักษณะเดียวกันจากตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ก่อนการประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด ส่วนราชการที่ขอ กำหนดตำแหน่งดังกล่าวต้องมีการดำเนินภารกิจอย่างน้อย 6 ด้าน จากภารกิจ 11 ด้าน ดังต่อไปนี้

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

¹ เพิ่มเติมแนวทางการพิจารณากำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรมในภารกิจงานด้านสนับสนุนเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008 / ว 4 ลงวันที่ 30 มีนาคม 2555 เรื่อง แนวทางการพิจารณากำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ในภารกิจงานด้านสนับสนุน เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

- 2) ด้านอำนาจการ/ประสานราชการ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดประชุม เลขานุการผู้บริหาร ติดตามประสานส่วนราชการหรือหน่วยงานภายนอก รวบรวมสรุปและประมวลเรื่อง รายงานต่างๆ ติดตามผลการปฏิบัติงาน รายงานผลความก้าวหน้าของโครงการตามหน่วยงานต่างๆ
- 3) ด้านพัสดุ ดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะ เช่น จัดหา จัดซื้อ เบิกจ่าย เก็บรักษา ซ่อมแซมและบำรุงรักษา จัดทำทะเบียน จำหน่าย จัดทำ/เปลี่ยนแปลง สัญญาซื้อหรือจ้าง เป็นต้น
- 4) ด้านการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลัง สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บริหารตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดทำทะเบียนประวัติ บุคลากร เสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม
- 5) ด้านประชาสัมพันธ์ ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานและสร้างความเข้าใจ จัดทำเผยแพร่กิจกรรมความรู้ ความก้าวหน้า และผลงานของส่วนราชการ สำรวจ รวบรวมข้อมูล ความคิดเห็นของประชาชน
- 6) ด้านการคลัง/งบประมาณ ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการงบประมาณ เช่น จัดทำบัญชี จัดเก็บ เบิก/จ่ายเงิน จัดทำงบประมาณ จัดทำรายงานแสดงฐานะการเงิน เป็นต้น
- 7) ด้านกฎหมาย ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายต่างๆ เช่น ร่างหรือดำเนินการตามกฎหมาย กฎ หรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง งานนิติกรรม สัญญา วินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ เป็นต้น
- 8) ด้านแผนงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานและประมวลแผน กำหนดยุทธศาสตร์และนโยบาย จัดทำแผนงานหรือโครงการ ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน
- 9) ด้านฝึกอบรม ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ ส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
- 10) ด้านวินัย ดำเนินการเกี่ยวกับวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และร้องทุกข์
- 11) ด้านอื่นๆ เป็นภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะ สำคัญ และจำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อสนับสนุนภารกิจหลักของส่วนราชการ ซึ่งไม่อยู่ในภารกิจตามข้อ 1-10 โดยต้องเป็นภารกิจที่มีความต่อเนื่องในการดำเนินการและการใช้อัตรากำลัง เช่น งานวิเทศสัมพันธ์ งานห้องสมุด งานโรงพิมพ์ เป็นต้น (การนับกรณีลักษณะงานด้านอื่นๆ ต้องเป็นลักษณะงานด้านอื่นๆ ที่มีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิงจึงจะสามารถนับเป็นอีกลักษณะงานด้านอื่นๆ)

แนวทางการพิจารณาเบื้องต้นในการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่ากรม

ในภารกิจงานด้านการเจ้าหน้าที่ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง²

1. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล/กองการเจ้าหน้าที่ระดับกระทรวง กำหนดแนวทางในการพิจารณาเบื้องต้นก่อนการประเมินค่างาน ดังนี้

1) รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวง

2) ดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลครบทุกกระบวนการ ยกเว้นกรณีที่มีขนาดใหญ่ซึ่งมีการแยกงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือด้านกฎหมาย ไปตั้งเป็นสำนัก/กอง โดยจะต้องมีปริมาณงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวนมาก

3) มีการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ โดยการบูรณาการระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเข้ากับระบบบริหารกลยุทธ์และการบริหารผลงานของส่วนราชการ ได้แก่

3.1) มีแผนงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการแล้วเสร็จไม่น้อยกว่า 5 แผน อาทิ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล แผนดำเนินการรองรับโครงสร้างอายุ การวางแผนกำลังคน แผนสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่ง แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร แผนการเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยา

3.2) ผ่านการประเมินตามเกณฑ์กรอบมาตรฐานความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

² เพิ่มเติมแนวทางการพิจารณาเบื้องต้นในการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ในภารกิจงานด้านการเจ้าหน้าที่ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008 / ว 17 ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2555 เรื่อง แนวทางการพิจารณาเบื้องต้นในการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ในภารกิจงานด้านการเจ้าหน้าที่ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

3.3) มีการกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐาน คุณธรรม มีความเที่ยงตรงในการวัด คุณภาพงานและการใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน อาทิ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน การเลื่อนระดับตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนค่าตอบแทน โดยใช้ระบบบริหารผลงาน การกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

3.4) มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง และทันสมัย เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

2. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล/กองการเจ้าหน้าที่ระดับกรม กำหนดแนวทางในการพิจารณาเบื้องต้นก่อนการประเมินค่างาน ดังนี้

1) ดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลครบทุกกระบวนการ ยกเว้นกรรมที่มีขนาดใหญ่ ซึ่งมีการแยกงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือด้านกฎหมายไปตั้งเป็นสำนัก/กอง โดยจะต้องมีปริมาณงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวนมาก และมีความยุ่งยากซับซ้อนของงานประกอบด้วย

2) มีหน่วยงานที่ปฏิบัติในพื้นที่ โดยเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาคหรือราชการบริหารส่วนกลางที่ไปตั้งในภูมิภาคหรือหน่วยงานในต่างประเทศซึ่งมีการบริหารงานบุคคลที่อิงกับกฎหมายของประเทศนั้นๆ เช่น กรณีลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ เป็นต้น

3) มีการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ โดยการบูรณาการระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเข้ากับระบบบริหารกลยุทธ์และการบริหารผลงานของส่วนราชการ ได้แก่

3.1) มีแผนงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ไม่น้อยกว่า 5 แผน อาทิ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล แผนดำเนินการรองรับ โครงสร้างอายุ การวางแผนกำลังคน แผนสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่ง แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร แผนการเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยา

3.2) ผ่านการประเมินตามเกณฑ์กรอบมาตรฐานความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

3.3) มีการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐาน คุณธรรม มีความเที่ยงตรง ในการวัดคุณภาพงานและการใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน อาทิ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน การเลื่อนระดับตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนค่าตอบแทน โดยใช้ระบบบริหารผลงาน การกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

3.4) มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง และทันสมัย เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

3. กรณีที่ส่วนราชการได้กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับกระทรวง และกรมที่สังกัดส่วนกลางไว้ เมื่อได้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลหรือตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งรับผิดชอบภารกิจงานด้านการเจ้าหน้าที่ จากตำแหน่งประเภทอำนาจการ ระดับต้น เป็นตำแหน่งประเภทอำนาจการ ระดับสูงแล้ว ให้นำตำแหน่งดังกล่าวมากำหนดภายใต้ตำแหน่งประเภทอำนาจการ ระดับสูงตามหนังสือนี้

1.2 ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

ให้กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดได้ส่วนราชการละ 1 ตำแหน่ง ตามที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.2.1 ในฐานะตัวแทนกระทรวง

(1) มีบทบาทเป็นตัวแทนกระทรวงที่ปฏิบัติงานครอบคลุมภารกิจหลายด้านของกระทรวง และเป็นหน่วยยุทธศาสตร์ของกระทรวงในระดับจังหวัด รับผิดชอบการบูรณาการแผนงานและโครงการ

(2) รับผิดชอบปฏิบัติการกิจการที่หลากหลาย โดยจำลองภารกิจหลักของกระทรวงตามที่มีกฎหมายกำหนด นโยบายรัฐบาล พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการไปปฏิบัติอย่างเบ็ดเสร็จในพื้นที่ และได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจ การอนุมัติ การอนุญาต ทั้งในด้านการบริหารงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการงบประมาณอย่างเบ็ดเสร็จและเป็นเอกภาพ

หรือ รับผิดชอบปฏิบัติการกิจการที่หลากหลาย โดยจำลองภารกิจหลักของกรมตามที่มีกฎหมายกำหนด นโยบายรัฐบาล พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการไปปฏิบัติอย่าง

เบ็ดเสร็จในพื้นที่ และได้รับมอบอำนาจในบางภารกิจในฐานะตัวแทนกระทรวง ทั้งในด้านการบริหารงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารจัดการงบประมาณ

(3) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5

1.2.2 ในฐานะตัวแทนกรม

(1) ปฏิบัติภารกิจที่หลากหลายโดยจำลองภารกิจหลักส่วนใหญ่ของกรมไปปฏิบัติเบ็ดเสร็จในพื้นที่

(2) ลักษณะงานมีความยุ่งยากซับซ้อน มีความหลากหลายเป็นพิเศษ มีคุณภาพและปริมาณงานสูง และมีขอบเขตการกำกับดูแลงานในพื้นที่ถึงระดับอำเภอ

(3) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5

1.3 ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานจังหวัด

ให้กำหนดตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานจังหวัด ได้จังหวัดละ 1 ตำแหน่ง ตามที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงมหาดไทย ซึ่งกำหนดการแบ่งส่วนราชการของจังหวัดและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5

1.4 ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ประจำในต่างประเทศ (สำนักงานในต่างประเทศ)

ให้กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ประจำในต่างประเทศ ได้ส่วนราชการละ 1 ตำแหน่ง ภายใต้งบนี้ ดังนี้

1.4.1 เป็นส่วนราชการที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ซึ่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินกำหนดให้มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง

1.4.2 ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ โครงสร้างบุคลากรของไทยที่ประจำการในต่างประเทศ และคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศในระดับชาติ

1.4.3 ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5

1.5 ตำแหน่งนายอำเภอ

ให้กำหนดตำแหน่งนายอำเภอได้อำเภอละ 1 ตำแหน่ง ตามพระราชกฤษฎีกาตั้งอำเภอ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน โดยต้องผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5

1.6 ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม

ให้กำหนดตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการตรวจราชการ โดยจะกำหนดตำแหน่งให้มีจำนวนเท่าใด ให้พิจารณาจากเหตุผลความจำเป็น ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ ในการจัดขอบเขตความรับผิดชอบการตรวจราชการตามพื้นที่การบริหาร และปริมาณของหน่วยรับตรวจ ภายใต้งบประมาณ ดังนี้

1.6.1 กรมซึ่งมีขอบเขตความรับผิดชอบ และมีหน่วยงานประจำในราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติการกิจด้านบริการ หรืออนุญาต หรืออนุมัติ ตามกฎหมาย หรือปฏิบัติการครอบคลุมพื้นที่ระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล ซึ่งมีหน่วยรับตรวจจำนวนมาก อาจกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรมได้ไม่เกินจำนวน 12 ตำแหน่ง

1.6.2 กรมซึ่งมีขอบเขตความรับผิดชอบ และมีหน่วยงานประจำในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติการกิจด้านเทคนิควิชาชีพ วิชาการเฉพาะด้าน หรือบริการประชาชนในพื้นที่ระดับจังหวัด และอำเภอ อาจกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรมได้ไม่เกินจำนวน 6 ตำแหน่ง

1.6.3 กรมที่ลักษณะงานพิเศษ หรืองานเฉพาะทาง ซึ่งมีขอบเขตความรับผิดชอบและมีหน่วยงานประจำในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติการกิจด้านเทคนิควิชาชีพ วิชาการเฉพาะด้าน หรือบริการประชาชนในพื้นที่ระดับจังหวัดบ้าง หรือมีหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางที่ไปตั้งอยู่ในภูมิภาค ที่ให้บริการประชาชนในพื้นที่ระดับจังหวัด อาจกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรมได้ไม่เกินจำนวน 3 ตำแหน่ง

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม ส่วนราชการนั้นต้องไม่มีส่วนราชการที่เป็นศูนย์/เขต/ภาค หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการหรือสนับสนุนงานทางวิชาการในพื้นที่

1.7 ตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด

1.7.1 ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี (ฝ่ายข้าราชการประจำ)

ให้กำหนดตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน ในสำนักงานรัฐมนตรี ตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ได้สำนักงานละ 1 ตำแหน่ง โดยต้องผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5

1.7.2 ตำแหน่งในกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ในสังกัดกรมการแพทย์ และผู้อำนวยการโรงพยาบาล ในสังกัดกรมสุขภาพจิต

ให้กำหนดตำแหน่ง ภายได้เงื่อนไข ดังนี้

- (1) ให้คงการกำหนดตำแหน่งไว้ตามจำนวนที่กำหนดไว้เดิม
- (2) ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหรือมีเหตุผลอันสมควร ให้ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้ง การกำหนดขนาด และระดับของโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาล เพื่อกำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ทั้งนี้ ให้ส่งหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวน ตำแหน่งดังกล่าว ให้ ก.พ. พิจารณา เมื่อ ก.พ. พิจารณาเห็นชอบแล้ว อ.ก.พ. กระทรวง จึงสามารถ พิจารณากำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้ โดยต้องผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5

1.7.3 ตำแหน่งในกระทรวงการคลัง ได้แก่ ตำแหน่งอัครราชทูต สำนักงานที่ปรึกษา การศุลกากรประจำสถานเอกอัครราชทูต ในสังกัดกรมศุลกากร และตำแหน่งอัครราชทูต สำนักงาน ที่ปรึกษาเศรษฐกิจและการคลัง ประจำสถานเอกอัครราชทูต ในสังกัดสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

ให้กำหนดตำแหน่ง ภายได้เงื่อนไข ดังนี้

- (1) ให้คงการกำหนดตำแหน่งไว้ตามจำนวนที่กำหนดไว้เดิม
- (2) ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหรือมีเหตุผลอันสมควรต้องจัดตั้งหน่วยงานที่กำหนด ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ต้องได้รับความเห็นชอบจาก คณะอนุกรรมการโครงสร้างบุคลากรของไทยที่ประจำการในต่างประเทศ และคณะกรรมการยุทธศาสตร์ ด้านต่างประเทศในระดับชาติ

(3) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน
ที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5

1.7.4 ตำแหน่งรองผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การยูเนสโก ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงศึกษาธิการ

ให้คงการกำหนดตำแหน่งรองผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การยูเนสโกไว้ตามจำนวน
ที่กำหนดไว้เดิม

2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

2.1 ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม

ให้กำหนดได้ตามจำนวนส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

2.2 ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

ให้กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดได้ส่วนราชการละ 1 ตำแหน่ง ตามที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

2.3 ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานจังหวัด

ให้กำหนดตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานจังหวัด ได้จังหวัดละ 1 ตำแหน่ง ตามที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงมหาดไทย ซึ่งกำหนดการแบ่งส่วนราชการของจังหวัดและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

2.4 ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ประจำในต่างประเทศ (สำนักงานในต่างประเทศ)

ให้กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ประจำในต่างประเทศ ได้ส่วนราชการละ 1 ตำแหน่ง ดังนี้

2.4.1 เป็นส่วนราชการที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ซึ่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินกำหนดให้มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง หรือ

2.4.2 ได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการโครงสร้างบุคลากรของไทยที่ประจำการในต่างประเทศ และคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศในระดับชาติ

2.5 ตำแหน่งนายอำเภอ

ให้กำหนดตำแหน่งนายอำเภอได้อำเภอละ 1 ตำแหน่ง ตามพระราชกฤษฎีกาตั้งอำเภอ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

2.6 ตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด

2.6.1 ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี (ฝ่ายข้าราชการประจำ)

ให้กำหนดตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน ในสำนักงานรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ได้สำนักงานละ 1 ตำแหน่ง

2.6.2 ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานอื่น ๆ

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

(2) ตำแหน่งผู้อำนวยการโครงการชลประทาน ผู้อำนวยการโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา ผู้อำนวยการโครงการก่อสร้าง ในกรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

(3) ตำแหน่งผู้อำนวยการแขวงทางหลวง ในกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม

(4) ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานที่ดินจังหวัด (สาขา) ในกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย

(5) ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุข ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข

ให้กำหนดตำแหน่ง ภายใต้ง่อนไข ดังนี้

(ก) ให้คงการกำหนดตำแหน่งไว้ตามจำนวนที่กำหนดไว้เดิม

(ข) ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหรือมีเหตุผลอันสมควร ต้องจัดตั้งหน่วยงานที่กำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นตำแหน่งประเภทอำนาจการ ระดับต้น ตามข้อ (1) (2) (3) (4) และ (5) เพิ่มขึ้น ให้ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้ง การยุบเลิก การยุบรวม การกำหนดขนาด และการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งประเภทอำนาจการ ระดับต้น โดยต้องพิจารณาถึงผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐด้วย ทั้งนี้ ให้ส่งหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ให้ ก.พ. พิจารณา เมื่อ ก.พ. พิจารณาเห็นชอบแล้ว อ.ก.พ. กระทรวง จึงสามารถพิจารณากำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้

2.6.3 ตำแหน่งในสังกัดกระทรวงการคลัง ได้แก่ ตำแหน่งกงสุล ตำแหน่งบุคลากรประจำสถานกงสุลใหญ่ในสังกัดกรมกงสุล และตำแหน่งอัครราชทูตที่ปรึกษา สำนักงานที่ปรึกษาเศรษฐกิจและการคลัง ประจำสถานเอกอัครราชทูต ในสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

ให้กำหนดตำแหน่ง ภายได้เงื่อนไข ดังนี้

- (1) ให้คงการกำหนดตำแหน่งไว้ตามจำนวนที่กำหนดไว้เดิม
- (2) ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหรือมีเหตุผลอันสมควรต้องจัดตั้งหน่วยงานที่กำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการโครงสร้างบุคลากรของไทยที่ประจำการในต่างประเทศ และคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศในระดับชาติ

2.6.4 ตำแหน่งอัครราชทูตที่ปรึกษา สำนักงานแรงงานหรือฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน

ให้กำหนดตำแหน่ง ภายได้เงื่อนไข ดังนี้

- (1) ให้คงการกำหนดตำแหน่งไว้ตามจำนวนที่กำหนดไว้เดิม
- (2) ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหรือมีเหตุผลอันสมควรต้องจัดตั้งหน่วยงานที่กำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการโครงสร้างบุคลากรของไทยที่ประจำการในต่างประเทศ และคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศในระดับชาติ

2.6.5 ตำแหน่งอัครราชทูตที่ปรึกษา สำนักงานที่ปรึกษาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำสถานเอกอัครราชทูต ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ให้กำหนดตำแหน่ง ภายได้เงื่อนไข ดังนี้

- (1) ให้คงการกำหนดตำแหน่งไว้ตามจำนวนที่กำหนดไว้เดิม
- (2) ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหรือมีเหตุผลอันสมควรต้องจัดตั้งหน่วยงานที่กำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการโครงสร้างบุคลากรของไทยที่ประจำการในต่างประเทศ และคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศในระดับชาติ