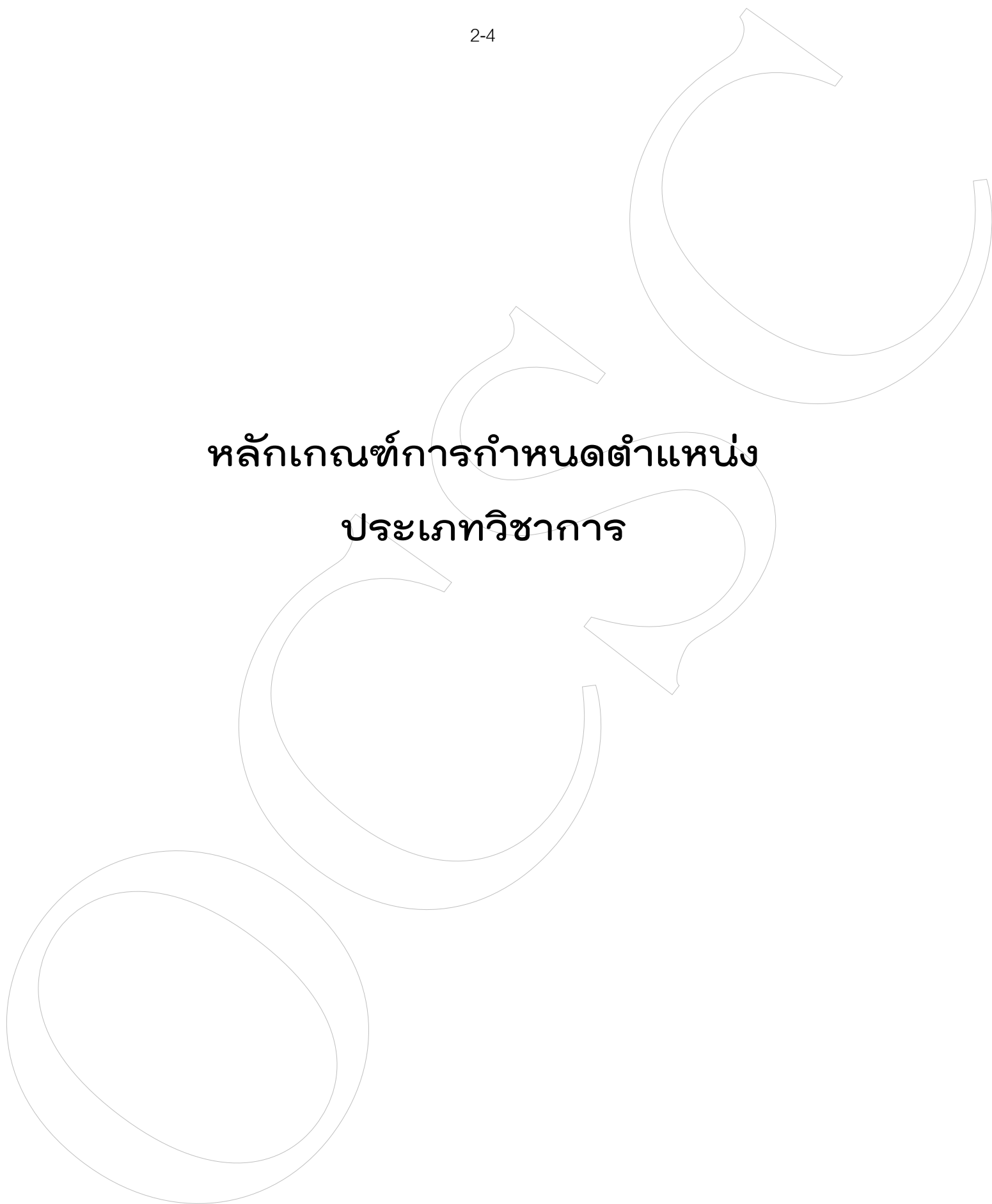


**หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ**



หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ

1. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ¹

ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานวิชาการ ซึ่งต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง เป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการได้ทุกตำแหน่ง โดยดำเนินการภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ

1.2 หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับชำนาญการต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติการและผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 4

ทั้งนี้ ตำแหน่งที่ ก.พ. จัดไว้ หรือ อ.ก.พ.กระทรวงกำหนดเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการแล้ว ส่วนราชการสามารถใช้ตำแหน่งดังกล่าวตามความจำเป็นของภารกิจ เพื่อแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับใด ระดับหนึ่งภายในกรอบระดับตำแหน่งได้

¹ แก้ไขหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008 / ว 40 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง (สิ่งที่ส่งมาด้วย 2 ข้อ 1) โดยยกเลิกความเดิมของหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ข้อ 1 ตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008 / ว 17 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

2. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

2.1 ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน

2.1.1 ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง 1 ระดับ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง ภายใต้ง่อนไข ดังนี้

(1) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง 1 ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการกอง

(2) เป็นงานซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง

(3) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมาก ในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก

(4) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ การจัดแบ่งงานดังกล่าว ต้องเป็นไปตาม มาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และ มาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยเคร่งครัด และการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว

(5) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 4

2.1.2 ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง 1 ระดับ ซึ่งรับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ งานคลัง อาจกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ ภายใต้ง่อนไข ดังนี้

(1) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง 1 ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการกอง

(2) เป็นงานซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า 2 ตำแหน่ง

(3) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมาก ในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก

(4) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ การจัดแบ่งงานดังกล่าว ต้องเป็นไปตาม มาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และ มาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยเคร่งครัด และการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว

(5) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 4

■ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (เพิ่มเติม)²

1. ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ไม่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ที่รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(1) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารของกรม โดยเสนอแนะให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องต่างๆ เพื่อให้การบริหารราชการของกรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการ

(2) มีหน้าที่กำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

(3) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก

(4) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนด

² เพิ่มเติมหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหารและตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008 / ว 25 ลงวันที่ 21 กันยายน 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง (สิ่งที่ส่งมาด้วย 1)

2. ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ไม่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ที่รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(1) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติตามแผนงาน การบริหารงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน ตลอดจนการตรวจสอบบัญชี การวิเคราะห์ประเมินความเพียงพอ และประสิทธิผลของระบบการควบคุมภายในของส่วนราชการ และการบริหารความเสี่ยงของส่วนราชการ รวมทั้งการรายงานผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะ

(2) มีหน้าที่กำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา

(3) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงมาก ในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก

(4) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ.กำหนด

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งตาม 1 และ 2 ที่มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของส่วนราชการเพิ่มขึ้นให้ส่วนราชการนำตำแหน่งว่างที่มีเงินมาอุบเลิก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008 /ว 17 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2552

2.2 ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

2.2.1 ตำแหน่งนายแพทย์ ทันตแพทย์ และนายสัตวแพทย์³ ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง โดยดำเนินการได้ภายในได้เงื่อนไข ดังนี้

(1) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ

(2) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการตามลำดับและผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 4

2.2.2 ตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา หรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่างานเทียบได้กับลักษณะงานวิจัยและพัฒนา ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง โดยดำเนินการภายในได้เงื่อนไข ดังนี้

³ แก้ไขหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ตำแหน่งนายแพทย์ ทันตแพทย์ และนายสัตวแพทย์ และ ตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008 / ว 40 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง (สิ่งที่ส่งมาด้วย 2 ข้อ 2) โดยยกเลิกความเดิมของหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ตำแหน่งนายแพทย์ ทันตแพทย์ และนายสัตวแพทย์ และตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008 / ว 17 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

(1) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษให้สอดคล้องตามภารกิจของ ส่วนราชการ

(2) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่ง ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการตามลำดับและผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 4

ทั้งนี้ ตำแหน่งตามข้อ 2.2.1 และข้อ 2.2.2 ที่ ก.พ. จัดไว้ หรือ อ.ก.พ.กระทรวงกำหนด เป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษแล้ว ส่วนราชการสามารถใช้ตำแหน่งดังกล่าวตามความจำเป็นของภารกิจ เพื่อแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับใดระดับหนึ่งภายใน กรอบระดับตำแหน่งได้

2.2.3 ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ในกลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มี ฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง 1 ระดับ อาจกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษได้กลุ่มละ ไม่เกิน 1 ตำแหน่ง ภายใต้ง่อนไข ดังนี้

(1) มีลักษณะงานเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ พัฒนา ระบบ รูปแบบ วิธีการ มาตรฐาน หรือหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน

(2) มีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่ง เพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับ สูงขึ้น

(3) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน สูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก

(4) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือ เทียบกอง ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ การจัดแบ่งงานดังกล่าว ต้องเป็นไปตาม มาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และ

มาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยเคร่งครัด และการจัดแบ่งงานนั้น
อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว

(5) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน
ที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 4

■ **ตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง⁴**

ให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ
เป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(1) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่ง
เปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับชำนาญการและผ่านการประเมินคุณภาพงานของ
ตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.
ที่ นร 1008 / ว 17 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2552

(2) ให้กำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวเพื่อแต่งตั้งผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการ
ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ผ่านการพัฒนาและมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และมีผลงานที่มี
คุณภาพสูงเป็นที่ประจักษ์ตามเงื่อนไขหลักของกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ในระบบข้าราชการ
ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นไปให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิม

(3) ส่วนราชการต้องไม่มีตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษว่าง

ทั้งนี้ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวดังกล่าวมีผลทำให้
ค่าใช้จ่ายบุคคลเพิ่มสูงขึ้น ให้ใช้งบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการ โดยไม่ต้องยุบเลิกตำแหน่ง
ว่างมีเงิน

⁴ เพิ่มเติมหลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการ
ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008 / ว 40 ลงวันที่ 30 กันยายน 2553 เรื่อง หลักเกณฑ์
และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง (สิ่งที่ส่งมาด้วย 1)

■ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน⁵

ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง เป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ได้ทุกตำแหน่ง โดยดำเนินการภายใต้เงื่อนไขดังนี้

(1) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ

(2) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ ตามลำดับ

(3) ผ่านการประเมินคุณภาพของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 4 ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008 / ว 17 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2552

ตำแหน่งที่ อ.ก.พ.กระทรวง กำหนดเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษแล้ว ส่วนราชการสามารถใช้ตำแหน่งดังกล่าวตามความจำเป็นของภารกิจ เพื่อแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับใดระดับหนึ่งภายในกรอบระดับตำแหน่งได้

⁵ เพิ่มเติมหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008 / ว 29 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2554 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ (สิ่งที่ส่งมาด้วย 4)

3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

3.1 ระดับกระทรวง อาจกำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญในสำนักงาน ปลัดกระทรวงได้ตามภารกิจ 4 ด้าน ด้านละ 1 ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

3.1.1 ด้านพัฒนาระบบบริหาร

(1) มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการเสนอแนะ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงาน เกี่ยวกับการพัฒนา ระบบราชการ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ในสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวง

(2) เป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการ ที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

(3) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5

3.1.2 ด้านตรวจสอบภายใน⁶

(1) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายในที่ระบุไว้ในกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการหรือเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงานด้านตรวจสอบ ภายใน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

⁶ แก้ไขหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญด้านตรวจสอบ ภายในส่วนราชการระดับกระทรวง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008 / ว 16 ลงวันที่ 9 ตุลาคม 2555 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับกระทรวง ด้านตรวจสอบภายใน โดยยกเลิกความเดิมของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008 / ว 17 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะ และให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหารงาน การเงิน และการบัญชี รวมทั้งติดตาม ประเมินผล และ รายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวง และกระทรวงในภาพรวม โดยรับผิดชอบ งานขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวง

(2) ในกรณีของสำนักงานปลัดกระทรวงขนาดใหญ่ ที่มีภาระ ปริมาณ และความ รับผิดชอบงานด้านตรวจสอบภายในทั้งระดับกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวงจำนวนมาก มีความยุ่งยากสูง ให้สามารถกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านตรวจสอบภายใน เพิ่มอีก 1 ตำแหน่งได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายในของกระทรวง และต้องแยก ผู้รับผิดชอบงานการตรวจสอบภายในระดับกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวงออกจากกัน ให้ชัดเจน ภายใต้งบประมาณ ดังนี้

(2.1) เป็นตำแหน่งที่กำหนดในกลุ่มตรวจสอบภายในที่ปรากฏตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการ สำหรับสำนักงานปลัดกระทรวงขนาดใหญ่ ที่มีแผน/โครงการและงบประมาณ และหน่วยรับตรวจในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงจำนวนมาก ทั้งในราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนกลางที่ไปตั้งในภูมิภาค หรือราชการบริหารส่วนภูมิภาค

(2.2) เป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความ เชี่ยวชาญในทางวิชาการ ในการตัดสินใจ การใช้ความคิด และการแก้ไขปัญหาในทางวิชาการที่ ยากและซับซ้อน

(2.3) มีผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มตรวจสอบภายในที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ สายงานวิชาการตรวจสอบภายใน หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สายงานวิชาการบัญชี และสายงานวิชาการการเงินและบัญชี ที่ปฏิบัติงานด้านตรวจสอบภายในระดับกระทรวง ไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง และระดับสำนักงาน ปลัดกระทรวง ไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง

(3) ในกรณีที่มีการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญด้านตรวจสอบ ภายใน เพิ่มอีก 1 ตำแหน่งตาม (2) ให้กำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านตรวจสอบภายใน ของแต่ละตำแหน่ง ดังนี้

(3.1) ให้ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านตรวจสอบภายใน ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน รับผิดชอบงานตรวจสอบภายในระดับกระทรวง ในภาพรวม มีบทบาทหน้าที่ในฐานะหัวหน้ากลุ่มที่ต้องกำกับ แนะนำ และตรวจสอบการ

ปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชี ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานของกระทรวงในภาพรวมต่อปลัดกระทรวง

(3.2) ให้ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านตรวจสอบภายใน ที่กำหนดเพิ่มอีก 1 ตำแหน่งตาม (2) รับผิดชอบงานตรวจสอบภายในระดับสำนักงาน ปลัดกระทรวง ขึ้นตรงต่อหัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายในตาม (3.1) มีบทบาทหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน ทั้งการตรวจสอบทางการเงิน การดำเนินงาน การบริหาร การปฏิบัติตามข้อกำหนด ระบบงานสารสนเทศ และการตรวจสอบพิเศษอื่นๆ รวมทั้งติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวง

(4) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน และให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การยุบเลิกตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1007/ว 17 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2552

3.1.3 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล⁷

กระทรวง อาจกำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ จำนวน 1 ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(1) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนข้าราชการ และ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการ การวางแผนกำลังคน การกำหนด

⁷ แก้ไขหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ในส่วนราชการระดับกระทรวง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008 / ว 29 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2554 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ (สิ่งที่ส่งมาด้วย 1) โดยยกเลิกความเดิมของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1007 / ว 17 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

แผนการสร้างทางก้าวหน้าในสายงานต่างๆ รวมทั้งการศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุง พัฒนา หลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการความรู้ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การติดตามประเมินผลและการจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวง

(2) เป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหา ในทางวิชาการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยากและซับซ้อนมากและมีผลกระทบในวงกว้าง

(3) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5 ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 17 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2552

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งจะต้องพิจารณาถึงปริมาณงาน ความเหมาะสม และ ประสิทธิภาพของงานในส่วนราชการเป็นหลักด้วย ในกรณีงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวง อยู่ในสำนักบริหารกลาง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และ ตำแหน่งผู้อำนวยการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ให้กำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในสำนักบริหารกลาง หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่น ได้ หรือกรณีตำแหน่งผู้อำนวยการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในสังกัดส่วนกลาง

3.1.4 ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์

(1) สำนักงานปลัดกระทรวงมีภารกิจหลักในการเสนอแนะนโยบายหรือยุทธศาสตร์ ในระดับกระทรวง หรือรับผิดชอบในการจัดทำแผนแม่บทเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ทุกกรมในกระทรวงต้อง นำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ

(2) เป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการ ที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

(3) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5

ทั้งนี้ ในกรณีงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวง อยู่ในสำนัก นโยบายและยุทธศาสตร์ หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และตำแหน่งผู้อำนวยการเป็นตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านนโยบายและ

ยุทธศาสตร์ ในสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นได้ หรือกรณีตำแหน่งผู้อำนวยการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ สังกัดส่วนกลาง สำนักงานปลัดกระทรวง

3.2 ระดับกรม อาจกำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

3.2.1 สังกัดส่วนกลาง

(1) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ ตามนโยบายรัฐบาล และตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์สูงเกี่ยวกับทฤษฎี หรือหลักวิชาอันเกี่ยวข้องกับงาน

(2) เป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบงานวิชาการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง ซึ่งส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานโดยรวมของส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(2.1) งานพัฒนาระบบ หรือการกำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ รูปแบบ หรือวิธีการ

(2.2) งานด้านการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเฉพาะด้าน

(2.3) งานให้คำปรึกษาแนะนำในศาสตร์หรือสาขาเฉพาะ ทั้งต่อผู้บริหารในระดับกรม หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง บุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(2.4) งานอนุรักษ์ และฟื้นฟูตามภารกิจ

(2.5) งานอื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูง และมีความเชี่ยวชาญและผลงานเป็นที่ยอมรับในวงการด้านนั้น

(3) เป็นการบูรณาการงาน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ในภาพรวมของกรม เพื่อให้บรรลุตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับกรม

(4) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5

3.2.2 สังกัดส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ที่มีหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

(1) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ ตามนโยบายรัฐบาล และตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์สูงเกี่ยวกับทฤษฎี หรือหลักวิชาอันเกี่ยวข้องกับงาน

(2) เป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบงานวิชาการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง ซึ่งส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานโดยรวมของส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

(2.1) งานพัฒนาระบบ หรือการกำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ รูปแบบ หรือวิธีการ

(2.2) งานด้านการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเฉพาะด้าน

(2.3) งานให้คำปรึกษาแนะนำในศาสตร์หรือสาขาเฉพาะ ทั้งต่อผู้บริหารในระดับกรม หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง หรือเทียบเท่ากอง บุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(2.4) งานอนุรักษ์ และฟื้นฟูตามภารกิจ

(2.5) งานอื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูง และมีความเชี่ยวชาญและผลงานเป็นที่ยอมรับในวงการด้านนั้น

(3) เป็นการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ในงานเฉพาะด้านของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง หรือเป็นการบูรณาการงานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ในภาพรวมของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง เพื่อให้บรรลุตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับกรม

(4) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5

3.2.3 สังกัดส่วนราชการที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางที่ไปตั้งในภูมิภาค และมีหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

(1) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ ตามนโยบายรัฐบาล และตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์สูงเกี่ยวกับทฤษฎี หรือหลักวิชาอันเกี่ยวข้องกับงาน

(2) เป็นงานวิจัยและพัฒนา

(3) เป็นการศึกษา วิจัย ในงานเฉพาะด้านของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง หรือเป็นการบูรณาการงาน ศึกษา วิจัย ในภาพรวมของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง เพื่อให้บรรลุตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับกรม

(4) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5

■ **ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับกรม⁸**

กรม อาจกำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ได้ จำนวน 1 ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(1) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะ นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนา ข้าราชการ และยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาชีพข้าราชการ การวางแผนกำลังคน การกำหนด แผนการสร้างทางก้าวหน้าในสายงานต่างๆ รวมทั้งการศึกษาวเคราะห์ ปรับปรุง พัฒนาหลักเกณฑ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการความรู้ และสร้างองค์ความรู้ใหม่ รวมทั้ง ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การติดตามประเมินผลและการจัดทำ รายงานประจำปีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม

(2) เป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหา ในทางวิชาการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยากและซับซ้อนมากและมีผลกระทบในวงกว้าง

(3) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5 ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 17 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2552

⁸ เพิ่มเติมหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ระดับกรมตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008 / ว 29 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2554 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ (สิ่งที่ส่งมาด้วย 2) แทน

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวจะต้องพิจารณาถึงปริมาณงาน ความเหมาะสม และประสิทธิภาพของงานในส่วนราชการเป็นหลักด้วย และต้องเป็นงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักบริหารกลาง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่หัวหน้าส่วนราชการเป็น ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

▪ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านตรวจสอบภายใน ระดับกรม⁹

กรม อาจกำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านตรวจสอบภายใน ได้ จำนวน 1 ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(1) เป็นตำแหน่งในหน่วยงานที่ระบุไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

(2) เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชี ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานของกรม

(3) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ไม่มีฐานะเป็นกองหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบกองที่รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า มีลักษณะงานด้านการบริหารงาน บริหารเงิน และบริหารคน เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการในการตัดสินใจ การใช้ความคิด และการแก้ไขปัญหา รวมทั้งการมีอิสระในการคิด ในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบต่อคุณภาพและผลกระทบที่เกิดจากการทำงาน ที่รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า ซึ่งเป็นส่วนราชการขนาดใหญ่ มีแผน/โครงการและงบประมาณจำนวนมาก มีหน่วยรับตรวจทั้งในราชการบริหารส่วนกลาง หรือหน่วยรับตรวจราชการบริหารส่วนกลางไปตั้งในภูมิภาค หรือหน่วยรับตรวจในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

⁹ เพิ่มเติมหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านตรวจสอบภายใน ระดับกรมตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008 / ว 29 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2554 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ (สิ่งที่ส่งมาด้วย 3)

(4) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานวิชาการตรวจสอบภายในหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สายงานวิชาการบัญชี และสายงานวิชาการการเงินและบัญชี ไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง

(5) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5 ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008 / ว 17 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2552

▪ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านพัฒนาระบบบริหาร ระดับกรม¹⁰

ระดับกรม อาจกำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านพัฒนาระบบบริหาร ได้ จำนวน 1 ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1) เป็นหน่วยงานที่กำหนดในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ โดยหัวหน้าหน่วยงานรับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า

2) มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะ ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้บริหารเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ การติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่างๆ และหน่วยงานภายในส่วนราชการ

3) มีภารกิจหลากหลาย และมีปริมาณงานด้านพัฒนาระบบบริหารจำนวนมาก

4) เป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญ โดยได้รับมอบอำนาจให้มีความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารเพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในการพัฒนาระบบบริหาร ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากและซับซ้อนมาก รวมทั้งต้องกำกับ แนะนำ และตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาที่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง

¹⁰ เพิ่มเติมหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาระบบบริหาร ระดับกรมตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008 / ว 18 ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2555 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านพัฒนาระบบบริหาร ระดับกรม

5) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน
 ที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008 /ว 17 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2552
 ทั้งนี้ เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหารเป็นตำแหน่ง
 ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ส่วนราชการควรพิจารณากำหนดชื่อตำแหน่งเป็นนักวิเคราะห์
 นโยบายและแผนหรือตำแหน่งที่สอดคล้องกับลักษณะงานด้านพัฒนาระบบบริหารและมาตรฐาน
 กำหนดตำแหน่ง

4. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ

4.1 ระดับกระทรวง กำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิได้ ภายใต้เงื่อนไข
 ดังนี้

4.1.1 ส่วนราชการมีภารกิจหลักเกี่ยวกับการศึกษาวิจัย การพัฒนางานวิชาการที่ยากและ
 ซับซ้อนมากเป็นพิเศษ และมีผลกระทบในวงกว้างระดับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับประเทศ

4.1.2 เป็นการบูรณาการงานศึกษาวิจัยในภาพรวมของกระทรวง เพื่อให้บรรลุตาม
 นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับประเทศ

4.1.3 ต้องพิจารณาตามแผนงานหลักเพื่อปฏิบัติการกิจด้านวิจัยและพัฒนาที่สร้างมูลค่าเพิ่ม
 และส่งผลกระทบต่อทิศทางและเป้าหมายของประเทศ

4.1.4 ให้จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้าเป็นแผน 4 ปี ตามภารกิจใน
 ภาพรวมของกระทรวง (รวมส่วนราชการในสังกัด)

4.1.5 ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน
 ที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5

4.2 ระดับกรม กำหนดให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

4.2.1 ส่วนราชการมีภารกิจหลักเกี่ยวกับการศึกษาวิจัย การพัฒนางานวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากเป็นพิเศษ และมีผลกระทบในวงกว้างระดับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับประเทศ หรือมีภารกิจเกี่ยวกับการสร้างสรรค์หรือพัฒนางานศิลปะในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะงานเฉพาะ และเป็นงานที่มีคุณค่าหรือโดดเด่น ต้องอาศัยประสบการณ์ ทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่ต้องมีการสั่งสมมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน จนสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับในความสามารถและเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ¹¹

4.2.2 เป็นการบูรณาการงานศึกษาวิจัยในภาพรวมของกรม เพื่อให้บรรลุตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับประเทศ

4.2.3 ต้องพิจารณาตามแผนงานหลักเพื่อปฏิบัติการกิจด้านวิจัยและพัฒนาที่สร้างมูลค่าเพิ่มและส่งผลกระทบต่อทิศทางและเป้าหมายของประเทศ

4.2.4 ให้จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้าเป็นแผน 4 ปี ตามภารกิจในภาพรวมของกรมที่สอดคล้องกับภาพรวมของกระทรวง

4.2.5 ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5

¹¹ แก้ไขความในข้อ 4.2.1 ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับกรม ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008 / ว 25 ลงวันที่ 8 กันยายน 2554 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับกรม โดยยกเลิกความเดิมในข้อ 4.2.1 ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับกรม ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008 / ว 17 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2555 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

5. ตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ

ตำแหน่งที่ปรึกษาประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (ยกเล็ก)¹²

¹² ยกเลิกหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งที่ปรึกษาประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.3.1 / 85 ลงวันที่ 28 มีนาคม 2555 เรื่อง การกำหนดตำแหน่ง โดยนำกรอบตำแหน่งดังกล่าวไปรวมกับกรอบตำแหน่งที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี ฝ่ายข้าราชการประจำ ด้านยุทธศาสตร์และการวางแผน (ตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ ระดับสูง หรือประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับทรงคุณวุฒิ) เป็นกรอบเดียวกัน และกำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีฝ่ายข้าราชการประจำ (ตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ ระดับสูง หรือประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับทรงคุณวุฒิ) เพื่อปฏิบัติงานด้านยุทธศาสตร์ การวางแผน การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบและยาเสพติด และการกิจพิเศษ และยกเลิกความเดิมของหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งที่ปรึกษาประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008 / ว 17 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2555 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง