



กรมควบคุมโรค
Department of Disease Control

คู่มือการกำหนดตำแหน่งนายแพทย์
ด้านเวชกรรมป้องกัน ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา
เป็นระดับเชี่ยวชาญ



กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน
กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

คำนำ

คู่มือการกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ด้านเวชกรรมป้องกัน ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา เป็นระดับเชี่ยวชาญเล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง นายแพทย์ ด้านเวชกรรมป้องกัน ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา ในกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นตำแหน่งนายแพทย์ ด้านเวชกรรมป้องกัน ระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งการกำหนดตำแหน่งนี้ เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008.3.3/68 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2561 และ ที่ นร 1008.3.3/99 ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2564 กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การกำหนดตำแหน่ง กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ด้านเวชกรรมป้องกัน ระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกิจสอบสวนและควบคุมโรค ที่ต้องออกปฏิบัติงานในพื้นที่ ปฏิบัติงานในสำนักงาน ป้องกันควบคุมโรคที่ 1 - 12 กองระบาดวิทยา กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม และกองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน จำนวน 69 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ โดยไม่ต้อง ยุบเลิกตำแหน่ง และหนังสือกรมควบคุมโรค ที่ สธ 0406.3/ว 602 ลงวันที่ 4 มีนาคม 2563 ได้กำหนด หลักเกณฑ์การพิจารณาผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเพื่อขอประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้รับวุฒิปับัตรหรือหนังสืออนุมัติแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงระบาดวิทยา หรือแขนงอาชีพเวชศาสตร์

กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ขอตำแหน่งนายแพทย์ ด้านเวชกรรมป้องกัน ระดับเชี่ยวชาญ ผู้รับผิดชอบงาน การเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการกำหนดตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน
กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

สารบัญ

	หน้า
1. ที่มาและความสำคัญ	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. คำจำกัดความ	2
4. หน้าที่ความรับผิดชอบ	3
5. ผังกระบวนการปฏิบัติงาน (Work Flow)	5
6. ขั้นตอนการกำหนดตำแหน่ง	7
7. เอกสารอ้างอิง	8
8. แบบฟอร์มที่ใช้	8
ภาคผนวก	
ก. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง	9
ข. ตัวอย่างแบบฟอร์ม	14

คู่มือการกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ด้านเวชกรรมป้องกัน ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา ระดับเชี่ยวชาญ

1. ที่มาและความสำคัญ

กรมควบคุมโรค เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสุขภาพของประชาชน ที่มุ่งเน้นการเป็นผู้นำด้านวิชาการและเทคโนโลยีการป้องกันและควบคุมโรคของประเทศและระดับนานาชาติ ตำแหน่งนายแพทย์ ด้านเวชกรรมป้องกัน ระดับเชี่ยวชาญ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมควบคุมโรค ซึ่งสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญด้านการแพทย์ทางระบาดวิทยา มาใช้ในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรคและภัยสุขภาพ เพื่อพัฒนาแนวทาง รูปแบบการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเฝ้าระวังป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ แก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา บุคลากรด้านสาธารณสุข และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008.3.3/68 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2561 และ ที่ นร 1008.3.3/99 ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2564 โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ด้านเวชกรรมป้องกัน ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกิจสอบสวนและควบคุมโรค ที่ต้องออกปฏิบัติงานในพื้นที่ ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 - 12 กองระบาดวิทยา กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม และกองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน จำนวน 69 ตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ โดยไม่ต้องยุบเลิกตำแหน่ง และหนังสือกรมควบคุมโรค ที่ สร 0406.3/ว 602 ลงวันที่ 4 มีนาคม 2563 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติ เพื่อขอประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้รับวุฒิบัตรหรือหนังสืออนุมัติแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงระบาดวิทยา หรือแขนงอาชีวเวชศาสตร์

นับตั้งแต่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าว กรมควบคุมโรค มีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และอ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 7 ตำแหน่ง อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำคำขอกำหนดตำแหน่งและแบบประเมินค่างาน 4 ตำแหน่ง ส่วนตำแหน่งที่เหลืออีก 58 ตำแหน่งนั้น พบว่า ผู้ดำรงตำแหน่งยังไม่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ และไม่มีวุฒิบัตรหรือหนังสืออนุมัติตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด นอกจากนี้ยังพบว่า งานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานยังไม่มี ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่ง ทำให้ไม่สามารถสื่อสารและให้คำแนะนำในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญ แก่ผู้ดำรงตำแหน่งได้

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำคู่มือการกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ด้านเวชกรรมป้องกัน ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา เป็นระดับเชี่ยวชาญ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นไปในทิศทางเดียวกันตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา

2.2 เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินการกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา ให้กับผู้ขอกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ผู้รับผิดชอบงาน การเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

3. คำจำกัดความ

“การกำหนดตำแหน่ง” หมายถึง การกำหนดให้มีตำแหน่งในส่วนราชการใดจำนวนเท่าใดและเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเกลี้ยอัตรากำลัง (การตัดโอนตำแหน่งและอัตรารับเงินเดือน) การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน การเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการและประเภททั่วไป โดยไม่เปลี่ยนประเภทตำแหน่งและสายงาน และกรณีอื่น ๆ ที่กำหนดตามหนังสือนี้ โดยการกำหนดตำแหน่งต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดเป็นหลักรวมทั้งจะต้องเป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. 2551 และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 2 ลงวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2558

“เวชกรรมป้องกัน หรือ เวชศาสตร์ป้องกัน” (Preventive medicine) หมายถึง ชื่อวิชาด้านการป้องกันโรคเกณฑ์มาตรฐานผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม แพทยสภา พ.ศ. 2545

“หนังสืออนุมัติ” หมายถึง หนังสืออนุมัติบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมสาขานั้น ๆ จากแพทยสภา หรือแพทยสภารับรอง

“วุฒิบัตร” หมายถึง หนังสือวุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมสาขานั้น ๆ จากแพทยสภา หรือแพทยสภารับรอง

“สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงระบาดวิทยา” หมายถึง วิชาการที่ศึกษาถึงลักษณะการเกิดการกระจายของโรคร้ายไข้เจ็บในกลุ่มชน ตลอดจน สาเหตุและปัจจัยหรือตัวกำหนดที่ทำให้เกิดและแพร่กระจายของโรคนั้น

“สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงอาชีวเวชศาสตร์” หมายถึง วิชาว่าด้วยเรื่องการดูแลสุขภาพของคนทำงาน วิชาอาชีวเวชศาสตร์นี้ ครอบคลุมตั้งแต่การส่งเสริม ป้องกันโรค การรักษาโรค และการฟื้นฟูสุขภาพของคนทำงาน

4. หน้าที่ความรับผิดชอบ

4.1 อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข

คณะกรรมการสามัญประจำกระทรวงสาธารณสุข เรียกโดยย่อว่า อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข เป็นประธาน ปลัดกระทรวง เป็นรองประธาน และผู้แทน ก.พ. ซึ่งแต่งตั้งจากราชการพลเรือนในสำนักงาน ก.พ. หนึ่งคน เป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่ง และอนุกรรมการซึ่งประธาน อ.ก.พ. แต่งตั้งอีกจำนวนหนึ่ง โดยมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กำหนดหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง ดังต่อไปนี้

- 1) พิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระทรวง ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนด
- 2) พิจารณาการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ ภายในกระทรวง
- 3) พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการสั่งให้ออกจากราชการตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้
- 4) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้และช่วย ก.พ. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ ก.พ. มอบหมาย

4.2 ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่รวบรวม สรุป จัดทำระเบียบวาระ และข้อมูลประกอบการประชุม เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข ตลอดจนแจ้งมติที่ประชุมให้ส่วนราชการทราบ เพื่อดำเนินการต่อไป

4.3 คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 47 กำหนดให้ อ.ก.พ. กระทรวง มีอำนาจกำหนดตำแหน่ง ทั้งจำนวน ประเภท สายงาน และระดับ ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมทั้งให้เกิดความรอบคอบ โปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ ก.พ. จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาการกำหนดตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นและระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ ของกระทรวงสาธารณสุข ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด นอกจากนี้ยังมีอำนาจเรียกเอกสาร และหลักฐานที่เกี่ยวข้องหรือเรียกให้เจ้าหน้าที่หรือบุคคลอื่น แสดงความเห็นประกอบการพิจารณาของ คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง และรายงานผลการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง และประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุขพิจารณาต่อไป

4.4 ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง

ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง จำนวน 3 ราย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 2 ราย ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เลขานุการ จำนวน 1 ราย และผู้ช่วยเลขานุการ จำนวน 1 ราย ตามองค์ประกอบของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง และรวมถึงเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการที่นำ วาระเสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง ในคราวที่นำเรื่องเสนอคณะกรรมการการกำหนด ตำแหน่งระดับสูงพิจารณาด้วย และผู้ช่วยเลขานุการซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. จำนวน 1 ราย โดยเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ทำหน้าที่ในฐานะเลขานุการของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของ กระทรวง ทำหน้าที่พิจารณากลับกรองความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบคำขอกำหนดตำแหน่งและ

แบบประเมินค่างาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด ก่อนเสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงต่อไป

4.5 กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

กองบริหารทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไขในการขอ กำหนดตำแหน่ง วิธีการ รูปแบบ แนวทาง การจัดทำแบบคำขอ กำหนดตำแหน่งและแบบประเมินค่างาน ให้กับผู้ดำรงตำแหน่ง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบแก้ไขเพิ่มเติมแบบคำขอ กำหนดตำแหน่งและแบบประเมินค่างานในเบื้องต้นก่อนส่งให้ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. พิจารณา รวมทั้งประสานกับ สำนักงาน ก.พ. คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง และ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ





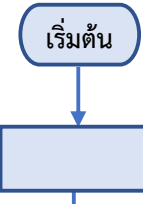
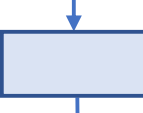
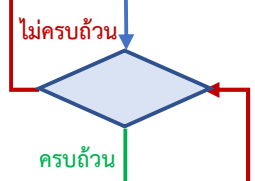
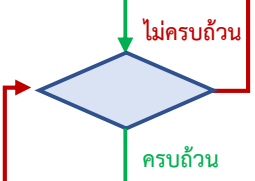
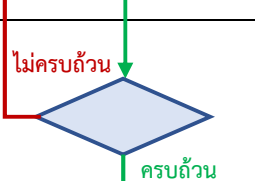
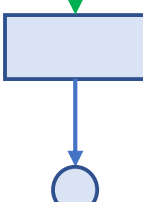
4.6 หน่วยงาน





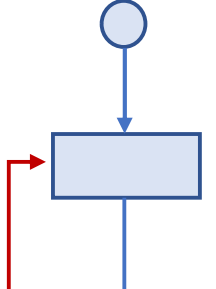
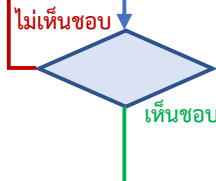
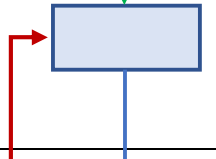
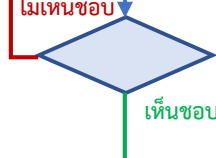
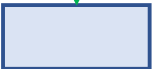
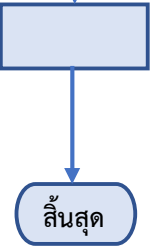
หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค ประกอบด้วย สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 - 12 กองระบาดวิทยา กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม และกองควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ในภาวะฉุกเฉิน โดยมีงานการเจ้าหน้าที่หรือผู้รับผิดชอบการกำหนดตำแหน่งของหน่วยงาน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษากับผู้ดำรงตำแหน่ง และประสานการขอ กำหนดตำแหน่งกับกองบริหารทรัพยากรบุคคล

4.7 ผู้ขอ กำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ

ผู้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่จะขอ กำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ (ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา) ตามบัญชีแสดงตำแหน่งนายแพทย์ ด้านเวชกรรมป้องกัน ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ที่ได้รับการยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่ง สำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เป็นตำแหน่งนายแพทย์ ด้านเวชกรรมป้องกัน ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 69 ตำแหน่ง ที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ระดับเชี่ยวชาญ ตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008.3.3/68 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2561 และ ที่ นร 1008.3.3/99 ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2564)

5. ผังกระบวนการปฏิบัติงาน (Work Flow)

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินการ 	ผังงาน (Flowchart) 	ผู้เกี่ยวข้อง 	ระยะเวลา 
1	หน่วยงานตรวจสอบคุณสมบัติและแจ้งให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งจัดทำคำขอและแบบประเมินค่างาน		1. หน่วยงาน 2. ผู้ขอกำหนดตำแหน่ง	ประมาณ 1 สัปดาห์
2	ผู้ขอกำหนดตำแหน่งจัดทำคำขอและแบบประเมินค่างาน		ผู้ขอกำหนดตำแหน่ง	ประมาณ 1 เดือน
3	งานกรรเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานตรวจสอบคำขอและแบบประเมินค่างาน ก่อนส่งให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล		งานกรรเจ้าหน้าที่	ประมาณ 1 สัปดาห์
4	กองบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบความถูกต้องของแบบคำขอและแบบประเมินค่างาน และส่งให้ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. พิจารณาเบื้องต้น		กอง บ.ค.	ประมาณ 1 สัปดาห์
5	ก.พ. พิจารณาแบบคำขอและแบบประเมินค่างาน		สำนักงาน ก.พ.	ประมาณ 2 เดือน
6	ก.พ. มีหนังสือแจ้งกรมให้นำเข้าคกก.การกำหนดตำแหน่งระดับสูงพิจารณาต่อไป		สำนักงาน ก.พ.	ประมาณ 1 สัปดาห์

ลำดับ	ขั้นตอนการดำเนินการ	ผังงาน (Flowchart)	ผู้เกี่ยวข้อง	ระยะเวลา
				
7	กองบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำระเบียบวาระและข้อมูลเสนอ คกก.การกำหนดตำแหน่งระดับสูง พิจารณา		กอง บ.ค.	ประมาณ 1 สัปดาห์
8	คกก.การกำหนดตำแหน่งระดับสูง พิจารณาแบบคำขอและ แบบประเมินค่างาน		คกก.การกำหนด ตำแหน่งระดับสูง	ประมาณ 1 เดือน
9	ฝ่ายเลขานุการ คกก. ระดับสูง จัดทำระเบียบวาระและข้อมูล เสนอ ออกพ. กระทรวง		ฝ่ายเลขานุการ คกก. ระดับสูง	ประมาณ 1 สัปดาห์
10	อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาแบบคำขอและ แบบประเมินค่างาน		อ.ก.พ. กระทรวง สาธารณสุข	ประมาณ 1 เดือน
11	ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง แจ้งมติและรายงานการประชุม ให้กรมควบคุมโรคทราบ		ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง	ประมาณ 1 สัปดาห์
12	กองบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอกรมลงนามในคำสั่งปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งและแจ้งให้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ กำหนดตำแหน่งต่อไป		1. กอง บ.ค. 2. หน่วยงาน	1 สัปดาห์

6. ขั้นตอนการกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนที่ 1 หน่วยงานตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง นายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ดังนี้

1. ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กำหนดให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี

2. มีใบวุฒิบัตรหรือหนังสืออนุมัติบัตรแสดงความรู้ ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงระบาดวิทยา หรือแขนงอาชีวเวชศาสตร์

พร้อมแจ้งให้ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน จัดทำแบบคำขอกำหนดตำแหน่งและแบบประเมินค่างาน

ขั้นตอนที่ 2 ผู้ขอกำหนดตำแหน่งจัดทำคำขอกำหนดตำแหน่งที่แสดงให้เห็นถึงความจำเป็น ในการกำหนดตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ ลักษณะงานของตำแหน่ง ผลลัพธ์ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่ง เป็นต้น พร้อมแบบประเมินค่างาน 20 ข้อคำถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบใหญ่ และ 8 องค์ประกอบย่อย โดยจะต้องเลือกคำตอบให้สอดคล้องกับระดับตำแหน่งที่จะประเมินค่างาน แล้วเขียนเหตุผลให้สอดคล้อง ครอบคลุมชัดเจน ในการจัดทำแบบประเมินค่างานจะต้องนำเอาข้อเท็จจริงมาให้เหตุผล พิจารณาจาก เนื้อความในข้อความคำตอบว่าตรงตามข้อเท็จจริงของตำแหน่งที่ประเมินนั้น อธิบายให้เป็นเหตุผลว่าทำไม ถึงเลือกตอบข้อนี้ ซึ่งในเนื้อหาของข้อความคำตอบจะมีคำสำคัญ (Key word) ผู้จัดทำแบบประเมินค่างานต้อง สังเกตและให้เหตุผล โดยปรับข้อเท็จจริงของงาน ให้เข้ากับเนื้อความและคำสำคัญในข้อความนั้นๆ ให้ชัดเจน ที่สุด อีกทั้งในบางกรณีอาจต้องเลือกคำตอบระหว่างกลาง ซึ่งในข้อคำถามแต่ละข้อของการประเมินค่างาน จะมีข้อความบางข้อที่มีลักษณะกำหนดเป็นข้อความคาบเกี่ยวกันระหว่างข้อคำตอบ 2 ข้อ ก็จะต้องอธิบาย ให้ครอบคลุมข้อความคำตอบที่อยู่ระหว่างข้อที่ผ่านมาก่อนและข้อความคำตอบในข้อถัดไปด้วย โดยต้องอธิบายให้เห็นว่า นอกจากเข้าตามเกณฑ์ข้อความคำตอบข้อแรกแล้วยังมีบางลักษณะที่ตรงกับข้อความคำตอบถัดไปด้วยแต่ไม่ใช่ทั้งหมด (รายละเอียดตาม QR Code ในภาคผนวก)

ขั้นตอนที่ 3 งานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน ของแบบคำขอกำหนดตำแหน่งและแบบประเมินค่างาน หากไม่ถูกต้องครบถ้วนงานการเจ้าหน้าที่จะส่งให้ผู้ขอกำหนด ตำแหน่งแก้ไขเพิ่มเติม ก่อนส่งให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ 4 กองบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่ง และพิจารณา ความถูกต้อง ครบถ้วน ของแบบคำขอกำหนดตำแหน่งและแบบประเมินค่างาน หากไม่ถูกต้องครบถ้วน กองบริหารทรัพยากรบุคคลจะส่งให้หน่วยงานพิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติม ก่อนส่งสำนักงาน ก.พ.

ขั้นตอนที่ 5 สำนักงาน ก.พ. พิจารณา แบบคำขอกำหนดตำแหน่งและแบบประเมินค่างาน หากไม่ ถูกต้องครบถ้วน สำนักงาน ก.พ. จะส่งให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติม ก่อนส่ง คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข

ขั้นตอนที่ 6 เมื่อสำนักงาน ก.พ. พิจารณาแล้ว หากเห็นว่าข้อมูลประกอบคำขอกำหนดตำแหน่ง และเหตุผลประกอบข้อความคำตอบที่เลือกในแบบประเมินค่างานมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ชัดเจนตาม รูปแบบแนวทางการนำเสนอคณะกรรมการฯ และเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด จะมีหนังสือแจ้งมายัง กรมควบคุมโรคให้นำเรื่องดังกล่าว เสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงต่อไป

ขั้นตอนที่ 7 กองบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำบันทึกส่งระเบียบวาระการประชุม เพื่อเสนอขอให้คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาการกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ พร้อมจัดทำเอกสารประกอบการประชุม และข้อมูลนำเสนอในรูปแบบ Power Point

ขั้นตอนที่ 8 คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาแบบคำขอกำหนดตำแหน่งและแบบประเมินค่างานในการขอกำหนดระดับเชี่ยวชาญ หากไม่เห็นชอบ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง จะส่งให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 9 เมื่อคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข เห็นชอบ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง จะจัดทำระเบียบวาระและข้อมูลเสนอ อ.ก.พ กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาในลำดับถัดไป

ขั้นตอนที่ 10 อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาแบบคำขอกำหนดตำแหน่งและแบบประเมินค่างานในการขอกำหนดตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ หากไม่เห็นชอบ ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข จะแจ้งผลการพิจารณาไปยังฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง

ขั้นตอนที่ 11 หาก อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข มีมติเห็นชอบ ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข จะแจ้งมติและรายงานการประชุมให้กรมควบคุมโรคทราบ

ขั้นตอนที่ 12 เมื่อได้รับมติและรายงานการประชุม กองบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำคำสั่งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และแจ้งคำสั่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งต่อไป

7. เอกสารอ้างอิง

7.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

7.2 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 2 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2558 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

7.3 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008.3.3/68 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2561 เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ด้านเวชกรรมป้องกัน ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา

7.4 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008.3.3/99 ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2564 เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ด้านเวชกรรมป้องกัน ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา

7.5 หนังสือกรมควบคุมโรค ที่ สธ 0406.3/ว 602 ลงวันที่ 4 มีนาคม 2563 เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแพทย์ระบาดวิทยาเป็นระดับเชี่ยวชาญ โดยไม่ต้องยุบตำแหน่งว่าง

7.6 คู่มือการประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง สำนักงาน ก.พ.

8. แบบฟอร์มที่ใช้

8.1 แบบคำขอกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

8.2 แบบฟอร์มประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

ภาคผนวก ก

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

มาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 บัญญัติว่า “ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อน และประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามมาตรา 48” ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ด้านเวชกรรมป้องกัน ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา เป็นระดับเชี่ยวชาญ ดังนี้

1. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 2 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2558 กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

สังกัดส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ที่มีหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่ง ประเภท อำนวยการ ระดับสูง

1) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ ตามนโยบายรัฐบาล และตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์สูงเกี่ยวกับทฤษฎีหรือหลักวิชาอันเกี่ยวข้องกับงาน

2) เป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบงานวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ซึ่งส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานโดยรวมของส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

2.1) งานพัฒนาระบบ หรือการกำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์รูปแบบหรือวิธีการ

2.2) งานด้านการศึกษา วิเคราะห์วิจัยเฉพาะด้าน

2.3) งานให้คำปรึกษา แนะนำในศาสตร์หรือสาขาเฉพาะ ทั้งต่อผู้บริหารในระดับกรม หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง หรือเทียบเท่ากอง บุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.4) งานอนุรักษ์และฟื้นฟูตามภารกิจ

2.5) งานอื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูง และมีความเชี่ยวชาญและผลงานเป็นที่ยอมรับในวงการด้านนั้น

3) เป็นการศึกษา วิเคราะห์วิจัย ในงานเฉพาะด้านของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง หรือเป็นการบูรณาการงานศึกษา วิเคราะห์วิจัย ในภาพรวมของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง เพื่อให้บรรลุตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับกรม

4) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด

สังกัดส่วนราชการที่เป็นราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาค และมีหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

1) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ ตามนโยบายรัฐบาล และตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์สูงเกี่ยวกับทฤษฎีหรือหลักวิชาอันเกี่ยวข้องกับงาน

2) เป็นงานวิจัยและพัฒนา

3) เป็นการศึกษา วิจัย ในงานเฉพาะด้านของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง หรือเป็นการบูรณาการงาน ศึกษา วิจัย ในภาพรวมของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง เพื่อให้บรรลุตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับกรม

4) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด

2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008.3.3/68 ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2561 และ ที่ นร 1008.3.3/99 ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2564 กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง กรณีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ด้านเวชกรรมป้องกัน ระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา ในกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ โดยไม่ต้องยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

1) เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกิจสอบสวนและควบคุมโรค ที่ต้องออกปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 - 12 กองระบาดวิทยา กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม และกองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน

2) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด

3) หากมีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่มีผลกระทบต่อลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง รวมถึงการมีจำนวนตำแหน่งนายแพทย์ ที่ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยาเพิ่มขึ้น ในกรมควบคุมโรค ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเป็นรายกรณี เพื่อประโยชน์ของทางราชการ และเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่ให้เพิ่มสูงขึ้น

ทั้งนี้การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว จะต้องไม่ส่งผลกระทบต่องบประมาณค่าใช้จ่ายในภาพรวม โดยกรมควบคุมโรคจะต้องมีงบประมาณรองรับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว และไม่ใช้เป็นเหตุในการขอรับจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติม โดยให้เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข พิจารณากำหนดตำแหน่งได้ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ

3. หนังสือกรมควบคุมโรค ที่ สธ 0406.3/ว 602 ลงวันที่ 4 มีนาคม 2563 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติ เพื่อขอประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ ต้องได้รับวุฒิบัตรและหนังสืออนุมัติแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงระบาดวิทยา หรือแขนงอาชีวเวชศาสตร์

4. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

มาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพงานเท่ากันโดยประมาณในระดับเดียวกัน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน

ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบหลักและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งนายแพทย์ ระดับเชี่ยวชาญ

หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการเกี่ยวกับการปฏิบัติหรือให้บริการทางการแพทย์ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากและมีผลกระทบในวงกว้าง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของส่วนราชการระดับกระทรวง กรม ซึ่งใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการเกี่ยวกับการปฏิบัติหรือให้บริการทางการแพทย์

ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากและมีผลกระทบในวงกว้าง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการ

1) ตรวจ วินิจฉัย รักษาโรค ฟื้นฟู ส่งเสริมสุขภาพ ควบคุม ป้องกันโรค และภัยสุขภาพ โรคเฉพาะทางที่ยุ่งยาก ซับซ้อน ที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญสูง และมีการค้นคว้าอ้างอิงหรือใช้ข้อมูลจากภายนอก เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี และสามารถป้องกันตนเองหรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้พ้นจากโรคภัยไข้เจ็บ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2) พัฒนาแนวทางและประยุกต์ใช้แนวทางปฏิบัติด้านการแพทย์และสาธารณสุขที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล เพื่อรักษา ฟื้นฟู ส่งเสริมสุขภาพ ควบคุม ป้องกันโรค และภัยสุขภาพ ให้เหมาะสมกับสภาวะของประเทศ

3) ควบคุม ตรวจสอบ กำกับดูแล โครงการ งานวิจัย มาตรฐานคุณภาพการตรวจ การให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข เพื่อให้การปฏิบัติการและบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่ประชาชน ได้อย่างมีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภารกิจและนโยบายในภาพรวมของกรม

4) ตรวจชั้นสูตรทางนิติเวชศาสตร์และเหตุตายทางนิติเวชศาสตร์ที่ยุ่งยาก ซับซ้อน ที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญสูง และมีการค้นคว้าอ้างอิงหรือใช้ข้อมูลจากภายนอก ให้เป็นไปตามมาตรฐานทางนิติเวชศาสตร์ เพื่อให้ทราบสาเหตุของการเสียชีวิต

5) เสนอแนะแนวทางตรวจ วินิจฉัย บำบัดรักษา ฟื้นฟูสมรรถภาพ ส่งเสริม ควบคุม ป้องกัน ปัญหาสุขภาพที่ยาก เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการแพทย์และสาธารณสุข ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ

6) วิเคราะห์ปัญหา ศึกษาสภาวะสุขภาพของประชาชนในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อสุขภาพของประชาชน เพื่อวางแผนการดำเนินงานตรวจ วินิจฉัย บำบัดรักษา ฟื้นฟู สมรรถภาพ ส่งเสริม ควบคุม ป้องกัน ทางทางการแพทย์และสาธารณสุขให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

2. ด้านการวางแผน

วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผน โดยเชื่อมโยงหรือบูรณาการแผนงาน โครงการในระดับ กลยุทธ์ของส่วนราชการระดับกรม มอบหมายงานแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานติดตาม ประเมินผล เพื่อให้ บรรลุตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

3. ด้านการประสานงาน

1) ประสานการทำงานโครงการต่างๆกับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรอื่น โดยมีบทบาท ในการจูงใจ โน้มน้าวให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

2) ให้ข้อคิดเห็น และคำแนะนำแก่หน่วยงานระดับกอง หรือสำนักกรมทั้งที่ประชุมทั้งใน และต่างประเทศ เพื่อเป็นประโยชน์และเกิดความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน

4. ด้านการบริการ

1) เป็นที่ปรึกษาระดับกรมในการปฏิบัติการ ถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

2) กำหนดแนวทางการพัฒนา ปรับปรุงจัดทำฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับงาน การแพทย์และสาธารณสุข เพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน

3) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้บริหาร วินิจฉัยชี้แจง และตอบปัญหาสำคัญ ในงานการแพทย์ และสาธารณสุข แก่หน่วยงานราชการเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้ทราบข้อมูล ความรู้ต่างๆ และนำไปปฏิบัติให้มีสภาพที่ดี

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง นายแพทย์ ระดับปฏิบัติการ และ
2. เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด โดยจะต้องปฏิบัติงานแพทย์หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

1. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
2. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
3. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ภาคผนวก ข
ตัวอย่างแบบฟอร์ม

บันทึกเสนอคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูง กระทรวงสาธารณสุข

วาระพิจารณาเรื่องที่

เรื่อง การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

กรมควบคุมโรค

1. คำขอ

.....
.....
.....
.....

2. เหตุผลความจำเป็น

.....
.....
.....
.....

- หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (เดิม)
- หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (ใหม่)
- การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา แผน นโยบาย ฯลฯ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) พ.ศ.2551 – 2580 เป็นต้น

3. รายละเอียดประกอบการพิจารณา

.....
.....
.....
.....

3.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ของกรมควบคุมโรค

.....
.....
.....

3.2 หน้าที่และอำนาจ ความรับผิดชอบ ของกรมควบคุมโรค

.....

.....

.....

.....

3.3 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค

.....

.....

.....

.....

3.4 กรอบอัตรากำลังของกรมควบคุมโรค

.....

.....

.....

3.5 หน้าที่และอำนาจของหน่วยงาน

.....

.....

.....

.....

3.6 กรอบอัตรากำลัง โครงสร้างการแบ่งงานของหน่วยงาน

.....

.....

.....

.....

3.7 งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรย้อนหลัง 3 ปี

.....

.....

.....

.....

3.8 เปรียบเทียบคุณภาพและความยุ่งยากของตำแหน่งเดิมและตำแหน่งที่จะขอกำหนดใหม่

คุณภาพและความยุ่งยากของระดับเดิม นายแพทย์ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) ระดับชำนาญการพิเศษ	คุณภาพและความยุ่งยากของระดับใหม่ นายแพทย์ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) ระดับเชี่ยวชาญ
ด้านปฏิบัติการ	ด้านปฏิบัติการ
ด้านวางแผน	ด้านวางแผน
ด้านประสานงาน	ด้านประสานงาน
ด้านบริการ	ด้านบริการ

3.9 หลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณา

.....

.....

.....

4. บทวิเคราะห์

.....

.....

.....

.....

5. ประเด็นการพิจารณา

.....

.....

.....

.....

ขอเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

มติ

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินค่างานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

1. ตำแหน่งเลขที่

ชื่อตำแหน่ง	ระดับ
หน่วยงาน	
กรมควบคุมโรค	กระทรวงสาธารณสุข
ขอกำหนดเป็นตำแหน่ง	ระดับ
หน่วยงาน	
กรมควบคุมโรค	กระทรวงสาธารณสุข

2. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (เดิม)

.....
.....
.....

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ด้านการปฏิบัติการ

.....
.....

2.2 ด้านการวางแผน

.....
.....

2.3 ด้านการประสานงาน

.....
.....

2.4 ด้านการบริการ

.....
.....

3. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (ใหม่)

.....
.....
.....
.....

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ด้านการปฏิบัติการ

.....

.....

3.2 ด้านการวางแผน

.....

.....

3.3 ด้านการประสานงาน

.....

.....

3.4 ด้านการบริการ

.....

.....

.....

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงานที่เปลี่ยนแปลงไป

คุณภาพและความยุ่งยากของระดับเดิม	คุณภาพและความยุ่งยากของระดับใหม่
1. ด้านการปฏิบัติการ	1. ด้านการปฏิบัติการ
2. ด้านการวางแผน	2. ด้านการวางแผน
3. ด้านการประสานงาน	3. ด้านการประสานงาน
4. ด้านการบริการ	4. ด้านการบริการ

แบบประเมินค่างานโดยใช้โปรแกรมประเมินค่างาน

1. ระดับการศึกษา

ข้อคำตอบ	เลือก
1. ระดับต่ำกว่าปริญญา	
2. ระดับปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป	
3. ระดับต่ำกว่าปริญญา หรือระดับปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป	
<u>เหตุผล</u>	

2. ประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อคำตอบ	เลือก
มีประสบการณ์ 13 - 15 ปี	
1. ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์	
2. ต้องการประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 1 ปี	
3. ต้องการประสบการณ์ 1 - 2 ปี	
4. ต้องการประสบการณ์ 3 - 5 ปี	
5. ต้องการประสบการณ์ 6 - 8 ปี	
6. ต้องการประสบการณ์ 9 - 12 ปี	
7. ต้องการประสบการณ์ 13 - 15 ปี	
8. ต้องการประสบการณ์ 15 ปี ขึ้นไป	
<u>เหตุผล</u>	

3. ความรู้ที่จำเป็นในงาน

ข้อคำตอบ	เลือก
1. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หรือความสามารถเบื้องต้นที่เรียนรู้ได้ในระยะเวลาอันสั้น โดยศึกษาวิธีการ ภาวะเทียบ และกระบวนการซึ่งเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	
2. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหรือทักษะมากกว่าที่กำหนดในข้อที่ 1 แต่ไม่ถึงข้อที่ 3	
3. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหรือทักษะเฉพาะทาง ความชำนาญในงานจะพัฒนาขึ้น จากประสบการณ์ทำงาน หรือจากหลักสูตรการฝึกอบรม	
4. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะมากกว่าที่กำหนดในข้อที่ 3 แต่ไม่ถึงข้อที่ 5	
5. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ หรือใช้ทักษะระดับสูงในงานเชิงเทคนิค หรืองานฝีมือ เฉพาะทางระดับสูง ความชำนาญในงานจะพัฒนาขึ้นจากการสั่งสมประสบการณ์และการสั่งสม ทักษะในเชิงลึก	
6. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ในเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้กระบวนการ แนวคิด ทฤษฎีหรือองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพ	
7. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะมากกว่าที่กำหนดในข้อที่ 6 แต่ไม่ถึงข้อที่ 8	
8. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญในงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะชั้นสูง รวมทั้งเป็นงานที่ ต้องเข้าใจแนวคิด ทฤษฎี หรือองค์ความรู้ จนสามารถประยุกต์ใช้และถ่ายทอดได้	
9. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ หรือทักษะมากกว่าที่กำหนดในข้อที่ 8 แต่ไม่ถึงข้อที่ 10	
10. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะ หรือทักษะและ ความชำนาญเฉพาะตัวสูงมากในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมทั้งเป็นงานที่จะต้องแก้ไขปัญหาที่ ยุ่งยากซับซ้อนและให้คำปรึกษาได้	
11. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ หรือทักษะมากกว่าที่กำหนดในข้อที่ 10 แต่ไม่ถึงข้อที่ 12	
12. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญจนสามารถนำวางแผนกลยุทธ์หรือนโยบายของส่วน ราชการได้ รวมทั้งเป็นงานที่ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนา หรือการริเริ่มโครงการที่เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อพันธกิจของส่วนราชการ	
เหตุผล	

4. ความรู้ ความสามารถ และทักษะในเชิงเทคนิค

ข้อคำตอบ	เลือก
1. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการอ่าน เขียน คำนวณ หรือสามารถปฏิบัติตามคำสั่งได้	
2. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถมากกว่าที่กำหนดในข้อ 1 แต่ไม่ถึงข้อ 3	
3. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการให้บริการหรืองานธุรการทั่วไป งานศิลปะ หรืองานช่าง งานนี้เรียนรู้ได้โดยการฝึกอบรมหรือจากการปฏิบัติงานโดยตรง	
4. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถมากกว่าที่กำหนดในข้อ 3 แต่ไม่ถึงข้อ 5	
5. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในงานพาณิชย์ งานบัญชี งานศิลปะ งานเทคนิค งานการจัดการทั่วไป หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นงานที่ต้องใช้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาและให้คำแนะนำในงานได้	
6. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถมากกว่าที่กำหนดในข้อ 5 แต่ไม่ถึงข้อ 7	
7. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเชิงลึกในงานพาณิชย์ งานบัญชี งานศิลปะ งานเทคนิค งานการจัดการทั่วไป หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นงานที่ต้องสั่งสมความรู้ความสามารถและทักษะจากประสบการณ์และการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน	
8. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในหลักการ และแนวคิดของงานสายอาชีพ และมีการนำหลักการและแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการปฏิบัติงาน	
9. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถมากกว่าที่กำหนดในข้อ 8 แต่ไม่ถึงข้อ 10	
10. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเชิงลึกในหลักการและแนวคิดของงานสายอาชีพ รวมทั้งเป็นงานที่สั่งสมและความชำนาญ จนสามารถประยุกต์หรืออธิบายเหตุผลได้	
11. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถมากกว่าที่กำหนดในข้อ 10 แต่ไม่ถึงข้อ 12	
12. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในเชิงสหวิทยาการ ซึ่งได้มาจากการสั่งสมประสบการณ์ จนสามารถประยุกต์แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องมาออกแบบ ปรับปรุง หรือพัฒนากระบวนการ แผนงาน ขั้นตอนการทำงานได้	
13. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถมากกว่าที่กำหนดในข้อ 12 แต่ไม่ถึงข้อ 14	
14. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นเลิศด้านวิชาการเชิงลึกหรือทักษะและความชำนาญ เฉพาะตัวสูงมากในการพัฒนาองค์ความรู้ วิธีการหรือเทคนิคในสายอาชีพ และสามารถปรึกษา ด้านเทคนิคได้	
15. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากกว่าที่กำหนดในข้อ 14 แต่ไม่ถึงข้อ 16	
16. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเชิงบริหารเพื่อกำหนดหรือขับเคลื่อนกลยุทธ์ของส่วนราชการ หรือเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในสาขาเฉพาะด้านที่มีผลงานในระดับประเทศหรือระหว่างประเทศ	
<u>เหตุผล</u>	

5. การบริหารจัดการ

ข้อคำตอบ	เลือก
1. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามวัตถุประสงค์หรือภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งของส่วนราชการ	
2. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติที่มีความหลากหลายในเนื้อหา เพื่อสนับสนุนภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งของส่วนราชการ	
3. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติที่มีความหลากหลายในเนื้อหา เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างของส่วนราชการ	
4. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม ประสานความร่วมมือรวมทั้งการให้คำแนะนำ ผู้ปฏิบัติงานอื่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์หรือภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างในเชิงกลยุทธ์ของส่วนราชการ	
5. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้านการวางแผน ติดตาม บริหารจัดการงานวิชาการ ให้คำปรึกษาและประสานงานระหว่างส่วนราชการในระดับนโยบาย	
6. เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการงานวิชาการ และเป็นผู้นำในเชิงวิชาการของส่วนราชการโดยสามารถเป็นแหล่งอ้างอิงในระดับประเทศได้	
7. เป็นงานที่ต้องควบคุมดูแลงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการระดับสำนักหรือกอง 3 ระดับ	
8. เป็นงานที่ต้องควบคุมดูแลงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการระดับสำนักหรือกอง 2 ระดับ	
9. เป็นงานที่ต้องควบคุมดูแลงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการระดับสำนักหรือกอง 1 ระดับ	
10. เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการส่วนราชการระดับสำนักหรือกอง	
11. เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการส่วนราชการระดับสำนักหรือกองที่มีภารกิจหลากหลาย หรือมีขอบเขตของงานขนาดใหญ่และมีความซับซ้อนสูง	
12. เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการส่วนราชการระดับสำนัก กองหรือส่วนราชการที่เทียบเท่าจำนวนหนึ่ง	
13. เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการส่วนราชการระดับกรม	
14. เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการส่วนราชการระดับกลุ่มภารกิจ	
15. เป็นงานที่ต้องบริหารจัดการกระทรวงหรือส่วนราชการที่เทียบเท่า	
<u>เหตุผล</u>	

6. ลักษณะงานของการทำงานเป็นทีม

ข้อคำตอบ	เลือก
1. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ โดยผลของงานอาจเป็นส่วนที่สนับสนุนการทำงานของทีม	
2. เป็นงานที่ต้องมีส่วนร่วมด้วยทีมมากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 1 และในบางกรณีอาจต้องมีส่วนร่วมด้วยทีมตามลักษณะที่กำหนดในข้อ 3 ด้วย	
3. เป็นงานที่ต้องประสานงานหรือสื่อสารกับสมาชิกในทีมเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้	
4. เป็นงานที่ต้องมีส่วนร่วมด้วยทีมมากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 3 และในบางกรณีอาจต้องมีส่วนร่วมด้วยทีมตามลักษณะที่กำหนดในข้อ 5 ด้วย	
5. เป็นงานที่ต้องผนวกรวมทั้งหมดของสมาชิก เพื่อสรุปรวมเป็นผลสัมฤทธิ์ของทีมตามที่กำหนดไว้	
6. เป็นงานที่ต้องมีส่วนร่วมด้วยทีมมากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 5 และในบางกรณีอาจต้องมีส่วนร่วมด้วยทีมตามลักษณะที่กำหนดในข้อ 7 ด้วย	
7. เป็นงานที่ต้องควบคุม แก้ไขปัญหาและให้คำแนะนำในทีม รวมทั้งต้องประสานกับทีมอื่นเพื่อผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้	
8. เป็นงานที่ต้องมีส่วนร่วมด้วยทีมมากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 7 และในบางกรณีอาจต้องมีส่วนร่วมด้วยทีมตามลักษณะที่กำหนดในข้อ 9 ด้วย	
9. เป็นงานที่ต้องกำกับ ตรวจสอบและประสานงานกับสมาชิกอื่น ๆ ในงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเพื่อผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้	
10. เป็นงานที่ต้องมีส่วนร่วมด้วยทีมมากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 9 และในบางกรณีอาจต้องมีส่วนร่วมด้วยทีมตามลักษณะที่กำหนดในข้อ 11 ด้วย	
11. เป็นงานที่ต้องอำนวยความสะดวก ควบคุมดูแล ตรวจสอบและประสานงานกับสมาชิกอื่น ๆ ทั้งในงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันหรืออาจจะแตกต่างกันในเชิงเนื้อหาเพื่อผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้	
12. เป็นงานที่ต้องมีส่วนร่วมด้วยทีมมากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 11 และในบางกรณีอาจต้องมีส่วนร่วมด้วยทีมตามลักษณะที่กำหนดในข้อ 13 ด้วย	
13. เป็นงานที่ต้องบริหารและบูรณาการงานของหลาย ๆ ส่วนราชการที่มีเนื้อหาแตกต่างกันเพื่อผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้	
<u>เหตุผล</u>	

7. การวางแผน

ข้อคำตอบ	เลือก
1. เป็นงานที่ต้องสามารถเรียงลำดับความสำคัญของกิจกรรมหรืองานที่ต้องทำก่อน/หลังได้	
2. เป็นงานที่ต้องดำเนินการมากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 1 และในบางกรณีอาจต้องดำเนินการตามที่กำหนดในข้อ 3	
3. เป็นงานที่ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงาน วางแผนตารางเวลาและความรับผิดชอบในงานของตนได้	
4. เป็นงานที่ต้องดำเนินการมากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 3 และในบางกรณีอาจต้องดำเนินการตามที่กำหนดในข้อ 5	
5. เป็นงานที่ต้องวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ กรอบเวลา และทรัพยากรที่ต้องการในกิจกรรม โครงการหรือแผนงานระยะสั้น บางอย่างของส่วนราชการระดับสำนักหรือกองได้	
6. เป็นงานที่ต้องดำเนินการมากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 5 และในบางกรณีอาจต้องดำเนินการตามที่กำหนดในข้อ 7	
7. เป็นงานที่ต้องบูรณาการแผนงานต่างๆ ของส่วนราชการระดับสำนักหรือกอง รวมทั้งกำหนดวิธีการบริหารโครงการ ทรัพยากร เวลาและขั้นตอนสำคัญ เพื่อผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้	
8. เป็นงานที่ต้องดำเนินการมากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 7 และในบางกรณีอาจต้องดำเนินการตามที่กำหนดในข้อ 9	
9. เป็นงานที่ต้องวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารส่วนราชการระดับกรมทั้งในด้านการดำเนินการและการบริหารทรัพยากรที่ต้องการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของส่วนราชการระดับกรมในระยะสั้นและในระยะยาว	
10. เป็นงานที่ต้องดำเนินการมากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 9 และในบางกรณีอาจต้องดำเนินการตามที่กำหนดในข้อ 11	
11. เป็นงานที่ต้องกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์และนโยบายในระยะยาวของส่วนราชการระดับกระทรวง โดยพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองทั้งในและต่างประเทศ	
<u>เหตุผล</u>	

8. มนุษยสัมพันธ์ที่จำเป็นในงาน

ข้อคำตอบ	เลือก
1. เป็นงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับทีม เพื่อความราบรื่นของการปฏิบัติงาน	
2. เป็นงานที่ต้องติดต่อกับทีม บุคคลภายนอก หรือผู้รับบริการ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน	
3. เป็นงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับทีม บุคคลภายนอก หรือผู้รับบริการโดยการนำเสนอความคิดหรือการเป็นผู้ฟังที่ดี เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้	
4. เป็นงานที่ต้องพัฒนาความสัมพันธ์ ด้วยการนำเสนอและโน้มน้าว รวมทั้งเป็นผู้ฟังที่ดี เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและคลี่คลายปัญหาในประเด็นต่างๆ ได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์	
5. เป็นงานที่ต้องพัฒนาความสัมพันธ์ เพื่อให้สามารถคลี่คลายสถานการณ์ที่เปราะบางซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้ง รวมทั้ง เป็นงานที่ต้องสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลได้	
6. เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถสร้างความสัมพันธ์ในระดับที่จูงใจและสร้างการยอมรับได้ รวมทั้ง เป็นงานที่ต้องทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง และยุติความขัดแย้งโดยทำให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันได้	
<u>เหตุผล</u>	

9. การติดต่อสื่อสารที่จำเป็นในงาน

ข้อคำตอบ	เลือก
1. เป็นงานที่ต้องติดต่อสื่อสาร ให้ข้อมูล หรือตอบข้อซักถาม	
2. เป็นงานที่ต้องติดต่อสื่อสารในลักษณะที่มากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 1 และในบางกรณีอาจต้องดำเนินการตามที่กำหนดในข้อ 3 ด้วย	
3. เป็นงานที่ต้องสามารถให้ความช่วยเหลือหรืออธิบายการดำเนินการในทางปฏิบัติได้	
4. เป็นงานที่ต้องติดต่อสื่อสารในลักษณะที่มากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 3 และในบางกรณีอาจต้องดำเนินการตามที่กำหนดในข้อ 5	
5. เป็นงานที่ต้องสามารถให้คำแนะนำ หรือคำปรึกษาแก่บุคคลอื่นรวมทั้งสามารถสอนงานแก่ทีมได้	
6. เป็นงานที่ต้องติดต่อสื่อสารในลักษณะที่มากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 5 และในบางกรณีอาจต้องดำเนินการตามที่กำหนดในข้อ 7	
7. เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่เข้มงวดและส่งผลต่อการตัดสินใจของส่วนราชการระดับสำนักหรือกองได้	
8. เป็นงานที่ต้องติดต่อสื่อสารในลักษณะที่มากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 7 และในบางกรณีอาจต้องดำเนินการตามที่กำหนดในข้อ 9	
9. เป็นงานที่ต้องสามารถติดต่อสื่อสารในระดับที่เข้มงวดและส่งผลต่อการตัดสินใจในระดับกลยุทธ์ และนโยบายที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการได้	
เหตุผล	

10. กรอบแนวคิดสำหรับการแก้ปัญหา

ข้อคำตอบ	เลือก
1. เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้มาตรฐาน กระบวนการ วิธีการ ตัวอย่างที่กำหนดไว้ หรือภายใต้คำแนะนำของผู้บังคับบัญชา	
2. เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้กรอบแนวคิดมากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 1 และในบางกรณีอาจต้องแก้ปัญหาตามกรอบแนวคิดในข้อ 3 ด้วย	
3. เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้มาตรฐานและกระบวนการที่มีอยู่หลากหลาย โดยสามารถเข้าใจและจัดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหาตามสถานการณ์เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด	
4. เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้กรอบแนวคิดมากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 3 และในบางกรณีอาจต้องแก้ปัญหาตามกรอบแนวคิดในข้อ 5	
5. เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาในภาพรวม โดยมีอิสระที่จะกำหนดทางเลือกวิธีการหรือแนวทางภายใต้กรอบแนวคิดของส่วนราชการ	
6. เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้กรอบแนวคิดมากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 5 และในบางกรณีอาจต้องแก้ปัญหาตามกรอบแนวคิดในข้อ 7	
7. เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย และเป้าหมายระยะสั้นของส่วนราชการ ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการคิดแนวทาง แผนงาน กระบวนการ หรือขั้นตอนใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	
8. เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้กรอบแนวคิดมากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 7 และในบางกรณีอาจต้องแก้ปัญหาตามกรอบแนวคิดในข้อ 9	
9. เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้นโยบาย พันธกิจ และเป้าหมายระยะยาวของส่วนราชการ ซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน หรือโครงการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	
10. เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้กรอบแนวคิดมากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 9 และในบางกรณีอาจต้องแก้ปัญหาตามกรอบแนวคิดในข้อ 11	
11. เป็นงานที่ต้องแก้ปัญหาภายใต้ทิศทางและพันธกิจของส่วนราชการซึ่งเป็นงานที่มีอิสระในการบูรณาการและกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	
<u>เหตุผล</u>	

11. อิสระในการคิด

ข้อคำตอบ	เลือก
1. เป็นงานที่ต้องคิดและดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน	
2. เป็นงานที่มีอิสระในการคิดมากกว่าข้อ 1 และในบางกรณีก็จะมีลักษณะตามข้อ 3	
3. เป็นงานที่ต้องคิดหรืออาจต้องพิจารณาเลือกดำเนินการตามกระบวนการที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	
4. เป็นงานที่มีอิสระในการคิดมากกว่าข้อ 3 และในบางกรณีก็จะมีลักษณะตามข้อ 5	
5. เป็นงานที่ต้องคิดหรืออาจต้องพิจารณาเลือกดำเนินการตามกฎหมาย หรือระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นงานที่สามารถตัดสินใจกำหนดลำดับและระยะเวลา เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้	
6. เป็นงานที่มีอิสระในการคิดมากกว่าข้อ 5 และในบางกรณีก็จะมีลักษณะตามข้อ 7	
7. เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจในการใช้ระบบ แนวคิดเทคนิค หรือวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้	
8. เป็นงานที่มีอิสระในการคิดมากกว่าข้อ 7 และในบางกรณีก็จะมีลักษณะตามข้อ 9	
9. เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือกหรือตัดสินใจในการกำหนดแนวทางหรือเป้าหมายของส่วนราชการ รวมทั้งงานอื่นที่อาจต้องคิดค้นองค์ความรู้ ระบบ แนวคิด หรือกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้	
10. เป็นงานที่มีอิสระในการคิดมากกว่าข้อ 9 แต่ในบางกรณีก็จะมีลักษณะตามข้อ 11	
11. เป็นงานที่ต้องคิด พิจารณาเลือก หรือตัดสินใจ ในการปรับนโยบายหรือกลยุทธ์ของส่วนราชการ เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้ได้	
12. เป็นงานที่มีอิสระในการคิดมากกว่าข้อ 11 แต่ในบางกรณีก็จะมีลักษณะตามข้อ 13	
13. เป็นงานที่ต้องคิดหรือตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ หรือภารกิจใหม่ๆ ของส่วนราชการระดับกระทรวงภายใต้กรอบนโยบายของรัฐบาล	
เหตุผล	

12. ความท้าทายในงาน

ข้อคำตอบ	เลือก
1. เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ปกติตามที่ได้รับมอบหมาย	
2. เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ยุ่ยากมากกว่าที่กำหนดในข้อ 1 แต่น้อยกว่าข้อ 3	
3. เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่มีรูปแบบแน่นอนหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับสถานการณ์ในอดีต	
4. เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ยุ่ยากมากกว่าที่กำหนดในข้อ 3 แต่น้อยกว่าข้อ 5	
5. เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่อาจต้องคิดหาเหตุผล เพื่อทบทวน หรือแก้ปัญหาหรือแนวทางที่เคยปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด	
6. เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ยุ่ยากมากกว่าที่กำหนดในข้อ 5 แต่น้อยกว่าข้อ 7	
7. เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ต้องมีการประเมินและตีความโดยใช้วิจารณญาณ เพื่อตัดสินใจหาทางแก้ไขปัญหาที่อาจมีความเสี่ยงและไม่มีคำตอบเพียงคำตอบเดียว	
8. เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์ที่ยุ่ยากมากกว่าที่กำหนดในข้อ 7 แต่น้อยกว่าข้อ 9	
9. เป็นงานที่ต้องจัดการกับสถานการณ์พิเศษที่อาจไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนซึ่งต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดนอกกรอบ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับประเทศได้	
เหตุผล	

13. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อคำตอบ	เลือก
1. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการรวบรวมหรือแยกแยะข้อมูลในระดับพื้นฐาน	
2. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการรวบรวม แยกแยะ จัดเก็บหรือจัดทำข้อมูลเพื่อประกอบการดำเนินงานอื่น ๆ ต่อไป	
3. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 2 และในบางกรณีต้องมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ตามข้อ 4	
4. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลที่มาจากหลายแหล่ง เพื่อจัดทำรายงานหรือตอบข้อซักถามที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนได้	
5. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์มากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 4 และในบางกรณีต้องมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ตามข้อ 6	
6. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ สำหรับจัดทำข้อเสนอหรือรายงานรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนภารกิจของส่วนราชการระดับสำนักหรือกอง	
7. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์มากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 6 และในบางกรณีต้องมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามข้อ 8	
8. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดหลักการหรือแนวทาง ออกแบบกระบวนการหรือระบบที่สำคัญ หรือสร้างแบบจำลอง เพื่อสนับสนุนภารกิจของส่วนราชการ	
9. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์มากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 8 และในบางกรณีต้องมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามข้อ 10	
10. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจของส่วนราชการ	
11. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์มากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 10 และในบางกรณีต้องมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามข้อ 12	
12. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลสำหรับการประเมินสถานการณ์ เพื่อกำหนดทิศทางในเชิงกลยุทธ์และนโยบายของส่วนราชการ	
เหตุผล	

14. อีสาระในการทำงาน

ข้อคำตอบ	เลือก
1. เป็นงานที่มีอีสาระในการปฏิบัติงานภายใต้การควบคุม แนะนำ และตรวจสอบอย่างใกล้ชิด	
2. เป็นงานที่มีอีสาระในปฏิบัติงานภายใต้การแนะนำ กำกับและตรวจสอบของผู้บังคับบัญชา โดยสามารถปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ	
3. เป็นงานที่มีอีสาระในการปฏิบัติงานภายใต้การกำกับและตรวจสอบ โดยสามารถคิดและนำเสนอได้ตามสมควร	
4. เป็นงานที่มีอีสาระในการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายของส่วนราชการระดับสำนักหรือกองโดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์หรือขอคำปรึกษาตามสมควร	
5. เป็นงานที่มีอีสาระในการควบคุมดูแลงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการระดับสำนักหรือกอง	
6. เป็นงานที่มีอีสาระในการปฏิบัติงานหรือให้คำปรึกษาภายใต้นโยบายของส่วนราชการระดับกรม โดยอาจต้องรายงานผลสัมฤทธิ์ และขอคำปรึกษาตามสมควร	
7. เป็นงานที่มีอีสาระในการบริหารงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของส่วนราชการระดับกรม	
8. เป็นงานที่มีอีสาระในการบริหารงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของส่วนราชการระดับกลุ่มภารกิจ	
9. เป็นงานที่มีอีสาระในการบริหารงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของส่วนราชการระดับกระทรวง	
เหตุผล	

15. การได้รับอำนาจในการทำงาน

ข้อคำตอบ	เลือก
1. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติภายใต้คำสั่ง มีการตรวจสอบอย่างใกล้ชิด วิธีปฏิบัติงานไม่สามารถเปลี่ยนแปลงก่อนได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา	
2. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามข้อ 1 และในบางกรณีต้องปฏิบัติตามข้อ 3 บ้าง	
3. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนประจำ ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา สามารถปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานได้แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	
4. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามข้อ 3 และในบางกรณีต้องปฏิบัติตามข้อ 5	
5. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามวิธีการที่เป็นมาตรฐาน โดยผู้บังคับบัญชาตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของงานตามระยะเวลาหรือตามวิธีการที่กำหนด	
6. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามข้อ 5 และในบางกรณีต้องปฏิบัติตามข้อ 7	
7. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติภายใต้วิธีการที่หลากหลาย โดยผู้บังคับบัญชาตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้	
8. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามข้อ 7 และในบางกรณีต้องปฏิบัติตามข้อ 9	
9. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติภายใต้กรอบนโยบายที่ชัดเจน โดยสามารถใช้ดุลยพินิจดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ รวมทั้งสามารถพัฒนากระบวนการ วิธีการหรือระบบใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด	
10. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามข้อ 9 และในบางกรณีต้องปฏิบัติตามข้อ 11	
11. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในระดับนโยบายตามที่กำหนด หรือตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยสามารถวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติได้อย่างไม่มีข้อจำกัด	
12. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามข้อ 11 และในบางกรณีต้องปฏิบัติตามข้อ 13	
13. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายฝ่ายบริหาร โดยมีอำนาจสมบูรณ์ในการตัดสินใจวางแผน กำหนดนโยบายและกลยุทธ์	
เหตุผล	

16. อำนาจในการตัดสินใจ

ข้อคำตอบ	เลือก
1. เป็นงานที่มีอำนาจตัดสินใจน้อย การทำงานอยู่ภายใต้คำสั่ง การควบคุม กำกับ ตรวจสอบและดูแลอย่างใกล้ชิด	
2. เป็นงานที่มีอำนาจตัดสินใจบางส่วน ภายใต้การกำกับ ตรวจสอบ ดูแล หรือภายใต้หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	
3. เป็นงานที่มีอำนาจตัดสินใจบางส่วน ภายใต้แนวทางที่กำหนด โดยผ่านการกลั่นกรองจากผู้บังคับบัญชาในบางเรื่อง	
4. เป็นงานที่มีอำนาจตัดสินใจและแก้ปัญหาในงานประจำ โดยสามารถตัดสินใจวางแผนและกำหนดแนวทางในการทำงานได้	
5. เป็นงานที่มีอำนาจตัดสินใจในงานสำคัญของหน่วยงานหรืองานโครงการสำคัญ	
6. เป็นงานที่มีอำนาจตัดสินใจดำเนินการและบูรณาการกลยุทธ์บางส่วนของส่วนราชการระดับกรม	
7. เป็นงานที่มีอำนาจตัดสินใจดำเนินการและบูรณาการกลยุทธ์ทั้งหมดของส่วนราชการระดับกรมหรือบางส่วนหรือทั้งหมดของส่วนราชการระดับกลุ่มภารกิจ	
8. เป็นงานที่มีอำนาจตัดสินใจดำเนินการและบูรณาการกลยุทธ์ทั้งหมดของส่วนราชการระดับกระทรวง	
<p><u>เหตุผล</u></p>	

17. ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน

ข้อความ	เลือก
1. เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อเพียงเล็กน้อยต่อวัตถุประสงค์ หรือภารกิจหลักของส่วนราชการระดับกรม	
2. เป็นงานที่ส่งผลกระทบมากกว่าข้อ 1 แต่น้อยกว่าข้อ 3	
3. เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์ หรือภารกิจหลักของส่วนราชการระดับกรม	
4. เป็นงานที่ส่งผลกระทบมากกว่าข้อ 3 แต่น้อยกว่าข้อ 5	
5. เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลายส่วนของวัตถุประสงค์ หรือภารกิจหลักของส่วนราชการระดับกรม	
6. เป็นงานที่ส่งผลกระทบมากกว่าข้อ 5 แต่น้อยกว่าข้อ 7	
7. เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน แผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของส่วนราชการระดับกรม	
8. เป็นงานที่ส่งผลกระทบมากกว่าข้อ 7 แต่น้อยกว่าข้อ 9	
9. เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน แผนปฏิบัติงานหรือการวางแผนกลยุทธ์โดยรวมของส่วนราชการระดับกระทรวง	
10. เป็นงานที่ส่งผลกระทบมากกว่าข้อ 9 แต่น้อยกว่าข้อ 11	
11. เป็นงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยรวมทั้งหมดของภาครัฐ และส่งผลกระทบต่อการทำงานกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนงานของประเทศ	
เหตุผล	

18. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

ข้อความตอบ	เลือก
1. เป็นงานสนับสนุน ส่งเสริม หรืออำนวยความสะดวกให้แก่งานอื่น ๆ ในส่วนราชการ	
2. เป็นงานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ หรือให้ความรู้/คำแนะนำทางเทคนิคหรือเชิงวิชาการให้แก่ผู้อื่น ทั้งภายใน หรือภายนอกส่วนราชการ	
3. เป็นงานจัดทำนโยบาย แผนงาน มาตรการ มาตรฐาน กฎเกณฑ์ หลักปฏิบัติ หรือจัดทำร่าง งบประมาณ	
4. เป็นงานให้คำปรึกษาโดยใช้ความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสายอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการกำหนด กลยุทธ์ของส่วนราชการ	
5. เป็นงานศึกษา ค้นคว้าวิจัย หรือจัดทำผลงานทางวิชาการ ตำรา หลักสูตร สิ่งประดิษฐ์ หรือ ข้อสรุปเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง	
6. เป็นงานที่ให้บริการแก่ประชาชน	
7. เป็นงานอนุรักษ์ สงวน ส่งเสริม ดูแล ซ่อมแซม หรือทำนุบำรุงรักษางานทางด้านศิลปวัฒนธรรม ศาสนา โบราณสถาน สถานที่ท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม	
8. เป็นงานบังคับใช้มาตรการทางกฎหมาย หรือเป็นงานเกี่ยวกับการทะเบียน ออกใบอนุญาตหรือ สัมปทาน	
9. เป็นงานสำรวจ ออกแบบ ก่อสร้าง หรือสร้างสรรค์ในทางวิศวกรรม สถาปัตยกรรมเกษตรกรรม หรือศิลปกรรม	
10. เป็นงานทางด้านข้อมูล ข่าวสาร หรือข่าวกรอง	
11. เป็นงานบริหารความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	
12. เป็นงานควบคุมดูแลส่วนราชการระดับสำนักหรือกอง	
13. เป็นงานควบคุมดูแลและประสานงานภายในจังหวัด	
14. เป็นงานบริหารส่วนราชการระดับกรมหรือกระทรวง	
<u>เหตุผล</u>	

19. วัตถุประสงค์หลักของงานของตำแหน่ง

ข้อความคำตอบ	เลือก
1. วัตถุประสงค์หลักของงาน คือ การวิจัยเพื่อสร้างสรรค์เทคโนโลยี นวัตกรรม หรือองค์ความรู้ใหม่ๆ	
2. วัตถุประสงค์หลักของงาน คือ การรวบรวมหรือการวิเคราะห์ข้อมูลหรือประเด็นต่างๆ เพื่อใช้ประโยชน์ในการกำหนดแนวทาง กระบวนการ หรือนโยบาย รวมทั้งพยากรณ์แนวโน้ม เพื่อประกอบการตัดสินใจต่อไป	
3. วัตถุประสงค์หลักของงาน คือ การสนับสนุน ประสาน ให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคคลหรือหน่วยงานอื่น ตามกรอบความรู้หรือแนวทางที่กำหนดไว้	
4. วัตถุประสงค์หลักของงาน คือ การพัฒนาและกำหนดหลักเกณฑ์ ระบบ ต้นแบบ คู่มือแนวทาง หรือนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้ตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน	
5. วัตถุประสงค์หลักของงาน คือ การจัดเตรียม หรือการบริการให้แก่บุคคลและหน่วยงานอื่น	
6. วัตถุประสงค์หลักของงาน คือ การบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสัมฤทธิ์ การตัดสินใจมีความสำคัญมากกว่ากระบวนการที่กำหนดไว้	
<p><u>เหตุผล</u></p>	

20. ประเภทและระดับตำแหน่ง

ข้อความตอบ	เลือก
1. ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	
2. ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	
3. ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	
4. ประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ	
5. ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	
6. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	
7. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	
8. ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	
9. ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ	
10. ประเภทอำนวยการ ระดับต้น	
11. ประเภทอำนวยการ ระดับสูง	
12. ประเภทบริหาร ระดับต้น	
<p>เหตุผล</p>	

แบบบันทึกคำตอบสำหรับโปรแกรมประเมินค่างาน

ตำแหน่งเลขที่

ชื่อตำแหน่ง

ระดับ

หน่วยงาน

กรม ควบคุมโรค

กระทรวง สาธารณสุข

ข้อกำหนดเป็นตำแหน่ง

ระดับ

หน่วยงาน

กรม ควบคุมโรค

กระทรวง สาธารณสุข

คำถาม	คำตอบ (ใส่เฉพาะตัวเลขข้อคำตอบ)
คำถามข้อที่ 1 : ระดับการศึกษา	
คำถามข้อที่ 2 : ประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้อง	
คำถามข้อที่ 3 : ความรู้ที่จำเป็นในงาน	
คำถามข้อที่ 4 : ความรู้ ความสามารถ และทักษะในเชิงเทคนิค	
คำถามข้อที่ 5 : การบริหารจัดการ	
คำถามข้อที่ 6 : ลักษณะของการทำงานเป็นทีม	
คำถามข้อที่ 7 : การวางแผน	
คำถามข้อที่ 8 : มนุษยสัมพันธ์ที่จำเป็นในงาน	
คำถามข้อที่ 9 : การติดต่อสื่อสารที่จำเป็นในงาน	
คำถามข้อที่ 10 : กรอบแนวคิดสำหรับการแก้ปัญหา	
คำถามข้อที่ 11 : อิสระในการคิด	
คำถามข้อที่ 12 : ความท้าทายในงาน	
คำถามข้อที่ 13 : การวิเคราะห์ข้อมูล	
คำถามข้อที่ 14 : อิสระในการทำงาน	
คำถามข้อที่ 15 : การได้รับอำนาจในการทำงาน	
คำถามข้อที่ 16 : อำนาจในการตัดสินใจ	
คำถามข้อที่ 17 : ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน	
คำถามข้อที่ 18 : ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง	
คำถามข้อที่ 19 : วัตถุประสงค์หลักของงานของตำแหน่ง	
คำถามข้อที่ 20 : ประเภทและระดับตำแหน่ง	

ความเห็นของส่วนราชการ

ได้ตรวจสอบรายละเอียดแล้ว ขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นของตำแหน่งเลขที่
ถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง และหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน

(ลงชื่อ)

(.....)

หัวหน้ากลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน

() เห็นด้วย

() ไม่เห็นด้วย

เหตุผล.....

.....
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

() เห็นควรนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง

() ไม่เห็นควรนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง

เหตุผล.....

.....
.....

(ลงชื่อ)

หัวหน้าส่วนราชการ

การพิจารณาของคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง

คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ /
วันที่ ได้พิจารณาตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน
แล้วมีมติ ดังนี้

- () เห็นควรอนุมัติ
เหตุผล
- () ไม่เห็นควรอนุมัติ
เหตุผล
- () อื่น ๆ

(ลงชื่อ)

(.....)

เลขานุการคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูง
ของกระทรวงสาธารณสุข

ขอรับรองว่ามติ คณะกรรมการ ฯ ดังกล่าวถูกต้องตรงตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

(ลงชื่อ)

(.....)

ประธาน อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข
หรือผู้ที่ประธาน อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุขมอบหมาย

การพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง

อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ / วันที่
ได้พิจารณาตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน แล้วมีมติ ดังนี้

- () อนุมัติ
เหตุผล
- () ไม่อนุมัติ
เหตุผล
- () อื่น ๆ

(ลงชื่อ)

(.....)

เลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข

ขอรับรองว่ามติ อ.ก.พ. ฯ ดังกล่าวถูกต้องตรงตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

(ลงชื่อ)

(.....)

ประธาน อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข

หรือผู้ที่ประธาน อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุขมอบหมาย



ดาวนโหลดเอกสารภาคผนวก
พร้อมแนวทางการจัดทำคำขอกำหนดตำแหน่งและการจัดทำแบบประเมินค่างาน

กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร 0 2590 3054 , 0 2590 3877

Email : ratio.ddc1@gmail.com