

การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ที่ nr 1008/ว 19 ลงวันที่ 19 กันยายน 2567 ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

ประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ พิเศษ

ตำแหน่ง
หัวหน้า
กลุ่มงาน

กำหนดหัวหน้ากลุ่มงาน โดยนับจำนวน **ผู้ใต้บังคับบัญชา**
ไม่น้อยกว่า 4 วิชาการ **ไม่น้อยกว่า 2** และอาจนับรวม
พนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำ : ข้าราชการ เท่ากับ 1 : 1

ตำแหน่งผู้มี
ประสบการณ์

กำหนดได้กลุ่มงานละ 1 กรณีปริมาณงานสูงมาก อาจกำหนด
เพิ่มอีกกลุ่มละ 1 โดยนับจำนวน **อัตรากำลังในกลุ่ม**
ไม่น้อยกว่า 9 วิชาการ **ไม่น้อยกว่า 5** และอาจนับรวม
พนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำ : ข้าราชการ เท่ากับ 1 : 1

ตำแหน่ง
ผู้มีผล
สัมฤทธิ์สูง

ส่วนราชการ**ไม่ต้องมี**ตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ ว่างในตำแหน่งสายงานเดียวกัน
กับตำแหน่งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

ตำแหน่ง
หัวหน้า
กลุ่มงาน

กำหนดหัวหน้ากลุ่มงาน โดยนับจำนวน **ผู้ใต้บังคับบัญชา**
ไม่น้อยกว่า 4 ข้าราชการ **ไม่น้อยกว่า 2** และอาจนับรวม
พนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำ : ข้าราชการ เท่ากับ 1 : 1

ตำแหน่ง
ผู้มีประสบการณ์

กำหนดได้กลุ่มงานละ **ไม่เกิน 1 ตำแหน่ง**
ในกลุ่มที่มีการกำหนดหัวหน้ากลุ่มงานตามหลักเกณฑ์
ที่ ก.พ. กำหนดแล้ว



หมายเหตุ : ① ประเมินค่างานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด
② นำตำแหน่งว่างมาขุมรวม

สรุปสาระสำคัญการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๙ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๗

๑. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

- ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน (แก้ไข) หลักเกณฑ์การนับจำนวนผู้ได้บังคับบัญชา ไม่น้อยกว่า ๔ โดยเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า ๒ ตำแหน่ง และให้นับรวมพนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำ : ข้าราชการ เท่ากับ ๑ : ๑

- ตำแหน่งสำหรับผู้มีประสบการณ์ (แก้ไข) หลักเกณฑ์การนับจำนวนอัตรากำลังในกลุ่ม ไม่น้อยกว่า ๙ อัตรากำลัง โดยเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า ๕ อัตรากำลัง และให้นับรวมพนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำ : ข้าราชการ เท่ากับ ๑ : ๑

- ตำแหน่งสำหรับผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (แก้ไข) ตัดข้อความที่ให้ส่วนราชการต้องมีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ วางในตำแหน่งสายงานเดียวกันกับตำแหน่งของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

- ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน (เกณฑ์ใหม่) ภายใต้หน่วยงานที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นตำแหน่งอำนวยการ ระดับต้น ให้กำหนดระดับชำนาญการพิเศษ ได้ไม่เกิน จำนวน ๓ กลุ่มงาน **

- ตำแหน่งสำหรับผู้มีประสบการณ์ (เกณฑ์ใหม่) ภายใต้หน่วยงานที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นตำแหน่งอำนวยการ ระดับต้น ให้กำหนดระดับชำนาญการพิเศษ ได้กลุ่มงานละไม่เกิน ๑ ตำแหน่ง **

๒. ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

- ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน (แก้ไข) หลักเกณฑ์การนับจำนวนผู้ได้บังคับบัญชา ไม่น้อยกว่า ๔ ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งข้าราชการไม่น้อยกว่า ๒ ตำแหน่ง และให้นับรวมพนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำ : ข้าราชการ เท่ากับ ๑ : ๑

- ตำแหน่งสำหรับผู้มีประสบการณ์ (เกณฑ์ใหม่) อาจกำหนดตำแหน่งระดับอาวุโส ได้กลุ่มงานละไม่เกิน ๑ ตำแหน่ง ในกลุ่มที่มีการกำหนดหัวหน้ากลุ่มงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดแล้ว

- ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน (เกณฑ์ใหม่) ภายใต้หน่วยงานที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นตำแหน่งอำนวยการ ระดับต้น ให้กำหนดระดับอาวุโส ได้ไม่เกิน จำนวน ๓ กลุ่มงาน **

- ตำแหน่งสำหรับผู้มีประสบการณ์ (เกณฑ์ใหม่) ภายใต้หน่วยงานที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นตำแหน่งอำนวยการ ระดับต้น ให้กำหนดระดับอาวุโส ได้กลุ่มงานละไม่เกิน ๑ ตำแหน่ง **

๓. หลักเกณฑ์การยุบเลิก

- (เพิ่มเติม) ยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่งว่างมีเงิน สำหรับการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และระดับอาวุโส ตำแหน่งหัวหน้างาน หรือผู้ที่มีประสบการณ์ ในส่วนราชการที่มีอัตรากำลังข้าราชการ ไม่เกิน ๓๐๐ อัตรากำลัง

หมายเหตุ : ** หน่วยงานที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นตำแหน่งอำนวยการ ระดับต้น เช่น ผู้อำนวยการโครงการชลประทาน ผู้อำนวยการโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา ผู้อำนวยการโครงการก่อสร้างในกรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นต้น

ตารางเปรียบเทียบหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 19 ลงวันที่ 19 กันยายน 2567)

1. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

	หลักเกณฑ์และเงื่อนไข (ใหม่)
<p>2.1 ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน</p>	
<p>2.1.1 ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง 1 ระดับ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้</p> <p>(1) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง 1 ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการกอง</p> <p>(2) เป็นงานซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการ ไม่น้อยกว่า 2 ตำแหน่ง และอาจนำตำแหน่งข้าราชการประเภท กว่า 4 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งข้าราชการประเภททั่วไป หรือพนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง และอาจนำตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการ หรือลูกจ้างประจำ ที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ ซึ่งปฏิบัติงานลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการมานับรวมได้ โดยพนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ : ข้าราชการ เท่ากับ 2 : 1</p> <p>(3) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงมาก ในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก</p> <p>(4) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบ กอง ออกเป็นกลุ่มงานต่างๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ พิเศษ การจัดแบ่งงานดังกล่าว ต้องเป็นไปตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยเคร่งครัดและการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว</p> <p>(5) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5</p>	<p>คงเดิม</p> <p>(2) เป็นงานซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการ ไม่น้อยกว่า 2 ตำแหน่ง และอาจนำตำแหน่งข้าราชการประเภท ทั่วไป หรือพนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ ซึ่งปฏิบัติงานลักษณะ เช่นเดียวกับข้าราชการมานับรวมได้ โดยพนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงาน ราชการ : ข้าราชการ เท่ากับ 1 : 1</p> <p>คงเดิม</p> <p>(4) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ออกเป็น กลุ่มงานต่างๆ โดยการจัดแบ่งงานดังกล่าวต้องเป็นไปตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยเคร่งครัดและ การจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ. กระทรวงได้เห็นชอบด้วยแล้ว</p> <p>คงเดิม</p>

<p>หลักเกณฑ์และเงื่อนไข (เดิม)</p> <p>- ไม่มี -</p>	<p>หลักเกณฑ์และเงื่อนไข (ใหม่)</p>
<p>2.1.2 ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ไม่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองซึ่งมีตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม</p> <p>ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษได้เช่นนี้</p> <p>(1) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารของกรม โดยเสนอแนะให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องต่างๆ เพื่อให้การบริหารราชการของกรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ</p> <p>(2) มีหน้าที่กำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา</p> <p>(3) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก</p> <p>(4) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่าจ้างที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5</p>	<p>2.1.2 ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ภายใต้หน่วยงานที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นตำแหน่งประเภทชำนาญการ ระดับต้น</p> <p>ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ไม่เกินจำนวน 3 กลุ่มงาน ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้</p> <p>(1) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่อยู่ภายใต้หน่วยงานอื่น ๆ ที่ไม่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ซึ่ง ก.พ. กำหนดให้ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นตำแหน่งประเภทชำนาญการ ระดับต้น และรายงานตรงต่อหัวหน้าหน่วยงาน</p> <p>(2) เป็นงานซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชามากกว่า 3 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการ ไม่น้อยกว่า 1 ตำแหน่ง และอาจนำตำแหน่งข้าราชการประเภททั่วไป หรือพนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ ซึ่งปฏิบัติงานลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการมานับรวมได้ โดยพนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ : ข้าราชการ เท่ากับ 1 : 1</p>
<p>2.1.3 ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ไม่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองซึ่งมีตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม</p> <p>ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษได้เช่นนี้</p> <p>(1) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารของกรม โดยเสนอแนะให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องต่างๆ เพื่อให้การบริหารราชการของกรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการติดตาม ประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ</p> <p>(2) มีหน้าที่กำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา</p> <p>(3) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก</p> <p>(4) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่าจ้างที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5</p>	<p>2.1.3 ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ไม่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองซึ่งมีตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม</p> <p>คงเดิม</p>
<p>2.1.4 ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ไม่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองซึ่งมีตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม</p>	<p>2.1.4 ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ไม่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองซึ่งมีตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม</p> <p>คงเดิม</p>

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข (เดิม)	หลักเกณฑ์และเงื่อนไข (ใหม่)
<p>บัญชี การวิเคราะห์ประเมินความเสี่ยงพอ และประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในของส่วนราชการ และการบริหารความเสี่ยงของส่วนราชการ รวมทั้งการรายงานผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะ</p> <p>(2) มีหน้าที่กำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา</p> <p>(3) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงมากในทางวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก</p> <p>(4) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5</p> <p>2.1.4 ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่รายงานตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่มีฐานะเป็นกรมหรือเทียบเท่า</p> <p>เป็นกรมหรือเทียบเท่า</p> <p>ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้</p> <p>(1) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่รายงานตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมหรือเทียบเท่า</p> <p>(2) เป็นตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่ต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา</p> <p>(3) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงมากในทางวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก</p> <p>(4) เป็นกลุ่มงานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ</p> <p>(5) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5</p>	<p>2.1.5 ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่รายงานตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่มีฐานะเป็นกรมหรือเทียบเท่า</p> <p>คงเดิม</p>
<p>2.2 ตำแหน่งสำหรับปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์</p> <p>2.2.1 ตำแหน่งนายแพทย์ ทันตแพทย์และนายสัตวแพทย์</p> <p>ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะการอรรถาบรรดาตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง โดยดำเนินการได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้</p> <p>(1) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ</p>	<p>คงเดิม</p>

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข (ใหม่)	หลักเกณฑ์และเงื่อนไข (เดิม)
<p>คงเดิม</p>	<p>(2) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการตามลำดับ</p> <p>(3) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5</p> <p>2.2.2 ตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา หรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่างานเทียบได้กับลักษณะงานวิจัยและพัฒนา ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะการยอมรับตำแหน่ง เป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง โดยดำเนินการภายใต้เงื่อนไข ดังนี้</p> <p>(1) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ</p> <p>(2) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการตามลำดับ</p> <p>(3) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5</p>
<p>คงเดิม</p>	<p>2.2.3 ตำแหน่งนี้มีการตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะการยอมรับตำแหน่ง เป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง โดยดำเนินการภายใต้เงื่อนไข ดังนี้</p> <p>(1) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ</p> <p>(2) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการตามลำดับ</p>

<p style="text-align: center;">หลักเกณฑ์และเงื่อนไข (เดิม)</p>	<p style="text-align: center;">หลักเกณฑ์และเงื่อนไข (ใหม่)</p>
<p>(3) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5</p> <p>2.2.4 ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในกลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง 1 ระดับ</p> <p>อาจกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ได้กลุ่มละไม่เกิน 1 ตำแหน่ง สำหรับกลุ่มงานที่มีปริมาณงานสูงมาก และมีอัตราค่าจ้างไม่น้อยกว่า 9 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาสามัญ และอาจนำตำแหน่งข้าราชการประเภททั่วไป หรือพนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ ซึ่งปฏิบัติงานลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการมานับรวมได้ โดยพนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ : ข้าราชการ เท่ากับ 1 : 1 อาจกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ เพิ่มได้อีกพิเศษ เพิ่มได้อีกกลุ่มละ 1 ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้</p> <p>(1) มีลักษณะงานเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์พัฒนา ระบบ รูปแบบวิธีการมาตรฐาน หรือหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>(2) มีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความถูกต้องของงานของตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น</p> <p>(3) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงมาก ในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก</p> <p>(4) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ออกเป็นกลุ่มงานต่างๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ การจัดแบ่งงานดังกล่าว ต้องเป็นไปตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2545 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2551 โดยเคร่งครัด และการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว</p> <p>(5) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5</p>	<p>อาจกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ได้กลุ่มละไม่เกิน 1 ตำแหน่ง ทั้งนี้ สำหรับกรณีก่อนการปฏิรูปโครงสร้างราชการและมีอัตราค่าจ้างไม่น้อยกว่า 9 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาสามัญ และอาจนำตำแหน่งข้าราชการประเภททั่วไป หรือพนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ ซึ่งปฏิบัติงานลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการมานับรวมได้ โดยพนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ : ข้าราชการ เท่ากับ 1 : 1 อาจกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ เพิ่มได้อีกกลุ่มละ 1 ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้</p> <p style="text-align: center;">คงเดิม</p> <p style="text-align: center;">คงเดิม</p> <p style="text-align: center;">คงเดิม</p> <p>(4) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ออกเป็นกลุ่มงานต่างๆ โดยการจัดแบ่งงานดังกล่าว ต้องเป็นไปตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2551 โดยเคร่งครัด และการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว</p> <p style="text-align: center;">คงเดิม</p>

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข (เดิม)

- ไม่มี -

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข (ใหม่)

2.2.5 ตำแหน่งสำหรับปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ภายใต้หน่วยงานที่ ก.พ. กำหนด ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

อาจกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษในฐานปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ได้กลุ่มละไม่เกิน 1 ตำแหน่ง ซึ่งต้องเป็นกลุ่มงานที่กำหนดตำแหน่งหัวหน้างานเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดแล้ว ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(1) เป็นตำแหน่งผู้มีประสบการณ์ที่อยู่ภายใต้หน่วยงานอื่นๆ ที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ซึ่ง ก.พ. กำหนดให้ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

(2) มีลักษณะงานเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ พัฒนาระบบ รูปแบบ วิธีการ มาตรฐาน หรือหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน

(3) มีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความถูกต้องของตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

(4) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงมากในภาควิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก

(5) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายใต้หน่วยงานอื่นๆ ที่ไม่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ซึ่ง ก.พ. กำหนดให้ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ โดยการจัดแบ่งงานดังกล่าว ต้องเป็นไปตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 อย่างเคร่งครัด และการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว

(6) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5

2.2.6 ตำแหน่งสำหรับปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ในกลุ่มงานที่รายงานตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ที่มีฐานะเป็นกรมหรือเทียบเท่า

อาจกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษในฐานปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ได้กลุ่มละไม่เกิน 1 ตำแหน่ง ทั้งนี้ สำหรับกรณีก่อนที่มีปริมาณงานสูงมากและมีอัตราค่าจ้างราชการไม่น้อยกว่า 9 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า 5 ตำแหน่ง อาจกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษเพิ่มเติมอีกกลุ่มละ 1 ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

2.2.5 ตำแหน่งสำหรับปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ในกลุ่มงานที่รายงานตรงต่อหัวหน้า

ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมหรือเทียบเท่า

อาจกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษในฐานปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ได้กลุ่มละไม่เกิน 1 ตำแหน่ง สำหรับกลุ่มงานที่มีปริมาณงานสูงมากและมีอัตราค่าจ้างราชการไม่น้อยกว่า 9 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า 5 ตำแหน่ง อาจกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ เพิ่มเติมอีกกลุ่มละ 1 ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

<p>หลักเกณฑ์และเงื่อนไข (เดิม)</p>	<p>หลักเกณฑ์และเงื่อนไข (ใหม่)</p>
<p>(1) มีลักษณะงานเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์พัฒนา ระบบ รูปแบบ วิธีการมาตรฐาน หรือหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>(2) มีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความถูกต้องของตำแหน่งเพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญขนาดที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น</p> <p>(3) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในทางวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก</p> <p>(4) เป็นกลุ่มงานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ</p> <p>(๕) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5</p>	<p>คงเดิม</p>
<p>2.3 ตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>ให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้</p> <p>(1) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความถูกต้องของงานของตำแหน่งเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้น</p> <p>ในสาระสำคัญจากระดับชำนาญการ และผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด ในเอกสารแนบ 5</p> <p>(2) ให้กำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวเพื่อแต่งตั้งผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ผ่านการพัฒนาและมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และมีผลงานที่มีคุณภาพสูงเป็นที่ประจักษ์ตามเงื่อนไขหลักของการสอบการส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบริหารราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้นไปให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิม</p> <p>ทั้งนี้ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวดังกล่าว มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้น ให้ใช้งบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการโดยไม่ได้ขอยกเลิกตำแหน่งว่างมีเงิน</p>	<p>2.3 ตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>ให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้</p> <p>(1) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความถูกต้องของงานของตำแหน่งเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้น</p> <p>ในสาระสำคัญจากระดับชำนาญการ และผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด ในเอกสารแนบ 5</p> <p>(2) ให้กำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวเพื่อแต่งตั้งผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ผ่านการพัฒนาและมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และมีผลงานที่มีคุณภาพสูงเป็นที่ประจักษ์ตามเงื่อนไขหลักของการสอบการส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบริหารราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้นไปให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิม</p> <p>ทั้งนี้ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวดังกล่าว มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้น ให้ใช้งบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการโดยไม่ได้ขอยกเลิกตำแหน่งว่างมีเงิน</p>

2. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข (เดิม)	หลักเกณฑ์และเงื่อนไข (ใหม่)
<h3>2.1 ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน</h3> <p>2.1.1 ตำแหน่งหัวหน้างานบริหารทั่วไป</p> <p>จากกำหนดเป็นตำแหน่งระดับอาวุโสได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้</p> <p>(1) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง 1 ระดับ และ 1 ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการกอง</p> <p>(2) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผน งานบุคลากร งานการเงินและบัญชี งานพัสดุงานการประชุม และงานบริหารทั่วไป ที่มีความยุ่งยาก และมีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย และต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยุงยาก</p> <p>(3) การปฏิบัติงานซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่น้อยกว่า 6 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งข้าราชการไม่น้อยกว่า 2 ตำแหน่ง และอาจนำตำแหน่งพนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ ซึ่งปฏิบัติงานลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการ หรือ ลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการมาับรวมได้ โดยพนักงานราชการหรือ ลูกจ้างประจำที่ข้าราชการมาับรวมได้ โดยพนักงานราชการหรือ ลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ : ข้าราชการ เท่ากับ 1 : 1</p> <p>(4) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองหรือ การจัดแบ่งงานดังกล่าว ต้องเป็นไปตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2551 อย่างเคร่งครัด และกระทรวง อ.ก.พ. กระทรวง พ.ศ.2551 อย่างเป็นทางการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5</p>	<h3>2.1 ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน</h3> <p>2.1.1 ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง 1 ระดับ อาจกำหนดเป็นตำแหน่งอาวุโสได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้</p> <p>(1) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง 1 ระดับ และ รายงานตรงต่อผู้อำนวยการกอง</p> <p>(2) รับผิดชอบงานที่มีความยุ่งยาก และมีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญงานสูง และต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยุงยาก</p> <p>(3) เป็นงานซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่น้อยกว่า 4 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งข้าราชการไม่น้อยกว่า 2 ตำแหน่ง และอาจนำตำแหน่งพนักงานราชการ หรือ ลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ ซึ่งปฏิบัติงานลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการ มาับรวมได้ โดยพนักงานราชการหรือ ลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ : ข้าราชการ เท่ากับ 1 : 1</p> <p>(4) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ โดยการจัดแบ่งงานดังกล่าว ต้องเป็นไปตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2551 (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2551 อย่างเคร่งครัด และการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว</p> <p>(5) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5</p>
<p>2.1.2 ตำแหน่งหัวหน้างานบริหารกลุ่มงานที่ปฏิบัติภารกิจหลัก บริกรทั่วไปของกรม และตำแหน่งหัวหน้างานการเงินและบัญชีและหัวหน้างานพัสดุ</p> <p>จากกำหนดตำแหน่งเป็นระดับอาวุโสได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้</p> <p>(1) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง 1 ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการกอง</p>	

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข (เดิม)

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข (ใหม่)

(2) รับผิดชอบงานที่มีความยุ่งยาก และมีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูง และต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก

(3) การปฏิบัติงานต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาไม่น้อยกว่า 6 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งข้าราชการไม่น้อยกว่า 2 ตำแหน่ง และอาจนำตำแหน่งพนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานลักษณะเดียวกับข้าราชการมานับรวมได้ โดยพนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ : ข้าราชการ เท่ากับ 2 : 1

(4) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองออกเป็นกลุ่มงานต่างๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส การจัดแบ่งงานดังกล่าว ต้องเป็นไปตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยเคร่งครัด และการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว

(5) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5

๒.๑.๓ ตำแหน่งหัวหน้างานสำหรับรับกลุ่มงานเทคนิคเฉพาะด้านและกลุ่มงานที่ใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัว

อาจกำหนดตำแหน่งเป็นระดับอาวุโสได้ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(1) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง 1 ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการกอง

(2) รับผิดชอบงานที่มีความยุ่งยาก และมีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูง และต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก

(3) การปฏิบัติงานต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาไม่น้อยกว่า 6 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งข้าราชการไม่น้อยกว่า 2 ตำแหน่ง และอาจนำตำแหน่งพนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ

<p style="text-align: center;">หลักเกณฑ์และเงื่อนไข (เดิม)</p>	<p style="text-align: center;">หลักเกณฑ์และเงื่อนไข (ใหม่)</p>
<p>ซึ่งปฏิบัติงานลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการมาับรวมได้ โดยพนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ : ข้าราชการ เท่ากับ 2 : 1 (4) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองออกเป็นกลุ่มงานต่างๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส การจัดแบ่งงานดังกล่าว ต้องเป็นไปตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยเคร่งครัด และการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว</p> <p>(5) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5</p>	<p>2.1.2 ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ภายใต้หน่วยงานที่ ก.พ. กำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นตำแหน่งประเภทชำนาญการ ระดับต้น</p> <p>อาจกำหนดตำแหน่งเป็นระดับอาวุโส ได้ไม่เกินจำนวน 3 กลุ่มงาน ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้</p> <p>(1) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่อยู่ภายใต้หน่วยงานอื่นๆ ที่ไม่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ซึ่ง ก.พ. กำหนดให้ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นตำแหน่งประเภทชำนาญการ ระดับต้น และรายงานตรงต่อหัวหน้าหน่วยงาน</p> <p>(2) รับผิดชอบงานที่มีความยุ่งยาก และมีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญสูง และต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก</p> <p>(3) เป็นงานซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ไม่น้อยกว่า 3 ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งข้าราชการไม่น้อยกว่า 1 ตำแหน่ง และอาจนำตำแหน่งพนักงานราชการ หรือ ลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการมาับรวมได้ โดยพนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ : ข้าราชการ เท่ากับ 1 : 1</p> <p>(4) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในภายใต้หน่วยงานอื่น ๆ ที่ไม่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ซึ่ง ก.พ. กำหนดให้ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นตำแหน่งประเภทชำนาญการ ระดับต้น ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ โดยการจัดแบ่งงานดังกล่าว ต้องเป็นไปตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.</p>

<p>หลักเกณฑ์และเงื่อนไข (เดิม)</p>	<p>หลักเกณฑ์และเงื่อนไข (ใหม่)</p> <p>2545 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยเคร่งครัด และการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว</p> <p>(5) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5</p>
<p>2.2. ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะและความชำนาญงานเฉพาะตัว ได้แก่ ตำแหน่งนาฏศิลป์ ตำแหน่งคีตศิลป์ ตำแหน่งดุริยางคศิลป์ และตำแหน่งนายช่างศิลปกรรม ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญหรืออาวุโสได้ทุกตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้</p> <p>(1) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ</p> <p>(2) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติงาน และระดับชำนาญงาน ตามลำดับ</p> <p>(3) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5</p>	<p>2.2. ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>คงเดิม</p>
<p>- ไม่มี -</p>	<p>2.2.2 ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ในกลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง 1 ระดับ</p> <p>อาจกำหนดให้มีตำแหน่งระดับอาวุโสในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ได้กลุ่มงานจะไม่เกิน 1 ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้</p> <p>(1) เป็นงานที่มีความยุ่งยาก และมีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญงานสูง และต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยุ่ยาก</p> <p>(2) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับอาวุโสให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น</p> <p>(3) เป็นกลุ่มงานที่ได้กำหนดตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดแล้ว</p>

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข (เดิม)

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข (ใหม่)

(4) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ โดยการจัดแบ่งงานดังกล่าว ต้องเป็นไปตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยเคร่งครัด และการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว

(5) ผ่านการประเมินคุณภาพของตำแหน่งหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5

2.2.3 ตำแหน่งสำหรับปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ภายใต้หน่วยงานที่ ก.พ. กำหนด ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นตำแหน่งประเภทชำนาญการ ระดับต้น

อาจกำหนดให้มีตำแหน่งระดับอาวุโสในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ได้กลุ่มงานและไม่เกิน 1 ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(1) เป็นงานที่มีความยุ่งยาก และมีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญงานสูง และต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยุงยาก

(2) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับอาวุโสให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบคุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น

(3) เป็นกลุ่มงานที่ได้กำหนดตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดแล้ว

(4) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในภายใต้หน่วยงานอื่น ๆ ที่ไม่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ซึ่ง ก.พ. กำหนดให้ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ โดยการจัดแบ่งงานดังกล่าว ต้องเป็นไปตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยเคร่งครัด และการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว

(5) ผ่านการประเมินคุณภาพของตำแหน่งหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ 5

- ไม่มี -