ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๐ สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ กรณีที่ส่วนราชการมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการใหม่
๒. หลักเกณฑ์การยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่ง (เพิ่มเติม) และแนวทางการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของส่วนราชการ
๓. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ตามมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป มาเพื่อให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. พิจารณาเห็นว่า เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป จึงมีมติให้กำหนดและปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ กรณีที่ส่วนราชการมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการใหม่ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

๒. ปรับปรุงหลักเกณฑ์การยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่ง (เพิ่มเติม) และแนวทางการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของส่วนราชการ สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส รวมทั้งเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ และ ๓

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งอื่นใดที่มิได้ปรับปรุงแก้ไข หรือ ก.พ. มีมติยกเว้นเป็นรายกรณี ยังคงให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดไว้เดิม แล้วแต่กรณี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นางเมธินี เทพมณี)
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๐๒, ๖๖๐๙, ๖๖๓๐ และ ๖๖๔๖
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๙๘๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ
กรณีที่ส่วนราชการมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการใหม่

การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการใหม่ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

๑) ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบกอง ที่ได้กำหนดตำแหน่งเป็นประเภทอำนวยการ ระดับสูง ไว้ เมื่อมีการแยกภารกิจไปจัดตั้งเป็นกองหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบกองใหม่ หรือตัดภารกิจบางส่วนไปให้กองหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบกองอื่น และมีผลทำให้ภารกิจของกองหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบกองเดิมลดลง ให้กำหนดตำแหน่งเป็นประเภทอำนวยการ ระดับต้น และหากตำแหน่งดังกล่าวมีผู้ดำรงตำแหน่งเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง อยู่เดิม ให้กำหนดตำแหน่งเป็นประเภทอำนวยการ ระดับสูง เป็นการเฉพาะราย โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการมีผลใช้บังคับ และหากส่วนราชการมีตำแหน่งอื่นในประเภทและระดับเดียวกันว่างอยู่ และข้าราชการผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้แต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นในโอกาสแรกที่กระทำได้ และเมื่อตำแหน่งที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะรายดังกล่าวว่างลง ให้กำหนดตำแหน่งเป็นประเภทอำนวยการ ระดับต้น

ทั้งนี้ หากส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบกองมีภารกิจเปลี่ยนแปลงไปทั้งในเชิงคุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ก็อาจขอให้ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ได้ โดยให้ดำเนินการหลังจากที่ได้มีการจัดคนลงตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการใหม่แล้ว

๒) ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบกอง ที่มีการเปลี่ยนชื่อแต่ภารกิจยังคงเดิม ให้คงการกำหนดตำแหน่งไว้ตามเดิม โดยไม่ต้องประเมินคุณภาพงานใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

หลักเกณฑ์การยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่ง (เพิ่มเติม) และแนวทางการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของส่วนราชการ

๑. <u>หลักเกณฑ์</u>

หลักเกณฑ์การยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่ง (เพิ่มเติม)

๑.๑ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองที่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๑) ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองที่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ๑ ระดับ

๒) ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ไม่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองที่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และรับผิดชอบขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม

๓) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในกลุ่มงานต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองที่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ๑ ระดับ

๑.๓ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกองที่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ๑ ระดับ

ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเปนทางการบริหารราชการ โครงสร้างอัตรากำลังของสวนราชการ ขอบเขตอำนาจหน่าที่ ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณภาพของงานของตำแหน่ง สภาพปัญหาด้านกำลังคนและงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในภาพรวมของส่วนราชการประกอบด่วย และต้องพิจารณากำหนดตำแหน่งภายใต้หลักการและแนวทางปฏิบัติตามที่ ก.พ. กำหนด และจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. <u>วัตถุประสงค์</u>

การยกเว้นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการยุบเลิกตำแหน่ง กำหนดให้มีขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้ส่วนราชการมีความคล่องตัวในการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมและสอดคล้องกับคุณภาพของงานตาม ภารกิจและปริมาณงานที่สำคัญตามนโยบายของรัฐบาลที่เปลี่ยนแปลงไป

๒.๒ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ตำแหน่ง อันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของส่วนราชการ

๓. <u>หลักการ</u>

๓.๑ การพิจารณายกเว้นการยุบเลิกตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการให้พิจารณา ดังนี้

๑) เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญในองค์กรและต้องใช้บุคคลที่มีระยะเวลาในการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานหรือเป็นตำแหน่งที่มีค่างานสูงมากเป็นพิเศษ ซึ่งมีระดับและขอบเขตผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและส่งผลต่อการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน กรม กระทรวง และประเทศ

๒) เป็นตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบภารกิจที่ต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ หรือในส่วนราชการที่มีสภาพปัญหาวิกฤติด้านกำลังคนที่จะกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการและมีงบประมาณที่จะใช้สำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นจากการกำหนดตำแหน่ง **<u>โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว จะต้องไม่ส่งผลกระทบต่องบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในภาพรวม โดยส่วนราชการจะต้องมีงบประมาณรองรับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว และไม่ใช้เป็นเหตุในการขอจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติมด้วย</u>**

๓.๒ การจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งให้พิจารณา ดังนี้

เพื่อให้การใช้ตำแหน่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความจำเป็นเร่งด่วน/ความสำคัญของภารกิจที่ส่วนราชการจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ ตลอดจนภารกิจงานสำคัญตามนโยบายรัฐบาล และคุณภาพของงานของตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงไป ให้ส่วนราชการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการเป็นการล่วงหน้าในระยะ ๓ ปี

๔. <u>แนวทางปฏิบัติ</u>

๔.๑ การ**จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการเป็นการล่วงหน้าในระยะ ๓ ปี** โดยจัดประชุมหารือร่วมกับผู้แทนสำนักงาน ก.พ. เพื่อพิจารณากำหนดกรอบโครงสร้างอัตรากำลังของส่วนราชการจำแนกตามประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งที่จะปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ให้สอดคล้องกับความจำเป็นเร่งด่วน/ความสำคัญของภารกิจที่ส่วนราชการจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการและคุณภาพของงานของตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เป็นไปตามหลักการในข้อ ๓.๒ *<u>รายละเอียดตามเอกสารแนบ</u>*

๔.๒ ส่วนราชการนำแผนการกำหนดตำแหน่งที่ได้ (ตามข้อ ๔.๑) ไปประกอบการวิเคราะห์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง (ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่ง) ให้สอดคล้องกับความจำเป็นของภารกิจและคุณภาพของงาน โดยจะต้องพิจารณาภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และจำนวนเท่าใด จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) การจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการในแต่ละปี **ส่วนราชการจะต้องแสดงเหตุผลและความจำเป็นของการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ หรือเป้าหมายที่คาดว่าจะได้รับจากการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวโดยสังเขป และค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปจากการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง** พร้อมทั้งแสดงรายละเอียดข้อมูลประกอบการพิจารณา ดังนี้

๒.๑) รายละเอียดของงานที่ต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ หรือในส่วนราชการที่มีสภาพปัญหาวิกฤติด้านกำลังคนที่จะกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการและมีงบประมาณที่จะใช้สำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นจากการกำหนดตำแหน่ง “**โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว จะต้องไม่ส่งผลกระทบต่องบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในภาพรวม โดยส่วนราชการจะต้องมีงบประมาณรองรับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว และไม่ใช้เป็นเหตุในการขอจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพิ่มเติมด้วย**”

๒.๒) จำนวนกรอบอัตรากำลังทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยงบบุคลากรทั้งหมดของส่วนราชการ

๒.๓) จำนวนข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยงบบุคลากร ตามที่ส่วนราชการบรรจุหรือจ้างอยู่จริงในปีงบประมาณนั้น

๒.๔) จำแนกวงเงินงบประมาณประเภทงบบุคลากรที่ใช้เป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยงบบุคลากร ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนพนักงานราชการ ค่าจ้างประจำ และค่าจ้างชั่วคราว ทั้งนี้ ตามหลักการจำแนกประเภทรายจ่ายตามงบประมาณที่สำนักงบประมาณกำหนด โดยแสดงวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของบุคลากรแต่ละประเภทและจำนวนเงินงบประมาณที่จะต้องจ่ายในปีงบประมาณนั้น

๒.๕) จำนวนอัตราว่างของตำแหน่งข้าราชการ (ข้อมูล ณ วันที่จัดทำแผนฯ)

๒.๖) **แผนดำเนินการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการในอัตราว่างตามข้อ ๒.๕)** โดยระบุจำนวน ตามตำแหน่งประเภท สายงานและระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่จะบรรจุและแต่งตั้ง รวมทั้งประมาณการวงเงินงบประมาณที่จะใช้สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว เพื่อประกอบการพิจารณาวงเงินงบประมาณเหลือจ่าย รวมทั้ง**แผนการยุบเลิกอัตราว่างในกรณีที่อัตราว่างดังกล่าวหมดความจำเป็นตามภารกิจแล้ว**

๒.๗) การคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปจากการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ให้ส่วนราชการนำตารางค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้ในการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนฯ พร้อมทั้งข้อมูลดังกล่าวเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง

๔.๓ ให้ส่วนราชการนำแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการเสนอต่อคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงพิจารณา ก่อนนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงให้ความเห็นชอบแผนฯ ดังกล่าว จึงจะดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ทั้งนี้ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด

๔.๔ เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติเห็นชอบแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของส่วนราชการแล้ว ให้ส่วนราชการแจ้งมติ อ.ก.พ. กระทรวง ให้สำนักงาน ก.พ. ทราบภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติ พร้อมทั้งส่งสำเนาให้สำนักงบประมาณและกรมบัญชีกลางทราบด้วย เพื่อใช้ในการตรวจสอบและติดตามการดำเนินการตามแผนฯ ต่อไป

เอกสารแนบ

- ตัวอย่าง -

บันทึกเสนอ อ.ก.พ.กระทรวง/คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง

เรื่อง แผนการกำหนดตำแหน่ง

เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของส่วนราชการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ....

---

๑. คำขอ

กรม/สำนักงาน (ส่วนราชการ) ขอให้คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงพิจารณาแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. .... รวมทั้งสิ้นจำนวน ..... ตำแหน่ง เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับการดำเนินการตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ บทบาทภารกิจของ (ส่วนราชการ) และคุณภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป ก่อนนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง (กระทรวง....) หรือ อ.ก.พ. กรมปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวง เพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

๒. เหตุผลความจำเป็น

(ให้ส่วนราชการวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นในการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่ง ตลอดจนระบุสาระสำคัญของผลผลิต ผลลัพธ์ และเป้าหมายที่คาดว่าจะได้รับจากการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามแผนฯ เช่น การเปลี่ยนแปลงภารกิจของส่วนราชการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล หรือยุทธศาสตร์ชาติ หรือยุทธศาสตร์ของกระทรวง กรม หรือผลจากการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม หรือการดำเนินการตามกฎหมายเฉพาะที่บัญญัติขึ้นใหม่หรือปรับปรุงแก้ไขจนเป็นผลให้ส่วนราชการต้องปรับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างและมีอำนาจหน้าที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมหรือเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดวิกฤติด้านกำลังคนที่จะกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการและส่งผลต่อหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งทั้งในเชิงปริมาณงานและเชิงคุณภาพของงาน จึงจำเป็นต้องขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นตามแผนฯ ดังกล่าว)

๓. หลักเกณฑ์ประกอบการพิจารณา

(ระบุข้อกฎหมาย หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง และหลักเกณฑ์อื่น ๆ เกี่ยวข้อง)

๔. บทวิเคราะห์

สาระสำคัญที่จะต้องวิเคราะห์ประกอบด้วย

๔.๑ พิจารณาจากเหตุผลความจำเป็นของภารกิจ ผลผลิต/ผลลัพธ์ และเป้าหมายที่คาดว่าจะได้รับ และความสอดคล้องของตำแหน่งงานกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการที่เปลี่ยนแปลงไป และ**จัดลำดับความสำคัญของตำแหน่งที่จะปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในแต่ละช่วงระยะเวลาตามแผนฯ** โดยพิจารณาตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานนั้น เช่น เป็นตำแหน่งที่ต้องใช้อำนาจหน้าที่บังคับบัญชาในการบริหารงาน งบประมาณและบุคลากร หรือเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่ต้องสั่งสมประสบการณ์ หรือความเชี่ยวชาญในงานตามภารกิจหลัก ภารกิจรอง หรือภารกิจสนับสนุนตามโครงสร้างพื้นฐานของส่วนราชการ เป็นต้น

๔.๒ พิจารณาจากความสอดคล้องของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด ทั้งในเชิงโครงสร้างส่วนราชการ การจัดแบ่งงานภายใน จำนวนอัตรากำลังข้าราชการพนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำ บทบาท ภารกิจ ตลอดจนอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อการดำเนินภารกิจของส่วนราชการในด้านใดด้านหนึ่ง หรือกระทบต่อการดำเนินนโยบาย ยุทธศาสตร์ ตามความจำเป็นเร่งด่วนของรัฐบาลตามที่ ก.พ. กำหนด

๔.๓ พิจารณาจากข้อเสนอแผนการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการ ทั้งค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่ต้องจ่ายประจำ ค่าใช้จ่ายที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้น/เปลี่ยนแปลงไปจากการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ตลอดจนผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้จ่ายงบประมาณประเภทงบบุคลากรในปีงบประมาณนั้น

๔.๔ พิจารณาจากเหตุผลอื่นๆ (ถ้ามี)

๕. ข้อเสนอของฝ่ายเลขานุการ

ระบุสาระสำคัญของแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของ กรม/สำนักงาน (ส่วนราชการ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. .... ประกอบด้วย

- รายละเอียดของงานที่ต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล หรือยุทธศาสตร์ชาติ หรือยุทธศาสตร์ของกระทรวง กรม (แบบรายงานรายละเอียดของงานที่ต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ หรือยุทธศาสตร์ของกระทรวง กรม หรือผลจากการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม หรือการดำเนินการตามกฎหมายเฉพาะที่บัญญัติขึ้นใหม่ หรือปรับปรุงแก้ไขจนเป็นผลให้ส่วนราชการต้องปรับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างและมีอำนาจหน้าที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมหรือเพิ่มขึ้น รายละเอียดตามเอกสารประกอบหมายเลข ๑)

- จำนวนตำแหน่งที่จะขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่ง **ตามการจัดลำดับความสำคัญของตำแหน่งงานตามภารกิจ** และระยะเวลาดำเนินการที่จะปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น (แบบรายงานตำแหน่งที่จะขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามการจัดลำดับความสำคัญของตำแหน่งงานตามภารกิจเพื่อการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง รายละเอียดตามเอกสารประกอบหมายเลข ๒)

- การประมาณการค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปและต้องใช้สำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามแผน ฯ (รายละเอียดตามเอกสารประกอบหมายเลข ๓) และรายละเอียดของการกำหนดตำแหน่ง (รายละเอียดตามเอกสารประกอบหมายเลข ๔)

๖. มติคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง

(กรณีคณะกรรมการฯ มีมติ ให้สรุปผลการพิจารณาของคณะกรรมการก่อนเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา)

๗. ประเด็นพิจารณา

๗.๑ จะเห็นชอบกับแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของกรม/สำนักงาน (ส่วนราชการ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. .... - พ.ศ. .... ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ หรือไม่ หรือจะเห็นสมควรประการใด

๗.๒ จะเห็นชอบกับการยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่งสำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของกรม/สำนักงาน (ส่วนราชการ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. .... - พ.ศ. .... ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ หรือไม่ หรือจะเห็นสมควรประการใด

ขอเสนอคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง...../อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อโปรดพิจารณา

แบบรายงานรายละเอียดของงานที่ต้องดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ หรือยุทธศาสตร์ของกระทรวง กรม
หรือผลจากการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม หรือการดำเนินการตามกฎหมายเฉพาะที่บัญญัติขึ้นใหม่
หรือปรับปรุงแก้ไขจนเป็นผลให้ส่วนราชการต้องปรับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างและมีอำนาจหน้าที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมหรือเพิ่มขึ้น

❶ ระบุเหตุผลของการเปลี่ยนแปลงของภารกิจ (เช่น นโยบายสำคัญของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นต้น)	❷ ระบุรายละเอียดของงานที่ต้องดำเนินการ	❸ ระบุบทบาท/ภารกิจที่อาจเพิ่มหรือลดจากการเปลี่ยนแปลงของภารกิจ	❹ ระบุหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบตาม ❸	❺ ระบุผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจ ระบบงานและกระบวนการทำงาน (ตาม❸และ❹) ต่อกำลังคนของส่วนราชการ
●.....	●.....	●.....	●.....	(ระบุตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบ)
●.....	●.....	●.....	●.....	1) .....
●.....	●.....	●.....	●.....	(<u>รายละเอียดของคุณภาพงานที่เปลี่ยนแปลงไป</u>)
●.....	●.....	●.....	●.....	.....
●.....	●.....	●.....	●.....	2) .....
●.....	●.....	●.....	●.....	(<u>รายละเอียดของคุณภาพงานที่เปลี่ยนแปลงไป</u>)
●.....	●.....	●.....	●.....	.....
●.....	●.....	●.....	●.....	3).....
●.....	●.....	●.....	●.....	(<u>รายละเอียดของคุณภาพงานที่เปลี่ยนแปลงไป</u>)
●.....	●.....	●.....	●.....	.....

แบบรายงานตำแหน่งที่จะขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่ง

ตามการจัดลำดับความสำคัญของตำแหน่งงานตามภารกิจเพื่อการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

ประเภท/ระดับตำแหน่ง	ตำแหน่ง				งบประมาณ			แผนการกำหนดตำแหน่ง			
	กรอบตำแหน่ง	มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง		ได้รับจัดสรร	เบิกจ่ายจริง	วงเงินคงเหลือ	จำนวนตำแหน่ง	วงเงินที่ใช้	ระยะเวลาที่จะดำเนินการ	ลำดับความสำคัญของตำแหน่ง
			แผนการใช้ตำแหน่ง	แผนการยุบเลิก							
บริหาร											
สูง											
ต้น											
อำนวยการ											
สูง											
ต้น											
วิชาการ											
ทรงคุณวุฒิ											
เชี่ยวชาญ											
ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ											
ชำนาญการพิเศษ											
ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ											
ปฏิบัติการ/ชำนาญการ											
ทั่วไป											
ทักษะพิเศษ											
อาวุโส											
ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน											
รวม											

การคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไป และต้องใช้สำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจากการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

ให้ส่วนราชการนำตารางค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้ในการคำนวณหาค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งสำหรับไปใช้กำหนดตำแหน่ง กรณีกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และประกาศ ก.พ. เรื่องการกำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ หรือระเบียบคณะกรรมการกฤษฎีกาว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายกฤษฎีกา หรือตำแหน่งอื่นที่มีเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายอื่น ให้คำนวณเงินเพิ่มดังกล่าวมารวมเป็นค่าใช้จ่ายในค่าตอบแทนเฉลี่ยด้วย

โดยการคำนวณหาค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปและต้องใช้สำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้นำผลต่างของค่าตอบแทนเฉลี่ยของการกำหนดตำแหน่งที่จะกำหนดแล้วคูณด้วย ๑๒ เดือน ดังนี้

$$\text{คก.} = (\text{คผ.} - \text{คป.}) \times ๑๒$$

คำอธิบาย

คก. หมายถึง ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปและต้องใช้สำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

คผ. หมายถึง ค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งที่เป็นผลของการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

คป. หมายถึง ค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งที่นำมาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

แบบรายงานการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ.....

ส่วนราชการ .....

ส่วนที่ ๑ : ส่วนราชการ / ตำแหน่งที่นำมาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง					
ตำแหน่งเลขที่	**ชื่อตำแหน่ง**		**ประเภทตำแหน่ง**	**ระดับตำแหน่ง**	**ค่าตอบแทนเฉลี่ย**
	ในการบริหารงาน	**ในสายงาน**			
• ตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิม					
ผลรวมของค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งที่นำมาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง					

ส่วนที่ ๒ : ส่วนราชการ / ตำแหน่งที่เป็นผลของการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง						
ตำแหน่งเลขที่	**ชื่อตำแหน่ง**		**ประเภทตำแหน่ง**	**ระดับตำแหน่ง**	**ค่าตอบแทนเฉลี่ย**	**เหตุผลความจำเป็น (ผลผลิต/ผลลัพธ์/เป้าหมาย)**
	ในการบริหารงาน	**ในสายงาน**				
• ตำแหน่งที่ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่						
ผลรวมของค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งที่เป็นผลของการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง						

ส่วนที่ ๓ : สรุปวงเงินงบประมาณด้านบุคคลสำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งคงเหลือ	
ผลรวมของค่าตอบแทนเฉลี่ยของแต่ละตำแหน่งที่เป็นผลของการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน	
ผลรวมของค่าตอบแทนเฉลี่ยของแต่ละตำแหน่งที่นำมาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน	
ผลต่างของค่าตอบแทนเฉลี่ยของการกำหนดตำแหน่ง	

คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔๗ กำหนดให้ อ.ก.พ. กระทรวง มีอำนาจกำหนดตำแหน่ง ทั้งจำนวน ประเภท สายงาน และระดับ ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมทั้งให้เกิดความรอบคอบ โปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ ก.พ. จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง ทำหน้าที่พิจารณาเสนอแนะ **แผนการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการ** การกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง และพิจารณาเสนอแนะการกำหนดตำแหน่ง และการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ รวมทั้งการพิจารณากลั่นกรองตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีลักษณะงานวิจัยและพัฒนาหรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่าเทียบได้กับลักษณะงานวิจัยและพัฒนาในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งเป็นระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ **พิจารณากลั่นกรองยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่งสำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ที่ต้องรับผิดชอบภารกิจตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ หรือในส่วนราชการที่มีสภาพปัญหาวิกฤติด้านกำลังคนที่จะกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด เพื่อเสนอต่อ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาและมีมติต่อไป**

๑. องค์ประกอบคณะกรรมการ

คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง ประกอบด้วยกรรมการ จำนวน ๘ คน ที่ อ.ก.พ. กระทรวงเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้ง โดยประกอบด้วย ประธานกรรมการ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. คัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิที่อยู่ในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. จัดทำ จำนวน ๒ คน และเลขาธิการ ก.พ. หรือผู้แทน ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ หรือผู้แทน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือผู้แทน เลขาธิการ ก.พ.ร. หรือผู้แทน อธิบดีกรมบัญชีกลาง หรือผู้แทน เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของกระทรวง เป็นเลขานุการ และแต่งตั้งข้าราชการของกระทรวง กรม และข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ กรณีกรรมการโดยตำแหน่ง หากจะมอบหมายผู้แทน ให้มอบหมายผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นหรือระดับสูง ประเภทอำนวยการ ระดับสูง หรือประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญหรือระดับทรงคุณวุฒิ

๒. อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ

คณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๒.๑ พิจารณาเสนอแนะแผนการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการ

๒.๒ พิจารณารายละเอียดการกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษของส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๒.๓ พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของส่วนราชการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๒.๔ พิจารณาประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

๒.๕ พิจารณากลั่นกรองตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีลักษณะงานวิจัยและพัฒนาหรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่าเทียบได้กับลักษณะงานวิจัยและพัฒนา ในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง เป็นระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๒.๖ พิจารณากลั่นกรองการยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่งสำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ที่ต้องรับผิดชอบภารกิจตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติหรือในส่วนราชการที่มีสภาพปัญหาวิกฤติด้านกำลังคนที่จะกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๒.๗ มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องหรือเรียกให้เจ้าหน้าที่หรือบุคคลอื่นใดชี้แจงหรือแสดงความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง

๒.๘ รายงานผลการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาต่อไป

๒.๙ ปฏิบัติภารกิจอื่นตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย

๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการ

ให้ อ.ก.พ. กระทรวง ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงตามตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง

๔. การประชุมคณะกรรมการ

การประชุมคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ในการประชุมคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการ

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

๕. วาระของคณะกรรมการ และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ

ให้กรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

เมื่อตำแหน่งกรรมการว่างลงก่อนกำหนดให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งกรรมการแทน

สำหรับตำแหน่งประธานกรรมการ หากว่างลงก่อนกำหนด ก.พ. จะคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแจ้งให้ อ.ก.พ. กระทรวง ทราบ เพื่อดำเนินการต่อไป เว้นแต่วาระของกรรมการเหลือไม่ถึง ๑๒๐ วัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้ และผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการแทนนั้น ให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากำหนดเวลาของผู้ซึ่งตนแทน

นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว ให้กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับระดับสูง

(๔) ได้รับโทษจำคุกโดยการพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ในความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง

คำสั่ง .....

ที่ .....

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง .....

โดยที่ ก.พ. กำหนดให้ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง ทำหน้าที่พิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด ตามมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เสนอต่อ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาและมีมติต่อไป เพื่อให้การพิจารณากำหนดตำแหน่งของกระทรวงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับเจตนารมณ์ หลักการและหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ดังกล่าวข้างต้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง .....ประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

๑)	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป็นประธาน
๒)	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป็นกรรมการ
๓)	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป็นกรรมการ
๔)	เลขาธิการ ก.พ. หรือผู้แทน	เป็นกรรมการ
๕)	ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ หรือผู้แทน	เป็นกรรมการ
๖)	เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือผู้แทน	เป็นกรรมการ
๗)	เลขาธิการ ก.พ.ร. หรือผู้แทน	เป็นกรรมการ
๘)	อธิบดีกรมบัญชีกลาง หรือผู้แทน	เป็นกรรมการ
๙)	ผู้อำนวยการสำนัก/กองที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของกระทรวง	เป็นเลขานุการ
๑๐)	เจ้าหน้าที่ของกระทรวง/กรม ที่ได้รับมอบหมาย	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑)	เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ที่ได้รับมอบหมาย	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑) พิจารณาเสนอแนะแผนการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการ

๒) พิจารณารายละเอียดการกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้นและระดับสูง ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษของส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๓) พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของส่วนราชการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๔) พิจารณาประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

๕) พิจารณากลั่นกรองตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีลักษณะงานวิจัยและพัฒนาหรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่าเทียบได้กับลักษณะงานวิจัยและพัฒนา ในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง เป็นระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๖) พิจารณากลั่นกรองการยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่งสำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสที่ต้องรับผิดชอบภารกิจตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติหรือในส่วนราชการที่มีสภาพปัญหาวิกฤติด้านกำลังคนที่จะกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๗) มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องหรือเรียกให้เจ้าหน้าที่หรือบุคคลอื่นใดชี้แจงหรือแสดงความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง

๘) รายงานผลการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาต่อไป

๙) ปฏิบัติภารกิจอื่นตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ .....

(.....)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวง .....

ประธาน อ.ก.พ.