

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับ การกำหนดตำแหน่ง

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

สำนักงาน ก.พ.

ความหมาย งาน กับ ตำแหน่ง

งาน

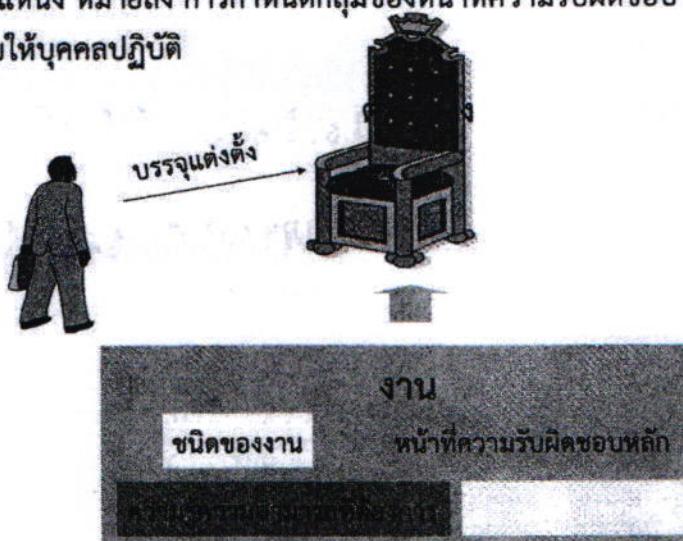
กลุ่มหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน
และอยู่ในระดับเดียวกัน ที่มีปริมาณมาก และอาจจัดแบ่ง
ตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อมอบหมายให้บุคคลหลายคนปฏิบัติ

ตำแหน่ง

องค์ประกอบพื้นฐานขององค์การที่เล็กที่สุด
หรือเป็นกลุ่มหน้าที่ความรับผิดชอบ กลุ่มงานที่มีความสัมพันธ์
ที่มอบหมายให้บุคคลให้บุคคลหนึ่งปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

การกำหนดตำแหน่ง

การกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดกลุ่มของหน้าที่ความรับผิดชอบ
ที่จะมอบหมายให้บุคคลปฏิบัติ



3

ระบบการกำหนดตำแหน่ง

ขั้นยศ (R.C.)

- กำหนดตามตัวคน (Rank in person)
- ยึดความอาวุโส ประสบการณ์
- มีขั้นยศติดตามตัวเมื่อบรรจุแต่งตั้ง
- เลื่อนขั้นหมายถึงเลื่อนฐานะของบุคคล
- ไม่มีรายละเอียดของงานแต่ละตำแหน่ง
- เปลี่ยนหน้าที่การงาน ขั้นยศและ เงินเดือนคงเดิม

จำแนกความรับผิดชอบ (P.C.)

- กำหนดตามงาน (Rank in job)
- ยึดหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นหลัก
- ตำแหน่งถูกกำหนดตามลักษณะงาน
- ระดับตำแหน่งจะกำหนดตามคุณภาพ และความยากง่ายของงาน
- ตำแหน่งจะเปลี่ยนไปตามหน้าที่ ความรับผิดชอบที่เปลี่ยนไป
- ตำแหน่งถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า
- มีรายละเอียดของงาน และคุณสมบัติ เหมาะสมตามตำแหน่ง

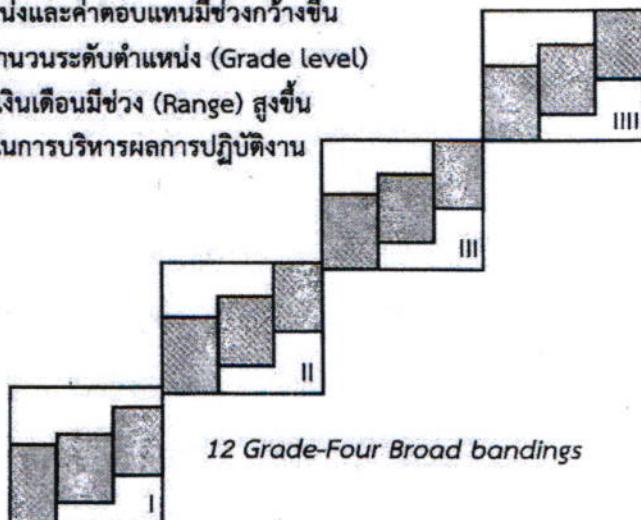
สิ่งที่เป็นสาระสำคัญของตำแหน่ง	สิ่งที่ไม่เป็นสาระสำคัญของตำแหน่ง
<ol style="list-style-type: none"> 1. ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ <ul style="list-style-type: none"> - ชนิดงาน - ลักษณะงาน - ขอบเขตของงาน - ระดับการตัดสินใจ - การบังคับบัญชา - การบังคับบัญชาที่ได้รับ 2. คุณภาพของงาน <ul style="list-style-type: none"> - ความย่องยากของงาน - ความคิดสร้างสรรค์ - แนวทางในการปฏิบัติงาน - ความซับซ้อนของงาน 3. ความรู้ความสามารถที่ต้องการ <ul style="list-style-type: none"> - คุณวุฒิการศึกษา - ความสามารถและทักษะที่ต้องการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความอาวุโส 2. ความขยัน มุ่นมา 3. ปริมาณงาน 4. ประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติ 5. วุฒิการศึกษาที่ไม่เกี่ยวข้อง 6. บุคลิกลักษณะบุคคล



Broadbanding



- โครงสร้างตำแหน่งและค่าตอบแทนมีช่วงกว้างขึ้น
- ยกเลิกหรือลดจำนวนระดับตำแหน่ง (Grade level)
- โครงสร้างบัญชีเงินเดือนมีช่วง (Range) สูงขึ้น
- มีความยืดหยุ่นในการบริหารผลการปฏิบัติงาน



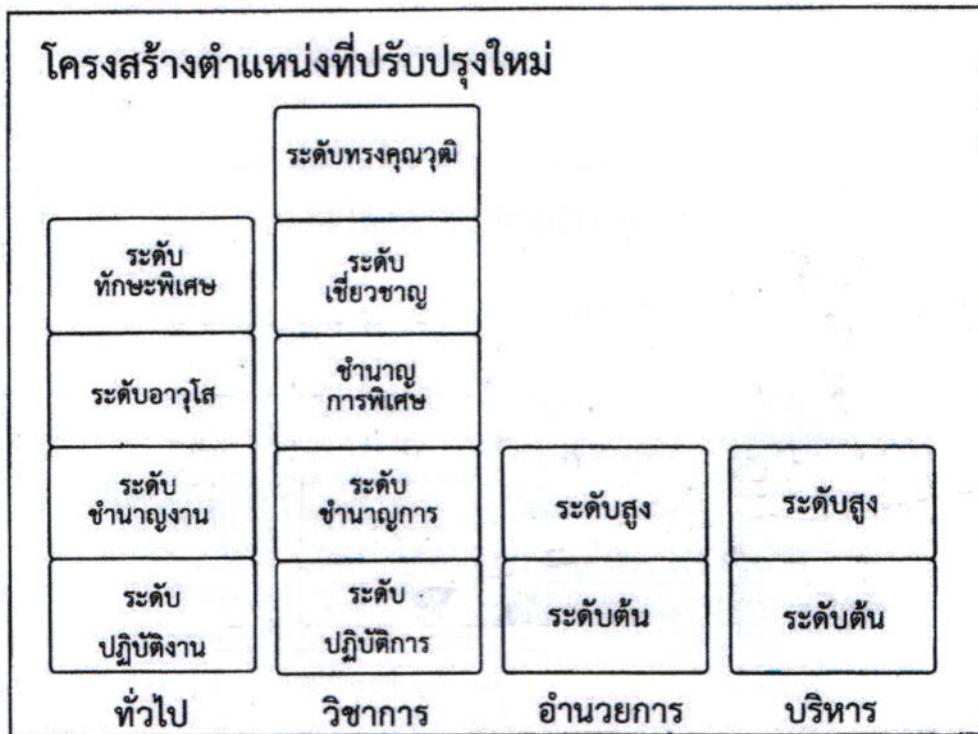
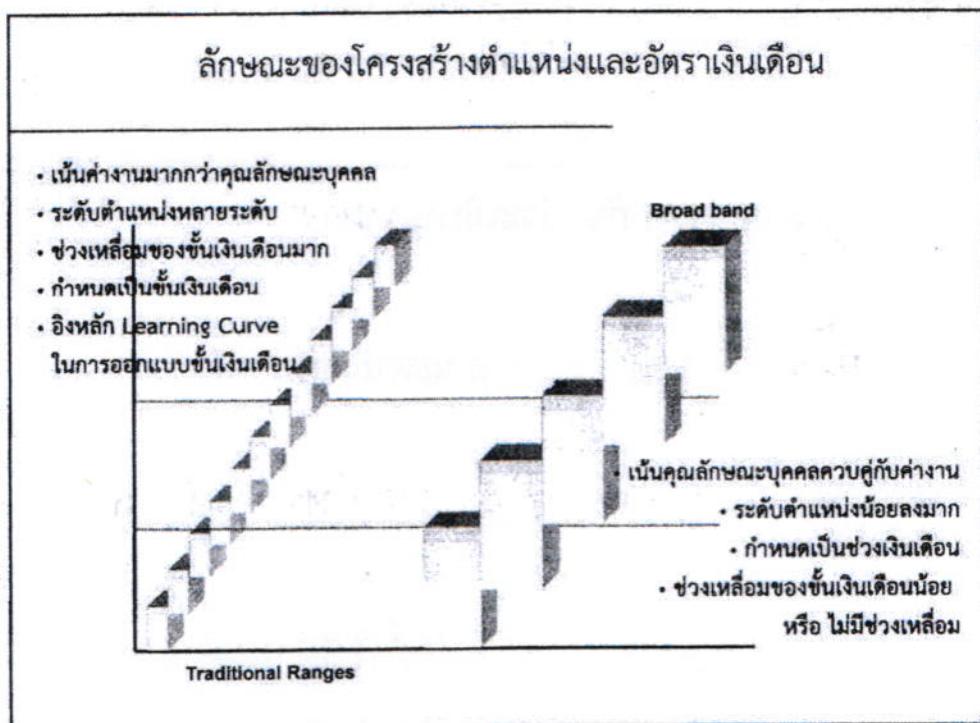
แนวคิดและหลักการพื้นฐาน Broadbanding

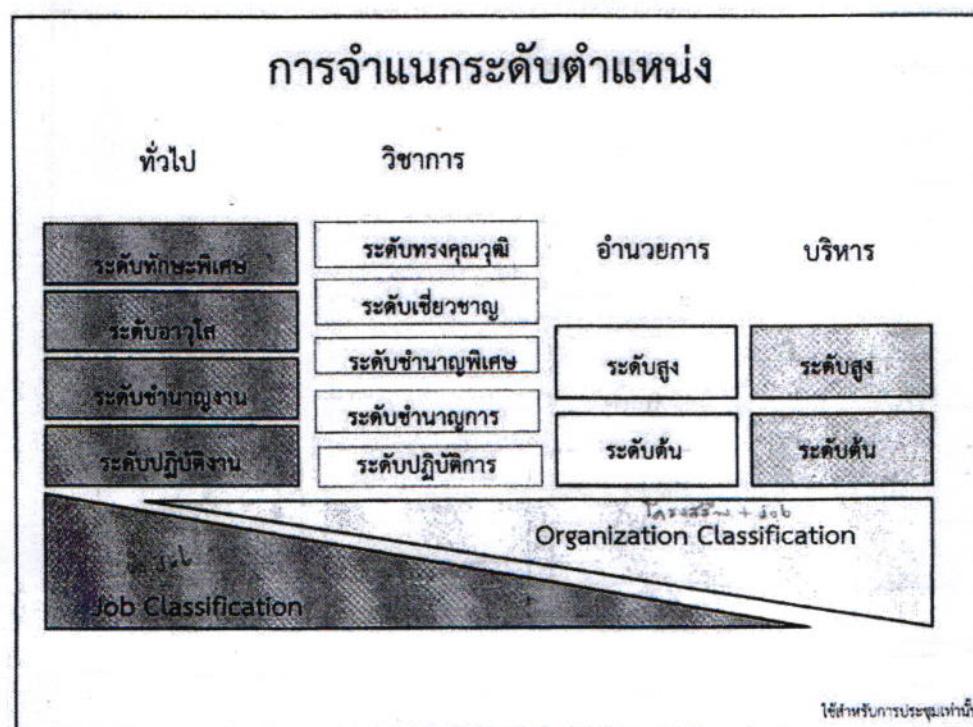
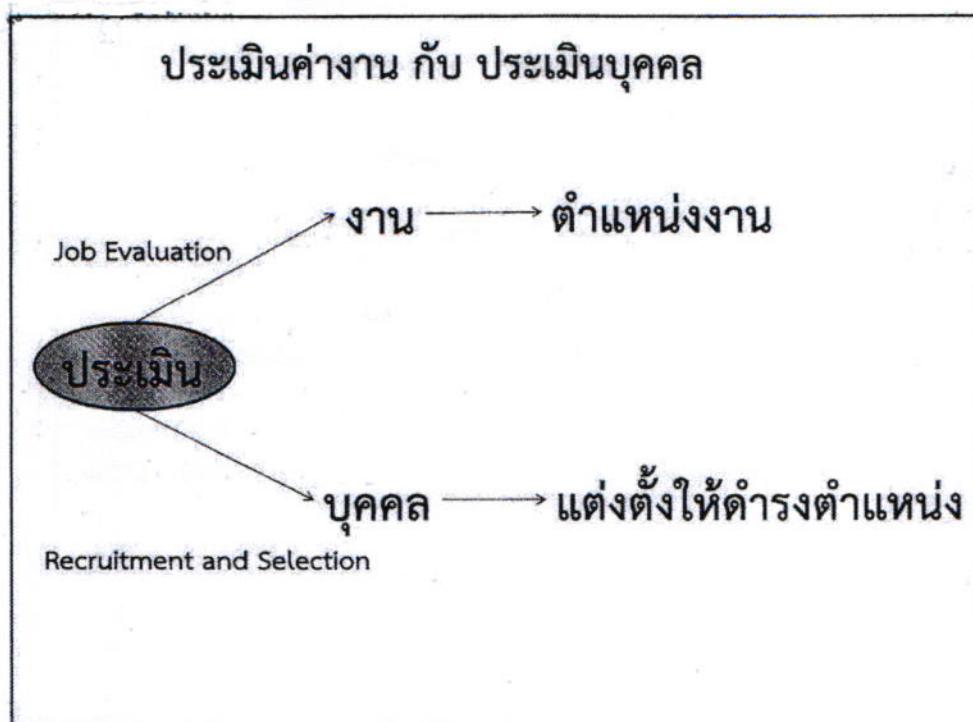
1. หลักความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

2. หลักการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

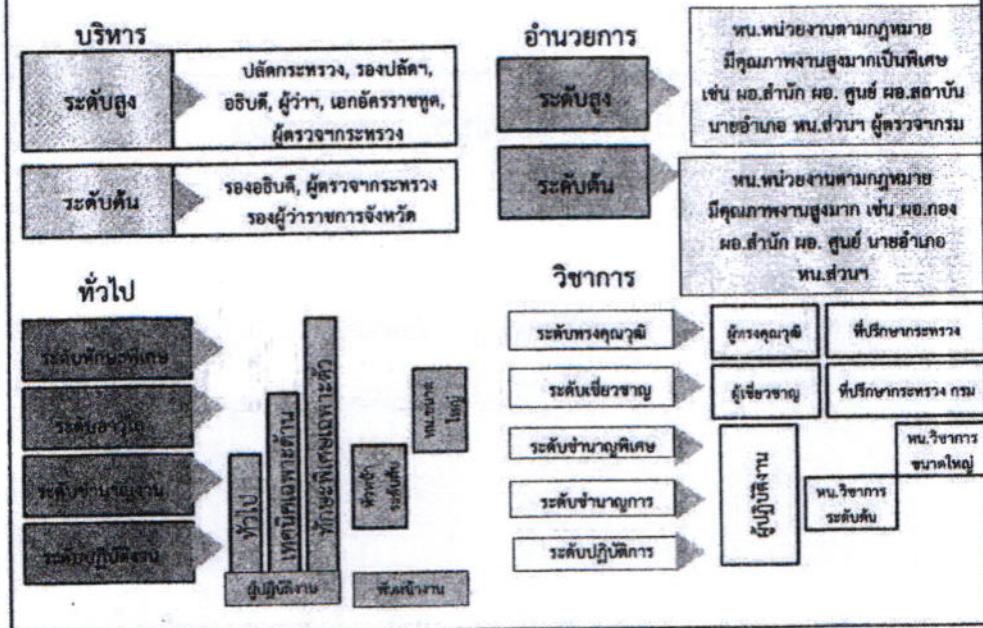
3. หลักการจ่ายตามผลการปฏิบัติงาน

4. หลักความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคล



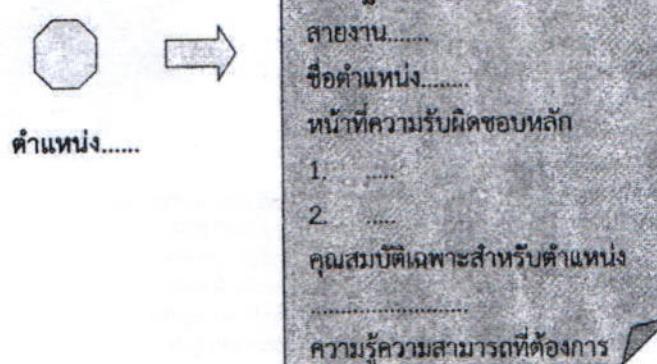


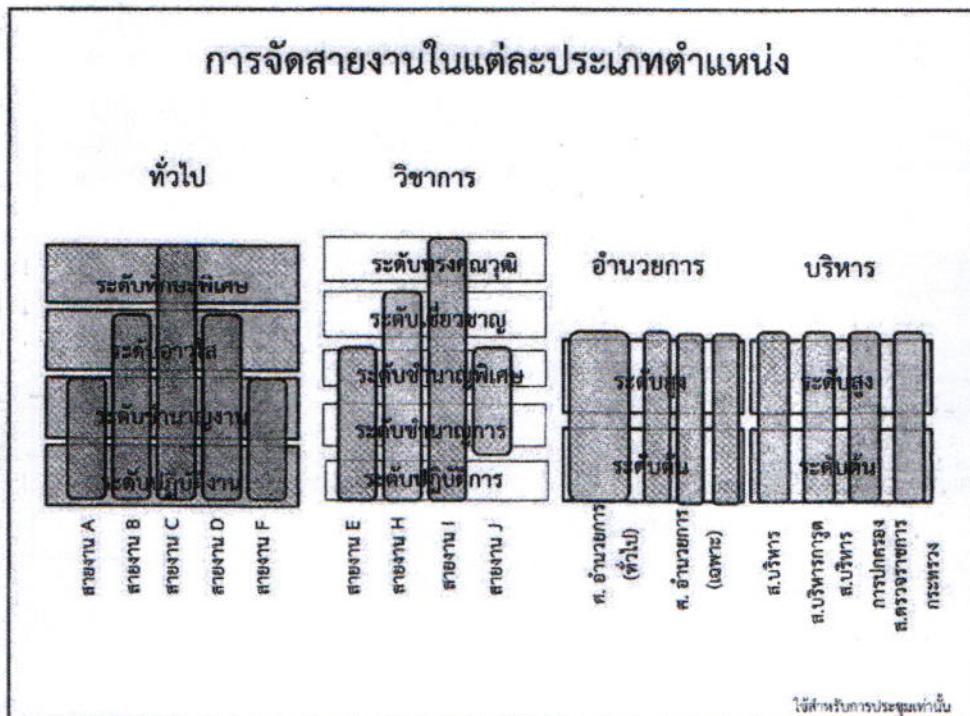
กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทคำแห่งและระดับคำแห่ง



เครื่องมือบริหารระบบจำแนกตำแหน่ง

เนื่องมีการจำแนกตำแหน่งตามประเภท สายงาน และระดับแล้ว จะกำหนดชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ไว้เป็นมาตรฐาน เพื่อเป็นเกณฑ์หรือเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ต่อไป





หนังสือเวียน	สาระของเรื่อง
ว 10/2551	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ <small>มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</small>	
* ตัวอย่าง	
<small>(รหัส) 3-1-012-1</small>	
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง <small>มีคุณวุฒิอ่องค์ประกอบดังนี้</small>	
<small>1. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอ่างอันที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทาง</small> <small>ที่ส่วนราชการเข้าสักกัดเทียนว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ</small> <small>2. ได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒิอ่างอันที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทาง</small> <small>ที่ส่วนราชการเข้าสักกัดเทียนว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ</small> <small>3. ได้รับปริญญาเอกหรือคุณวุฒิอ่องค์ประกอบดังนี้ที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทาง</small> <small>ที่ส่วนราชการเข้าสักกัดเทียนว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ</small> <small>4. ได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒิอ่องค์ประกอบดังนี้ที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้</small>	
ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง <small>1. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง</small> <small>2. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง</small> <small>3. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง</small>	
<small>ใช้ส่วนในการประชุมท่านนี้</small>	

มาตรา 47 ตาม พรบ.บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

คำแนะนำข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีในส่วนราชการได้
จำนวนเท่าๆ กัน และเป็นคำแนะนำประเภทใด สายงานใด ระดับใด
ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนด โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ
ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและประยุกต์เป็นหลัก
ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และต้องเป็นไปตาม
มาตรฐานกำหนดคำแนะนำตามมาตรา 48



19

สำนักพัฒนาระบบจ้างนักคำแนะนำและค่าตอบแทน
สำนักงาน ก.พ.

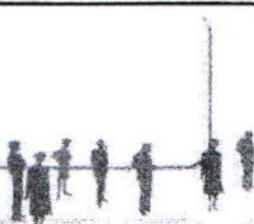
มาตรา 47

แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551



ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีในส่วนราชการใดจำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อน และประยัค เป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ก.พ. กำหนด และต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ตามมาตรา 48

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การกำหนดตำแหน่ง



หลักเกณฑ์ที่ได้ปฏิบัติในปัจจุบัน

1. นร 1008/ว 17 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ 2 กรกฎาคม 2552
2. นร 1008/ว 25 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ 21 กันยายน 2552
3. นร 1008/ว 40 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ 30 กันยายน 2553
4. นร 1008/ว 45 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ 30 กันยายน 2553
5. นร 1008/ว 5 เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและอิทธิพลของอธิการ ศอ.บต. ลงวันที่ 30 มีนาคม 2554
6. นร 1008/ว 14 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ 17 มิถุนายน 2554
7. นร 1008/ว 17 เรื่อง การปรับปรุงตรวจสอบค่าตอบแทนเดือนสุดท้ายของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2554
8. นร 1008/ว 25 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ประจำวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ลงวันที่ 8 กันยายน 2554
9. นร 1008/ว 26 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งภายใต้กรอบบัญชีรายรับรายจ่าย ลงวันที่ 14 กันยายน 2554
10. นร 1008/ว 28 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ 17 พฤษภาคม 2554
11. นร 1008/ว 29 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประจำทรัพยากริเวชการ ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2554
12. นร 1008/ว 4 เรื่อง แนวทางการพิจารณากำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต้องร่วมกับกรรมการในการกิจกรรมด้านสนับสนุน เป็นตำแหน่งประบทรัตน์การ ลงวันที่ 30 มีนาคม 2555

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การกำหนดตำแหน่ง



หลักเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติในเบื้องต้น

13. นร 1008/ว 8 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวง ลงวันที่ 4 กรกฎาคม 2555
14. นร 1008/ว 9 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง (ยกเลิกความในข้อ 8 ตาม ว 17/2552) ลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2555
15. นร 1008/ว 15 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง (ปักปูทางหลักเกณฑ์การยุบเลิกตำแหน่ง) ลงวันที่ 3 กุลาคม 2555
16. นร 1008/ว 16 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ประธานวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หัวหน้าบุคลากร หัวหน้าครอบงำใน ลงวันที่ 9 กุลาคม 2555
17. นร 1008/ว 17 เรื่อง แนวทางการพิจารณาเบื้องต้นในการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับการแต่งตั้ง ในการกิจงานด้านการเจ้าหน้าที่ เป็นตำแหน่งประธานาธิการ ลงวันที่ 18 กุลาคม 2555
18. นร 1008/ว 18 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประธานวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หัวหน้าบุคลากรระบบบริหาร หัวหน้าบุคลากร ลงวันที่ 18 กุลาคม 2555
19. นร 1008/ว 18 เรื่อง แนวทางการพิจารณาเบื้องต้นในการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับการแต่งตั้ง ในการกิจงานด้านบริหาร งานคลัง เป็นตำแหน่งประธานาธิการ ลงวันที่ 17 เมษายน 2556
20. นร 1008/ว 6 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประธานวิชาการ ลงวันที่ 8 มิถุนายน 2557

รวม 20 ฉบับ

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

หลักการสำคัญ

การกำหนดตำแหน่งต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ความไม่เข้าข้อน และประยุตเป็นหลัก

การกำหนดตำแหน่งประธานบริหาร ระดับต้นและระดับสูง ประธานอำนวยการ
ระดับสูง ประธานวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และ
ประธานทั่วไป ระดับหักษะพิเศษ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งคณะกรรมการ
การกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง

การกำหนดตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากนี้ อ.ก.พ. กระทรวง อาจแต่งตั้ง
คณะกรรมการลั่นกรองก่อนนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาได้

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง



การฝึกการกำหนดตำแหน่งที่มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายต้านบุคคลของส่วนราชการเพิ่มสูงขึ้น
ให้ส่วนราชการนำท้าพหน่วยงานที่มีเดินนาญแลก

โดยคำนวณจากค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งที่มีมาตรฐานจะต้องครอบคลุม

ค่าตอบแทนเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ (กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๕๘)



หากเป็นตำแหน่งที่มี เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ให้คำนวณเงินเพิ่ม
ตั้งก่อนรวมเป็นค่าใช้จ่ายในค่าตอบแทนเฉลี่ยด้วย เพื่อควบคุมค่าใช้จ่าย
ต้านบุคคลไม่ให้เพิ่มสูงขึ้นด้วย

** ยกเว้นตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการ
ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (ตาม ว 40/2553)

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง



การกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับ และจำนวนตำแหน่ง
ซึ่งเป็น ตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้ดำเนินการ
ตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2551



หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

หลักการสำคัญ

การกำหนดตำแหน่งให้มีผล

ไม่ก่อนวันที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ

การกำหนดตำแหน่งตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการใหม่
ให้มีผล ไม่ก่อนวันที่กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ มีผล
ใช้บังคับ

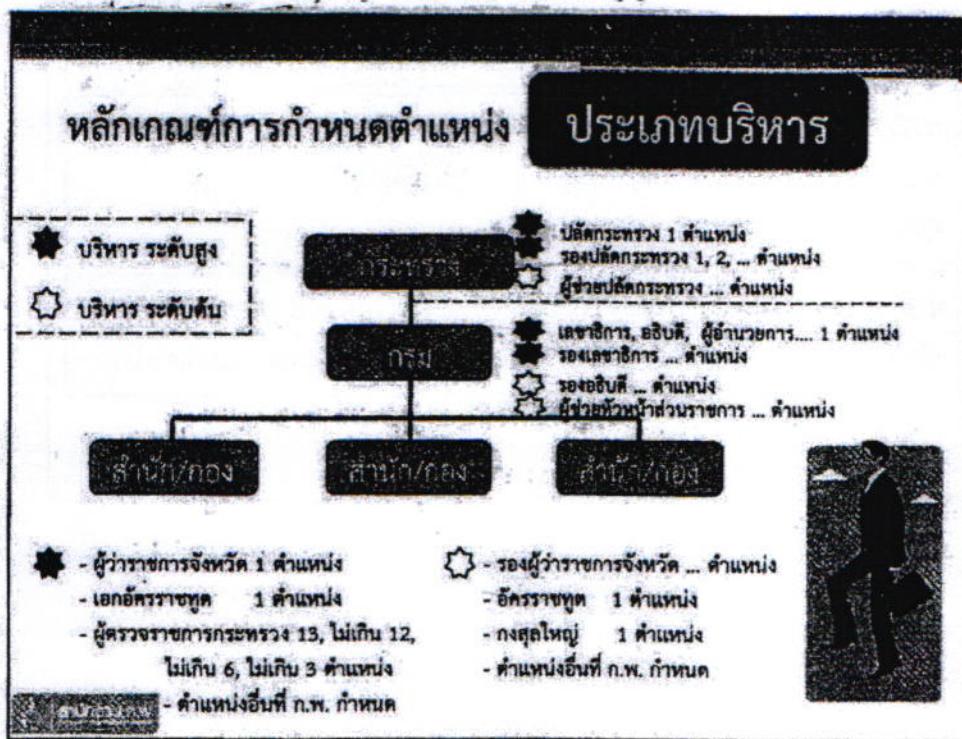
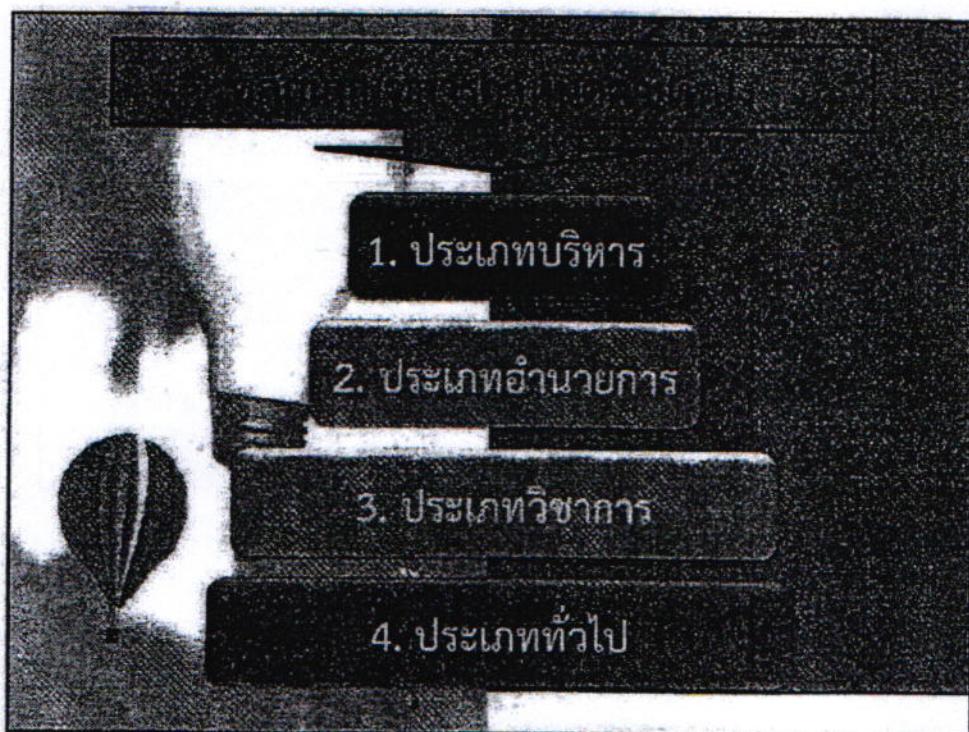


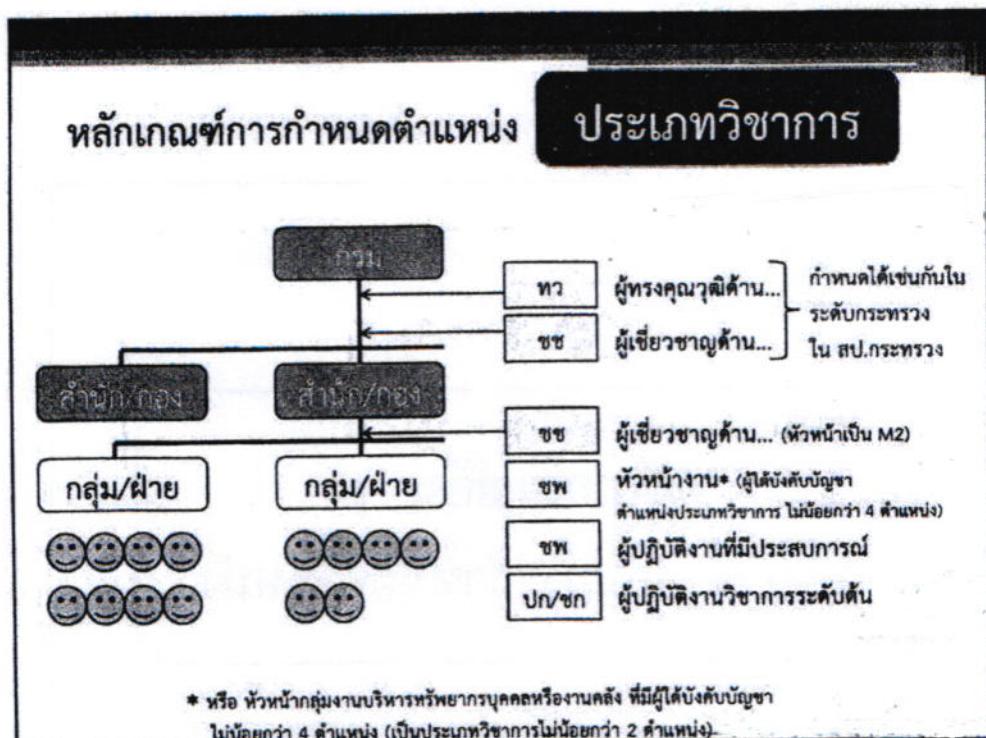
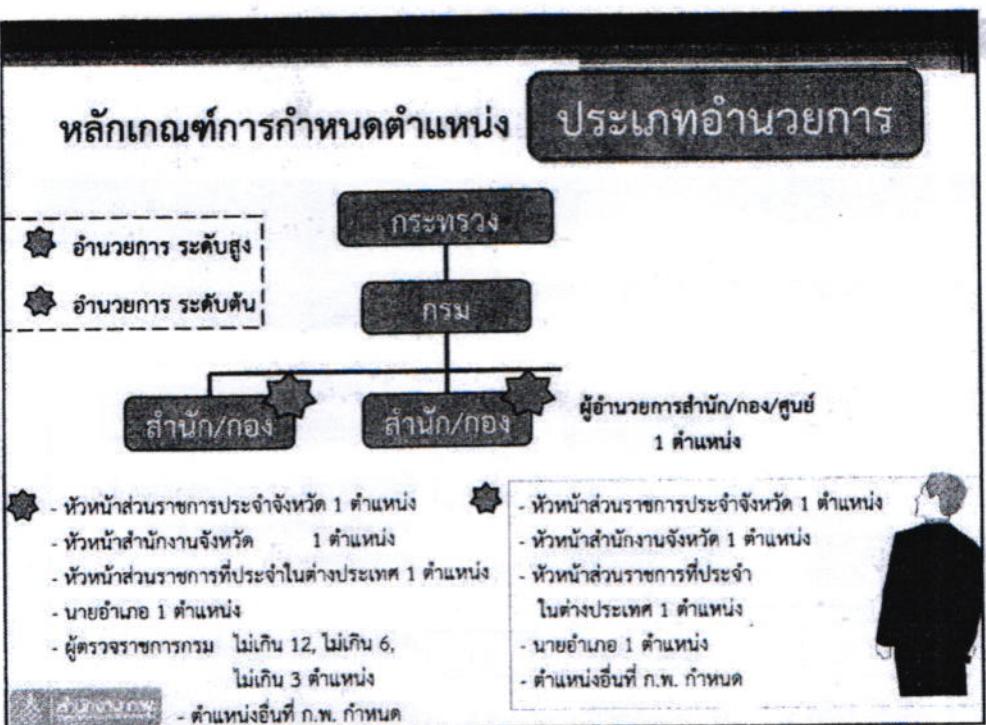
มติ อ.ก.พ. กระทรวง

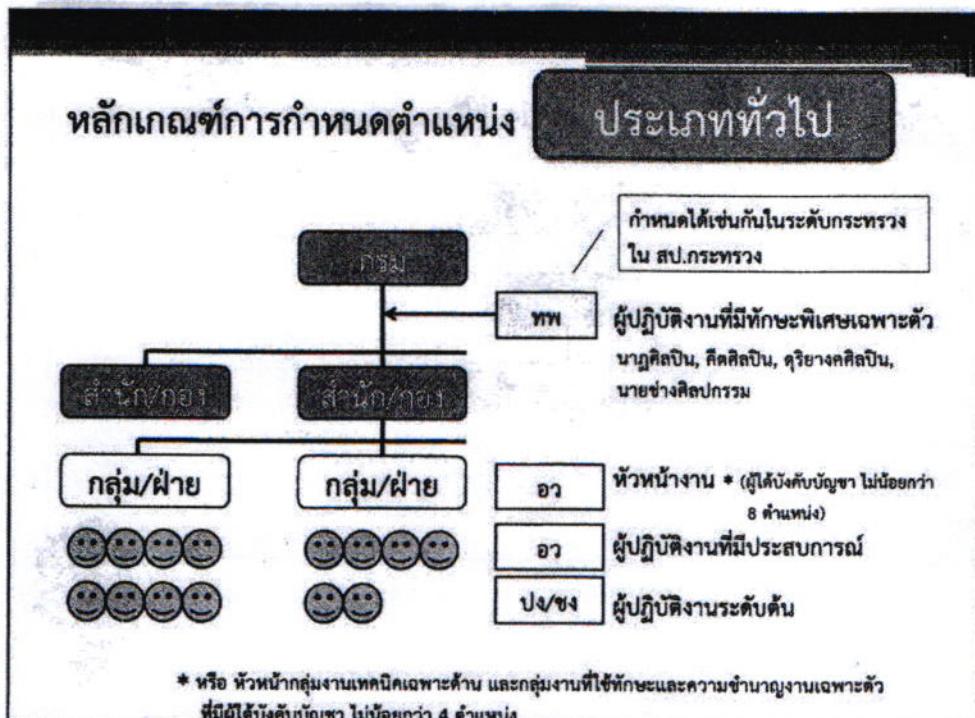
หลักการสำคัญ

เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง
มีมติเป็นประการได้แล้ว ให้ดำเนินการดังนี้

1. แจ้งมติ อ.ก.พ. กระทรวง ให้ส่วนราชการที่ขอกำหนดตำแหน่งทราบ
2. กรณีอนุมัติการกำหนดตำแหน่ง ให้ส่งสำเนามติให้สำนักงาน ก.พ.
สำนักงบประมาณ และกรมบัญชีกลาง ทราบภายใน 7 วันทำการ
นับแต่วันที่แจ้งมติให้ส่วนราชการทราบ
3. จัดทำรายงานผลการกำหนดตำแหน่ง เสนอ ก.พ. ปีละ 2 ครั้ง ภายใน
เดือนเมษายนและพฤษภาคม เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบตำแหน่งต่อไป







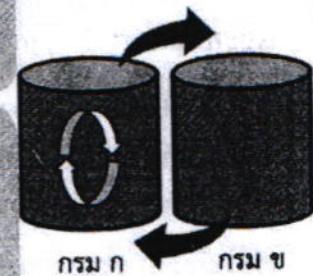
**หลักเกณฑ์อื่น ๆ
ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่ง**

หลักเกณฑ์ การเปลี่ยนอัตรากำลัง (การตัดถอนคำແນ່ງແລະອັດຕາເຈີນເດືອນ)

การเปลี่ยนอัตรากำลัง โดยเปลี่ยนປະເທດ ສາຍານ ແລະຮະດັບຕຳແໜ່ງ
ຈາກສ່ວນຮາຍກາຮ້ານີ້ໄປຢັງອີກສ່ວນຮາຍກາຮ້ານີ້ ພາຍໃນການຫວຼອກຮະຫວາງ

ໃຫ້ດໍາເນີນການໄດ້ກາຍໄດ້ເຈື່ອນໄຂ ດັ່ງນີ້

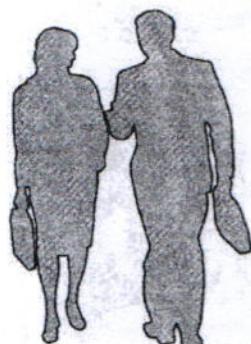
1. ການກິຈແລະບົນມານົມຈານຂອງສ່ວນຮາຍກາຮ້ານີ້ທີ່ຕຳແໜ່ງສັງກັດຄູ່
ເຕີມສົດສັນ ແລະສ່ວນຮາຍກາຮ້ານີ້ທີ່ຈະເກີຍອັດຕາການໄປກໍາທັນ
ມີການກິຈແລະບົນມານົມຈານທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ
2. ໄຟເປັນການເກີຍອັດຕາການໄປກໍາທັນໄວ້ໃນຮາຍກາຮ້ານີ້
ສ່ວນກຸມົມກາດ/ຮາຍກາຮ້ານີ້ທີ່ໄປທີ່ໃນກຸມົມກາດ
ໄປກໍາທັນເປັນຕຳແໜ່ງໃນຮາຍກາຮ້ານີ້ເງັ້ນແຕ່
ກຣລີເປັນແປ່ງກິຈທີ່ເປັນສະຖາຕຸລູແລະໄຟກະທັນ
ຕ່ອກການບໍລິຫານປະຊາບໃນສ່ວນກຸມົມກາດ



หลักเกณฑ์ การเปลี่ยนຊ່ອຕຳແໜ່ງໃນສາຍານ

ໃຫ້ດໍາເນີນການໄດ້ກາຍໄດ້ເຈື່ອນໄຂ ດັ່ງນີ້

1. ເປັນສາຍານົມຈານທີ່ກໍາທັນໄວ້ໃນມາດຮຽນກໍາທັນຕຳແໜ່ງ ແລະສອດຄລືອງກັບບທບາທ
ການກິຈຂອງສ່ວນຮາຍກາຮ້ານີ້
2. ໄນເປັນຊ່ອຕຳແໜ່ງໃນສາຍານົມຈານທີ່ໃຫ້ບຣຈຸນັກເຮືອນທຸນຮູບາລ
3. ໄນເປັນຊ່ອຕຳແໜ່ງໃນສາຍານພັກທີ່ ແລະສາຍານົມຈານທີ່ເກີຍຂ້ອງ
ກັບການບໍລິຫານທີ່ເປັນພັກທີ່
4. ດໍາເນີນການໄດ້ເນື້ອເປັນຕຳແໜ່ງຈ່າງ ກຣລີມີຜູ້ດໍາຮັງຕຳແໜ່ງໃຫ້
ດໍາເນີນການໄດ້ເນື້ອຜູ້ດໍາຮັງຕຳແໜ່ງເປັນຜູ້ມີຄຸນສມບັດຕຽງຄາມ
ຄຸນສມບັດເພະສໍາຫຼັບຕຳແໜ່ງ ຕາມມາດຮຽນກໍາທັນ
ຕຳແໜ່ງ
5. ກຣລີມີຜົລເປັນການເພີ່ມຄ່າໃຫ້ຈ່າຍດ້ານບຸກຄຸກ ໃຫ້ນໍາຕຳແໜ່ງຈ່າງທີ່ມີ
ເຈັນນາຍຸບເລີກ



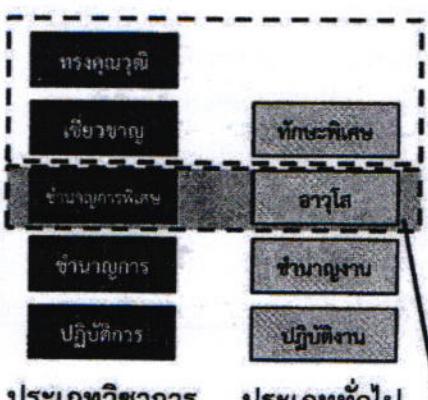
หลักเกณฑ์ การเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญ สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

ให้ดำเนินการได้ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

- ส่วนราชการมีการปรับบทบาท ภารกิจ ตามนโยบายของรัฐบาล และยุทธศาสตร์ของกระทรวง
- ไม่เป็นการเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญ จากความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ไปเป็นด้านสนับสนุนวิชาการ หรือด้านทั่วไป



หลักเกณฑ์ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป โดยไม่เปลี่ยนประเภทตำแหน่งและสายงาน



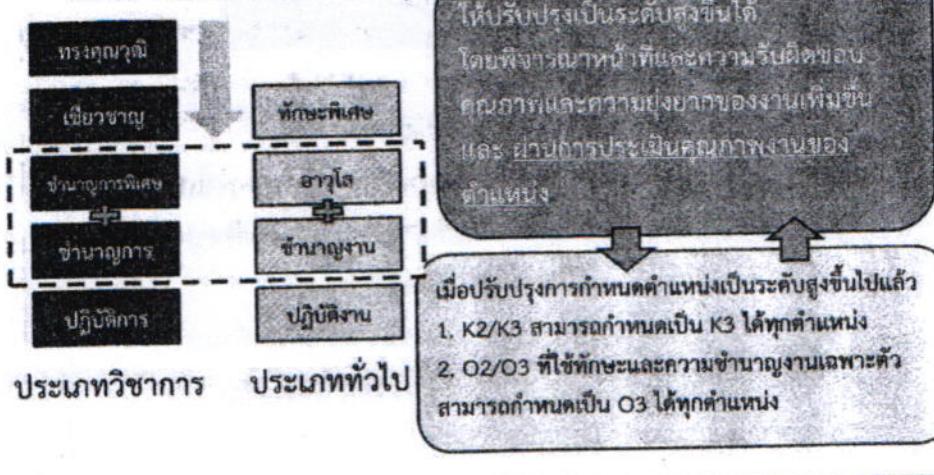
ปรับปรุงเป็นระดับต่ำลงได้ 1 ระดับ
โดยพิจารณาจากเหตุผลความจำเป็น

ให้ปรับปรุงเป็นระดับเดิมได้
เมื่อจะแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติตรงตาม
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ปรับเพิ่มเติม ตาม ว 25/2552

การทบทวนการกำหนดตำแหน่ง (ว 25/2552)

ตำแหน่งซึ่งกำหนดไว้หลายระดับ และไม่ได้เริ่มจากระดับบบรวม



หลักเกณฑ์การยุบเลิกตำแหน่ง



หลักเกณฑ์การยุบเลิกตำแหน่ง

กรณีมีพระราชบัญญัติจัดตั้งกระทรวง กรม หรือส่วนราชการขึ้นใหม่
ให้ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณากำหนดตำแหน่งโดยไม่ต้องนำ
ตำแหน่งที่มีเงินมากยุบเลิก
เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการ เนื่องจากการกำหนดตำแหน่ง
ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
เป็นกรณีพิเศษ

รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 15 ลงวันที่ 3 ตุลาคม 2555

หลักเกณฑ์ การกำหนดตำแหน่งภายในการอบมูลค่ารวม ของตำแหน่ง

ส่วนราชการหน่วย
บทบาทภารกิจ
จัดอัตรากำลังตาม
โครงสร้างในภาพรวม

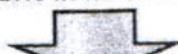
พิจารณาปรับปรุง
การกำหนดตำแหน่ง¹
ตามกรอบมูลค่ารวม
(จำนวนเงิน ว 17/2554)

กรณีมีคำขอแทน
เปลี่ยนแปลง
อ.ก.พ.กระทรวง
นำไปใช้ต่อไปได้

ส่วนราชการส่งแบบรายงานการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง²
ตามกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง (แบบ บอ.1 และ บอ.2)
ให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงบประมาณ และกรมบัญชีกลางทราบ
ตามหนังสือ ว 26/2554 ลงวันที่ 14 กันยายน 2554

หลักเกณฑ์ การจัดทำແທນ່າມໂຄຮງສ້າງສ່ວນຮາຊາກໃໝ່

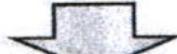
ກາຮເກີຍອັດຕາກຳລັງຮະຫວັງສ່ວນຮາຊາກພາຍໃນກະທຽວ ອີ່ອພາຍໃນກມ



ໄດ້/ໃຫ້ປັບປຸງກາຮເກີຍນປະເທດ ສາຍງານ
ແລະຮະດັບຕໍ່າແທນ່າ



ອ.ກ.ພ. ກະທຽວ ອີ່ອ ອ.ກ.ພ. ກຣມ



ໄດ້ເປັນກາຮເກີຍນປະເທດ ສາຍງານ
ແລະຮະດັບຕໍ່າແທນ່າ



ອ.ກ.ພ. ກະທຽວ

ຈັດຕໍ່າແທນ່າທີ່ມີຢູ່ເດືອນຂອງສ່ວນຮາຊາກ
ລົງທານໂຄຮງສ້າງສ່ວນຮາຊາກໃໝ່

ຈັດຕໍ່າແທນ່າຂອງສ່ວນຮາຊາກ
ລົງທານໂຄຮງສ້າງສ່ວນຮາຊາກໃໝ່
ຕາມຫຼັກເກີຍນີ້ແລະເນື່ອນໄຂ
ທີ່ກ.ພ. ກຳນົດ

ກາຮປະເມີນຄ່າງານ

JOB EVALUATION

การประเมินค่างาน

- ความหมาย
- หลักการประเมินค่างาน
- ข้อมูลประกอบการพิจารณาประเมินค่างาน
- กระบวนการประเมินค่างาน
- หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ว 17/2552
- การประเมินค่างานโดยใช้โปรแกรมประเมินค่างาน

หลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด

เป็นการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง
ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ค่างาน
อย่างสมเหตุสมผล และเป็นธรรม

โดยการวิเคราะห์ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและ
 ความสูงของงาน ตามองค์ประกอบหรือปัจจัยการประเมิน ที่มีระดับ
 การวัดที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานให้ถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องตาม
 คุณภาพของงาน

ความหมายของการประเมินค่างาน

“การประเมินค่างาน เป็นวิธีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ
เพื่อค่างาน โดยเป็นกระบวนการวัดความล้มเหลวหรือคุณค่างานของตำแหน่ง
ที่ไม่ใช้วัดปริมาณงาน
ซึ่งเป็นการนำงานทั้งหมดมาเรียงเทียบกัน ภายใต้ปัจจัยหรือองค์ประกอบ
ที่เป็นตัวตัดหลักเพื่อตัดส่วนออกมานะ”

ทำไมต้องมีการประเมินค่างาน



การประเมินค่างานและการประเมินค่างาน



เพื่อให้การกำหนดระดับตำแหน่ง
ในส่วนราชการต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน เป็นธรรม
และไม่เหลือ隙空ระหว่างส่วนราชการ

ทำไมต้องมีการประเมินค่างาน

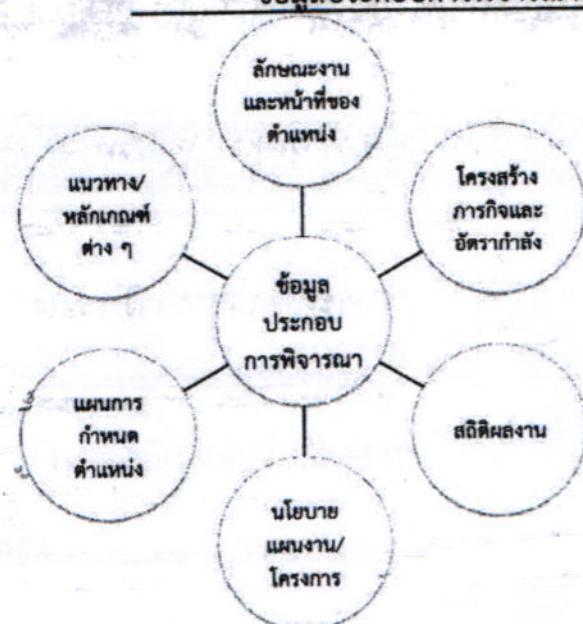
เพื่อกำหนดรัดบ์ตามตำแหน่งสำหรับ
 การจ่ายค่าตอบแทน
 ให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

Equal pay for Work of Equal value

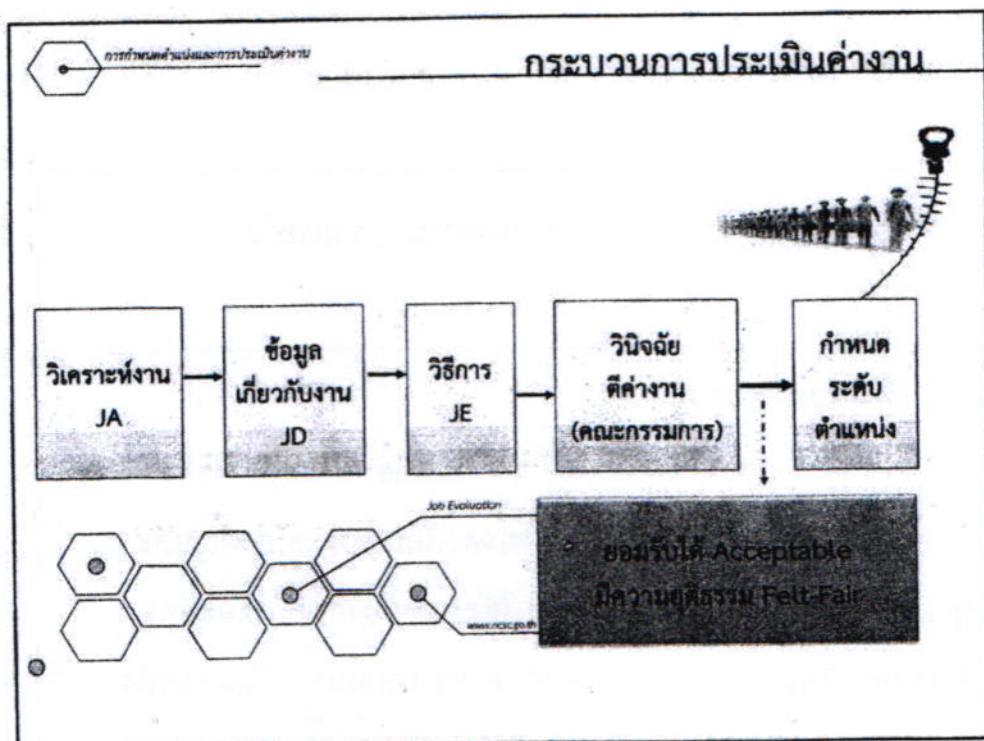
หลักการประเมินค่างาน

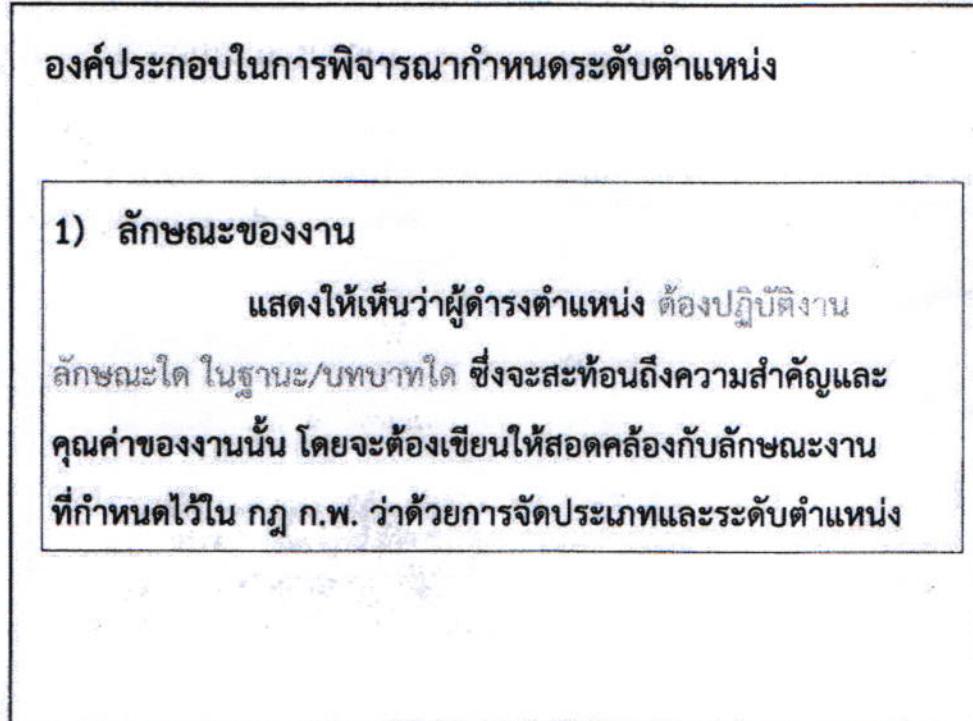
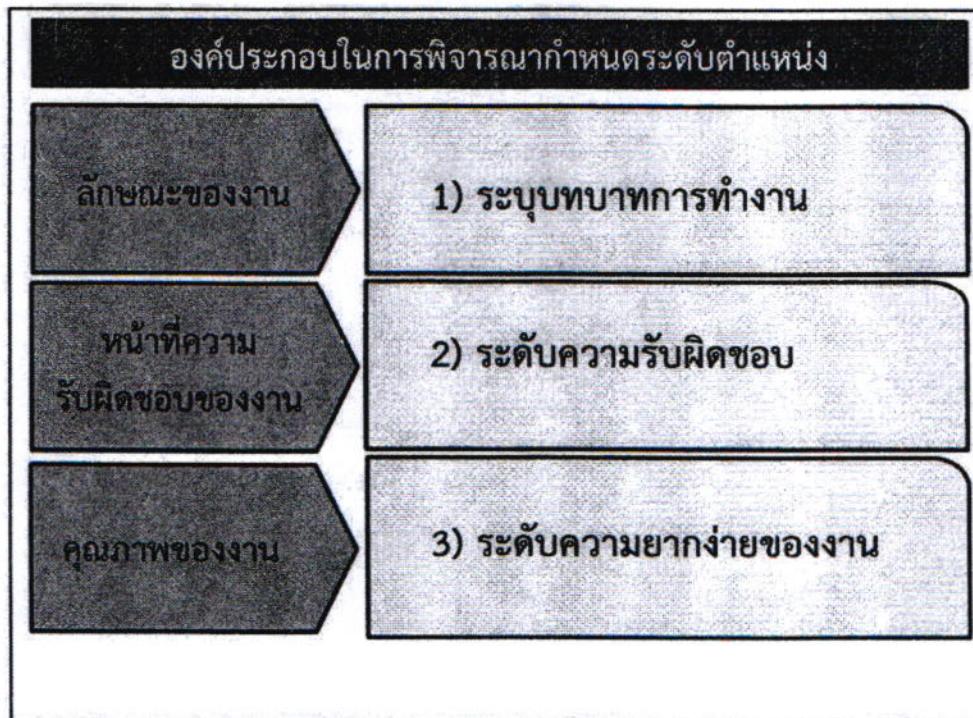
- 1** ต้องเข้าใจงาน - ต้องมีการวิเคราะห์งาน
- 2** ประเมินที่งาน - มีใช้ตัวบุคคลที่ครองตำแหน่ง
- 3** มีมาตรฐาน - ต้องสะท้อนกับงานปัจจุบันและสอดคล้องกับระดับตำแหน่ง
- 4** ไม่มีอคติ - เก็บข้อมูล วิเคราะห์และตีค่างานอย่างเป็นธรรม
- 5** ตรวจสอบให้แน่ใจ - ตรวจสอบความถูกต้องทั้งแนวอนและแนวตั้ง

ข้อมูลประกอบการพิจารณาประเมินค่างาน



กระบวนการประเมินค่างาน





องค์ประกอบในการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่ง

2) ระดับความรับผิดชอบของงาน

แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งนั้นมี ขอบเขตความรับผิดชอบแค่ไหน
ระดับใด โดยพิจารณาจากสาระสำคัญ ดังนี้

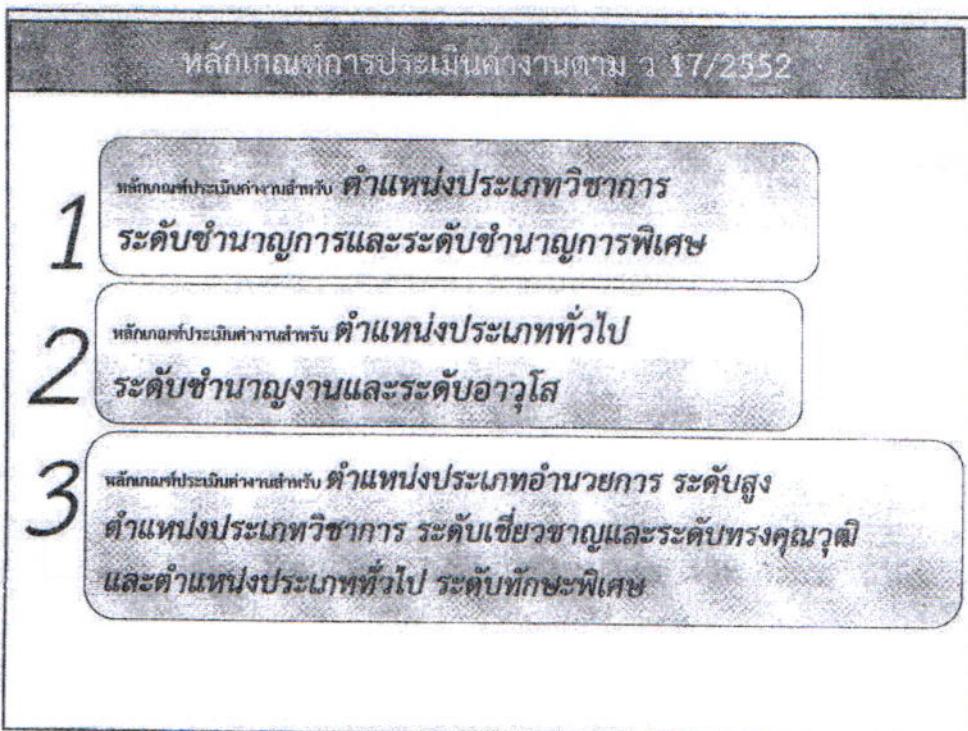
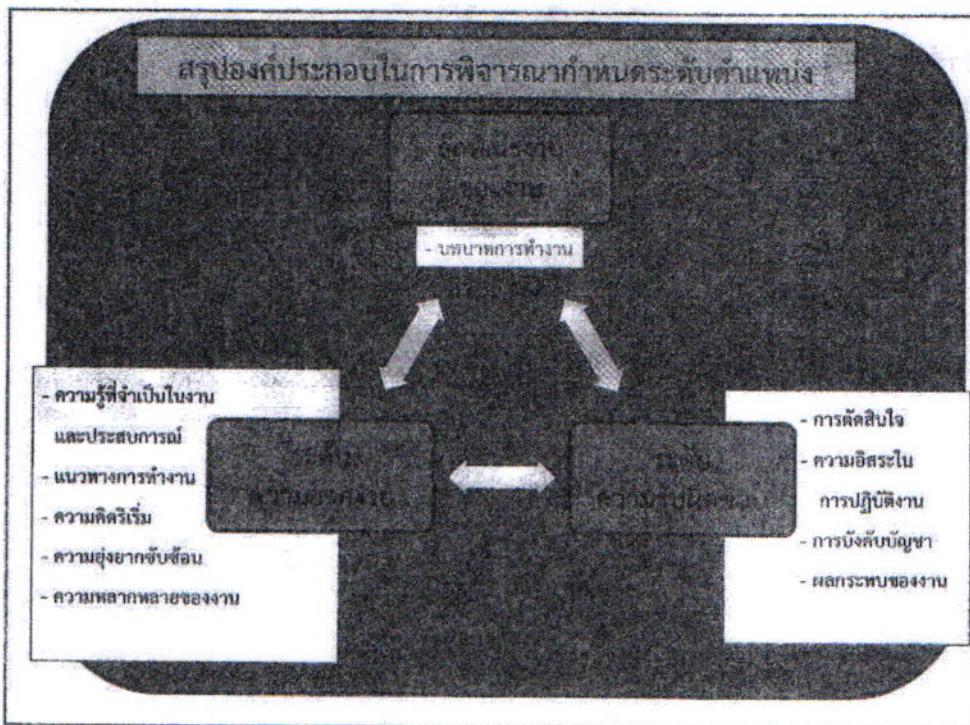
- การตัดสินใจ
- ความอิสระในการปฏิบัติงาน
- การบังคับบัญชา
- ผลกระทบของงาน

องค์ประกอบในการพิจารณากำหนดระดับตำแหน่ง

3) ระดับความยากง่ายของงาน

แสดงให้เห็นคุณภาพของงานว่างานนั้นมีคุณภาพสูงต่ำเพียงใด
โดยพิจารณาจากธรรมชาติของงาน มีใช่คุณภาพของบุคคลผู้担当ตำแหน่ง
โดยมีสาระบ่งชี้ดังนี้

- ความรู้และประสบการณ์
- แนวทางการทำงาน
- ความคิดริเริ่ม
- ความยุ่งยากซับซ้อน
- ความหลากรสាយของงาน



1

หลักเกณฑ์ประเมินค่างานสำหรับคำแนะนำที่มีความต้องการ

2

หลักเกณฑ์ประเมินค่างานสำหรับคำแนะนำที่มีความต้องการและระดับอาชญากรรม

องค์ประกอบการประเมินค่างาน 4 ด้าน

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ (30 คะแนน)
2. ความยุ่งยากของงาน (30 คะแนน)
3. การกำกับตรวจสอบ (20 คะแนน)
4. การตัดสินใจ (20 คะแนน)

เกณฑ์กำหนดครรลองดับคำแนะนำ

ชั้นนำด้วยความต้องการ
คะแนน 80 ขึ้นไป

ดีดี
คะแนน 80 ขึ้นไป

ชั้นนำด้วยความต้องการ
คะแนน 65 ขึ้นไป

ดีดี
คะแนน 65 ขึ้นไป

ประภากิจกรรม

ประภากิจกรรม

3

หลักเกณฑ์ประเมินค่างานสำหรับ

คำแนะนำที่มีความต้องการ ระดับสูง

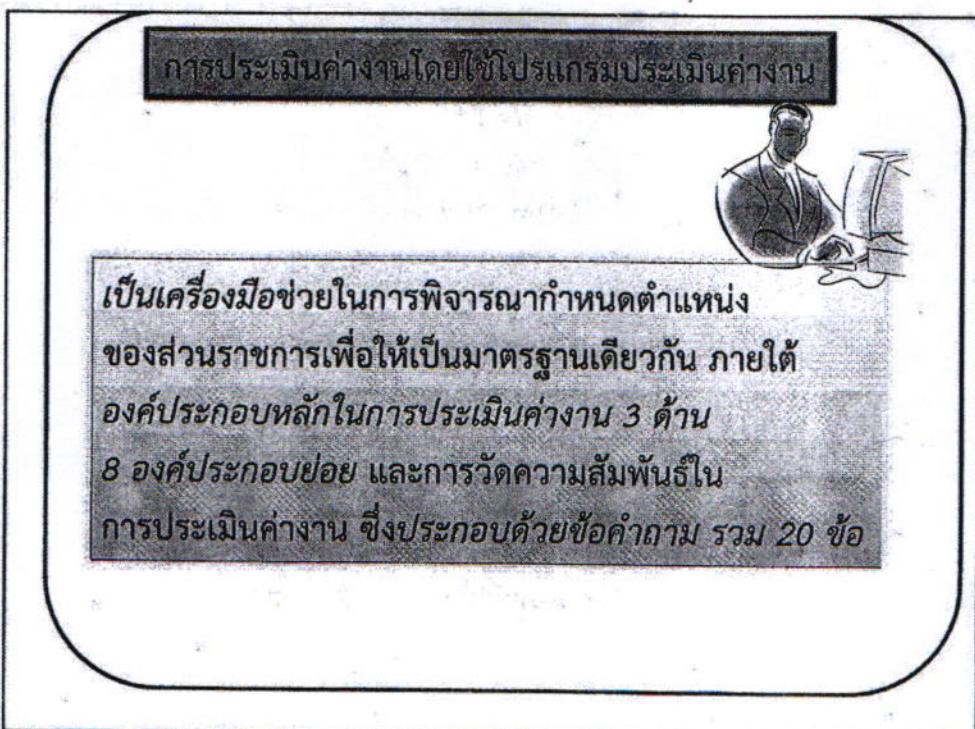
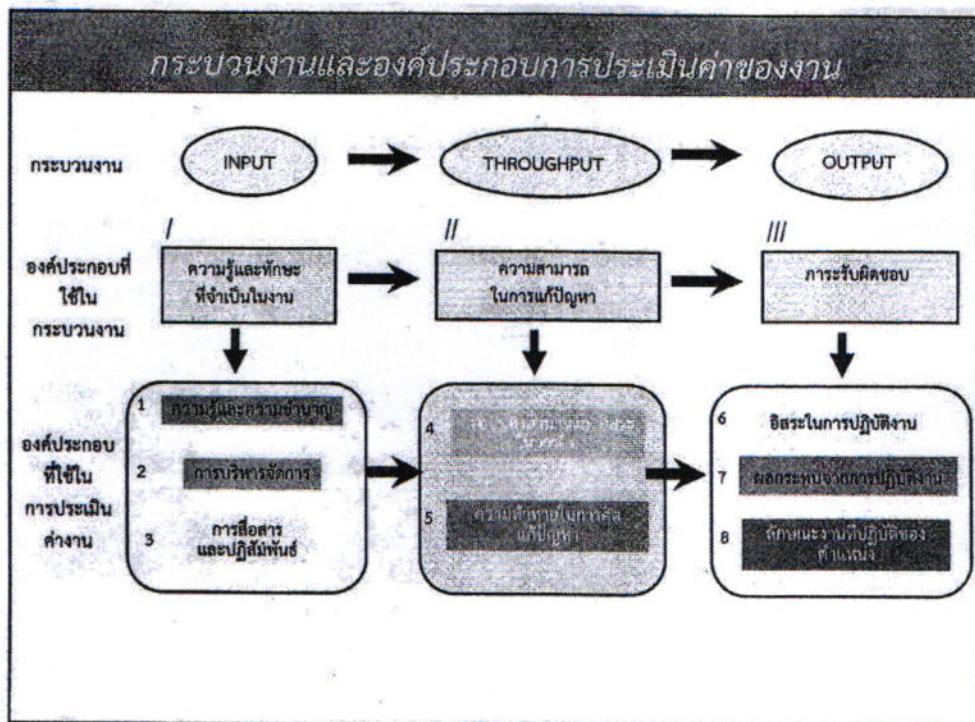
คำแนะนำที่มีความต้องการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ
และคำแนะนำที่มีความต้องการ ระดับทักษะพิเศษ

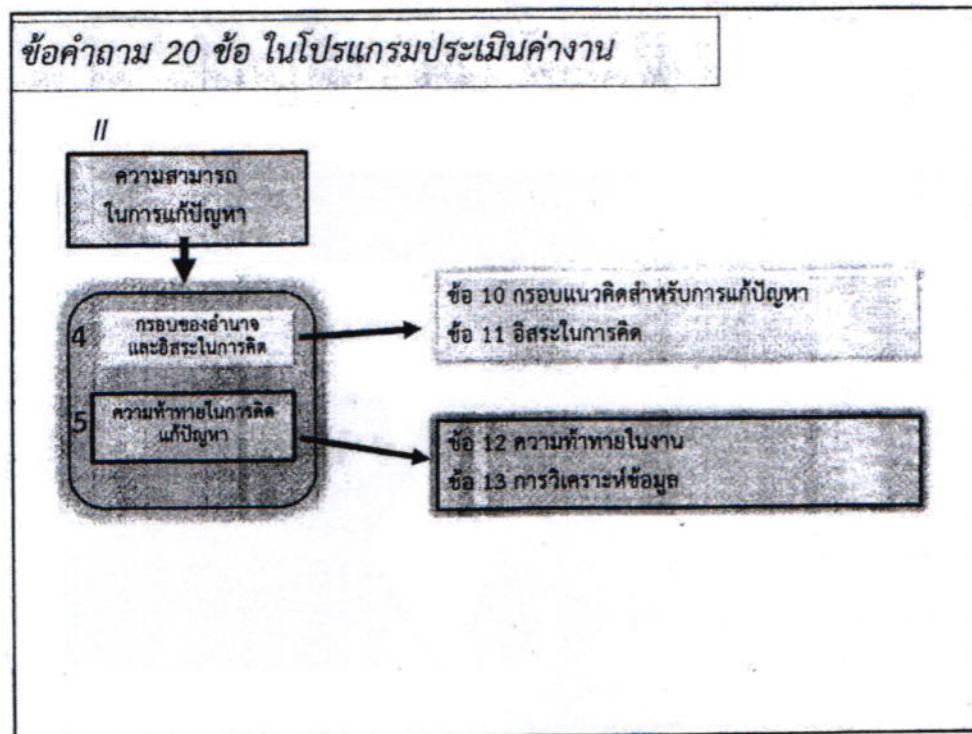
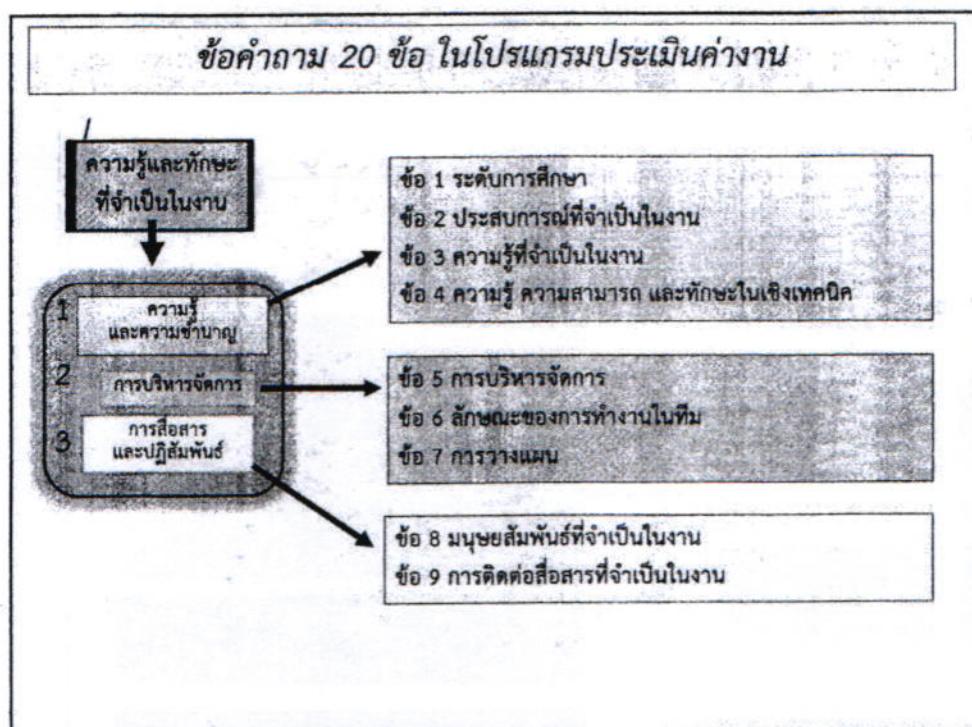
องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน 3 ด้าน

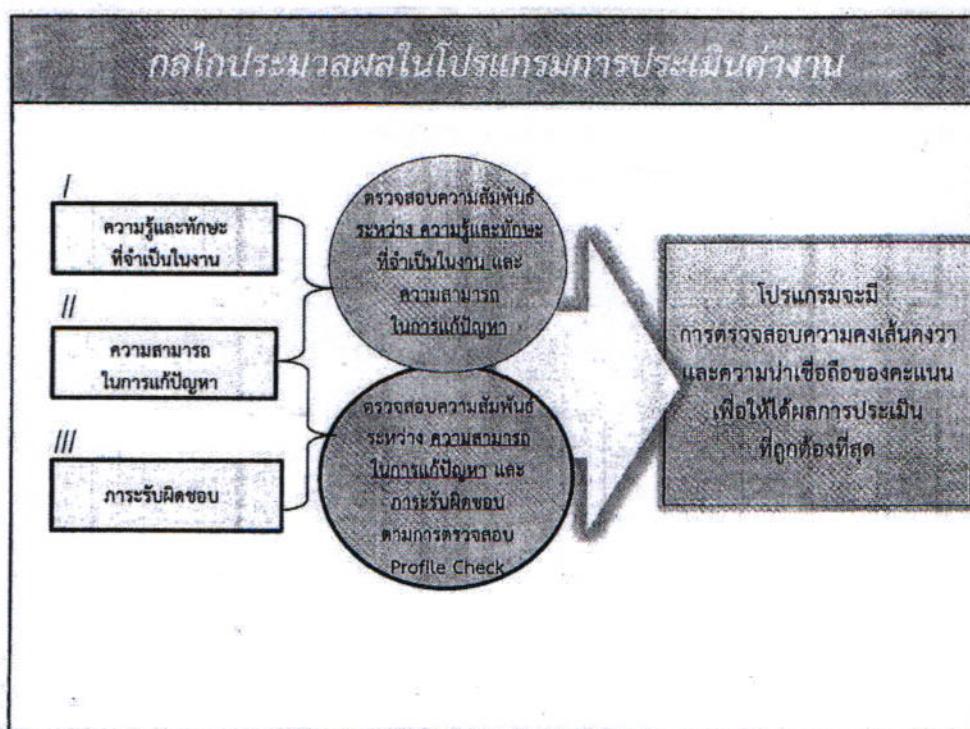
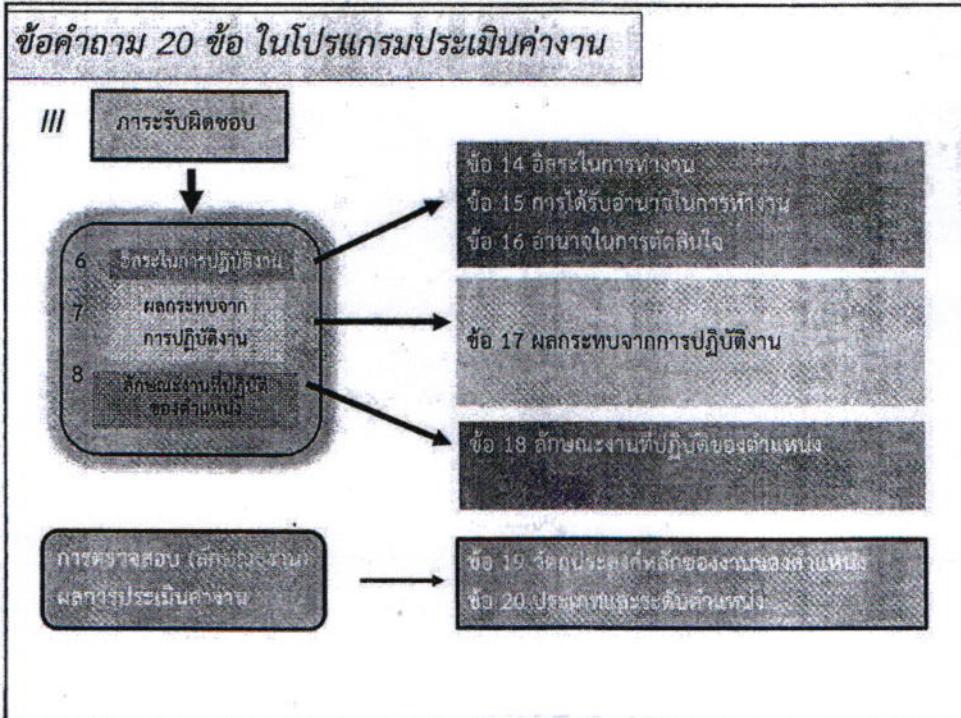
/ องค์ประกอบหลักด้าน ความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

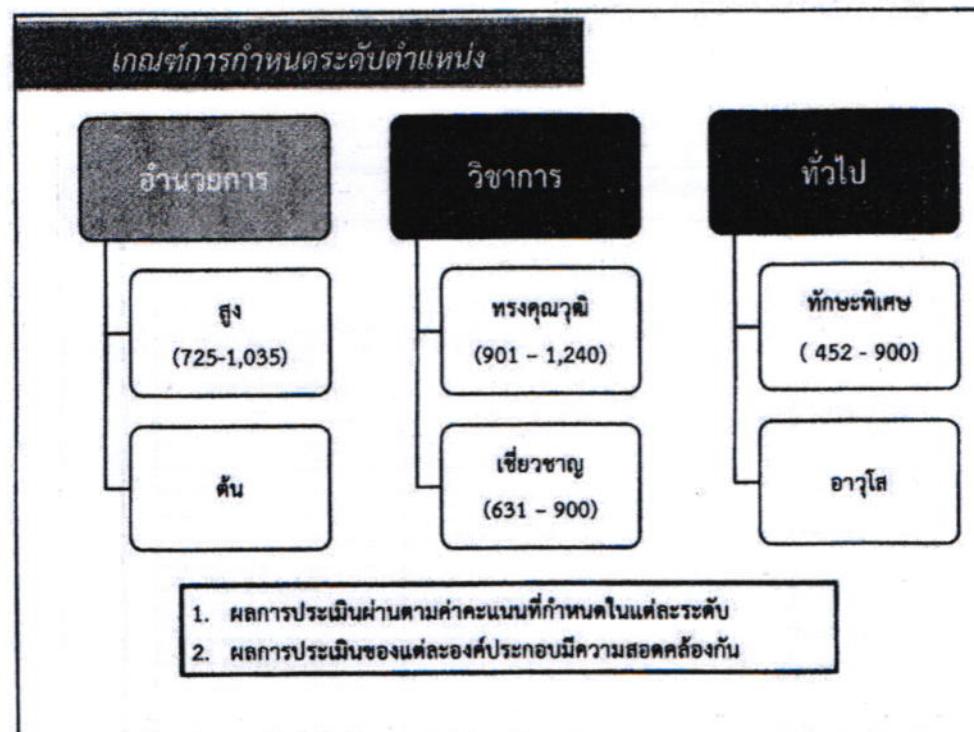
// องค์ประกอบหลักด้าน ความสามารถในการแก้ปัญหา

/// องค์ประกอบหลักด้าน ภาระรับผิดชอบ











แบบบันทึกค่าตอบค่างานในโปรแกรมประเมินค่างาน	
คำแนะนำที่ ระดับ
ชื่อตำแหน่ง รหัส
งาน/ฝ่าย/กลุ่ม	กอ/สำนัก
กรม	กระทรวง
ของกานนคเป็นคำแนะนำ ระดับ
ค่าตอบ	ค่าตอบ (ใส่เฉพาะคำแนะนำ)
ค่าตอบที่ 1 : ระบุถึงการศึกษา	
ค่าตอบที่ 2 : ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	
ค่าตอบที่ 3 : ความตื่นตัวในการทำงาน	
ค่าตอบที่ 4 : ความรู้ ความสามารถ และทักษะในเชิงเทคนิค	
ค่าตอบที่ 5 : การบริหารจัดการ	
ค่าตอบที่ 6 : ลักษณะของการทำงานในปัจจุบัน	
ค่าตอบที่ 7 : การวางแผน	
ค่าตอบที่ 8 : มนุษยสัมพันธ์ที่ดีเยี่ยมในงาน	
ค่าตอบที่ 9 : การติดต่อสื่อสารที่ดีเยี่ยมในงาน	
ค่าตอบที่ 10 : ครอบคลุมด้านค่าใช้จ่ายในการพัฒนา	
ค่าตอบที่ 11 : อิสระในการตัดสินใจ	
ค่าตอบที่ 12 : ความตั้งใจในการทำงาน	
ค่าตอบที่ 13 : การร่วมควรค่าชูชู	
ค่าตอบที่ 14 : อิสระในการทำงาน	
ค่าตอบที่ 15 : ภาระที่รับภาระไม่เกินภาระ	
ค่าตอบที่ 16 : ถ้าไม่ถูกต้องต้องปรับปรุง	
ค่าตอบที่ 17 : ผู้ดูแลดูแลมากไปกว่าเดิม	
ค่าตอบที่ 18 : ลักษณะการทำงานที่ปฏิบัติตามค่าตอบ	
ค่าตอบที่ 19 : วิธีประทับที่ถูกต้องของค่าตอบ	
ค่าตอบที่ 20 : ประมาณการของค่าตอบ	

ตารางแสดงผลการประเมินภารกิจ				
ค่าแม่นยำสูงที่				
ซึ่งดำเนินการตามภารกิจ				
ซึ่งดำเนินการใน ภารกิจของตน				
ความรู้ที่จำเป็นในการ ดำเนินภารกิจ	ความสามารถในการปฏิบัติงาน	การรับให้ความ		
ความรู้และความเข้าใจ	ครอบคลุมถ้วนทั้ง ภารกิจในการดูแล		ถือว่าในการปฏิบัติงาน	
การบริหารจัดการ	ความต้องการในการพัฒนา		ผลกระทบจากการปฏิบัติงาน	
การสื่อสารและปฏิบัติภารกิจ	ร้อยละของความรู้ (%)		ลักษณะงานที่ปฏิบัติของค่าแม่นยำ	
คะแนน	คะแนน		คะแนน	
ความต้องการของ องค์ประกอบ	ผ่านหรือ ไม่ผ่าน	ความต้องการของ องค์ประกอบ	ผ่านหรือ ไม่ผ่าน	ความต้องการของ องค์ประกอบ ผ่านหรือไม่ผ่าน
คะแนนรวม				
การตรวจสอบข้อมูลประสิทธิภาพของงานของค่าแม่นยำ				(ผ่านหรือไม่ผ่าน)
สรุปผลการประเมิน				(ผ่านหรือไม่ผ่าน)
(ลงชื่อ) _____ (นาม _____) ผู้ดำเนิน... เจ้าหน้าที่ฝ่ายงาน กศ. ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการที่ระบุข้างต้น				

ข้อมูลเพิ่มเติม



www.ocsc.go.th

ศูนย์ทดสอบ