



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลและอัตรากำลัง โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๔๑๒๗

ที่ สธ ๐๔๐๒.๐๓/๖๐

วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเผยแพร่ผลงานการจัดการความรู้ของกลุ่มงานบนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ตามตัวชี้วัดที่ ๒.๔ ระดับความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ๕ เดือนแรก (ตุลาคม ๒๕๖๔- กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕) กำหนดให้ดำเนินการสำรวจความต้องการข้อมูลและความรู้ของผู้รับบริการ และแสดงผลงานการจัดการข้อมูลและความรู้ของกลุ่มงานเผยแพร่ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ นั้น

กลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลและอัตรากำลังขอเรียนว่า จากการสำรวจผู้รับบริการมีความต้องการข้อมูลและความรู้ในเรื่องการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ จึงได้จัดทำผลงานวิชาการจัดการข้อมูลและความรู้ เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ระดับชำนาญการพิเศษ กรมอนามัย เพื่อเผยแพร่ผลงานฯ บนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ ให้ผู้รับบริการรับทราบถึงหลักเกณฑ์ฯ กระบวนการ ขั้นตอน และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดอนุมัติให้เผยแพร่ผลงานดังกล่าวบนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางปัญญา สิทธิพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลและอัตรากำลัง

อนุมัติ

(นางสาวละออ จินตตะ)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

|- 9 ก.พ. 2565



**กรมอนามัย**  
DEPARTMENT OF HEALTH

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น  
ระดับชำนาญการพิเศษ  
กรมอนามัย

## คำนำ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ได้ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปของส่วนราชการ

กลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำกระบวนการจัดการความรู้ เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ระดับชำนาญการพิเศษ โดยอ้างอิงจากหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งของสำนักงาน ก.พ. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) และสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession plan) ให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะ ความเชี่ยวชาญ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

กลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลและอัตรากำลัง  
กองการเจ้าหน้าที่  
๒๐ มกราคม ๒๕๖๕

# สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บริบทกรมอนามัย	๑
กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๒	๑
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์	๒
บทที่ ๒ ความเป็นมา	๓
หลักการและเหตุผล	๓
วัตถุประสงค์	๓
บทที่ ๓ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง	๔
คำนิยาม	๔
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๔
หลักเกณฑ์การประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๖
บทที่ ๔ ขั้นตอนการดำเนินงาน	๗
บทที่ ๕ วิธีการดำเนินการ	๙
ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานภายในกรมอนามัย	๙
การวิเคราะห์อัตรากำลัง	๑๐
ผลการดำเนินการ	๑๑
ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข	๑๑
ช่องทางการร้องเรียน	๑๒
ภาคผนวก	๑๓
แบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง:	
๑. แบบบันทึกเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง	๑๔
๒. แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description)	๑๕
๓. แบบฟอร์มประเมินค่างาน	๑๘
๔. แบบรายงานการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง (แบบ ปอ. ๑)	๒๓
๕. ตารางแสดงค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจำแนกตำแหน่งและระดับตำแหน่ง	๒๔

## บทที่ ๑ บริบทกรมอนามัย

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจในการส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยมีสุขภาพดี โดยมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี ด้านการสร้างเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ และการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี รวมทั้ง การประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ เพื่อมุ่งเน้นให้ประชาชนมีความรู้และทักษะในการดูแลตนเอง ครอบครัวและชุมชน ตลอดจนจนถึงการสนับสนุนให้หน่วยงานส่วนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพและจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพดี ถ้วนหน้า

**กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๒** กำหนดหน้าที่และอำนาจไว้ ดังนี้

๑. กำหนดและพัฒนานโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานหลักด้านการส่งเสริมสุขภาพ และการอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศ
๒. ศึกษา วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีการบริการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ และการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ
๓. กำหนดและพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานและกฎเกณฑ์ รวมทั้งการรับรองมาตรฐานการบริการ ส่งเสริมสุขภาพและการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม
๔. พัฒนาระบบและกลไกเครือข่ายในการเฝ้าระวังสถานะทางสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพและ สภาพแวดล้อม รวมทั้งการพัฒนาระบบประเมินผลกระทบต่อสุขภาพทั้งในระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ระดับโครงการหรือกิจกรรม
๕. พัฒนาระบบ กลไก และดำเนินงานตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข และกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม
๖. ถ่ายทอดและพัฒนาศักยภาพ ชีตความสามารถและการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ การอนามัยสิ่งแวดล้อมและการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพแก่หน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคี เครือข่ายและชุมชน
๗. ประสานงาน ร่วมมือ สนับสนุน และติดตามนิเทศงานหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคี เครือข่าย รวมทั้งการประสานงานระหว่างประเทศ ในงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ การอนามัยสิ่งแวดล้อมและการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ
๘. สร้างกระแสสังคม และรณรงค์เผยแพร่องค์ความรู้และเทคโนโลยีการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ การอนามัยสิ่งแวดล้อมและการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพในสังคม
๙. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

## วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์

**วิสัยทัศน์** “กรมอนามัยเป็นองค์กรหลักของประเทศในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชนสุขภาพดี”

เป้าหมาย “คนไทยสุขภาพดี อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ (Smart City Smart Citizen)”

**พันธกิจ** “ทำหน้าที่ในการสังเคราะห์ใช้ความรู้และดูภาพรวมเพื่อกำหนดนโยบายและออกแบบระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมโดยการประสานงาน สร้างความร่วมมือ และกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน”

**ประเด็นยุทธศาสตร์** กรมอนามัย ตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ฉบับปรับปรุง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมสุขภาพ ๔ กลุ่มวัย ดังนี้

๑.๑ กลุ่มสตรีและเด็กปฐมวัย

๑.๒ กลุ่มวัยเรียนวัยรุ่น

๑.๓ กลุ่มวัยทำงาน

๑.๔ กลุ่มผู้สูงอายุ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อสุขภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ อภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล

## บทที่ ๒ ความเป็นมา

### หลักการและเหตุผล

กรมอนามัยในฐานะเป็นกรมวิชาการ (Academic Leader) ของกระทรวงสาธารณสุข มีบทบาทหน้าที่ขับเคลื่อนภารกิจให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อยกระดับคนไทยให้เป็น Smart Citizen ภายใต้กรอบแนวคิดประเทศไทย ๔.๐ ด้วยการยกระดับและการเป็นผู้อภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม จึงวางเป้าหมายและออกแบบองค์กร เพื่อยกระดับบุคลากรของกรมอนามัยให้มีศักยภาพ (Potential) และขีดความสามารถที่เป็นเลิศในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุขและประเทศ โดยการทบทวนบทบาทหน้าที่ของกรมอนามัยในการขับเคลื่อนภารกิจภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมอนามัย และปรับโครงสร้างการบริหารงาน โครงสร้างการแบ่งงานภายในและอัตรากำลังให้เอื้อต่อการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจในหน่วยงานสังกัดกรมอนามัย และแบ่งงานกันทำเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสร้างโอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการ กรมอนามัยจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ในการวางแผนสืบทอดตำแหน่งและทดแทนตำแหน่งสำคัญทางยุทธศาสตร์การส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อเตรียมความพร้อมข้าราชการให้เป็นผู้มีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะ ความเชี่ยวชาญ รวมถึงประสบการณ์ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ฉบับปรับปรุง

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้กรมอนามัยปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ระดับชำนาญการพิเศษเพิ่มขึ้น
๒. เพื่อยกระดับบุคลากรของกรมอนามัยให้มีศักยภาพ (Potential) และขีดความสามารถที่เป็นเลิศในการขับเคลื่อนภารกิจ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
๓. เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรในสังกัดในการเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

## บทที่ ๓ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

### คำนิยาม

การกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดให้มีตำแหน่งในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้หมายความรวมถึง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเกลี้ยอัตรากำลัง (การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน) การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานการเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการและประเภททั่วไป โดยไม่เปลี่ยนประเภทตำแหน่งและสายงาน และกรณีอื่น ๆ ที่กำหนดตามหลักเกณฑ์ฯ นี้ โดยการกำหนดตำแหน่งต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดเป็นหลักรวมทั้ง จะต้องเป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ การที่จะแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ หรือการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นนั้น จะต้องผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานก่อน

การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง เป็นวิธีดำเนินการในการจัดลำดับชั้นงาน เพื่อให้ได้ค่างานอย่างสมเหตุสมผลและเป็นธรรม โดยการวิเคราะห์ลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานตามองค์ประกอบการประเมินที่มีระดับการวัดที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน

### หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

#### ๑. ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ

ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่ง ภายใต้งี้อื่นๆ ดังนี้

(๑) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ และรายงานตรงต่อผู้อำนวยการกอง

(๒) เป็นงานซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่น้อยกว่า ๔ ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการ ไม่น้อยกว่า ๒ ตำแหน่ง และอาจนำตำแหน่งข้าราชการประเภททั่วไป หรือพนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการมานับรวมได้ โดยพนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ : ข้าราชการ เท่ากับ ๒ : ๑

(๓) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก

(๔) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ การจัดแบ่งงานดังกล่าว ต้องเป็นไปตามมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยเคร่งครัด และการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว

(๕) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด



## ๒. ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ในกลุ่มงานที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ

๒.๑ กำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ได้กลุ่มละไม่เกิน ๑ ตำแหน่ง

๒.๒ สำหรับกลุ่มงานที่มีปริมาณงานสูงมาก และมีอัตรากำลังไม่น้อยกว่า ๙ ตำแหน่ง โดยเป็นตำแหน่งข้าราชการประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า ๕ ตำแหน่ง และอาจนำตำแหน่งข้าราชการประเภททั่วไป หรือพนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการมานับรวมได้ โดยพนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำที่กำหนดเป็นกรอบพนักงานราชการ : ข้าราชการเท่ากับ ๒ : ๑ อาจกำหนดให้มีตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ เพิ่มได้อีกกลุ่มละ ๑ ตำแหน่ง ภายใต้เงื่อนไขดังนี้

(๑) มีลักษณะงานเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ พัฒนา ระบบ รูปแบบวิธีการมาตรฐาน หรือหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน

(๒) มีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

(๓) ปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ และต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่ยากมาก

(๔) เป็นกลุ่มงานที่เกิดจากการจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ออกเป็นกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ การจัดแบ่งงานดังกล่าว ต้องเป็นไปตามมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยเคร่งครัด และการจัดแบ่งงานนั้น อ.ก.พ. กระทรวง ได้เห็นชอบด้วยแล้ว

(๕) ผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด

### ๓. กรณีการกำหนดตำแหน่งที่มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของส่วนราชการเพิ่มขึ้น

ให้ส่วนราชการนำตำแหน่งว่างที่มีเงินมาขยับเล็ก โดยคำนวณจากค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งที่นำมาขยับ จะต้องครอบคลุมค่าตอบแทนเฉลี่ยที่เพิ่มสูงขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ โดยใช้ตารางแสดงค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนตามประเภทและระดับตำแหน่ง และหากเป็นตำแหน่งที่มีเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และประกาศ ก.พ. เรื่องกำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษและเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ หรือระเบียบคณะกรรมการกฤษฎีกาว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งนักกฎหมายกฤษฎีกา หรือตำแหน่งอื่นที่มีเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายอื่น ให้คำนวณเงินเพิ่มดังกล่าวมารวมเป็นค่าใช้จ่ายในค่าตอบแทนเฉลี่ยด้วย เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่ให้เพิ่มสูงขึ้น เว้นแต่ในกรณีที่ ก.พ. มีมติไม่ต้องนำตำแหน่งว่างที่มีเงินมาขยับเล็ก

### หลักเกณฑ์การประเมินค่างานสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดองค์ประกอบ การประเมินค่างาน ๔ ด้าน คือ

๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ ( ๓๐ คะแนน )
    - ๑.๑ ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่ม ประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (๑๐-๑๕ คะแนน)
    - ๑.๒ ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างมาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติ น้อยมาก (๑๖-๒๐ คะแนน)
    - ๑.๓ ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)
    - ๑.๔ ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)
  ๒. ความยุ่งยากของงาน ( ๓๐ คะแนน )
    - ๒.๑ เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน)
    - ๒.๒ เป็นงานค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย(๑๖-๒๐ คะแนน)
    - ๒.๓ เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)
    - ๒.๔ เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และ ประสบการณ์ในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)
  ๓. การกำกับตรวจสอบ ( ๒๐ คะแนน )
    - ๓.๑ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน)
    - ๓.๒ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน)
    - ๓.๓ ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนด ในแผนปฏิบัติงาน (๑๑-๑๕ คะแนน)
    - ๓.๔ ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ (๑๖-๒๐ คะแนน)
  ๔. การตัดสินใจ ( ๒๐ คะแนน )
    - ๔.๑ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (๑-๕ คะแนน)
    - ๔.๒ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองค่อนข้างมาก วางแผนและกำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๖-๑๐ คะแนน)
    - ๔.๓ ในการปฏิบัติงานที่มีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระสามารถปรับเปลี่ยนแนวทาง และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (๑๑-๑๕ คะแนน)
    - ๔.๔ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทาง และวิธีการปฏิบัติงาน (๑๖-๒๐ คะแนน)
- เกณฑ์การตัดสินใจ

- ระดับชำนาญการพิเศษ ได้คะแนน ๘๐ คะแนนขึ้นไป

## บทที่ ๔ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

### ขั้นตอนการกำหนดตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	มาตรฐาน คุณภาพงาน	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
รับเรื่องจากหน่วยงาน	1 วัน	-	-	หน่วยงาน สังกัดกรม อ.
กจ.ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ฯ เพื่อเสนอ อ.ก.พ กรม	2 วัน	-	-	งาน อัตรากำลัง
อ.ก.พ.กรม พิจารณา คุณภาพงานของตำแหน่ง	5 วัน	อ.ก.พ.กรม มีมติ เห็นชอบแบบประเมิน ค่างาน	-	งาน อัตรากำลัง
จัดทำวาระการกำหนดตำแหน่ง ส่ง สป. เพื่อเสนอ อ.ก.พ.กระทรวง	3 วัน	ความสมบูรณ์ของ เอกสารและข้อมูล	-	งาน อัตรากำลัง
อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณา	1 วัน	อ.ก.พ.กระทรวง มีมติ เห็นชอบการกำหนด ตำแหน่ง	-	
ทำคำสั่งฯ และเสนอกรม	3 วัน	-	-	งาน อัตรากำลัง
แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1 วัน	-	-	งาน อัตรากำลัง
บันทึกข้อมูลในระบบHR /เก็บข้อมูล	1 วัน	มีฐานข้อมูล ตำแหน่งระดับสูง เป็นปัจจุบัน	-	งาน อัตรากำลัง

### รายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑. กองการเจ้าหน้าที่ได้รับหนังสือขอกำหนดตำแหน่ง ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จากหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย

๒. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งที่หน่วยงานเสนอ เพื่อวิเคราะห์ สรุปรูปข้อมูลของตำแหน่งที่สามารถ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด (การกำหนดตำแหน่งที่มีผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่ม สูงขึ้น ให้ยุบเลิกตำแหน่งตามแนวทางการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่ ก.พ. กำหนด) ตามตารางแสดง ค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนตามประเภทและระดับตำแหน่ง และตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง)

๓. การขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หน่วยงานจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และแบบประเมินค่างาน เสนอ อ.ก.พ. กรมอนามัย พิจารณาให้ความเห็นชอบคุณภาพงาน

๔. จัดทำวาระคำขอการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยวิเคราะห์บทบาทภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบ เหตุผลและความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่ง (ประเภท สายงาน ระดับ จำนวน) และแบบประเมินค่างาน แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ที่ อ.ก.พ. กรมอนามัย มีมติเห็นชอบคุณภาพงานและข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

๕. ทำหนังสือเสนอกรมอนามัยพิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด เพื่อนำหนังสือส่ง สป. พร้อมทำสำเนา ๒๐ ชุด เสนอเข้า อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาการกำหนดตำแหน่ง

๖. เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาแล้ว มีมติประการใด ฝ่ายเลขาฯ จะแจ้งกรมอนามัยเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

๗. ดำเนินการเสนอกรม เพื่อทำคำสั่งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยจัดทำบัญชีแสดงรายละเอียดการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแนบท้ายคำสั่งกรมอนามัย (กรณีเป็นตำแหน่งว่าง) /พร้อมทำเรื่องขอเงินประจำตำแหน่งถึงสำนักงาน กพ./รายงานแบบบอ.๑ และบอ.๒ ถึงสำนักงาน กพ. สำนักงานประมาณกรมบัญชีกลาง (ถ้ามี)

๘. เมื่อกรมลงนามในคำสั่งแล้ว ดำเนินการแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบ

๙. บันทึกข้อมูลในระบบHR และเก็บข้อมูลเข้าแฟ้ม

## บทที่ ๕ วิธีการดำเนินการ

### ทบทวนโครงสร้างการบริหารงานภายในกรมอนามัย

กรมอนามัยได้มีการปรับโครงสร้างการแบ่งงานภายในหน่วยงานสังกัดกรมอนามัย เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกรมอนามัยให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด โดยเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข ให้ความเห็นชอบในการปรับโครงสร้างการแบ่งงานภายในดังกล่าว ดังนี้



กลุ่มตรวจสอบภายใน		กรมอนามัย		กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	
กลุ่มภารกิจอำนวยการ		กลุ่มภารกิจด้านการส่งเสริมสุขภาพ		กลุ่มภารกิจด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม	
<b>สำนักงนเลขานุการกรม</b> 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มสื่อสารองค์กร 3) กลุ่มสนับสนุนภารกิจบริหาร 4) กลุ่มพิธีการและกิจกรรมพิเศษ 5) ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร	<b>สำนักส่งเสริมสุขภาพ</b> 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ 3) กลุ่มสนับสนุนวิชาการและการวิจัย 4) กลุ่มอนามัยแม่และเด็ก 5) กลุ่มอนามัยวัยเรียน 6) กลุ่มอนามัยวัยรุ่น 7) กลุ่มอนามัยวัยทำงาน 8) กลุ่มอนามัยผู้สูงอายุ	<b>สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม</b> 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ 3) กลุ่มพัฒนาความร่วมมือและสื่อภาพเทคโนโยยี 4) กลุ่มพัฒนาสุขภาพภิบาล 5) กลุ่มพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมเมืองและชุมชน 6) กลุ่มพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมจากมลพิษ 7) กลุ่มบริหารกฎหมายสารมลพิษ	<b>ศูนย์อนามัยที่ 1-12</b> 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มอำนวยการและสนับสนุนเขตสุขภาพ 3) กลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนากำลังคน 4) กลุ่มพัฒนาอนามัยแม่และเด็ก 5) กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพวัยเรียน 6) กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพวัยรุ่น 7) กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงาน 8) กลุ่มพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อม 9) วิทยาบาลส่งเสริมสุขภาพ 9.1) กลุ่มเทคนิคบริการและวิชาการ 9.2) กลุ่มการพยาบาล - งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก - งานการพยาบาลผู้ป่วยใน (เฉพาะบางศูนย์) - งานการพยาบาลให้บริการปรึกษา - งานการพยาบาลในชุมชน		
<b>กองการเจ้าหน้าที่</b> 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) กลุ่มบุคลากรบริหารงานบุคคลและอัตราค่าจ้าง 4) กลุ่มพัฒนาบริหารงานบุคคล 5) กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ 6) กลุ่มกฎหมายและวินัย 7) กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม	<b>สำนักทันตสาธารณสุข</b> 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ 3) กลุ่มสนับสนุนวิชาการและการวิจัย 4) กลุ่มทันตสุขภาพเด็กปฐมวัยและวัยเรียน 5) กลุ่มทันตสุขภาพวัยรุ่นและวัยทำงาน 6) กลุ่มทันตสุขภาพวัยทำงานและผู้สูงอายุ 7) ศูนย์ทันตสาธารณสุขระหว่างประเทศ	<b>สำนักสุขภาพภิบาลอาหารและน้ำ</b> 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ 3) กลุ่มพัฒนาระบบสุขภาพภิบาลอาหาร 4) กลุ่มพัฒนาระบบการคุ้มครองคุณภาพน้ำบริโภค	<b>กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ</b> 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ 3) กลุ่มพัฒนาระบบประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ 4) กลุ่มเฝ้าระวังด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม 5) กลุ่มพัฒนาศึกษาค้นคว้าและสร้างการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่าย 6) ศูนย์อำนวยการปฏิบัติการกรมอนามัย		
<b>กองคลัง</b> 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มงบประมาณ 3) กลุ่มบัญชี 4) กลุ่มพัสดุ 5) กลุ่มการเงิน	<b>สำนักโภชนาการ</b> 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ 3) กลุ่มส่งเสริมโภชนาการสตรีและเด็กปฐมวัย 4) กลุ่มส่งเสริมโภชนาการวัยเรียน 5) กลุ่มส่งเสริมโภชนาการวัยรุ่นและวัยทำงาน 6) กลุ่มส่งเสริมโภชนาการผู้สูงอายุ 7) ศูนย์วิจัยอาหารเพื่อโภชนาการ	<b>สำนักโภชนาการ</b> 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ 3) กลุ่มพัฒนาเครือข่ายอนามัยการเจริญพันธุ์ 4) กลุ่มพัฒนาประชากร 5) กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีอนามัยการเจริญพันธุ์ 6) ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ราชคมและแรงงานต่างชาติ	<b>กองประชาสัมพันธ์สุขภาพ</b> 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ 3) กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีกิจกรรมทางกายแม่และเด็ก 4) กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีกิจกรรมทางกายวัยเรียนและวัยรุ่น 5) กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีกิจกรรมทางกายวัยทำงาน 6) กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีกิจกรรมทางกายผู้สูงอายุ		
<b>กองบริหารงาน</b> 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มนโยบายและแผน 3) กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) กลุ่มวิเทศสัมพันธ์ 5) กลุ่มข้อมูลและประเมินผล 6) กลุ่มสื่อสารสาธารณะ	<b>สำนักโภชนาการ</b> 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ 3) กลุ่มพัฒนาเครือข่ายอนามัยการเจริญพันธุ์ 4) กลุ่มพัฒนาประชากร 5) กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีอนามัยการเจริญพันธุ์ 6) ศูนย์อนามัยกลุ่มชาติพันธุ์ ราชคมและแรงงานต่างชาติ	<b>กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ</b> 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ 3) กลุ่มพัฒนาระบบประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ 4) กลุ่มเฝ้าระวังด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม 5) กลุ่มพัฒนาศึกษาค้นคว้าและสร้างการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่าย 6) ศูนย์อำนวยการปฏิบัติการกรมอนามัย	<b>ศูนย์อนามัยที่ 1-12</b> 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มอำนวยการและสนับสนุนเขตสุขภาพ 3) กลุ่มขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนากำลังคน 4) กลุ่มพัฒนาอนามัยแม่และเด็ก 5) กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพวัยเรียน 6) กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพวัยรุ่น 7) กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพวัยทำงาน 8) กลุ่มพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อม 9) วิทยาบาลส่งเสริมสุขภาพ 9.1) กลุ่มเทคนิคบริการและวิชาการ 9.2) กลุ่มการพยาบาล - งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก - งานการพยาบาลผู้ป่วยใน (เฉพาะบางศูนย์) - งานการพยาบาลให้บริการปรึกษา - งานการพยาบาลในชุมชน		

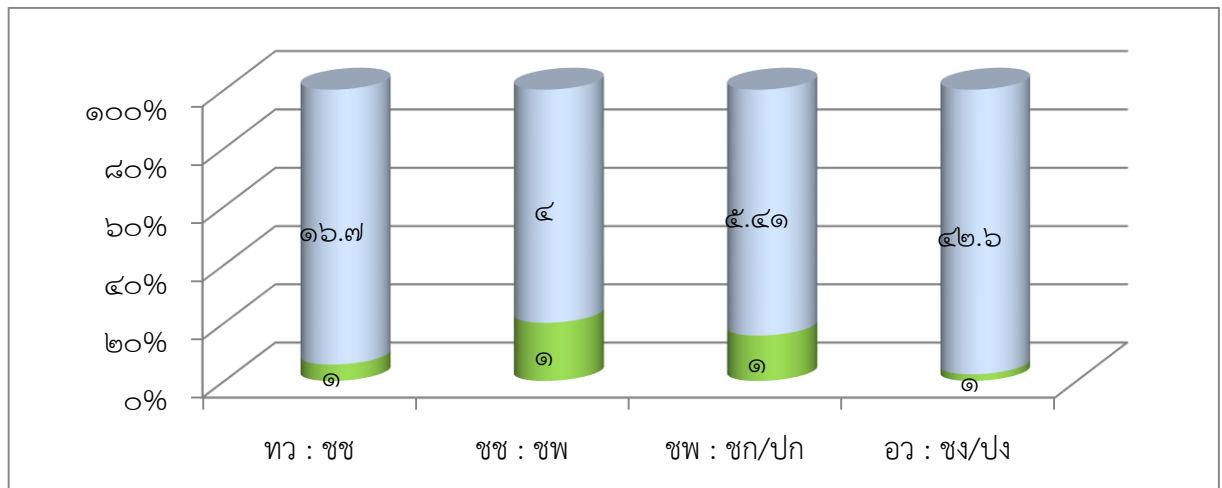
**การวิเคราะห์อัตรากำลัง**

สถานการณ์กำลังคนกรมอนามัย ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ มีกรอบอัตรากำลังและประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง ดังนี้

ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง											รวม
บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป		
สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทว	ชช	ชพ	ปก/ชก/ชพ	ปก/ชก	อว	ปง/ชง	
๑	๔	๒๐	๔	๖	๑๐๑	๒๔๑	๑๕๔	๑๓๐๔	๗	๒๙๗	๒,๑๓๙
๕		๒๔		๑,๘๐๖					๓๐๔		

จากตารางแสดงให้เห็นว่ากรมอนามัยมีอัตราข้าราชการในสายงานและระดับตำแหน่งที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ประเภทอำนวยการ ระดับสูง จำนวน ๒๐ อัตรา (ร้อยละ ๐.๙๔) ประเภทวิชาการ ระดับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๖ อัตรา (ร้อยละ ๐.๒๘) ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๑๐๑ อัตรา (ร้อยละ ๔.๗๒) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒๔๑ อัตรา (ร้อยละ ๑๑.๒๗) และประเภททั่วไประดับอาวุโส จำนวน ๗ อัตรา (ร้อยละ ๐.๓๓)

ดังนั้น เมื่อทำการวิเคราะห์อัตราส่วนระดับตำแหน่งของข้าราชการพบว่าอัตราส่วนระดับทรงคุณวุฒิ ต่อระดับเชี่ยวชาญ เท่ากับ ๑ : ๑๖.๗ ระดับเชี่ยวชาญ ต่อ ระดับชำนาญการพิเศษ เท่ากับ ๑ : ๔ ระดับชำนาญการพิเศษ ต่อระดับชำนาญการ/ปฏิบัติการ เท่ากับ ๑ : ๕.๔๑ และระดับอาวุโส ต่อ ระดับชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน เท่ากับ ๑ : ๔๒.๖ ดังแผนภูมิ



สัดส่วนระหว่างสายงานเทียบกับระดับตำแหน่ง

- ตำแหน่งนายแพทย์ ระดับทรงคุณวุฒิ: เชี่ยวชาญ : อำนวยการสูง เท่ากับ ๑ : ๕๑ : ๑๕
- ตำแหน่งทันตแพทย์ ระดับทรงคุณวุฒิ : เชี่ยวชาญ : อำนวยการสูง เท่ากับ ๑ : ๑๘ : ๑
- ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับทรงคุณวุฒิ : เชี่ยวชาญ เท่ากับ ๑ : ๗.๒๕

จากแผนภูมิ จะเห็นได้ว่าสัดส่วนตำแหน่งระดับสูงของกรมอนามัย มีจำนวนน้อย ประกอบกับโครงสร้างอัตรากำลัง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด จึงได้วางแผนการกำหนดตำแหน่งระดับสูง ทางด้านบริหาร วิชาการ และสนับสนุน ให้เพียงพอ เพื่อรองรับสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้แก่ข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง และผู้บริหารเห็นชอบและสนับสนุนให้กำหนดตำแหน่งระดับสูงเพิ่มขึ้น จึงจัดทำแผนกำหนดตำแหน่งระดับสูงทางด้านสายงานบริหาร วิชาการ และสนับสนุน ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ดังนี้

ระดับ	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
อำนวยการสูง	๓	-	๓	-	-	-
ทรงคุณวุฒิ	๘	-	๒	๒	๒	๒
เชี่ยวชาญ	๑๐/ปี	-	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐
ชำนาญการพิเศษ	๒๐/ปี	-	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐
อาวุโส	๕	-	๑	๑	๑	๑

#### ผลการดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ

ลำดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	พ.ศ.๒๕๖๔
๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการพิเศษ	๒๖	๒๙		
๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการพิเศษ		๒๔		
๓	เภสัชกร	ชำนาญการพิเศษ		๒		
๔	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ชำนาญการพิเศษ		๑		
๕	นักเทคนิคการแพทย์	ชำนาญการพิเศษ		๑	๑	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการพิเศษ		๑		
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการพิเศษ		๑		๕
รวม			๒๖	๕๙	๑	๕

#### ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

๑. ผู้รับผิดชอบการเขียนแบบประเมินค่างานการกำหนดตำแหน่งระดับสูง และงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการเขียนแบบประเมินค่างาน และการวิเคราะห์คุณภาพงานของตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง ว ๒/๒๕๕๘ ทำให้เกิดความล่าช้าในการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

๒. หน่วยงานไม่มีตำแหน่งว่างมาอุปถัมภ์ ทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งได้ตามเป้าหมาย

#### แนวทางการแก้ไขปัญหา

จัดประชุมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่งานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภายในสังกัดกรมอนามัย และผู้รับผิดชอบการเขียนแบบประเมินค่างาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง โดยวิทยากรจาก สำนักงาน ก.พ.

ช่องทางการร้องเรียน/แนะนำบริการ

ลำดับ	ช่องทางการร้องเรียน/แนะนำบริการ
๑	กองการเจ้าหน้าที่ อาคาร ๔ ชั้น ๓ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
๒	กลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลและอัตรากำลัง โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๔๑๒๗
๓	เว็บไซต์ <a href="http://person.anamai.moph.go.th/main.php?filename=dmkmo๓">http://person.anamai.moph.go.th/main.php?filename=dmkmo๓</a>
๔	กองการเจ้าหน้าที่ อาคาร ๔ ชั้น ๓ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ถ.ติวานนท์ ต.ตลาดขวัญ อ.เมือง จ.นนทบุรี ๑๑๐๐๐



## ภาคผนวก

### หลักเกณฑ์/คู่มือ ที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑  
- <https://www.ocsc.go.th/node/๓๘๔>
๒. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘  
- <https://www.ocsc.go.th/node/๕๕๔>

### แบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง:

๑. แบบบันทึกเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง
๒. แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description)
๓. แบบฟอร์มประเมินค่างาน
๔. แบบรายงานการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งภายในกรอบมูลค่ารวมของตำแหน่ง (แบบ ปอ. ๑)
๕. ตารางแสดงค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจำแนกตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

แบบบันทึกเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง  
วาระพิจารณาเรื่องที่

เรื่อง .....

.....

๑. คำขอ .....

.....

.....

๒. รายละเอียดประกอบการพิจารณา

.....

.....

.....

๓. การพิจารณาของคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูง (กรณี queเสนอคณะกรรมการ)

.....

.....

.....

๔. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

.....

.....

.....

ชื่อส่วนราชการ.....  
แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description)

ตำแหน่งเลขที่.....

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน : .....

ชื่อตำแหน่งในสายงาน : .....

ประเภท/ระดับ : .....

ชื่อหน่วยงาน (สำนัก / กอง) : .....

ชื่อส่วนงาน/กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน : .....

ชื่อตำแหน่งผู้บังคับบัญชาโดยตรง : ..... ประเภท/ระดับ .....

ส่วนที่ ๒ หน้าที่ความรับผิดชอบโดยสรุป

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

ส่วนที่ ๓ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (รวมที่จะต้องทำในอนาคตด้วย)

๑) ชื่อตำแหน่ง.....

ลำดับที่	หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (ทำอะไรเพื่ออะไร)	ตัวอย่างตัวชี้วัด (KPIs)
๑		
๒		
๓		
๔		

๒) ชื่อตำแหน่ง.....

ลำดับที่	หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (ทำอะไรเพื่ออะไร)	ตัวอย่างตัวชี้วัด (KPIs)
๑		
๒		
๓		
๔		

๓) ชื่อด้าน.....

ลำดับที่	หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (ทำอะไรเพื่ออะไร)	ตัวอย่างตัวชี้วัด (KPIs)
๑		
๒		
๓		
๔		

๔) ชื่อด้าน.....

ลำดับที่	หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (ทำอะไรเพื่ออะไร)	ตัวอย่างตัวชี้วัด (KPIs)
๑		
๒		
๓		
๔		

**ส่วนที่ ๔ คุณสมบัติที่จำเป็นในงาน**

๔.๑ วุฒิการศึกษา /ระดับของการศึกษา /สาขาวิชา

.....  
.....

๔.๒ ใบอนุญาตวิชาชีพ /ใบรับรอง

.....  
.....

๔.๓ ประสบการณ์ที่จำเป็นในงาน

.....  
.....

**ส่วนที่ ๕ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในงาน**

**ความรู้ความสามารถที่จำเป็นในงาน**

๑..... ระดับที่ต้องการ.....

๒..... ระดับที่ต้องการ.....

๓..... ระดับที่ต้องการ.....

๔..... ระดับที่ต้องการ.....

๕..... ระดับที่ต้องการ.....

**ทักษะที่จำเป็นในงาน**

๑..... ระดับที่ต้องการ.....

๒..... ระดับที่ต้องการ.....

๓..... ระดับที่ต้องการ.....

๔..... ระดับที่ต้องการ.....

๕..... ระดับที่ต้องการ.....

**สมรรถนะหลักที่จำเป็นในงาน**

- |        |                      |
|--------|----------------------|
| ๑..... | ระดับที่ต้องการ..... |
| ๒..... | ระดับที่ต้องการ..... |
| ๓..... | ระดับที่ต้องการ..... |
| ๔..... | ระดับที่ต้องการ..... |
| ๕..... | ระดับที่ต้องการ..... |

**สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ**

- |        |                      |
|--------|----------------------|
| ๑..... | ระดับที่ต้องการ..... |
| ๒..... | ระดับที่ต้องการ..... |
| ๓..... | ระดับที่ต้องการ..... |
| ๔..... | ระดับที่ต้องการ..... |
| ๕..... | ระดับที่ต้องการ..... |

**ส่วนที่ ๒ การลงนาม**

ชื่อผู้ตรวจสอบ .....

วันที่ที่ได้จัดทำ ...../...../.....

แบบประเมินค่างานตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๑. ตำแหน่งเลขที่ .....
- ชื่อตำแหน่ง..... ระดับ.....ขอปรับเป็นระดับ .....
- งาน/ฝ่าย/กลุ่ม.....กอง/สำนัก.....
๒. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (เดิม)
- ๒.๑ .....
- ๒.๒ .....
- ๒.๓ .....
- ๒.๔ .....
๓. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง (ใหม่)
- ๓.๑ .....
- ๓.๒ .....
- ๓.๓ .....
- ๓.๔ .....
๔. วิเคราะห์เปรียบเทียบหน้าที่และความรับผิดชอบคุณภาพและความยุ่งยากของงานที่เปลี่ยนแปลงไป

หน้าที่ความรับผิดชอบ (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ (ใหม่)	สาระสำคัญที่เปลี่ยนแปลงไป
๑.		
๒.		
๓.		
๔.		

๕. การประเมินค่างานของตำแหน่ง

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
<p><b>๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ</b></p> <p>( ) ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่ม ประกอบกับวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (๑๐-๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างมาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติน้อยมาก (๑๖-๒๐ คะแนน)</p> <p>( ) ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)</p> <p>( ) ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลาย โดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)</p>	๓๐		
<p><b>๒. ความยุ่งยากของงาน</b></p> <p>( ) เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน)</p> <p>( ) เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)</p>	๓๐		





**สรุปผลการประเมินค่างาน/เหตุผล**

เนื่องจากลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งเพิ่มสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด อีกทั้งยังมีการปรับปรุงวิธีการทำงาน พัฒนาระบบงาน หน้าที่ และคุณภาพของตำแหน่ง เพื่อปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบและบทบาท ภารกิจของหน่วยงาน จึงเห็นควรปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด

- ( ) ผ่านการประเมิน
- ( ) ไม่ผ่านการประเมิน

**ความเห็นของส่วนราชการ**

ได้ตรวจสอบรายละเอียดแล้ว ขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นของตำแหน่งเลขที่ ..... ถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งและหลักเกณฑ์การประเมินค่างาน

(ลงชื่อ) .....  
(.....)  
ตำแหน่ง.....

- ( ) เห็นด้วย  
เหตุผล

- ( ) ไม่เห็นด้วย  
เหตุผล

(ลงชื่อ) .....  
(.....)  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

**ความเห็นของหัวหน้าส่วนราชการกรม**

- ( ) เห็นควร นำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข
- ( ) ไม่เห็นควร นำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข  
เหตุผล

(ลงชื่อ) .....  
(.....)  
อธิบดีกรมอนามัย

การพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง

อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุขในการประชุมครั้งที่...../.....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. กระทรวงสาธารณสุข มอบหมาย



ตารางแสดงค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

หน่วย : บาท/เดือน

ประเภท	ระดับ	ค่ากึ่งกลาง เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/ ค่าครองชีพ	ค่ารักษา พยาบาล	รถประจำ ตำแหน่ง	เงินสมทบ/ ชดเชย กบข.	บำเหน็จ บำนาญ	สวัสดิการ อื่น ๆ	รวม (ปิดเศษ)	เงินเพิ่ม*	รวม ทั้งสิ้น
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๑,๙๘๕			๑,๑๕๐		๕๙๙	๑,๑๙๙	๕๙๙	๑๕,๕๔๐	X,XXX	
	ชำนาญงาน	๒๒,๗๐๕			๑,๑๕๐		๑,๑๓๕	๒,๒๗๑	๑,๑๓๕	๒๘,๔๐๐	X,XXX	
	อาวุโส	๒๖,๖๒๐			๑,๑๕๐		๑,๓๓๑	๒,๖๖๒	๑,๓๓๑	๓๓,๑๐๐	X,XXX	
	อาวุโส**	๓๒,๖๒๐			๑,๑๕๐		๑,๖๓๑	๓,๒๖๒	๑,๖๓๑	๔๐,๓๐๐	X,XXX	
	ทักษะพิเศษ	๕๕,๔๙๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๑,๑๕๐		๒,๗๗๕	๕,๕๔๙	๒,๗๗๕	๘๗,๕๔๐	X,XXX	
วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๖,๓๙๕			๑,๑๕๐		๘๒๐	๑,๖๔๐	๘๒๐	๒๐,๘๓๐	X,XXX	
	ชำนาญการ	๒๗,๓๔๐			๑,๑๕๐		๑,๓๖๗	๒,๗๓๔	๑,๓๖๗	๓๓,๙๖๐	X,XXX	
	ชำนาญการ***	๒๗,๓๔๐	๓,๕๐๐		๑,๑๕๐		๑,๓๖๗	๒,๗๓๔	๑,๓๖๗	๓๗,๔๖๐	X,XXX	
	ชำนาญการพิเศษ	๓๗,๖๑๐		๓,๕๐๐	๑,๑๕๐		๑,๘๘๑	๓,๗๖๑	๑,๘๘๑	๔๙,๗๙๐	X,XXX	
	ชำนาญการพิเศษ***	๓๗,๖๑๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๑,๑๕๐		๑,๘๘๑	๓,๗๖๑	๑,๘๘๑	๕๗,๔๙๐	X,XXX	
	เชี่ยวชาญ	๔๗,๐๘๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๑,๑๕๐		๒,๓๕๔	๔,๗๐๘	๒,๓๕๔	๗๗,๔๕๐	X,XXX	
	ทรงคุณวุฒิ	๕๕,๖๘๕	๑๕,๖๐๐	๑๕,๖๐๐	๑,๑๕๐		๒,๗๘๔	๕,๕๖๙	๒,๗๘๔	๙๙,๑๘๐	X,XXX	
ทรงคุณวุฒิ**	๕๖,๘๑๐	๑๕,๖๐๐	๑๕,๖๐๐	๑,๑๕๐		๒,๘๔๑	๕,๖๘๑	๒,๘๔๑	๑๐๐,๕๓๐	X,XXX		
อำนวยการ	ต้น	๔๐,๓๗๕	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๑,๑๕๐		๒,๐๑๙	๔,๐๓๘	๒,๐๑๙	๖๐,๘๑๐	X,XXX	
	สูง	๔๘,๔๐๕	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑,๑๕๐		๒,๔๒๐	๔,๘๔๑	๒,๔๒๐	๗๙,๒๔๐	X,XXX	
บริหาร	ต้น	๕๙,๓๕๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑,๑๕๐	๒๕,๔๐๐	๒,๙๖๘	๕,๙๓๕	๒,๙๖๘	๑๑๗,๗๘๐	X,XXX	
	สูง	๖๓,๐๙๕	๑๔,๕๐๐	๑๔,๕๐๐	๑,๑๕๐	๓๑,๘๐๐	๓,๑๕๕	๖,๓๑๐	๓,๑๕๕	๑๓๗,๖๗๐	X,XXX	
	สูง	๖๓,๐๙๕	๒๑,๐๐๐	๒๑,๐๐๐	๑,๑๕๐	๔๑,๐๐๐	๓,๑๕๕	๖,๓๑๐	๓,๑๕๕	๑๕๙,๘๗๐	X,XXX	

หมายเหตุ : \* กรณีเป็นตำแหน่งที่ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ในการคำนวณค่าตอบแทนเฉลี่ยให้รวมเงินเพิ่มดังกล่าวด้วย

\*\* กรณีเป็นตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่ง

\*\*\* กรณีเป็นตำแหน่งในสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง