



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลและอัตรากำลัง โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๔๐๘๔

ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๓/ ๔๒๔

วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเผยแพร่การจัดการข้อมูลและความรู้บนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ตามที่กรมอนามัย ได้กำหนดตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุข
มิติที่ ๒ การจัดการข้อมูลและความรู้ (Data Management & Knowledge Management) ให้มีการถ่ายทอด
ระดับไปยังบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ซึ่งเกณฑ์การประเมินในระดับ ๕ รอบ ๖ เดือนหลัง (๑ เมษายน ๒๕๖๓ -
๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) กำหนดให้บุคลากรในหน่วยงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ นำข้อมูลหรือความรู้เผยแพร่
บนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ โดยผ่านการพิจารณาตามลำดับการบังคับบัญชา นั้น

กลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลและอัตรากำลัง มีความประสงค์ขอเผยแพร่การจัดการข้อมูล
และความรู้บนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ
ระดับสูง และประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ โดย นายสงกรานต์ วชิรศักดิ์โสภานะ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอโปรดให้เผยแพร่การจัดการข้อมูลและความรู้
ดังกล่าวต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางปญญา สิทธิพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลและอัตรากำลัง

14 เม ๖3

(นางสาวละออ จันสุตะ)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย



กรมอนามัย
DEPARTMENT OF HEALTH

การกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง
และประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ



นายสงกรานต์ วชิรศักดิ์โสภานะ
กลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
นิยาม	๑
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑
บทวิเคราะห์	๒
วิธีการดำเนินงาน	๓
ขั้นตอนการดำเนินการ	๔
ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข	๕
ภาคผนวก	๖

การกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง และประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

นิยาม

การกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดให้มีตำแหน่งในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้หมายความรวมถึง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเกลี่ยอัตรากำลัง (การตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน) การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน การเปลี่ยนด้านความเชี่ยวชาญ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการและประเภททั่วไป โดยไม่เปลี่ยนประเภทตำแหน่งและสายงาน และกรณีอื่น ๆ โดยการกำหนดตำแหน่งต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดเป็นหลัก รวมทั้ง จะต้องเป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

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 ด้วยการยกระดับและการเป็นผู้อนุบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม จึงวางเป้าหมายและออกแบบองค์กร เพื่อยกระดับบุคลากรของกรมให้มีศักยภาพ (Potential) และขีดความสามารถที่เป็นเลิศในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายของกระทรวงและประเทศ โดยการปรับโครงสร้างการบริหารงาน และโครงสร้างอัตรากำลังให้เอื้อต่อการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจในหน่วยงานสังกัดกรมอนามัย และแบ่งงานกันทำเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานและสร้างโอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการ ซึ่งกรมอนามัยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ในการวางแผนสืบทอดตำแหน่งและทดแทนตำแหน่งสำคัญทางยุทธศาสตร์การส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเตรียมความพร้อมข้าราชการให้เป็นผู้มีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะ ความเชี่ยวชาญ รวมถึงประสบการณ์ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ฉบับปรับปรุง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้กรมอนามัยสามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ในการขับเคลื่อนภารกิจและยกระดับการเป็นผู้อนุบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
๒. เพื่อยกระดับบุคลากรของกรมอนามัยให้มีศักยภาพ (Potential) และขีดความสามารถที่เป็นเลิศในการขับเคลื่อนภารกิจ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

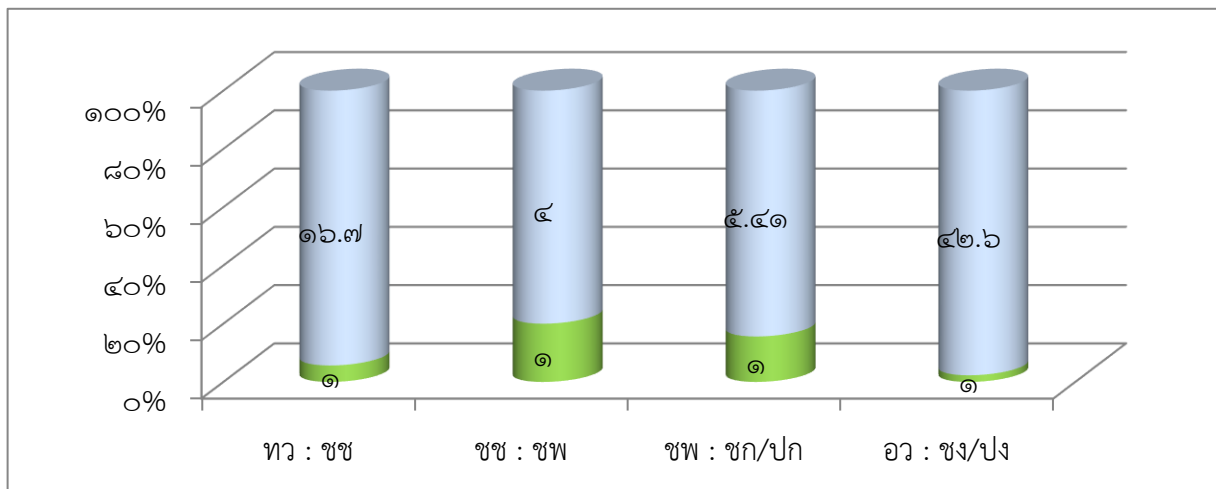
บทวิเคราะห์

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	๑๕๕	๑๓๐๔	๗	๒๙๗	
๕		๒๔		๑๘๐๖					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 ต่อ ระดับเชี่ยวชาญ 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



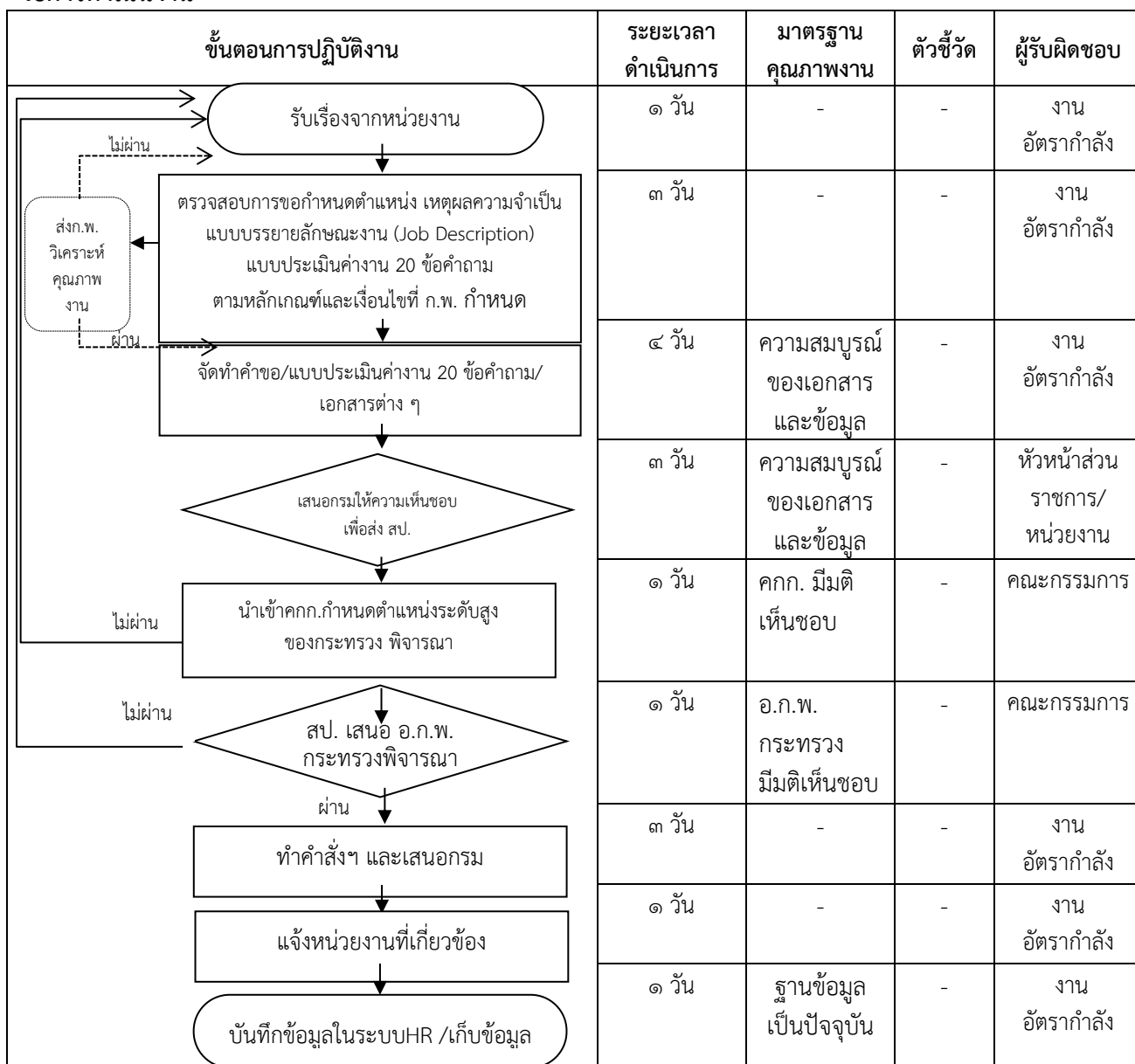
เมื่อวิเคราะห์สัดส่วนระหว่างสายงานเทียบกับระดับตำแหน่ง จากแผนภูมิ

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

จะเห็นได้ว่าสัดส่วนตำแหน่งระดับสูงของกรมอนามัย มีจำนวนน้อย จึงจำเป็นต้องวางแผนการกำหนดตำแหน่งระดับสูง 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

วิธีการดำเนินงาน



ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑. กองการเจ้าหน้าที่ได้รับหนังสือแจ้งความประสงค์ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง และประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘)

๒. ตรวจสอบการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่หน่วยงานเสนอ เพื่อวิเคราะห์คุณภาพงาน (โดยจัดทำเหตุผลความจำเป็น แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และแบบประเมินค่างาน ๒๐ ข้อคำถาม ส่งให้ ก.พ. ประเมินคุณภาพงานตามโปรแกรมประเมินค่างาน ๒๐ ข้อคำถาม) เมื่อคุณภาพงานของตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด (การกำหนดตำแหน่งที่มีผลกระทบทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มสูงขึ้น ให้ยุบเลิกตำแหน่งตามแนวทางการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่ ก.พ. กำหนด) ตามตารางแสดงค่าตอบแทนเฉลี่ยของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนตามประเภทและระดับตำแหน่ง และตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓. จัดทำคำขอฯ แบบประเมินค่างาน และข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยวิเคราะห์บทบาทภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบ เหตุผลและความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่ง (ประเภท สายงาน ระดับ จำนวน) การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งใช้หลักเกณฑ์การประเมินค่างาน ๒๐ ข้อคำถาม เพื่อวัดคุณภาพงานของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดองค์ประกอบการประเมินค่างาน ๔ ด้าน คือ หน้าที่และความรับผิดชอบ ความยุ่งยากของงาน การกำกับตรวจสอบ และการตัดสินใจ

๔. ทำหนังสือเสนอกรมอนามัยพิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด เพื่อนำส่ง สป.

๕. ส่งหนังสือถึง สป. พร้อมทำสำเนา ๑๐ ชุด เพื่อเสนอเข้าคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข พิจารณาการกำหนดตำแหน่งต่อไป

๖. เมื่อคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุขพิจารณาแล้ว มีมติประการใด ฝ่ายเลขานุการ จะแจ้งกรมอนามัยเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

๗. กรณีคณะกรรมการการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข มีมติเห็นชอบคุณภาพงานของตำแหน่งในการกำหนดตำแหน่งระดับสูง ฝ่ายเลขานุการ จะนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งระดับสูงต่อไป

๘. เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาแล้ว มีมติประการใด ฝ่ายเลขานุการ จะแจ้งกรมอนามัยเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

๙. กรณี อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข มีมติให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งระดับสูง ให้ดำเนินการเสนอกรม เพื่อทำคำสั่งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยจัดทำบัญชีแสดงรายละเอียดการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแนบท้ายคำสั่งกรมอนามัย (กรณีเป็นตำแหน่งว่าง) /พร้อมทำเรื่องขอเงินประจำตำแหน่งถึงสำนักงาน กพ./รายงานแบบบอ.๑ และบอ.๒ ถึงสำนักงาน กพ. สำนักงบประมาณบัญชีกลาง (ถ้ามี)

๑๐. เมื่อกรมลงนามในคำสั่งแล้ว ดำเนินการแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบ

๑๑. บันทึกข้อมูลในระบบHR และเก็บข้อมูลเข้าแฟ้ม

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

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

๒. หน่วยงานไม่มีตำแหน่งว่างมายุบเลิก ทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งได้ตามเป้าหมาย

แนวทางการแก้ไขปัญหา

จัดประชุมให้ความรู้ ความเข้าใจแก่งานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภายในสังกัดกรมอนามัย และผู้รับผิดชอบการเขียนแบบประเมินค่างาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง โดยวิทยากรจาก สำนักงาน ก.พ.

ช่องทางการร้องเรียน/แนะนำบริการ

ลำดับ	ช่องทางการร้องเรียน/แนะนำบริการ
๑	กองการเจ้าหน้าที่ อาคาร ๒ ชั้น ๒ กรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข
๒	กลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลและอัตรากำลัง โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๔๐๘๔ โทรสาร ๐ ๒๕๙๑ ๘๒๐๕
๓	เว็บไซต์ http://person.anamai.moph.go.th/main.php?filename=dmkmo๓
๔	กองการเจ้าหน้าที่ อาคาร ๒ ชั้น ๒ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ถ.ติวานนท์ ต.ตลาดขวัญ อ.เมือง จ.นนทบุรี ๑๑๐๐๐

ภาคผนวก

หลักเกณฑ์/คู่มือ ที่เกี่ยวข้อง

๑. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘
- <https://www.ocsc.go.th/node/๕๕๔>
๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- <https://www.ocsc.go.th/node/๓๘๔>
๓. คู่มือการประเมินค่างาน
- <https://www.ocsc.go.th/node/๓๕๙๑>

แบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง:

๑. แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description)
๒. แบบฟอร์มประเมินค่างาน ๒๐ ข้อคำถาม

ดาวน์โหลดเอกสารได้ที่เว็บไซต์: <http://person.anamai.moph.go.th> หัวข้อ “ดาวน์โหลดเอกสาร”
แบบฟอร์มประเมินค่างาน

