



ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๗

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนันทบุรี ๓๓๐๐๐

๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง แนวทางการพิจารณาเบื้องต้นในการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่ากรม ในภารกิจงานด้านการเจ้าหน้าที่ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

เรียน (เวียน กระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒

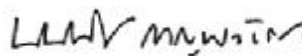
สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการพิจารณาเบื้องต้นในการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่ากรม ในภารกิจงานด้านการเจ้าหน้าที่ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ่มติ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง โดยให้มีคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวง ทำหน้าที่พิจารณาเสนอแนะการกำหนดตำแหน่ง และการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ความแจ้งแล้ว นั้น

เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่ากรม ในภารกิจงานด้านการเจ้าหน้าที่มีความเหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ก.พ. จึงกำหนดแนวทางการพิจารณาเบื้องต้นในการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่ากรม ในภารกิจงานด้านการเจ้าหน้าที่จากตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ก่อนการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ ทั้งนี้ ได้แจ้งกรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ


(นายธนติกร กาญจนะจิตตรา)
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

โทร. ๐ ๒๕๕๗ ๑๔๗๒

โทรสาร ๐ ๒๕๕๗ ๑๔๓๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย

**แนวทางการพิจารณาเบื้องต้นในการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่ากรม
ในการกิจงานด้านการเจ้าหน้าที่ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง**

๑. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล/กองการเจ้าหน้าที่ระดับกระทรวง กำหนดแนวทางในการพิจารณาเบื้องต้นก่อนการประเมินค่างาน ดังนี้

๑) รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวง
๒) ดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลครบทุกกระบวนการ ยกเว้นกรณีที่มีขนาดใหญ่ซึ่งมีการแยกงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือด้านกฎหมายไปตั้งเป็นสำนัก/กอง โดยจะต้องมีปริมาณงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวนมาก

๓) มีการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ โดยการบูรณาการระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเข้ากับระบบบริหารกลยุทธ์และการบริหารผลงานของส่วนราชการ ได้แก่

๓.๑) มีแผนงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการแล้วเสร็จไม่น้อยกว่า ๕ แผน อาทิ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล แผนดำเนินการรองรับโครงสร้างอายุ การวางแผนกำลังคน แผนสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่ง แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร แผนการเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยา

๓.๒) ผ่านการประเมินตามเกณฑ์กรอบมาตรฐานความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

๓.๓) มีการกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐาน คุณธรรม มีความเที่ยงตรงในการวัดคุณภาพงานและการใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน อาทิ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน การเลื่อนระดับตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนค่าตอบแทนโดยใช้ระบบบริหารผลงาน การกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

๓.๔) มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง และทันสมัย เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๒. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล/กองการเจ้าหน้าที่ระดับกรม กำหนดแนวทางในการพิจารณาเบื้องต้นก่อนการประเมินค่างาน ดังนี้

๑) ดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลครบทุกกระบวนการ ยกเว้นกรณีที่มีขนาดใหญ่ซึ่งมีการแยกงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือด้านกฎหมายไปตั้งเป็นสำนัก/กอง โดยจะต้องมีปริมาณงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวนมาก และมีความยุ่งยากซับซ้อนของงานประกอบด้วย

๒) มีหน่วยงานที่ปฏิบัติในพื้นที่ โดยเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาคหรือราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งในภูมิภาคหรือหน่วยงานในต่างประเทศซึ่งมีการบริหารงานบุคคลที่อิงกับกฎหมายของประเทศนั้นๆ เช่น กรณีลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ เป็นต้น

๓) มีการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ โดยการบูรณาการระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเข้ากับระบบบริหารกลยุทธ์และการบริหารผลงานของส่วนราชการ ได้แก่

๓.๑) มีแผนงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ไม่น้อยกว่า ๕ แผน อาทิ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล แผนดำเนินการรองรับโครงสร้างอายุ การวางแผนกำลังคน แผนสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่ง แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร แผนการเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และจรรยา

๓.๒) ผ่านการประเมินตามเกณฑ์กรอบมาตรฐานความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

๓.๓) มีการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐาน คุณธรรม มีความเที่ยงตรงในการวัดคุณภาพงานและการใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน อาทิ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน การเลื่อนระดับตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนค่าตอบแทนโดยใช้ระบบบริหารผลงาน การกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

๓.๔) มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง และทันสมัย เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓. กรณีที่ส่วนราชการได้กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับกระทรวง และระดับกรมที่สังกัดส่วนกลางไว้ เมื่อได้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลหรือตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งรับผิดชอบภารกิจงานด้านการเจ้าหน้าที่ จากตำแหน่งประเภทอำนาจการ ระดับต้น เป็นตำแหน่งประเภทอำนาจการ ระดับสูงแล้ว ให้นำตำแหน่งดังกล่าวมากำหนดภายใต้ตำแหน่งประเภทอำนาจการ ระดับสูงตามหนังสือนี้