



สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

National Institute of Metrology (Thailand)

ข้อบังคับคณะกรรมการมาตรวิทยาแห่งชาติ ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การกำหนดตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๘

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัวและเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสนในความก้าวหน้า รับผิดชอบต่อพันธกิจของสถาบัน สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๕ (๕) แห่งพระราชบัญญัติพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการมาตรวิทยาแห่งชาติ ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๘ คณะกรรมการมาตรวิทยาแห่งชาติ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการมาตรวิทยาแห่งชาติว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การกำหนดตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

- (๑) ข้อบังคับคณะกรรมการมาตรวิทยาแห่งชาติ ว่าด้วย การเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๒
- (๒) ความในข้อ ๙ (ก) (ข) (ค) ของข้อบังคับคณะกรรมการ มาตรวิทยาแห่งชาติ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒
- (๓) ข้อบังคับคณะกรรมการมาตรวิทยาแห่งชาติ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙
- (๔) ข้อบังคับคณะกรรมการมาตรวิทยาแห่งชาติ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการมาตรวิทยาแห่งชาติ

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

“คณะทำงาน” หมายความว่า คณะทำงานของสถาบันที่ประกอบด้วยรองผู้อำนวยการที่อาวุโสสูงสุดเป็นประธาน ผู้บริหารระดับต้นอย่างน้อยสามคนเป็นคณะทำงาน และผู้ดำรงตำแหน่งระดับผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ซึ่งได้รับอนุมัติทำสัญญาปฏิบัติงานและแต่งตั้งเป็นพนักงานปฏิบัติงานเต็มเวลา

“ลูกจ้าง” หมายความว่า บุคคลซึ่งสถาบันได้ว่าจ้างตามสัญญาให้ปฏิบัติงานในสถาบัน โดยมีกำหนดระยะเวลาว่าจ้างที่มีวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดที่แน่นอน

ความใดที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๕ ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้าง มีดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ตำแหน่งหัวหน้าระดับฝ่าย และตำแหน่งอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด มีระดับตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้างานในระดับต่ำกว่าฝ่ายงาน และตำแหน่งอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด มีระดับตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับสูง

ตำแหน่งอำนวยการระดับสูงต้องมีขอบเขตงานหน้าที่รับผิดชอบมากกว่าหนึ่งส่วนงาน หรือห้องปฏิบัติการ

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ คือ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญา มีระดับตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับเชี่ยวชาญ

(ง) ระดับทรงคุณวุฒิ

(๔) ตำแหน่งประเภทสนับสนุน ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ มีระดับตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- (ก) ระดับปฏิบัติงาน
- (ข) ระดับชำนาญงาน
- (ค) ระดับอาวุโส
- (ง) ระดับทักษะพิเศษ

ข้อ ๖ การกำหนดตำแหน่ง ให้กำหนดชื่อตำแหน่งตามหน้าที่ ประเภทตำแหน่งและตามด้วยระดับตำแหน่งการกำหนดชื่อประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งนอกเหนือจากข้อบังคับนี้จะกระทำได้ โดยการอนุมัติของคณะกรรมการ

ข้อ ๗ การเทียบโอนตำแหน่งงานที่มีอยู่ปัจจุบันตามข้อบังคับคณะกรรมการมาตรฐานวิทยาแห่งชาติ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ เข้าสู่โครงสร้างตำแหน่งใหม่ โดยกำหนดให้เป็นชื่อตำแหน่งประเภท ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง (ตามตารางแสดงการเทียบโอนตำแหน่งเข้าสู่โครงสร้างตำแหน่งใหม่ แนบท้าย ข้อบังคับนี้)

ข้อ ๘ การบรรจุบุคคลเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของสถาบันเริ่มต้นให้ดำเนินการ ดังนี้

- (๑) การบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานของสถาบัน สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก เริ่มบรรจุครั้งแรกในระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ
- (๒) การบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานของสถาบัน สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เริ่มบรรจุครั้งแรกในระดับปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทสนับสนุน

ข้อ ๙ พนักงานและลูกจ้างจะมีประเภทตำแหน่งใด ระดับตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด อยู่ในหน่วยงานใด และต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างไร ให้สถาบันกำหนดมาตรฐานตำแหน่งให้สอดคล้องกับประเภท และระดับตำแหน่งตามข้อ ๕

ให้สถาบันจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานและลูกจ้างไว้เป็นมาตรฐานทุกตำแหน่ง โดยให้แสดงกรอบอัตราเงินเดือนของตำแหน่งไว้ด้วย

ให้สถาบันจัดทำแผนพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถาบัน

ข้อ ๑๐ การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านการสรรหา และคัดเลือกโดยการสอบ หรือสัมภาษณ์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด

การแต่งตั้ง การกำหนดให้พนักงานดำรงตำแหน่งใดในระดับที่สูงขึ้นให้พิจารณาตามลำดับชั้นของระดับตำแหน่งงาน

ข้อ ๑๑ ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาการปฏิบัติงานกับผู้ผ่านกระบวนการสรรหา และคัดเลือกตาม ข้อ ๑๐ วรรคแรก ผู้ใดปฏิบัติงานครบถ้วนตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาและผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่สถาบันกำหนด จึงจะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานหรือลูกจ้างต่อไป

การทดลองปฏิบัติงานและเงื่อนไขต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ให้ผู้อำนวยการกำหนดในสัญญาตามความจำเป็นและเหมาะสม

ข้อ ๑๒ การบรรจุ การแต่งตั้งพนักงาน ประเภทสนับสนุน ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ และประเภทบริหารระดับต้นให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาอนุมัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด

การแต่งตั้งพนักงานระดับทรงคุณวุฒิ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณา แล้วนำเสนอคณะกรรมการ เพื่อให้ความเห็นชอบ

การแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูง ให้มีคณะกรรมการสรรหา ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิหนึ่งคนจากคณะกรรมการ อนุกรรมการหนึ่งคน และผู้อำนวยการ โดยให้สมาชิกคณะกรรมการสรรหาเลือกสมาชิกหนึ่งคน เพื่อทำหน้าที่เป็นประธาน ผู้บริหารที่รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ แล้วนำเสนอคณะกรรมการ เพื่อให้ความเห็นชอบ

การแต่งตั้งตามวรรคหนึ่งให้มีการประเมินความความรู้ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม กับระดับตำแหน่ง และให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้บริหาร

ข้อ ๑๓ การจะแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจะต้องพิจารณาคคุณสมบัติพื้นฐานดังต่อไปนี้

- (๑) เป็นผู้มีความรู้และความสามารถที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น
- (๒) เป็นผู้ที่มีทักษะในตำแหน่งหน้าที่เป็นอย่างดีในตำแหน่งที่ดำรงอยู่
- (๓) ผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่อยู่ในขั้นดีขึ้นไปก่อนที่จะมีคำสั่งแต่งตั้ง
- (๔) เป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราที่กลางในระดับตำแหน่งที่พนักงานผู้นั้นถือครองอยู่
- (๕) ลักษณะงานในระดับตำแหน่งใหม่เหมาะสมกับคุณสมบัติของพนักงาน

ข้อ ๑๔ การแต่งตั้งพนักงานประเภทสนับสนุน วิชาการ อำนวยการ หรือบริหารให้ดำรงตำแหน่งงานในระดับสูงขึ้นไปประเภทตำแหน่งเดียวกันหรือต่างประเภทกันต้องมีความชัดเจนของคุณสมบัติ เงื่อนไขที่จะ

แต่งตั้ง ผลงานและจำนวนปีในระดับตำแหน่งที่ถือครองอยู่ โดยให้สถาบันกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ชัดเจน

ข้อ ๑๕ ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการระดับต้น อำนวยการระดับสูง หรือผู้บริหารระดับต้น ให้พิจารณาจากพนักงานประเภทวิชาการตั้งแต่ระดับชำนาญการ หรือประเภทอำนวยการแล้วแต่กรณี โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง ที่สถาบันกำหนด และให้ผู้อำนวยการมีคำสั่งแต่งตั้งต่อไป

ข้อ ๑๖ ในกรณีมีความจำเป็นทางการบริหารและเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสถาบันพนักงานสายงานมาตรฐานวิชาอาจได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการระดับต้น ระดับสูง หรือผู้บริหาร ระดับต้นสำหรับสายงานมาตรฐานวิชาได้และให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ ๔ ปี แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน โดยให้พิจารณาจากนักมาตรฐานวิชา ดังนี้

(๑) นักมาตรฐานวิชาชำนาญการ อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการระดับต้น หรืออำนวยการระดับสูง

(๒) นักมาตรฐานวิชาเชี่ยวชาญหรือทรงคุณวุฒิ อาจได้รับการแต่งตั้งเป็นบริหารระดับต้น หรือบริหารระดับสูง

ในการดำรงตำแหน่งตามวรรคแรกให้มีการประเมินผลงานและทักษะในการอำนวยการ หรือการบริหารจัดการแล้วแต่กรณีทุกปี และเมื่อดำรงตำแหน่งครบปี หากเห็นว่าไม่สามารถทำหน้าที่ต่อไปได้ให้ดำเนินการตามวรรคสี่

เมื่ออยู่ครบวาระให้ผู้อำนวยการมีคำสั่งย้ายไปดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการในระดับตำแหน่งที่เทียบเท่าหรือสูงกว่าระดับตำแหน่งก่อนมีคำสั่งย้าย

ในกรณีที่อยู่ไม่ครบวาระให้ผู้อำนวยการมีคำสั่งย้ายไปสู่ประเภทและระดับตำแหน่งเดิมก่อนมีคำสั่งแต่งตั้ง

ข้อ ๑๗ การจะแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเพื่อดำรงตำแหน่งประเภทและระดับใด จะกระทำได้อต่อเมื่อมีตำแหน่งงานว่าง หรือมีความจำเป็นทางการบริหารแล้วแต่กรณี โดยต้องประกาศให้พนักงานที่มีคุณสมบัติทราบอย่างน้อย ๑ เดือน ได้สมัครเพื่อเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๑๘ การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงในระดับตำแหน่งที่เทียบเท่าหรือสูงขึ้นในประเภทตำแหน่งเดียวกันหรือต่างประเภทตำแหน่ง ให้พิจารณาตามลำดับขั้นของระดับตำแหน่งตามข้อ ๕

การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งงานตามวรรคแรกจะต้องผ่านหลักเกณฑ์และวิธีการการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงานตามที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๑๙ การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นจะกระทำได้เมื่อเห็นว่ามีคุณสมบัติในการบริหารงาน มีคุณสมบัติเหมาะสมกับลักษณะงาน ขอบเขตและปริมาณงาน ความสำคัญของตำแหน่งงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

การแต่งตั้งพนักงานในระดับที่สูงขึ้นควรที่จะมีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ด้วยวิธีการให้รักษาการในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยให้ได้รับสิทธิประโยชน์ในตำแหน่งเดิม จนกว่าจะเห็นว่ามีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ผู้อำนวยการมีคำสั่งแต่งตั้งต่อไป

ข้อ ๒๐ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับตำแหน่งที่เทียบเท่าหรือสูงขึ้นที่ไม่เป็นไปตามข้อบังคับนี้ จะกระทำมิได้ เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นในการบริหาร ผู้อำนวยการอาจจะแต่งตั้งผู้ที่เห็นว่าสมควรได้รับการแต่งตั้งเป็นกรณีพิเศษก็ได้ โดยให้คำนึงถึงผลได้เสียที่จะเกิดขึ้นตามมา และรายงานต่อคณะกรรมการเพื่อทราบต่อไป

ข้อ ๒๑ หลักเกณฑ์และวิธีการตาม ข้อ ๑๐ ข้อ ๑๑ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ หรือ ข้อ ๒๕ ให้สถาบันแต่งตั้งคณะกรรมการของสถาบันจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการที่เหมาะสม เพื่อใช้ในการพิจารณา การบรรจุ แต่งตั้ง การกำหนดตำแหน่งพนักงาน การย้าย โดยได้รับอนุมัติจากผู้อำนวยการ

ข้อ ๒๒ ผู้อำนวยการอาจบรรจุ แต่งตั้งพนักงานที่เกษียณอายุที่มีความสามารถในด้านมาตริวิทยาหรือการบริหารจัดการ ให้เป็นพนักงานตามสัญญาจ้างได้ตามระยะเวลา ที่เหลืออยู่ของการดำรงตำแหน่งของผู้อำนวยการ ทั้งนี้ให้สถาบันประเมินผลงานทุกปี หากเห็นว่าผลงานไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญา หรือตามเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด ก็ให้เลิกจ้างได้

ข้อ ๒๓ พนักงานผู้ใดที่ผู้อำนวยการจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ถ้าผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยก่อนมีการแต่งตั้ง ให้รอการแต่งตั้งไว้ก่อน เมื่อสอบสวนแล้วเสร็จในปีงบประมาณใด และผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกลงโทษแต่เป็นโทษตักเตือนเป็นหนังสือ หรือภาคทัณฑ์ ให้แต่งตั้งได้ในปีงบประมาณนั้น

ข้อ ๒๔ การที่พนักงานไปศึกษาเพิ่มเติมนอกเวลางาน ลาไปศึกษาต่อ ไม่ถือเป็นข้อผูกพันที่สถาบันจะต้องแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแต่อย่างใด ยกเว้นนักเรียนทุนที่สถาบันส่งไปศึกษา และ

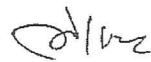
พนักงานที่ไปศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ได้รับความเห็นชอบจากสถาบัน ซึ่งสถาบันจะพิจารณาความเหมาะสมเป็นกรณีๆ ไป

ข้อ ๒๕ พนักงานหรือลูกจ้างผู้ใดพ้นจากตำแหน่งและออกจากงานไปแล้ว และไม่ใช้กรณีออกจากงาน เพราะกระทำผิดวินัย ถ้าสมัครทำงานใหม่ และสถาบันต้องการจะรับผู้นั้นเข้าเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง ให้ผู้อำนวยการสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการของสถาบัน

ข้อ ๒๖ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งคณะทำงานของสถาบัน เพื่อออกระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนหรือคำสั่งใดๆ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๗ ในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นในการดำเนินการตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะทำงาน พิจารณาหากยังไม่ได้ข้อยุติให้นำเข้าพิจารณาชี้ขาดในที่ประชุมคณะอนุกรรมการ และคำวินิจฉัยของ คณะอนุกรรมการให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘



(นายพิเชฐ ดุรงคเวโรจน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ประธานกรรมการมาตรฐานวิทยาระดับชาติ

แสดงการเทียบโอนตำแหน่งงานเข้าสู่โครงสร้างตำแหน่งใหม่

โครงสร้างเดิม		โครงสร้างใหม่		
สายงาน	ตำแหน่ง/ระดับ	ประเภท ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง
ปฏิบัติการ	ระดับ ๑-๔	สนับสนุน	ชื่อตามหน้าที่ตามด้วยระดับตำแหน่ง	ปฏิบัติงาน
	ระดับ ๕-๖	สนับสนุน	ชื่อตามหน้าที่ตามด้วยระดับตำแหน่ง	ชำนาญงาน
ปฏิบัติการ	ระดับ ๔-๖	วิชาการ	ชื่อตามหน้าที่ตามด้วยระดับตำแหน่ง	ปฏิบัติการ
	ระดับ ๔-๖	วิชาการ	ชื่อตามหน้าที่ตามด้วยระดับตำแหน่ง	ปฏิบัติการ
วิชาการ	ระดับ ๗-๙	วิชาการ	ชื่อตามหน้าที่ตามด้วยระดับตำแหน่ง	ชำนาญการ
	ระดับ ๑๐	วิชาการ	ชื่อตามหน้าที่ตามด้วยระดับตำแหน่ง	เชี่ยวชาญ
	ผู้ตรวจสอบภายใน ๙	วิชาการ	ชื่อตามหน้าที่ตามด้วยระดับตำแหน่ง	ชำนาญการ
วิชาการ	ผู้ตรวจสอบภายใน ๑๐	วิชาการ	ชื่อตามหน้าที่ตามด้วยระดับตำแหน่ง	เชี่ยวชาญ
	ผู้เชี่ยวชาญระดับ ๑๑	วิชาการ	ชื่อตามหน้าที่ตามด้วยระดับตำแหน่ง	ทรงคุณวุฒิ
	ผู้เชี่ยวชาญระดับ ๑๒	วิชาการ	ชื่อตามหน้าที่ตามด้วยระดับตำแหน่ง	ทรงคุณวุฒิ
	ระดับ ๗	วิชาการ	ชื่อตามหน้าที่ตามด้วยระดับตำแหน่ง	ชำนาญการ
บริหาร	ระดับ ๘	อำนวยการ	ชื่อตามหน้าที่ตามด้วยระดับตำแหน่ง	ต้น
	ระดับ ๙	อำนวยการ	ชื่อตามหน้าที่ตามด้วยระดับตำแหน่ง	สูง
	ระดับ ๑๐	บริหาร	ชื่อตามหน้าที่ตามด้วยระดับตำแหน่ง	ต้น
	ระดับ ๑๒	บริหาร	ชื่อตามหน้าที่ตามด้วยระดับตำแหน่ง	สูง