



©
C
S
C

**ข้อกฎหมาย
หลักเกณฑ์ วิธีการ
และหนังสือเวียนเกี่ยวกับ
การแต่งตั้ง
ข้าราชการพลเรือนสามัญ**

คำนำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๖๓ วรรคแรก บัญญัติไว้ว่า การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. โดยที่ ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทอำนวยการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ ในระหว่างที่ ก.พ. ยังมิได้ออกกฎ ก.พ. สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารนั้น จึงเป็นกรณีที่เป็นไปตามมาตรา ๑๓๒ ที่บัญญัติไว้โดยสรุปว่า ในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎ ก.พ. ให้นำข้อบังคับ หรือระเบียบ หรือกรณีที่กำหนดไว้แล้วซึ่งใช้อยู่เดิมมาใช้ ซึ่งมีหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญในกรณีต่าง ๆ จำนวนหลายฉบับ และมีหนังสือเวียนที่ออกตามความในมาตรา ๖๓ วรรค ๔ มาตรา ๖๔ และมาตรา ๖๕ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ การโอนและการบรรจุกลับพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำให้ปัจจุบันมีหลักเกณฑ์และวิธีการในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญหลายฉบับ นอกจากนี้ยังมีหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการกรณีต่าง ๆ อาทิ การแต่งตั้งล่วงหน้า การแต่งตั้งย้อนหลัง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการ รวมอยู่ด้วย

เพื่อให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขต่าง ๆ ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำนักงาน ก.พ. จึงจัดทำเอกสารรวมข้อกฎหมาย หลักเกณฑ์ วิธีการ และหนังสือเวียนเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ในเล่มนี้

สำนักงาน ก.พ. หวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารรวมข้อกฎหมาย หลักเกณฑ์ วิธีการ และหนังสือเวียนเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของส่วนราชการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

สำนักงาน ก.พ.

๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

ชื่อกฎหมาย หลักเกณฑ์ วิธีการ และหนังสือเวียนเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ		หน้า	
๑	กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ)	๑ - ๓	
	๑.๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔		
	๑.๒ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔		
	๑.๓ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔		
๒	หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไป		
	ว ๑๓/๒๕๖๔	หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป	๔
๓	หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการ		
	ว ๕/๒๕๖๗	หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ	๕
	ว ๒๓/๒๕๖๔	บัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	๖
	ว ๖/๒๕๖๕	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์ ทักษะ และสมรรถนะ สำหรับตำแหน่งในสายงาน ที่ ก.พ. กำหนดให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง	๗
	ว ๒๐/๒๕๖๖	การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญกรณีศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษา หรือ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัยหรือ ก.พ. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติให้ยกเลิก คำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ	๘
	ว ๑๐/๒๕๕๗	อนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจาก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๙

ข้อกฎหมาย หลักเกณฑ์ วิธีการ และหนังสือเวียนเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ		หน้า	
๔	หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการ		
	ว ๓/๒๕๖๗	หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ	๑๐
	ว ๑๗/๒๕๕๘	ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ	๑๑
ว ๑๔/๒๕๕๘	การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น	๑๒	
๕	หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทบริหาร		
	ว ๗/๒๕๕๒	การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๑๓-๑๔
	ว ๑๖/๒๕๕๒		
	ว ๙/๒๕๕๓		
	ว ๒๒/๒๕๔๐	การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา และระดับ ๙ ระดับ ๑๐ ระดับ ๑๑	๑๕
	ว ๒๒/๒๕๕๓	แนวทางในการปฏิบัติการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูง	๑๖
	ว ๑๑/๒๕๔๒	การแต่งตั้งข้าราชการ	๑๗
	ว ๙/๒๕๔๘	การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๑	๑๘
	ว ๑๕/๒๕๕๔	การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี	๑๙
	ว ๙/๒๕๓๕	การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ	๒๐
	ว ๙/๒๕๔๔	การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙	๒๑
	ว ๑๓/๒๕๔๙	การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙	๒๒

ข้อกฎหมาย หลักเกณฑ์ วิธีการ และหนังสือเวียนเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ		หน้า
ว ๓/๒๕๔๘	การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง (บส.)	๒๓
ว ๑๕/๒๕๖๕	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการพิจารณาเทียบการปฏิบัติราชการ ขณะดำรงตำแหน่งประเภทอื่นเป็นการปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับ ประเภทอำนวยการ	๒๔
ว ๔/๒๕๕๒	การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ	๒๕
ว ๗/๒๕๔๐	หลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะบริหาร	๒๖
หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ นร ๐๒๐๕/๔๑๐ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๔๑	การสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนนักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๑	๒๗
ว ๘/๒๕๕๓	แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ	๒๘
๖	หลักเกณฑ์การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ	
ว ๑๑/๒๕๕๓	การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ	๒๙
ว ๒๐/๒๕๕๖	การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ	๓๐
ว ๑๖/๒๕๕๖	การบรรจุบุคคลซึ่งเคยออกจากราชการเพราะกระทำผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการกลับเข้ารับราชการ	๓๑
๗	หลักเกณฑ์การโอนและการบรรจุกลับพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ มาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ว ๓๖/๒๕๕๓	หลักเกณฑ์การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ มาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ	๓๒
ว ๓๗/๒๕๕๓	การบรรจุพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ	๓๓

ข้อกฎหมาย หลักเกณฑ์ วิธีการ และหนังสือเวียนเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ		หน้า
หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖๒/๘๒ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๕	แนวทางการพิจารณาเทียบเคียงมาตรฐานการสอบแข่งขัน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด สำหรับ การรับโอนและการบรรจุกลับพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการ ที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ	๓๔
ว ๒๑/๒๕๕๖	การบรรจุพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือน สามัญ กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ	๓๕
หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘๑/๒๘ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖	การให้ได้รับเงินเดือนกรณีการรับโอนและการบรรจุกลับพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ	๓๖
ว ๙/๒๕๕๘	การโอนและการบรรจุกลับพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการ ที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ มาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ	๓๗
ว ๑๒/๒๕๖๖	การโอนและบรรจุกลับข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ มาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ	๓๘
๘	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการ พลเรือนสามัญ	
ว ๓๐/๒๕๕๓	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรง ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๓๙
ว ๔/๒๕๕๘	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรง ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๔๐
ว ๙/๒๕๖๐	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรง ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๔๑

ข้อกฎหมาย หลักเกณฑ์ วิธีการ และหนังสือเวียนเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ		หน้า
ว ๒/๒๕๖๓	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๔๒
ว ๒/๒๕๖๖	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๔๓
๙	หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้	
ว ๗/๒๕๖๕	หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้	๔๔-๔๕
๑๐	การออกคำสั่ง/แนวทางแต่งตั้งข้าราชการ	
	๑๐.๑ การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการลวงหน้า	
หนังสือสำนัก เลขาธิการ คณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๒/ว ๔๘ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๓๐ (ว ๔๘/๒๕๓๐)	การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการลวงหน้า	๔๖
	๑๐.๒ การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการย้อนหลัง	
หนังสือสำนัก เลขาธิการ คณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ (ว ๒๕๕/๒๕๔๔)	การย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลัง	๔๗

ข้อกฎหมาย หลักเกณฑ์ วิธีการ และหนังสือเวียนเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ		หน้า
หนังสือสำนัก เลขานุการ คณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ (ว ๓๘/๒๕๒๖)	การเลื่อนและแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งย้อนหลัง	๔๘
ว ๙/๒๕๒๓	การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง	๔๙
ว ๖/๒๕๓๘	การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น	๕๐
๑๐.๓ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการ		
หนังสือสำนัก เลขานุการ คณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๙ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๔๗ (ว ๙/๒๕๔๗)	แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๑๐ หรือ ระดับ ๑๑	๕๑-๕๒
หนังสือสำนัก เลขานุการ คณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๔๗ (ว ๒๐/๒๕๔๗)	แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๑๐ หรือ ระดับ ๑๑	๕๓

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๖๔
(ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทอำนวยการ รวมจำนวน ๓ ฉบับ
(ออกตามความในมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑)

สรุปสาระสำคัญ

กฎ ก.พ. ทั้ง ๓ ฉบับ ก.พ. ได้วางหลักการของการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง ไว้ ๕ ประการ ได้แก่ (๑) ให้เน้นหลักการกระจายอำนาจให้ส่วนราชการเป็นผู้วางระบบการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ มีความเป็นธรรม (๒) ในการเตรียมคนและส่งเสริมคนให้เลือกทางก้าวหน้าให้ส่วนราชการมีการเตรียมกำลังคนอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย มีความเข้าใจในงานและความต้องการของส่วนราชการ ให้ข้าราชการสามารถเลือกทางก้าวหน้าในสายอาชีพราชการทั้งในส่วนราชการของตนหรือส่วนราชการอื่นที่ตนประสงค์ก็ได้ (๓) ให้มีการวางระบบเพื่อส่งเสริมการสับเปลี่ยนหมุนเวียนเพื่อการพัฒนา (๔) ให้ระบบสามารถส่งเสริมคนที่มีความรู้ ความสามารถที่มีผลงาน โดยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเน้นหลักความรู้ ความสามารถและความชำนาญในสายงานที่จะแต่งตั้ง โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติและแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และ (๕) ให้ยึดระบบคุณธรรม กำหนดกระบวนการที่ชัดเจน โปร่งใสเป็นที่ทราบโดยทั่วไป เป็นธรรมและตรวจสอบได้ เปิดให้ข้าราชการผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมมีโอกาสได้รับการกลั่นกรองและคัดเลือก การให้ส่วนราชการสามารถเลือกใช้วิธีการกลั่นกรองและคัดเลือกที่สอดคล้องกับลักษณะงานของตน

ดังนั้น การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรมสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ ซึ่งออกตามความในตามมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงสอดคล้องกับหลักการข้างต้น โดยมีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

๑. **ส่วนแรก** กำหนดช่วงเวลาการบังคับใช้กฎ ก.พ. โดยเมื่อพ้นกำหนด ๑๘๐ วัน นับแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป รวมทั้งกำหนดเกี่ยวกับค่านิยม กรอบการใช้ดุลพินิจในการแต่งตั้ง กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับแต่งตั้ง การจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ การกำหนดเรื่องการยินยอมของข้าราชการในการแต่งตั้งบางกรณี

๒. **หมวด ๑ การย้าย** กำหนดกรณีการย้ายตามตำแหน่งแต่ละประเภท โดยวางหลักการไว้ใน ๒ กรณี คือ กรณีที่ ๑ เป็นกรณีที่อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุที่จะพิจารณาย้ายได้ เช่น การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในสายงานเดียวกัน หรือการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเดิมหรือตำแหน่งในสายงานเดิม เป็นต้น และกรณีที่ ๒ เป็นกรณีที่ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามที่ ก.พ. กำหนดก่อนแล้วผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจึงจะดำเนินการย้ายได้ เช่น การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือการย้ายผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทใดประเภทหนึ่งมาก่อน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทนั้น เป็นต้น

๓. **หมวด ๒ การโอน** แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการกำหนดหลักทั่วไปสำหรับการโอนทุกประเภทตำแหน่ง โดยวางหลักในการโอนให้เป็นไปตามความประสงค์ของส่วนราชการที่จะรับโอน และข้าราชการที่จะโอนเป็นสำคัญ ซึ่งส่วนราชการต้นสังกัดไม่อาจยับยั้งได้ เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของราชการ ส่วนราชการต้นสังกัดอาจยับยั้งได้ไม่เกิน ๙๐ วัน หรือในกรณีที่ข้าราชการที่จะขอโอนยังมีภาระผูกพันกับส่วนราชการต้นสังกัด กรณีดังกล่าวนี้จะต้องได้รับความยินยอมจากส่วนราชการต้นสังกัดก่อน รวมทั้งต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดด้วย

สำหรับส่วนที่สองเป็นการกำหนดกรณีการโอน โดยจำแนกตามตำแหน่งแต่ละประเภท โดยวางหลักการไว้ใน ๒ กรณี คือ กรณีที่ ๑ เป็นกรณีที่อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการที่จะรับโอนที่จะพิจารณารับโอนได้ เช่น การโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในสายงานเดียวกัน หรือการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเดิมหรือตำแหน่งในสายงานเดิม เป็นต้น และกรณีที่ ๒ เป็นกรณีที่ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่ ก.พ. กำหนดก่อน แล้วผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการที่จะรับโอนจึงจะดำเนินการรับโอนได้ เช่น การโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือการโอนผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทใดประเภทหนึ่งมาก่อน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทนั้น เป็นต้น

๔. **หมวด ๓ การเลื่อน** กำหนดการเลื่อนในแต่ละประเภทตำแหน่ง โดยให้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับที่ดำรงอยู่ได้ไม่เกินหนึ่งระดับ และให้ดำเนินการตามที่กำหนดในหมวด ๔ การดำเนินการเพื่อย้าย โอน หรือเลื่อน

๕. **หมวด ๔ การดำเนินการเพื่อย้าย โอน หรือเลื่อน** กำหนดกรณีการย้าย การโอน และการเลื่อน ให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน หรือต่างประเภทตำแหน่ง ที่ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่ ก.พ. กำหนด โดยแบ่งเป็น

๕.๑ กรณีการแต่งตั้ง (การย้าย หรือการโอน) ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับเดียวกัน ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ หรือดำเนินการประเมิน แล้วแต่กรณี สำหรับกรณีการแต่งตั้ง (การโอน หรือการเลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ให้ดำเนินการโดยการประเมินซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้เป็นผู้นั้นมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งในแต่ละระดับ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมิน เว้นแต่ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทั่วไประดับทักษะพิเศษ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการแต่งตั้งได้ต่อเมื่อ อ.ก.พ.กระทรวง มีมติกำหนดกำหนดที่จะแต่งตั้งเป็นตำแหน่งระดับทักษะพิเศษแล้ว

๕.๒ กรณีการแต่งตั้ง (การย้าย หรือการโอน) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับเดียวกันเฉพาะระดับปฏิบัติการ ให้ดำเนินการโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานการประเมินผลงาน การสอบข้อเขียน หรือวิธีการอื่น แล้วแต่กรณี

สำหรับกรณีการแต่งตั้ง (การย้าย หรือการโอน) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับเดียวกันตั้งแต่ระดับชำนาญการขึ้นไป และกรณีการแต่งตั้ง (การโอน หรือการเลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นในแต่ละระดับ ให้ดำเนินการโดยการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน

๕.๓ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้ดำเนินการโดยใช้วิธีการเลือกสรร โดยการจัดให้มีบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง และให้มีการคัดเลือกจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง เพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณา

๖. บทเฉพาะกาล เป็นการกำหนดการดำเนินการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญที่ยังไม่แล้วเสร็จ และกฎ ก.พ. ฉบับนี้ประกาศใช้แล้ว โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขนั้นต่อไปจนแล้วเสร็จ รวมถึงในระหว่างที่ยังไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขตามกฎหมาย ก.พ. นี้ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่เดิมก่อนกฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับมาปฏิบัติไปพลางก่อน



กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป
ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม
พ.ศ. ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๖๓ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. โดยอนุมัติคณะรัฐมนตรี จึงออกกฎ ก.พ. ไว้
ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันถัดจากวันประกาศ
ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในกฎ ก.พ. นี้

“ย้าย” หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
ตำแหน่งหนึ่งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปตำแหน่งอื่นในกรมเดียวกัน หรือการแต่งตั้งข้าราชการ
พลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอื่นให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในกรมเดียวกัน

“โอน” หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
ตำแหน่งหนึ่งให้ไปดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปตำแหน่งอื่นต่างกระทรวงหรือกรม หรือการแต่งตั้ง
ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอื่นให้ไปดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปต่างกระทรวง
หรือกรม

“เลื่อน” หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
ในระดับที่สูงกว่าเดิม

“ระดับที่ต่ำกว่าเดิม” หมายความว่ารวมถึง ตำแหน่งในประเภทและระดับที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. นี้
ว่าการย้ายหรือโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับดังกล่าว จะต้องได้รับความยินยอม
จากผู้ที่ย้ายหรือโอน หรือตำแหน่งในประเภทและระดับที่ ก.พ. กำหนดไว้ตามข้อ ๖

“ตำแหน่งระดับควบ” หมายความว่า ตำแหน่งประเภททั่วไปที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดให้เป็นตำแหน่งที่สามารถปรับให้เป็นตำแหน่งที่มีระดับสูงขึ้นหรือต่ำลงภายในกรอบระดับตำแหน่งที่กำหนดได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๔๗

ข้อ ๓ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม ลักษณะของงานในตำแหน่งนั้น ผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ตลอดจนศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้น

ข้อ ๔ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมาย ก.พ. นี้ จะกระทำได้อต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น เว้นแต่เป็นกรณีตามมาตรา ๖๒ วรรคสอง

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของทางราชการ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี โดยความเห็นชอบจาก ก.พ. อาจเลือกเอาตำแหน่งบางประเภทหรือบางระดับ หรือกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปเพื่อเป็นคุณสมบัติสำหรับผู้มีสิทธิได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปที่ให้ดำเนินการโดยการคัดเลือกเป็นกรณี ๆ ไปก็ได้

ในกรณีที่เป็นการเลื่อนตามหมวด ๓ นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติตามวรรคหนึ่งแล้ว การกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการศึกษาเลื่อนมีคุณสมบัติเพิ่มเติม อาจทำได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๕ เพื่อประโยชน์ในการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดกลุ่มตำแหน่ง โดยคำนึงถึงลักษณะงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๖ การย้ายหรือโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม จะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ถูกย้ายหรือโอนนั้น

การให้ความยินยอมตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญที่ถูกย้ายหรือโอนตามวรรคหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับเดียวกับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมก่อนมีการย้ายหรือโอนตามวรรคหนึ่ง ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

ข้อ ๗ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้ การจะดำเนินการประการใด ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

หมวด ๑
การย้าย

ข้อ ๘ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับเดียวกัน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะต้องพิจารณาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

(๒) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

(๓) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส หรือระดับทักษะพิเศษ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๐ แล้ว

ข้อ ๙ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับที่ต่ำกว่าเดิมไม่ว่าในสายงานเดียวกันหรือต่างสายงาน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ให้ความยินยอมแล้ว โดยให้ดำเนินการตามข้อ ๘ (๑) (๒) หรือ (๓) โดยอนุโลม

ข้อ ๑๐ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กระทำได้เฉพาะผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมาก่อน โดยให้ย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภททั่วไป และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการตามข้อ ๘ (๑) (๒) หรือ (๓) หรือข้อ ๙ โดยอนุโลม

หมวด ๒
การโอน

ข้อ ๑๑ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในกระทรวงหรือกรมอื่น จะดำเนินการได้ต่อเมื่อกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนประสงค์จะรับโอนผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนนั้น เว้นแต่กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ได้ข้อยกเว้นตามข้อ ๑๒ หรือกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ไม่ให้ความยินยอมตามข้อ ๑๓

ในกรณีที่พ้นกำหนดเวลาที่กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ได้ยับยั้งการโอนตามข้อ ๑๒ หรือพ้นกำหนดเวลาที่จะต้องให้กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ให้ความยินยอมตามข้อ ๑๓ แล้ว ถ้าผู้นั้นยังประสงค์จะโอนและกระทรวงหรือกรมที่รับโอนยังประสงค์จะรับโอนผู้นั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการโอนตามกฎหมาย ก.พ. นี้

ข้อ ๑๒ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในกระทรวงหรือกรมอื่น ถ้ามิใช่กรณีตามข้อ ๑๓ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่อาจยับยั้งได้เมื่อเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ โดยให้ยับยั้งได้ไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันที่กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ได้รับทราบ แต่ถ้าเป็นการโอนในกรณีดังต่อไปนี้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่จะยับยั้งมิได้

(๑) การโอนผู้สอบแข่งขันได้และถึงลำดับที่จะบรรจุตามมาตรา ๕๓

(๒) การโอนผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับราชการในกรณีที่มีเหตุพิเศษตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๕๕ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมที่จัดให้มีการคัดเลือกตามมาตรา ๕๕ นั้น

(๓) การโอนผู้ได้รับการเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปตามข้อ ๑๗

(๔) การโอนในกรณีอื่นที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษตามที่ ก.พ. กำหนด

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุไม่อาจยับยั้งได้ตาม (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) ถ้าเป็นกรณีตามข้อ ๑๓ จะโอนผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในกระทรวงหรือกรมอื่นได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด หรือได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ตามข้อ ๑๓ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๓ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ทุนตามข้อผูกพันที่มีอยู่กับกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมอื่น จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่จะให้ความยินยอมได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ปฏิบัติราชการเพื่อชดใช้ทุนแก่กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ไม่น้อยกว่าเวลาและตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดแล้ว

ในกรณีที่มิอาจให้ความยินยอมได้เนื่องจากไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามวรรคหนึ่ง ถ้ามีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ อาจให้ความยินยอมภายใต้เวลาหรือเงื่อนไขที่แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่งได้ โดยต้องได้รับอนุมัติจาก ก.พ. เป็นราย ๆ ไป

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ ก.พ. อาจกำหนดให้การโอนบางกรณีต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ก่อนก็ได้

ข้อ ๑๔ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๕๕ หรือมาตรา ๕๖ ถ้า ก.พ. กำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการโอนไว้ จะโอนผู้ได้รับบรรจุนั้นได้ต่อเมื่อเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดนั้นแล้ว

ข้อ ๑๕ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับเดียวกัน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอน จะต้องพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) การโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอน

(๒) การโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอน

(๓) การโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส หรือระดับทักษะพิเศษ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอน จะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๐ แล้ว

ข้อ ๑๖ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ไม่ว่าในสายงานเดียวกันหรือต่างสายงาน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ให้ความยินยอมแล้ว โดยให้ดำเนินการตามข้อ ๑๕ (๑) (๒) หรือ (๓) โดยอนุโลม

ข้อ ๑๗ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับที่สูงกว่าเดิม ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอน จะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๑ แล้ว

ข้อ ๑๘ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กระทำได้เฉพาะผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมาก่อน โดยให้ออนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิม ในตำแหน่งประเภททั่วไป และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการตามข้อ ๑๕ (๑) (๒) หรือ (๓) หรือ ข้อ ๑๖ โดยอนุโลม

หมวด ๓
การเลื่อน

ข้อ ๑๙ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นดำรงอยู่ ให้เลื่อนได้ไม่เกินหนึ่งระดับ โดยให้ดำเนินการตามที่กำหนดในหมวด ๔ การดำเนินการเพื่อย้าย โอน หรือเลื่อน

หมวด ๔
การดำเนินการเพื่อย้าย โอน หรือเลื่อน

ข้อ ๒๐ การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับเดียวกัน ตามข้อ ๘ (๓) และข้อ ๑๕ (๓) ให้ดำเนินการโดยการประเมินโดยคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๒๑ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ตามข้อ ๑๗ และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ให้ดำเนินการโดยการประเมินซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญงาน และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ตามข้อ ๑๗ และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส ให้ดำเนินการโดยการประเมิน ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งระดับอาวุโส โดยให้ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ตามข้อ ๑๗ และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทักษะพิเศษ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นตำแหน่งระดับทักษะพิเศษแล้ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๒ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ที่ได้เริ่มดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขนั้นจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๒๓ ในระหว่างที่ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามกฎหมาย ก.พ. นี้ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้ในวันก่อนวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ มาใช้บังคับไปพลางก่อนเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎ ก.พ. นี้ จนกว่าจะมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามกฎหมาย ก.พ. นี้

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

วิษณุ เครืองาม

ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.พ. ฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติว่าการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ. นี้



กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ
ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม

พ.ศ. ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๖๓ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. โดยอนุมัติคณะรัฐมนตรี จึงออกกฎ ก.พ. ไว้
ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันถัดจากวันประกาศ
ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในกฎ ก.พ. นี้

“ย้าย” หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ตำแหน่งหนึ่งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการตำแหน่งอื่นในกรมเดียวกัน หรือการแต่งตั้งข้าราชการ
พลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอื่นให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในกรมเดียวกัน

“โอน” หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ตำแหน่งหนึ่งให้ไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการตำแหน่งอื่นต่างกระทรวงหรือกรม หรือการแต่งตั้ง
ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอื่นให้ไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการต่างกระทรวง
หรือกรม

“เลื่อน” หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ในระดับที่สูงกว่าเดิม

“ระดับที่ต่ำกว่าเดิม” หมายความว่า รวมถึง ตำแหน่งในประเภทและระดับที่กำหนดไว้ใน
กฎ ก.พ. นี้ ว่าการย้ายหรือโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับดังกล่าว จะต้องได้รับความ
ยินยอมจากผู้ที่ย้ายหรือโอน หรือตำแหน่งในประเภทและระดับที่ ก.พ. กำหนดไว้ตามข้อ ๖

“ตำแหน่งระดับควบ” หมายความว่า ตำแหน่งประเภทวิชาการที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดให้เป็นตำแหน่งที่สามารถปรับให้เป็นตำแหน่งที่มีระดับสูงขึ้นหรือต่ำลงภายในกรอบระดับ ตำแหน่งที่กำหนดได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๔๗

ข้อ ๓ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไปแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งใด ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม ลักษณะของงานในตำแหน่งนั้น ผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ตลอดจน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้น

ข้อ ๔ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมาย ก.พ. นี้ จะกระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น เว้นแต่เป็นกรณีตามมาตรา ๖๒ วรรคสอง

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของทางราชการ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี โดยความเห็นชอบจาก ก.พ. อาจเลือกเอาตำแหน่งบางประเภทหรือบางระดับ หรือกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการเพื่อเป็นคุณสมบัติ สำหรับผู้มีสิทธิได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่ให้ดำเนินการโดยการคัดเลือก เป็นกรณี ๆ ไปก็ได้

ในกรณีที่เป็นการเลื่อนตามหมวด ๓ นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติตามวรรคหนึ่งแล้ว การกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการศึกษาเลื่อนมีคุณสมบัติเพิ่มเติม อาจทำได้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๕ เพื่อประโยชน์ในการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดกลุ่มตำแหน่ง โดยคำนึงถึงลักษณะงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๖ การย้ายหรือโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม จะกระทำได้ ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ถูกย้ายหรือโอนนั้น

การให้ความยินยอมตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญที่ถูกย้ายหรือโอนตามวรรคหนึ่ง ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับเดียวกับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมก่อนมีการย้าย หรือโอนตามวรรคหนึ่ง ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

ข้อ ๗ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ. นี้ การจะดำเนินการประการใด ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

หมวด ๑
การย้าย

ข้อ ๘ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกัน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะต้องพิจารณาดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

(๒) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๔ แล้ว

(๓) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๕ แล้ว

ข้อ ๙ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ต่ำกว่าเดิมไม่ว่าจะเป็นสายงานเดียวกันหรือต่างสายงาน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ให้ความยินยอมแล้ว โดยให้ดำเนินการตามข้อ ๘ (๑) (๒) หรือ (๓) โดยอนุโลม

ข้อ ๑๐ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ดำเนินการตามข้อ ๘ (๑) (๒) หรือ (๓) หรือข้อ ๙ โดยอนุโลม

การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๖ แล้ว

ข้อ ๑๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กระทำได้เฉพาะการย้ายมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการเท่านั้น โดยผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอาจดำเนินการได้ในกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้นั้นเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๕๓ และถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นได้

(๒) ผู้นั้นได้รับการคัดเลือกเข้ารับราชการในกรณีที่มีเหตุพิเศษในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๕๕

(๓) กรณีอื่นที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษตามที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๑๒ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กระทำได้เฉพาะผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะต้องพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ดำเนินการตามข้อ ๘ (๑) (๒) หรือ (๓) หรือข้อ ๙ โดยอนุโลม

(๒) การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๖ แล้ว

หมวด ๒

การโอน

ข้อ ๑๓ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในกระทรวงหรือกรมอื่น จะดำเนินการได้ต่อเมื่อกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนประสงค์จะรับโอนผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนนั้น เว้นแต่กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ได้ยับยั้งตามข้อ ๑๔ หรือกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ไม่ให้ความยินยอมตามข้อ ๑๕

ในกรณีที่พ้นกำหนดเวลาที่กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ได้ยับยั้งการโอนตามข้อ ๑๔ หรือพ้นกำหนดเวลาที่จะต้องให้กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ให้ความยินยอมตามข้อ ๑๕ แล้ว ถ้าผู้นั้นยังประสงค์จะโอนและกระทรวงหรือกรมที่รับโอนยังประสงค์จะรับโอนผู้นั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการโอนตามกฎหมาย ก.พ. นี้

ข้อ ๑๔ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในกระทรวงหรือกรมอื่น ถ้ามิใช่กรณีตามข้อ ๑๕ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่อาจยับยั้งได้เมื่อเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ โดยให้ยับยั้งได้ไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันที่กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ได้รับทราบ แต่ถ้าเป็นการโอนในกรณีดังต่อไปนี้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่จะยับยั้งมิได้

(๑) การโอนผู้สอบแข่งขันได้และถึงลำดับที่ที่จะบรรจุตามมาตรา ๕๓

(๒) การโอนผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับราชการในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๕๕ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมที่จัดให้มีการคัดเลือกตามมาตรา ๕๕ นั้น

(๓) การโอนผู้ได้รับการเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ วรรคสอง หรือข้อ ๒๒ (๒)

(๔) การโอนในกรณีอื่นที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ ตามที่ ก.พ. กำหนด

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุไม่อาจยับยั้งได้ตาม (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) ถ้าเป็นกรณีตามข้อ ๑๕ จะโอนผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมอื่นได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ หรือได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ตามข้อ ๑๕ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๕ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ทุนตามข้อผูกพันที่มีอยู่กับกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมอื่น จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่จะให้ความยินยอมได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ปฏิบัติราชการเพื่อชดใช้ทุนแก่กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ไม่น้อยกว่าเวลาและตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดแล้ว

ในกรณีที่ไมอาจให้ความยินยอมได้เนื่องจากไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามวรรคหนึ่ง ถ้ามีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ อาจให้ความยินยอมภายใต้เวลาหรือเงื่อนไขที่แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่งได้ โดยต้องได้รับอนุมัติจาก ก.พ. เป็นราย ๆ ไป

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ ก.พ. อาจกำหนดให้การโอนบางกรณีต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ก่อนก็ได้

ข้อ ๑๖ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๕๕ หรือมาตรา ๕๖ ถ้า ก.พ. กำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการโอนไว้ จะโอนผู้ได้รับบรรจุนั้นได้ต่อเมื่อเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดนั้นแล้ว

ข้อ ๑๗ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกัน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนจะต้องพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) การโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอน

(๒) การโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๔ แล้ว

(๓) การโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๕ แล้ว

ข้อ ๑๘ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ต่ำกว่าเดิมไม่ว่าจะเป็นสายงานเดียวกันหรือต่างสายงาน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ให้ความยินยอมแล้ว โดยให้ดำเนินการตามข้อ ๑๗ (๑) (๒) หรือ (๓) โดยอนุโลม

ข้อ ๑๙ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงกว่าเดิม ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๖ แล้ว

ข้อ ๒๐ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ดำเนินการตามข้อ ๑๗ (๑) (๒) หรือ (๓) หรือข้อ ๑๘ โดยอนุโลม

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๖ แล้ว

ข้อ ๒๑ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กระทำได้เฉพาะการโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการเท่านั้น โดยผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอน อาจดำเนินการได้ในกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้นั้นเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๕๓ และถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นได้

(๒) ผู้นั้นได้รับการคัดเลือกเข้ารับราชการในกรณีที่มีเหตุพิเศษในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๕๕

(๓) กรณีอื่นที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษตามที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๒๒ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กระทำได้เฉพาะผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ มาก่อน และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอน จะต้องพิจารณาดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) การโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิม ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ดำเนินการตามข้อ ๑๗ (๑) (๒) หรือ (๓) หรือข้อ ๑๘ โดยอนุโลม

(๒) การโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิม ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอน จะดำเนินการได้ ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๖ แล้ว

หมวด ๓

การเลื่อน

ข้อ ๒๓ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นดำรงอยู่ ให้เลื่อนได้ไม่เกินหนึ่งระดับ โดยให้ดำเนินการ ตามที่กำหนดในหมวด ๔ การดำเนินการเพื่อย้าย โอน หรือเลื่อน

หมวด ๔

การดำเนินการเพื่อย้าย โอน หรือเลื่อน

ข้อ ๒๔ การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการในระดับเดียวกัน ตามข้อ ๘ (๒) และข้อ ๑๗ (๒) ให้ดำเนินการโดยการประเมินผล การปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน การสอบข้อเขียน หรือวิธีการอื่น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๒๕ การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามข้อ ๘ (๓) และข้อ ๑๗ (๓) ให้ดำเนินการโดยการประเมินซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูง เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้ คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลและประเมินผลงาน การประเมินผลงาน จะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่ ก.พ. กำหนด

การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ตามข้อ ๘ (๓) และข้อ ๑๗ (๓) ให้ดำเนินการโดยการประเมิน ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมาก

เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งเป็นผู้ประเมินบุคคล และคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งเป็นผู้ประเมินผลงาน การประเมินผลงานจะดำเนินการได้ ต่อเมื่อผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ตามข้อ ๘ (๓) และข้อ ๑๗ (๓) ให้ดำเนินการโดยการประเมิน ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งเป็นผู้ประเมินบุคคลและ ก.พ. เป็นผู้ประเมินผลงาน การประเมินผลงานจะดำเนินการได้ ต่อเมื่อผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๒๖ การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ตามข้อ ๑๐ วรรคสอง ข้อ ๑๒ (๒) ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ วรรคสอง หรือ ข้อ ๒๒ (๒) และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ดำเนินการโดยการประเมิน ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์ เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ โดยให้ประเมินบุคคลและประเมินผลงานโดยคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง การประเมินผลงานจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินผลงานแล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ตามข้อ ๑๐ วรรคสอง ข้อ ๑๒ (๒) ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ วรรคสอง หรือ ข้อ ๒๒ (๒) และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการโดยการประเมิน ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูง เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยให้ประเมินบุคคลและประเมินผลงานโดยคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง การประเมินผลงานจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินผลงานแล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ตามข้อ ๑๐ วรรคสอง ข้อ ๑๒ (๒) ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ วรรคสอง หรือข้อ ๒๒ (๒) และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้ดำเนินการโดยการประเมิน ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมาก เหมาะสม

กับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ โดยให้คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งเป็นผู้ประเมินบุคคลและคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งเป็นผู้ประเมินผลงาน การประเมินผลงานจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินผลงานแล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ตามข้อ ๑๐ วรรคสอง ข้อ ๑๒ (๒) ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ วรรคสอง หรือข้อ ๒๒ (๒) และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ ให้ดำเนินการโดยการประเมิน ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เหมาะสมกับตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ โดยให้คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งเป็นผู้ประเมินบุคคล และ ก.พ. เป็นผู้ประเมินผลงาน การประเมินผลงานจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินผลงานแล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าตำแหน่งที่ผู้นั้นครองอยู่เป็นตำแหน่งระดับควบ และเป็น การเลื่อนผู้นั้นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นเองในระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ การประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง วรรคสอง หรือวรรคสาม แล้วแต่กรณี แต่ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเป็นผู้ประเมินบุคคล

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๗ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่ได้เริ่มดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขนั้นจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๒๘ ในระหว่างที่ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามกฎ ก.พ. นี้ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ ไปใช้บังคับไปพลางก่อนเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎ ก.พ. นี้ จนกว่าจะมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามกฎ ก.พ. นี้

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

วิษณุ เครืองาม

ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.พ. ฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติว่าการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ. นี้



กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ
ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม
พ.ศ. ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๖๓ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. โดยอนุมัติคณะรัฐมนตรี จึงออกกฎ ก.พ. ไว้
ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันถัดจากวันประกาศ
ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในกฎ ก.พ. นี้

“ย้าย” หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภท
อำนวยการตำแหน่งหนึ่งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการตำแหน่งอื่นในกรมเดียวกัน หรือการแต่งตั้ง
ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอื่นให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการในกรมเดียวกัน

“โอน” หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภท
อำนวยการตำแหน่งหนึ่งให้ไปดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการตำแหน่งอื่นต่างกระทรวงหรือกรม หรือ
การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอื่นให้ไปดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ
ต่างกระทรวงหรือกรม

“เลื่อน” หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ
ระดับต้นให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

“ระดับที่ต่ำกว่าเดิม” หมายความว่า รวมถึง ตำแหน่งในประเภทและระดับที่กำหนดไว้ใน
กฎ ก.พ. นี้ ว่าการย้ายหรือโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับดังกล่าว จะต้องได้รับความ
ยินยอมจากผู้ที่จะย้ายหรือโอน หรือตำแหน่งในประเภทและระดับที่ ก.พ. กำหนดไว้ตามข้อ ๖

ข้อ ๓ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงศักยภาพ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะ ประวัติการรับราชการ ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญ ตลอดจนพฤติกรรมการงานจรรยาบรรณและความประพฤติ

ข้อ ๔ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมาย ก.พ. นี้ จะกระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น เว้นแต่เป็นกรณีตามมาตรา ๖๒ วรรคสอง

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของทางราชการ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี โดยความเห็นชอบจาก ก.พ. อาจเลือกเอาตำแหน่งบางประเภทหรือบางระดับ หรือกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการเพื่อเป็นคุณสมบัติ สำหรับผู้มีสิทธิได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการที่ให้ดำเนินการ โดยการคัดเลือกเป็นกรณี ๆ ไปก็ได้

ในกรณีที่เป็นกรณีเลื่อนตามหมวด ๓ นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติตามวรรคหนึ่งแล้ว การกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเข้ารับการศึกษาเลื่อนมีคุณสมบัติเพิ่มเติม อาจทำได้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๕ ก.พ. อาจกำหนดให้ตำแหน่งประเภทและระดับใด จะต้องได้รับความยินยอม จากข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะย้ายหรือโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับดังกล่าวก็ได้

ข้อ ๖ การย้ายหรือโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม จะกระทำได้ ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ถูกย้ายหรือโอนนั้น

การให้ความยินยอมตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญที่ถูกย้ายหรือโอนตามวรรคหนึ่ง ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับเดียวกับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมก่อนมีการย้าย หรือโอนตามวรรคหนึ่ง ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

ข้อ ๗ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ. นี้ การจะดำเนินการประการใด ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

หมวด ๑

การย้าย

ข้อ ๘ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ไปแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการในระดับเดียวกัน ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

ข้อ ๙ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ให้ความยินยอมแล้ว

ข้อ ๑๐ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการ ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ แต่ถ้าเป็นกรณีที่ ก.พ. กำหนดว่าต้องได้รับความยินยอมจากข้าราชการผู้นั้นตามข้อ ๖ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ให้ความยินยอมแล้ว

การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการ ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ แต่ถ้าเป็นกรณีที่ ก.พ. กำหนดว่าต้องได้รับความยินยอมจากข้าราชการผู้นั้นตามข้อ ๖ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ให้ความยินยอมแล้ว

การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการ ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๒ แล้ว

การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการ ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ แต่ถ้าเป็นกรณีที่ ก.พ. กำหนดว่าต้องได้รับความยินยอมจากข้าราชการผู้นั้นตามข้อ ๖ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ให้ความยินยอมแล้ว

ข้อ ๑๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการ ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๑ แล้ว

การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการ ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๒ แล้ว

หมวด ๒

การโอน

ข้อ ๑๒ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมอื่น จะดำเนินการได้ต่อเมื่อกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนประสงค์จะรับโอนผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ในกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนนั้น เว้นแต่กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ได้ยับยั้งตามข้อ ๑๓ หรือกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ไม่ให้ความยินยอมตามข้อ ๑๔

ในกรณีที่พ้นกำหนดเวลาที่กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ได้ยับยั้งการโอนตามข้อ ๑๓ หรือพ้นกำหนดเวลาที่จะต้องให้กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ให้ความยินยอมตามข้อ ๑๔ แล้ว ถ้าผู้นั้นยังประสงค์จะโอนและกระทรวงหรือกรมที่รับโอนยังประสงค์จะรับโอนผู้นั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการโอนตามกฎหมาย ก.พ. นี้

ข้อ ๑๓ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมอื่น ถ้ามิใช่กรณีตามข้อ ๑๔ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่อาจยับยั้งได้เมื่อเห็นว่า จำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ โดยให้ยับยั้งได้ไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันที่กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ได้รับทราบ แต่ถ้าเป็นการโอนผู้ได้รับการเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามข้อ ๑๗ ข้อ ๑๘ พรรคสาม หรือข้อ ๑๙ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ จะยับยั้งมิได้

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุไม่อาจยับยั้งได้ตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นกรณีตามข้อ ๑๔ จะโอนผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมอื่นได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ หรือได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ตามข้อ ๑๔ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๔ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ทุนตามข้อผูกพัน ที่มีอยู่กับกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมอื่น จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่จะให้ความยินยอมได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ปฏิบัติราชการเพื่อชดใช้ทุน แก่กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ไม่น้อยกว่าเวลาและตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดแล้ว

ในกรณีที่มิอาจให้ความยินยอมได้เนื่องจากไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามวรรคหนึ่ง ถ้ามีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ อาจให้ความยินยอมภายใต้เวลาหรือเงื่อนไขที่แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่งได้ โดยต้องได้รับอนุมัติจาก ก.พ. เป็นราย ๆ ไป

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ ก.พ. อาจกำหนดให้การโอนบางกรณีต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ก่อนก็ได้

ข้อ ๑๕ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการในระดับเดียวกัน ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอน

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนจะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๒๒ แล้ว

หมวด ๓

การเลื่อน

ข้อ ๒๐ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ดำเนินการตามที่กำหนดในหมวด ๔ การดำเนินการเพื่อย้าย โอน หรือเลื่อน

หมวด ๔

การดำเนินการเพื่อย้าย โอน หรือเลื่อน

ข้อ ๒๑ การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ตามข้อ ๑๑ วรรคหนึ่ง และข้อ ๑๙ วรรคหนึ่ง ให้ใช้วิธีการเลือกสรร โดยการจัดให้มีบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง และจัดให้มีการคัดเลือกจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง เพื่อให้ได้รายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ จะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้เลือกผู้หนึ่งจากรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๒๒ การย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตามข้อ ๑๐ วรรคสาม ข้อ ๑๑ วรรคสอง ข้อ ๑๗ ข้อ ๑๘ วรรคสาม หรือข้อ ๑๙ วรรคสอง และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ใช้วิธีการเลือกสรร โดยการจัดให้มีบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง และจัดให้มีการคัดเลือกจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง เพื่อให้ได้รายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ จะดำเนินการได้ต่อเมื่อได้เลือกผู้หนึ่งจากรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๓ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ที่ได้เริ่มดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่ กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขนั้นจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๒๔ ในระหว่างที่ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามกฎหมาย ก.พ. นี้
ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ มาใช้บังคับไปพลางก่อน
เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎ ก.พ. นี้ จนกว่าจะมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามกฎหมาย ก.พ. นี้

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

วิษณุ เครืองาม

ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.พ. ฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติว่าการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการในหรือต่างกระทรวงหรือกรมแล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ. นี้

ว ๑๓/๒๕๖๔

**เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อน
ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป****สรุปสาระสำคัญ**

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป สรุปได้ว่า ให้มีกระบวนการประเมิน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการ หน้าที่และอำนาจของส่วนราชการ อ.ก.พ. ส่วนราชการ และคณะกรรมการต่าง ๆ รวมทั้งการแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในระดับต่าง ๆ โดยมีข้อหัวดังนี้

๑. การย้าย แบ่งเป็น ๓ กรณี
 ๒. การโอน แบ่งเป็น ๕ กรณี
 ๓. การเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แบ่งเป็น ๓ กรณี
 ๔. การแต่งตั้ง
 ๕. ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้นี้ ให้ขอ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป
-



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนครพนธ์ ๑๑๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

เรียน (เวียงจันทรวง กรม จังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

ตามที่กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป แล้ว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ทั้งนี้ ได้แจ้งกรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๗๐๑ - ๖๗๔๘

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๐๓

ประเภททั่วไป



<http://bit.ly/v13-2564>

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔)

ตามที่กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

๑. การย้าย แบ่งเป็น ๓ กรณี ดังนี้

๑.๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับเดียวกัน ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส หรือระดับทักษะพิเศษในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ตามข้อ ๘ (๓) ประกอบข้อ ๒๐ ของกฎ ก.พ.ฯ

๑.๑.๑ ให้ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ดังนี้

(๑) คณะกรรมการประเมิน เพื่อย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ประกอบด้วย

(๑.๑) ประธานกรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือประเภททั่วไป ระดับอาวุโสขึ้นไป

(๑.๒) กรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญที่เกี่ยวข้องกับงานในสายงานที่จะแต่งตั้ง ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานขึ้นไป จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน

(๒) คณะกรรมการประเมิน เพื่อย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส ประกอบด้วย

(๒.๑) ประธานกรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป หรือประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ

(๒.๒) กรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญที่เกี่ยวข้องกับงานในสายงานที่จะแต่งตั้ง ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือประเภททั่วไป ระดับอาวุโสขึ้นไป จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน

(๓) คณะกรรมการประเมิน เพื่อย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทักษะพิเศษ ประกอบด้วย

(๓.๑) ประธานกรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ

(๓.๒) กรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป หรือประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คนแต่ไม่เกิน ๔ คน โดยอย่างน้อยต้องแต่งตั้งจากราชการพลเรือนสามัญที่เกี่ยวข้องกับงานในสายงานที่จะแต่งตั้งจำนวนหนึ่งคน

ให้แต่งตั้งจากราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการของคณะกรรมการประเมิน และอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัดส่วนราชการเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

อ.ก.พ. กรม อาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินได้หลายคณะตามความจำเป็นและความเหมาะสม

๑.๑.๒ ให้คณะกรรมการประเมิน มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล โดยต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ การพิจารณา อย่างน้อยดังต่อไปนี้

(๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ

(๑.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๑.๓) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑.๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๒) กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล โดยการสอบข้อเขียน การสอบภาคปฏิบัติ การสอบสัมภาษณ์ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง การทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีการอื่น อย่างไม่อย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามที่เห็นสมควร

(๓) กำหนดเกณฑ์การตัดสิน

(๔) จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ในกรณีที่มีการเปิดรับสมัคร ให้ประกาศหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่งก่อนวันเปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

(๕) พิจารณาประเมินบุคคลตามที่ประกาศกำหนดไว้ใน (๔)

(๖) พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่มีปัญหาในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

(๗) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคลตามที่ อ.ก.พ. กรม มอบหมาย

(๘) รายงานผลการประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผลที่สมควรต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เพื่อพิจารณาต่อไป

๑.๒ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ในระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส ในสายงานเดียวกัน หรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ตามข้อ ๙ ประกอบข้อ ๘ (๓) และข้อ ๒๐ ของกฎ ก.พ.ฯ

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากผู้ที่ย้าย และให้ อ.ก.พ. กรม ดำเนินการตามข้อ ๑.๑ โดยอนุโลม

๑.๓ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงาน และเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิม ในตำแหน่งประเภททั่วไป

ให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

๑.๓.๑ การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภททั่วไป ตามข้อ ๑๐ ประกอบข้อ ๘ (๓) และข้อ ๒๐ ของกฎ ก.พ.ฯ

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการได้ต่อเมื่อเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป มาก่อน และให้ อ.ก.พ. กรม ดำเนินการตามข้อ ๑.๑ โดยอนุโลม

๑.๓.๒ การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภททั่วไป ตามข้อ ๑๐ ประกอบข้อ ๘ (๓) ข้อ ๙ และข้อ ๒๐ ของกฎ ก.พ.ฯ

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการได้ต่อเมื่อเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป มาก่อน และให้ อ.ก.พ. กรม ดำเนินการตามข้อ ๑.๑ โดยอนุโลม

เมื่อผ่านการประเมินตามขั้นตอนที่กำหนดตามข้อ ๑.๑ - ๑.๓ แล้วแต่กรณี ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ดำเนินการแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่กำหนดในข้อ ๔ ต่อไป

๒. การโอน แบ่งเป็น ๕ กรณี ดังนี้

๒.๑ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับเดียวกัน ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส หรือระดับทักษะพิเศษ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ตามข้อ ๑๕ (๓) ประกอบข้อ ๒๐ ของกฎ ก.พ.ฯ

ให้ อ.ก.พ. กรม ของส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการตามข้อ ๑.๑

๒.๒ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ในระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส ในสายงานเดียวกัน หรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ตามข้อ ๑๖ ประกอบข้อ ๑๕ (๓) และข้อ ๒๐ ของกฎ ก.พ.ฯ

ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมของผู้ที่จะโอน และให้ อ.ก.พ. กรม ของส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการตามข้อ ๑.๑ โดยอนุโลม

๒.๓ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับที่สูงกว่าเดิม

ให้ส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการ ดังนี้

๒.๓.๑ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ตามข้อ ๑๗ ประกอบข้อ ๒๑ วรรคหนึ่งของกฎ ก.พ.ฯ

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่กำหนดตามข้อ ๓.๑

๒.๓.๒ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ตามข้อ ๑๗ ประกอบข้อ ๒๑ วรรคสองของกฎ ก.พ.ฯ

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่กำหนดตามข้อ ๓.๒

๒.๓.๓ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ ตามข้อ ๑๗ ประกอบข้อ ๒๑ วรรคสามของกฎ ก.พ.ฯ

ให้ดำเนินการแต่งตั้งได้ต่อเมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นตำแหน่งระดับทักษะพิเศษแล้ว

๒.๔ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงาน และเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภททั่วไป

ให้ส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการ ดังนี้

๒.๔.๑ การโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิม ในตำแหน่งประเภททั่วไป ตามข้อ ๑๘ ประกอบข้อ ๑๕ (๓) และข้อ ๒๐ ของกฎ ก.พ.ฯ

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการได้ต่อเมื่อเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมาก่อน และให้ อ.ก.พ. กรม ของส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการตามข้อ ๑.๑ โดยอนุโลม

๒.๔.๒ การโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภททั่วไป ตามข้อ ๑๘ ประกอบข้อ ๑๕ (๓) ข้อ ๑๖ และข้อ ๒๐ ของกฎ ก.พ.ฯ

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการได้ต่อเมื่อเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมาก่อน และให้ อ.ก.พ. กรม ของส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการตามข้อ ๑.๑ โดยอนุโลม

๒.๕ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อยู่ระหว่างการปฏิบัติราชการชดใช้ทุน ตามข้อ ๑๓ ของกฎ ก.พ.ฯ

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อยู่ระหว่างการปฏิบัติราชการชดใช้ทุนตามข้อผูกพันที่มีอยู่กับกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมอื่น จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่จะให้ความยินยอมได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ปฏิบัติราชการเพื่อชดใช้ทุนแก่กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ไม่น้อยกว่าเวลาและตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดแล้ว

ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมดังกล่าวข้างต้นแล้ว ให้ดำเนินการโอนข้าราชการผู้นั้นตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในหนังสือฉบับนี้ต่อไป

เมื่อผ่านการประเมินตามขั้นตอนที่กำหนดในข้อ ๒.๑ - ๒.๕ แล้วแต่กรณี ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่กำหนดในข้อ ๔ ต่อไป

๓. การเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แบ่งเป็น ๓ กรณี ดังนี้

๓.๑ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ตามข้อ ๑๙ ประกอบข้อ ๒๑ วรรคหนึ่งของกฎ ก.พ.ฯ

๓.๑.๑ ให้ อ.ก.พ. กรม มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล โดยต้องคำนึงถึงองค์ประกอบการพิจารณา อย่างน้อยดังต่อไปนี้

(๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ

(๑.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๑.๓) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑.๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๒) กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล โดยการสอบข้อเขียน การสอบภาคปฏิบัติ การสอบสัมภาษณ์ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง การทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีการอย่างอื่น อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามที่เห็นสมควร

(๓) กำหนดเกณฑ์การตัดสิน

(๔) จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่มีปัญหาในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้ อ.ก.พ. กรม จะดำเนินการเอง หรือแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการตามข้อ ๓.๑.๑ แทนก็ได้

๓.๑.๒ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือประเภททั่วไป ระดับอาวุโสขึ้นไป

(๒) กรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากราชการพลเรือนสามัญที่เกี่ยวข้องกับงานในสายงานที่จะแต่งตั้ง ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการขึ้นไป หรือประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานขึ้นไป จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน

ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการของคณะกรรมการประเมิน และอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัดส่วนราชการเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ทั้งนี้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินได้หลายคณะตามความจำเป็นและความเหมาะสม

๓.๑.๓ ให้คณะกรรมการประเมินที่แต่งตั้งตามข้อ ๓.๑.๒ ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดตามข้อ ๓.๑.๑ และเสนอชื่อผู้ผ่านการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ พร้อมทั้งเหตุผลที่สมควรแต่งตั้งเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๑.๔ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาผู้ผ่านการประเมินที่คณะกรรมการประเมินเสนอตามข้อ ๓.๑.๓ หากเห็นว่าผู้ผ่านการประเมินเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งก็ให้ดำเนินการแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่กำหนดในข้อ ๔ ต่อไป

๓.๒ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ตามข้อ ๑๙ ประกอบข้อ ๒๑ วรรคสอง ของกฎ ก.พ.ฯ

๓.๒.๑ ให้ อ.ก.พ. กรม มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล โดยต้องคำนึงถึง องค์ประกอบพิจารณา อย่างน้อยดังต่อไปนี้

(๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และ ผลการปฏิบัติราชการ

(๑.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๑.๓) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑.๔) ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ดำรงหรือเคยดำรง ตำแหน่งหัวหน้างาน เป็นต้น

(๑.๕) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๒) กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล โดยการสอบข้อเขียน การสอบ สัมภาษณ์ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง หรือวิธีการอย่างอื่น อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ตามที่เห็นสมควร

(๓) กำหนดเกณฑ์การตัดสิน

(๔) จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้ง เกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน

ในกรณีที่มีการเปิดรับสมัคร ให้ประกาศหลักเกณฑ์ฯ ตามวรรคหนึ่งก่อน วันเปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

ทั้งนี้ อ.ก.พ. กรม จะดำเนินการเอง หรือแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการตาม ข้อ ๓.๒.๑ แทนก็ได้

๓.๒.๒ ให้ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรง ตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป หรือประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ

(๒) กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือประเภททั่วไป ระดับอาวุโสขึ้นไป จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน

ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการของคณะกรรมการประเมิน และอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในสังกัดส่วนราชการเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

อ.ก.พ. กรม อาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ได้หลายคณะตามความจำเป็น และความเหมาะสม

๓.๒.๓ ให้คณะกรรมการประเมินที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่กำหนดในข้อ ๓.๒.๑ และเสนอชื่อผู้ผ่านการประเมินพร้อมทั้งเหตุผลที่สมควร ต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

การพิจารณาของคณะกรรมการประเมินต้องมีการบันทึกหลักฐานและเหตุผล ของการประเมินเพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้

๓.๒.๔ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาผู้ผ่านการประเมินที่คณะกรรมการประเมินเสนอ ตามข้อ ๓.๒.๓ หากเห็นว่าผู้ผ่านการประเมินเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งก็ให้ดำเนินการแต่งตั้ง ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขตามที่กำหนดในข้อ ๔ ต่อไป

๓.๓ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ตามข้อ ๑๙ ประกอบข้อ ๒๑ วรรคสาม ของกฎ ก.พ.ฯ

ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งได้ต่อเมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติกำหนดตำแหน่ง ที่จะแต่งตั้งเป็นตำแหน่งระดับทักษะพิเศษแล้ว

๔. การแต่งตั้ง

ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ยกเว้นกรณีตามข้อ ๒.๓.๓ และข้อ ๓.๓ พิจารณาผู้ผ่านการประเมิน ที่คณะกรรมการประเมินเสนอ หากเห็นว่าผู้ผ่านการประเมินเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งก็ให้ดำเนินการ แต่งตั้งต่อไปได้ โดยให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรีที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ ด้วย

๕. ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่กำหนดไว้นี้ ให้ขอ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

.....

ว ๕/๒๕๖๗

**เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อน
ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ****สรุปสาระสำคัญ**

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ สรุปได้ว่าให้มีกระบวนการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ขอประเมิน เงื่อนไขของผลงาน ขั้นตอนการดำเนินการ หน้าที่และอำนาจของส่วนราชการ อ.ก.พ. ส่วนราชการ และคณะกรรมการต่าง ๆ การแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน รวมทั้งการแต่งตั้งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยมีหัวข้อดังนี้

๑. การย้าย

๒. การโอน

๓. การเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๔. การแต่งตั้ง

๕. การเก็บรักษาเอกสาร

๖. ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้นี้ ให้ขอ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

- อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔
๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
๔. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕
๕. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/๒๒๒ ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
๖. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๖ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่ออกตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง โดยได้แจ้งเวียนให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ จึงมีมติ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๖ และให้ใช้หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือฉบับนี้แทน โดยส่วนราชการสามารถดาวน์โหลดได้จาก QR Code ที่ปรากฏท้ายหนังสือฉบับนี้

๒. การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๖ ก่อนวันที่หนังสือฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

/อนึ่ง ...

อนึ่ง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการใดที่ ก.พ. กำหนด โดยอ้างอิงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๖ ให้หมายถึงหนังสือเวียนฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ทั้งนี้ ได้แจ้งกรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๗๐๑ - ๖๗๔๘

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๐๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@ocsc.go.th

ประเภทวิชาการ



<https://shorturl.ocsc.go.th/qr/w5-2567>

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อน
ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗)

**หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ**

	หน้า
๑. การย้าย	๑
กรณีที่ ๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑
๑. การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน	๑
๒. การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงาน และเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน	๑
๓. การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ต่ำกว่าเดิมไม่ว่าจะเป็นสายงานเดียวกันหรือต่างสายงาน	๑๐
กรณีที่ ๒ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑๐
๑. การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑๐
๒. การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑๐
กรณีที่ ๓ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ ตามข้อ ๑๑ (๓) ของกฎ ก.พ.ฯ	๑๐
กรณีที่ ๔ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑๑
๑. การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑๑
๒. การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑๑

	หน้า
๒. การโอน	๑๑
กรณีที่ ๑ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑๑
กรณีที่ ๒ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑๒
กรณีที่ ๓ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ	๑๒
กรณีที่ ๔ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑๒
กรณีที่ ๕ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อยู่ระหว่างการปฏิบัติราชการขาดใช้ทุนตามข้อ ๑๕ ของกฎ ก.พ.ฯ	๑๒
๓. การเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	๑๓
กรณีที่ ๑ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่	๑๓
กรณีที่ ๒ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี	๑๓
กรณีที่ ๓ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป	๑๓
ก. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล	๑๓
๑. การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ	๑๓
๑.๑ ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล	๑๓
๑.๒ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล	๑๓
๑.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล	๑๓
๑.๔ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล	๑๕
๒. การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ	๑๖
๒.๑ ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล	๑๖
๒.๒ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล	๑๖
๒.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล	๑๖
๒.๔ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล	๑๗

	หน้า
ข. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน	๑๗
๑. การส่งคำขอประเมินผลงาน	๑๘
๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน	๑๘
๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน	๑๘
๓.๑ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ	๑๘
๓.๒ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ	๒๐
๓.๓ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ	๒๑
๔. การตรวจสอบการประเมินผลงาน	๒๑
๔.๑ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ	๒๑
๔.๒ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับทรงคุณวุฒิ	๒๑
ค. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	๒๒
๔. การแต่งตั้ง	๒๒
๕. การเก็บรักษาเอกสาร	๒๔
๖. ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่กำหนดไว้นี้ ให้ขอ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป	๒๔
เอกสารหมายเลข ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ	๒๕
เอกสารหมายเลข ๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการระดับเชี่ยวชาญ	๔๖
เอกสารหมายเลข ๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการระดับทรงคุณวุฒิ	๖๓
เอกสารหมายเลข ๔ แบบฟอร์มประกอบการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่ง เป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	๘๖

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ตามที่กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ดังนี้

๑. การย้าย แบ่งเป็น ๔ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑. การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน ตามข้อ ๘ (๒) ประกอบกับข้อ ๒๔ ของกฎ ก.พ.ฯ

ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาและดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ดังนี้

๑.๑ ให้พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย ผลการปฏิบัติราชการ

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๑.๒ ให้ดำเนินการโดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน การสอบข้อเขียน หรือวิธีการอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม

ทั้งนี้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอาจแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตามข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๒ แทนก็ได้

๒. การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ในระดับเดียวกัน ตามข้อ ๘ (๓) ประกอบกับข้อ ๒๕ ของกฎ ก.พ.ฯ

ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

๒.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับทรงคุณวุฒิ

(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์ การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๓) มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ \ ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖ ปี	๑๐ ปี	๑๓ ปี	๑๕ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๕ ปี	๙ ปี	๑๒ ปี	๑๔ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปัตริ หรือหนังสืออนุมัติบัตร	๒ ปี	๖ ปี	๙ ปี	๑๑ ปี

* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

(๓.๑) การนับระยะเวลาเกี่วข้อง

ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกันได้ ดังนี้

(๓.๑.๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้อง ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนิ้งถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภท และระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๑) ในกรณีที่เป็น การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริง ของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

๒) ในกรณีที่เป็น การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๓.๑.๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้คณะกรรมการ ประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

(๓.๒) การย้ายไปดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ อ.ก.พ. กรม อาจพิจารณากำหนดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง ตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณวุฒิของคุณบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นอย่างอื่นก็ได้ ตามความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

(๔) อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง โดยความเห็นชอบจาก ก.พ. อาจกำหนด ให้ผู้เข้ารับการประเมิน ต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จำเป็นกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งด้วยก็ได้

๒.๒ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อการย้ายไปแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

(๑) ให้ อ.ก.พ. กรม ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประเมิน ดังนี้

(๑.๑) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

(๑.๑.๑) กำหนดองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติ ทางวินัย

๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๑.๑.๒) กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อย้ายไปดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการในแต่ละระดับ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบข้างต้น ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม

(๑.๒) กำหนดเกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลเพื่อย้ายไปดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการในแต่ละระดับ ในการกำหนดเกณฑ์การตัดสิน อ.ก.พ. กรม อาจกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ หรืออาจมอบหมายให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้กำหนดแทนก็ได้

(๑.๓) จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน

(๑.๔) กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

(๑.๕) วินิจฉัยปัญหา ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล

(๑.๖) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๒) ให้ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน ประกอบด้วย

(๒.๑) ประธานกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการระดับสูง

(๒.๒) กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน ซึ่งแต่งตั้งจาก

(๒.๒.๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ และ

(๒.๒.๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะย้ายและอยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะย้าย

ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ และอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัดส่วนราชการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานได้หลายคณะตามความจำเป็นและความเหมาะสม โดยให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานมีวาระเท่ากับวาระของ อ.ก.พ. กรม และเมื่อครบวาระแล้ว ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง อ.ก.พ. กรม คณะใหม่

(๓) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๓.๑) ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด ในกรณีที่ อ.ก.พ. กรม กำหนดคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องดังกล่าวด้วย

(๓.๒) ประเมินผลงาน ให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยให้พิจารณาจากผลงานที่ผ่านมาซึ่งเป็นการสรุปสาระสำคัญ ขึ้นตอน ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่เพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่จะปฏิบัติในตำแหน่งที่จะย้ายได้ หรืออาจกำหนดให้ส่งรายละเอียดของผลงานดังกล่าวก็ได้

(๓.๓) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลและผลงานตำแหน่งละ ๑ คน พร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ผลงานไม่ผ่านการประเมิน ให้แจ้งผู้นั้นทราบด้วย

๒.๓ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

ให้ อ.ก.พ. กรม ดำเนินการตามข้อ ๒.๒ โดยอนุโลม

๒.๔ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

ก. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล

(๑) ให้ อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ดังนี้

(๑.๑) กำหนดองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

(๑.๑.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๑.๑.๓) องค์ประกอบอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๑.๒) กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อย้ายไปดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบข้างต้น ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เหมาะสม

(๑.๓) กำหนดเกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลเพื่อย้ายไปดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ในการกำหนดเกณฑ์การตัดสิน อ.ก.พ. กรม อาจกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ หรืออาจมอบหมายให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้กำหนดแทนก็ได้

(๑.๔) จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน

(๑.๕) กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

(๑.๖) วินิจฉัยปัญหา ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล

(๑.๗) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๒) ให้ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล ประกอบด้วย

(๒.๑) ประธานกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ

(๒.๒) กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการระดับสูง หรือประเภทวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ หรือประเภททั่วไปไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ เป็นเลขานุการ และอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

(๓) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๓.๑) ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

(๓.๒) พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

(๓.๓) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลตำแหน่งละ ๑ คน พร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ไม่ผ่านการประเมินบุคคลให้รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการแจ้งผู้นั้นทราบด้วย

(๓.๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กรม มอบหมาย

ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลได้หลายคณะตามความจำเป็นและความเหมาะสม โดยให้คณะกรรมการประเมินบุคคลมีวาระเท่ากับวาระของ อ.ก.พ. กรม และเมื่อครบวาระแล้ว ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง อ.ก.พ. กรม คณะใหม่

ข. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลงาน

(๑) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ประกอบด้วย

(๑.๑) ประธานกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.พ. กำหนด หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และยอมรับในสาขาวิชาชีพหรือสายงานนั้น ๆ

(๑.๒) กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน ซึ่งแต่งตั้งจาก

(๑.๒.๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญหรือผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ใน กลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะย้ายหรือโอนไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ และ

(๑.๒.๒) ผู้ทรงคุณวุฒิ จากบุคคลในบัญชีรายชื่อที่ ก.พ. กำหนด หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับ ในสาขาวิชาชีพหรือสายงานนั้น ๆ อย่างน้อย ๑ คน

ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ เป็นเลขานุการ และอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

(๒) ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๒.๑) ดำเนินการประเมินผลงาน ตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลงานในเรื่องการเลื่อน โดยให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

(๒.๒) วินิจฉัยกรณีมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน ในกรณีมีปัญหา หรือมีข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมิน คณะกรรมการประเมินผลงานอาจให้ผู้ขอประเมินมาชี้แจง รายละเอียดของผลงานดังกล่าวเพิ่มเติมได้ หรืออาจขอรายละเอียดของผลงานเพิ่มเติมจากผู้ขอประเมินก็ได้

(๒.๓) รายงานผลการพิจารณาประเมินผลงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ผลงานไม่ผ่านการประเมินให้แจ้งผู้นั้นทราบด้วย

(๒.๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย

โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานได้หลายคณะตามความจำเป็น และความเหมาะสม และให้คณะกรรมการประเมินผลงานมีวาระเท่ากับวาระของ อ.ก.พ. กระทรวง เมื่อครบวาระแล้ว ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง อ.ก.พ. กระทรวง คณะใหม่

ทั้งนี้ การแต่งตั้งผู้เคยเป็นข้าราชการเป็นกรรมการในคณะกรรมการประเมิน ผลงาน ต้องไม่เป็นผู้ถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำความผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น

(๓) กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินผลงาน

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบหรือมีผู้ทักท้วง และได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการดังนี้

(๓.๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

(๓.๒) ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงาน ให้ยกเลิกการประเมินผลงาน

(๓.๓) ในกรณีที่มีคำสั่งย้ายโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งย้ายข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้นั้น และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี

๒.๕ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ

ก. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล

(๑) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

(๑.๑) กำหนดองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

(๑.๑.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๑.๑.๓) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๑.๒) กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อย้ายไปดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบข้างต้น ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เหมาะสม

(๑.๓) กำหนดเกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลเพื่อย้ายไปดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ ในการกำหนดเกณฑ์การตัดสิน อ.ก.พ. กระทรวง อาจกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ หรืออาจมอบหมายให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้กำหนดแทนก็ได้

(๑.๔) จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน

(๑.๕) กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วง และได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบ

ต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณา
ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ที่ทักท้วงมีเจตนา
กลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗
เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

(๑.๖) วินิจฉัยกรณีมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล

(๑.๗) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๒) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อย้ายไปดำรง
ตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

(๒.๑) ประธานกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทบริหารระดับสูง

(๒.๒) กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภท
บริหารระดับสูง หรือประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน

ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกระทรวงนั้น ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป เป็นเลขานุการ ทั้งนี้ อาจแต่งตั้ง
เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัดกรมของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
เป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

(๓) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๓.๑) ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนด

(๓.๒) พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง
หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

(๓.๓) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลตำแหน่งละ ๑ คน พร้อมทั้งเหตุผล
ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ไม่ผ่านการประเมินบุคคลให้รายงาน
ผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการแจ้งผู้นั้น
ทราบด้วย

(๓.๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย

ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลได้หลายคณะตามความจำเป็น
และความเหมาะสม โดยให้คณะกรรมการประเมินบุคคลมีวาระเท่ากับวาระของ อ.ก.พ. กระทรวง และเมื่อครบวาระแล้ว
ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง อ.ก.พ. กระทรวง คณะใหม่

ข. การประเมินผลงาน

ในการประเมินผลงานให้กระทำต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญนั้นผ่านการประเมิน
บุคคลแล้ว โดยให้กระทรวงส่งคำขอประเมินผลงานพร้อมทั้งเอกสารหรือหลักฐานต่างๆ ไปให้ ก.พ. พิจารณา
ทั้งนี้ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับทรงคุณวุฒิ มาใช้โดยอนุโลม

๓. การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ต่ำกว่าเดิมไม่ว่าจะเป็นสายงานเดียวกันหรือต่างสายงาน ตามข้อ ๙ ประกอบข้อ ๘ (๑) (๒) หรือ (๓) ของกฎ ก.พ.ฯ โดยอนุโลม

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับ ตามข้อ ๑ และข้อ ๒ (๒.๑ - ๒.๔) ในระดับเชี่ยวชาญลงมาแล้วแต่กรณี และจะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น

กรณีที่ ๒ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑. การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงาน ซึ่งเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่ ตามข้อ ๑๐ วรรคแรก ประกอบข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ ของกฎ ก.พ.ฯ

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในกรณีที่ ๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับ แล้วแต่กรณี โดยอนุโลม

๒. การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามข้อ ๑๐ วรรคสอง ประกอบข้อ ๒๖ ของ กฎ ก.พ.ฯ

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามข้อ ๓. การเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในแต่ละระดับ โดยอนุโลม

กรณีที่ ๓ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ ตามข้อ ๑๑ (๓) ของกฎ ก.พ.ฯ

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะย้ายผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไป เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ เฉพาะกรณีที่ส่วนราชการไม่ได้จัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่เป็นบัญชีร่วม โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๑. ผู้นั้นต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้โดยขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่น หรือเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่เป็นบัญชีร่วมในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ในสายงานที่จะย้าย โดยไม่ต้องถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ถูกยกเลิก

๒. ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน ซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญที่เกี่ยวข้องกับงานของตำแหน่งที่จะย้าย

๓. ให้คณะกรรมการคัดเลือก มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการคัดเลือก โดยวิธีการสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ หรือวิธีการอื่น
วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม

๓.๒ กำหนดเกณฑ์การตัดสิน

๓.๓ จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสิน
ให้ทราบโดยทั่วกัน

๓.๔ คัดเลือกบุคคลตามวิธีการที่กำหนด

๓.๕ รายงานผลการคัดเลือกบุคคล พร้อมทั้งเหตุผลและความสมควรในการพิจารณา
ต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อพิจารณาต่อไป

ทั้งนี้ ต้องดำเนินการแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะถูกยกเลิก

**กรณีที่ ๔ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร
ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ**

**๑. การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิม
ในตำแหน่งประเภทวิชาการ** ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่ง
เดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่ ตามข้อ ๑๒ (๑) ประกอบข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ ของกฎ ก.พ.ฯ

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในกรณีที่ ๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ
ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับ แล้วแต่กรณี
โดยอนุโลม

**๒. การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิม
ในตำแหน่งประเภทวิชาการ** ตามข้อ ๑๒ (๒) ประกอบข้อ ๒๖ ของ กฎ ก.พ.ฯ

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามข้อ ๓. การเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ในแต่ละระดับ โดยอนุโลม

๒. การโอน แบ่งเป็น ๕ กรณี ดังนี้

**กรณีที่ ๑ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งประเภทวิชาการ**

ให้ส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในกรณีที่ ๑ การย้าย
ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ในแต่ละระดับ โดยอนุโลม

กรณีที่ ๒ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ให้ส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในกรณีที่ ๒ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับ โดยอนุโลม

กรณีที่ ๓ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ

ให้ส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในกรณีที่ ๓ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ โดยอนุโลม

กรณีที่ ๔ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ให้ส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในกรณีที่ ๔ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กระทำได้เฉพาะผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน โดยอนุโลม

กรณีที่ ๕ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อยู่ระหว่างการปฏิบัติราชการชดใช้ทุน ตามข้อ ๑๕ ของกฎ ก.พ.ฯ

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อยู่ระหว่างการปฏิบัติราชการชดใช้ทุนตามข้อผูกพันที่มีอยู่กับกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมอื่น จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่จะให้ความยินยอมได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ปฏิบัติราชการเพื่อชดใช้ทุนแก่กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ไม่น้อยกว่าเวลาและตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดแล้ว

ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมดังกล่าวข้างต้นแล้ว ให้ดำเนินการโอนข้าราชการผู้นั้นตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในหนังสือฉบับนี้ต่อไป

เมื่อผ่านการประเมินตามขั้นตอนที่กำหนดในกรณีที่ ๑ - ๕ แล้วแต่กรณี ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการที่จะรับโอนดำเนินการแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่กำหนดในข้อ ๔. การแต่งตั้ง ต่อไป

๓. การเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แบ่งเป็น ๓ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

กรณีที่ ๒ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

กรณีที่ ๓ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปให้ดำเนินการได้ใน ๒ กรณี ดังนี้

๑. กรณีเกษียณอายุ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

๒. กรณีลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่น้อยกว่าวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

ก. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

๑. การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

๑.๑ ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

(๑) กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด ในกรณี อ.ก.พ. กรม จะกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายด้วยก็ได้

(๒) กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามกรณีที่ ๒ และกรณีที่ ๓ เป็นตำแหน่งที่นอกเหนือจาก (๑) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

๑.๒ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

ให้นำคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลในเรื่องการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ตามข้อ ๒.๑ (๑) (๒) (๓) (๓.๑) และ (๔) ในเรื่องการย้ายมาใช้โดยอนุโลม

๑.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

ให้ อ.ก.พ. กรม มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดหลักเกณฑ์ และองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

(๑.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๑.๓) ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมินและในกรณีที่ผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย

(๑.๔) ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

(๑.๕) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๒) กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบตาม (๑) ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เหมาะสม

(๓) กำหนดเกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับ ทั้งนี้ อ.ก.พ. กรม อาจกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ หรืออาจมอบหมายให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้กำหนดแทนก็ได้

(๔) จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน

(๕) จัดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและค่าโครงการผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนตัวตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

ทั้งนี้ อ.ก.พ. กรม อาจกำหนดให้มีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ตามกรณีที่ ๒ โดยให้เรียงตามลำดับคะแนน และให้บัญชีดังกล่าวมีอายุบัญชีไม่เกิน ๑ ปี รวมทั้งต้องจัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวให้ข้าราชการทราบล่วงหน้าเป็นการทั่วไปด้วย

(๖) กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนาถ่มน้ำลายใส่หรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

(๗) วินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล

(๘) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๑.๔ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล

ให้ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล ดังนี้

(๑) การประเมินบุคคลสำหรับตำแหน่งตามกรณีที่ ๒ และกรณีที่ ๓ ให้ อ.ก.พ. กรม พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑.๑) คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ข้าราชการ และระดับชำนาญการพิเศษ ประกอบด้วย

(๑.๑.๑) ประธานกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการระดับสูง หรือประเภทวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ

(๑.๑.๒) กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ หรือประเภทวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ไม่น้อยกว่า ๒ คน

(๑.๒) คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

(๑.๒.๑) ประธานกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ

(๑.๒.๒) กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการระดับสูง หรือประเภทวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ไม่น้อยกว่า ๒ คน

ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ หรือประเภททั่วไปไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญงาน เป็นเลขานุการ โดยอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลตามข้อ (๑.๑) และ (๑.๒) ได้หลายคณะ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม โดยให้คณะกรรมการประเมินบุคคลมีวาระเท่ากับวาระของ อ.ก.พ. กรม และเมื่อครบวาระแล้ว ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง อ.ก.พ. กรม คณะใหม่

(๒) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ตามข้อ (๑.๑) และ (๑.๒) มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๒.๑) ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

(๒.๒) พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

(๒.๓) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งความสมควรและเหตุผล ต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๒.๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กรม มอบหมาย

๒. การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ

๒.๑ ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนด

๒.๒ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

ให้นำคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลในเรื่องการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการระดับทรงคุณวุฒิตามข้อ ๒.๑ (๑) (๒) (๓) (๓.๑) และ (๔) ในเรื่องการย้ายมาใช้โดยอนุโลม

๒.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

ให้ อ.ก.พ. กระทรวง มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดหลักเกณฑ์และองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

(๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

(๑.๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๑.๓) ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมินและในกรณีที่ผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย

(๑.๔) ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

(๑.๕) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๒) กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์และองค์ประกอบตาม (๑) ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เหมาะสม

(๓) กำหนดเกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล โดยในการกำหนดเกณฑ์การตัดสิน อ.ก.พ. กระทรวง อาจกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ หรืออาจมอบหมายให้คณะกรรมการประเมินบุคคล เป็นผู้กำหนดแทนก็ได้

(๔) จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน

(๕) จัดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและค่าโครงการผลงานรวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนตัวตนเอง ปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

(๖) กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจ

สั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ที่ทักท้วงมีเจตนาถ่มน้ำลายใส่ หรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

(๗) วินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล

(๘) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๒.๔ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล

ให้ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล ดังนี้

(๑) การประเมินบุคคลสำหรับตำแหน่งตามกรณีที่ ๒ และกรณีที่ ๓ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑.๑) ประธานกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง

(๑.๒) กรรมการซึ่งแต่งตั้งจากราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง หรือประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน

ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงนั้น ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ เป็นเลขานุการ โดยอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลได้หลายคณะตามความจำเป็นและความเหมาะสม โดยให้คณะกรรมการประเมินบุคคลมีวาระเท่ากับวาระของ อ.ก.พ. กระทรวง และเมื่อครบวาระแล้ว ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง อ.ก.พ. กระทรวง คณะใหม่

(๒) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ตาม (๑) มีหน้าที่และอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๒.๑) ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนด

(๒.๒) พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

(๒.๓) รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๒.๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย

ข. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

กรณีผู้ขอประเมินที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณใด ให้ส่งผลงานให้กรม กระทรวง หรือสำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี เป็นเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือนในปีงบประมาณนั้น

๑. การส่งคำขอประเมินผลงาน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ผู้ขอประเมินส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ ไปยังกรม เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป ทั้งนี้ ภายในกำหนดเวลาที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

๑.๒ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้กรมเจ้าสังกัด ส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ ไปยังกระทรวงเพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป ทั้งนี้ ภายในกำหนดเวลาที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

๑.๓ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ ให้กระทรวง ส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ ไปยังสำนักงาน ก.พ. เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไป ทั้งนี้ ภายในกำหนดเวลาที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนด

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในแต่ละระดับ ให้เป็นไปตามเอกสารหมายเลข ๑ - ๓

๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน

๓.๑ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ อ.ก.พ. กรม พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ดังนี้

(๑) คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ประกอบด้วย

(๑.๑) ประธานกรรมการซึ่งแต่งตั้งจาก

(๑.๑.๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือ

(๑.๑.๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ หรือประเภทวิชาการที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งในระดับไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ หรือ

(๑.๑.๓) ผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ

(๑.๒) กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน ซึ่งแต่งตั้งจาก

(๑.๒.๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ หรือ

(๑.๒.๒) ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาชีพนั้น

(๒) คณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ประกอบด้วย

(๒.๑) ประธานกรรมการซึ่งแต่งตั้งจาก

(๒.๑.๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง หรือ

(๒.๑.๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการระดับสูง หรือประเภทวิชาการที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ หรือ

(๒.๑.๓) ผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ

(๒.๒) กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน ซึ่งแต่งตั้งจาก

(๒.๒.๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ หรือ

(๒.๒.๒) ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาชีพนั้น

ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ เป็นเลขานุการ โดยอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

(๓) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ (๑) และ (๒) มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(๓.๑) ดำเนินการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ตามเอกสารหมายเลข ๑ ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

(๓.๒) รายงานผลการพิจารณาประเมินผลงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ผลงานของผู้ขอประเมินไม่ผ่านการประเมิน ให้แจ้งผู้นั้นทราบด้วย

(๓.๓) วินิจฉัยกรณีมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน

(๓.๔) อื่น ๆ ตามที่ อ.ก.พ. กรม มอบหมาย

๓.๒ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

(๑) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ประกอบด้วย

(๑.๑) ประธานกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. กำหนด หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และยอมรับในสาขาวิชาชีพหรือสายงานนั้น ๆ

(๑.๒) กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน ซึ่งแต่งตั้งจาก

(๑.๒.๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญหรือผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ และ

(๑.๒.๒) ผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลในบัญชีรายชื่อที่ ก.พ. กำหนด หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาชีพหรือสายงานนั้น ๆ จำนวนอย่างน้อย ๑ คน

ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ เป็นเลขานุการ ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลในสังกัดกรมของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยเลขานุการ ด้วยก็ได้

(๒) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ (๑) หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๒.๑) ดำเนินการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ตามเอกสารหมายเลข ๒ ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

(๒.๒) รายงานผลการพิจารณาประเมินผลงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ผลงานของผู้ขอประเมินไม่ผ่านการประเมิน ให้แจ้งผู้นั้นทราบด้วย

(๒.๓) วินิจฉัยกรณีมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน

(๒.๔) อื่น ๆ ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย

ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ ๓.๑ และ ๓.๒ ได้หลายคณะ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม โดยให้คณะกรรมการประเมินผลงานมีวาระเท่ากับวาระของ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี และเมื่อครบวาระแล้ว ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง คณะใหม่ แล้วแต่กรณี

คณะกรรมการประเมินบุคคลและคณะกรรมการประเมินผลงานต้องไม่เป็นบุคคลคนเดียวกัน เพื่อให้เกิดการถ่วงดุลในการพิจารณาคัดเลือกและการพิจารณาผลงาน เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ที่ส่วนราชการไม่อาจสรรหาผู้ที่จะมาเป็นกรรมการพิจารณาผลงานได้ จำเป็นต้องให้กรรมการคัดเลือกคนใดคนหนึ่งมาเป็นกรรมการพิจารณาผลงานด้วย ก็ให้ขออนุมัติ ก.พ. เป็นกรณี ๆ ไป

ทั้งนี้ การแต่งตั้งผู้เคยเป็นข้าราชการเป็นกรรมการในคณะกรรมการ ต้องไม่เป็นผู้ถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำความผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น

๓.๓ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ

ให้ อ.ก.พ. วิสามัญที่ ก.พ. แต่งตั้งและมอบหมายเป็นผู้พิจารณาประเมินผลงานของผู้ขอประเมิน และดำเนินการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ตามเอกสารหมายเลข ๓

๔. การตรวจสอบการประเมินผลงาน

๔.๑ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

(๒) ในกรณีที่ผ่านมาการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

(๓) ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปีนับตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่า ข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เหมาะสมต่อไปด้วย

๔.๒ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ก.พ. จะระงับการประเมินผลงาน แล้วให้สำนักงาน ก.พ. แจ้งให้กระทรวง ทราบ

(๒) ในกรณีที่ผ่านมาการประเมินผลงานแล้ว ก.พ. จะยกเลิกผลการประเมิน แล้วให้สำนักงาน ก.พ. แจ้งให้กระทรวง เพื่อบรรณการดำเนินการแต่งตั้ง

(๓) ในกรณีที่ได้รับการเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้สำนักงาน ก.พ. โดยความเห็นชอบของ ก.พ. แจ้งกระทรวงเพื่อดำเนินการส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปีนับตั้งแต่วันที่ถูกดำเนินการตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่า ข้อเท็จจริงนั้นเป็นการกลับแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เหมาะสมต่อไปด้วย

ค. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ครองตำแหน่งเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๑. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

ให้นำคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลในเรื่องการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ตามข้อ ๒.๑ (๑) (๒) (๓) (๓.๑) และ (๔) ในเรื่องการย้ายมาใช้โดยอนุโลม

๒. เมื่อส่วนราชการมีกรณีการแต่งตั้งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ที่ได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งภายใต้เงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ การประเมินค่างาน และการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ตามที่ ก.พ. กำหนด ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดจำนวนผลงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ต้องสอดคล้องกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

๒.๒ ให้ส่วนราชการเสนอแบบประเมินค่างานของตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด ไปพร้อม กับแบบฟอร์มตามเอกสารหมายเลข ๔ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณา

ทั้งนี้ อ.ก.พ. กระทรวง อาจแต่งตั้งคณะกรรมการช่วยพิจารณาการดำเนินการตามเงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและให้ความเห็นเบื้องต้นด้วยก็ได้

๔. การแต่งตั้ง

๔.๑ เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมเจ้าสังกัด กระทรวงเจ้าสังกัด หรือสำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ และ ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๙ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๔๗

๔.๒ การแต่งตั้งกรรมการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระหว่างการลา ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีวันที่ผ่านการประเมินเป็นวันที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่ (ส่งผลงานก่อนการลา และผลงานผ่านการประเมินโดยไม่มี การแก้ไขผลงาน หรือมีการแก้ไขผลงานในส่วนที่ไม่เป็นสาระสำคัญ)

(๑.๑) กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ หากวันที่ผ่านการประเมินเป็นวันที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งโดยให้มีผลย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่กรมเจ้าสังกัด กระทรวงเจ้าสังกัด หรือสำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ

(๑.๒) กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ (๑.๑) และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี หากส่วนราชการได้มีคำสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นรักษาการในตำแหน่งอยู่ก่อนแล้ว และในวันที่ผ่านการประเมินผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่รักษาการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งโดยให้มีผลย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่รักษาการในตำแหน่ง และไม่ก่อนวันที่กรมเจ้าสังกัด กระทรวงเจ้าสังกัด หรือสำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ

(๒) กรณีวันที่ผ่านการประเมินเป็นวันที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ (ส่งผลงานระหว่างการลา หรือส่งผลงานที่แก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานระหว่างการลา) ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งโดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการ

(๓) กรณีวันที่ผ่านการประเมินเป็นวันที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นอยู่ระหว่างการลา และข้าราชการผู้นั้นยังคงมาปฏิบัติราชการในระหว่างการลานั้น โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน จนได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการและได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นตามแนวทางการแต่งตั้งกรรมการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระหว่างการลา กรณีวันที่ผ่านการประเมินเป็นวันที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่ ตามข้อ (๑) โดยอนุโลม

๔.๓ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการเลื่อนข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ได้ เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ ที่ข้าราชการผู้นั้นครองอยู่ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ แล้ว โดยถือว่าการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลและผลงานที่เสนอให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นมีคุณภาพเช่นเดียวกับการประเมินผลงานวิชาการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการผู้นั้นเป็นผู้มีศักยภาพเหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นดังกล่าว

๕. การเก็บรักษาเอกสาร ในการดำเนินการประเมินบุคคลและผลงาน การประเมินบุคคล และการประเมินผลงาน ในทุกระดับ ให้กรมหรือกระทรวงเจ้าสังกัด จัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นโดยผู้ขอประเมิน หรือส่วนราชการ โดยอาจจัดเก็บในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ หรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการจาก ก.พ. รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการสืบค้น หรือใช้เป็นตัวอย่างในการจัดทำผลงานของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกและประเมินผลงานต่อไป

๖. ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่กำหนดไว้นี้ ให้ขอ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

.....

**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ**

.....

๑. ผลงานที่จะนำมาประเมิน

๑.๑ ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๑.๒ ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๒. จำนวนผลงาน

๒.๑ ผลงาน จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง หรือตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด โดยเรียงลำดับ ตามความดีเด่นหรือความสำคัญ ทั้งนี้ ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน และอย่างน้อย ๑ เรื่องต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒.๒ ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๓. เงื่อนไขของผลงาน

๓.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๓.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษา หรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๓.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน และผู้บังคับบัญชาด้วย

๓.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด หรือเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว

จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓.๖ เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานเห็นควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลและผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวก็ให้มีคำรับรอง ๑ ระดับได้

๔. รูปแบบและวิธีการเสนอ

๔.๑ รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

(๑) ผลงาน ให้จัดทำสรุปรสาระสำคัญของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ความรู้ความสามารถ แนวคิด หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าว การวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

- (๑.๑) เรื่องที่นำเสนอ
- (๑.๒) ระยะเวลาการดำเนินการ
- (๑.๓) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- (๑.๔) สรุปรสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน
- (๑.๕) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)
- (๑.๖) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ
- (๑.๗) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ
- (๑.๘) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ
- (๑.๙) ข้อเสนอแนะ
- (๑.๑๐) การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)
- (๑.๑๑) ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

(๒) คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๔.๒ รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอแนวคิด

ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

- (๑) เรื่องที่นำเสนอ
- (๒) หลักการและเหตุผล

- (๓) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข
- (๔) ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- (๕) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕. แนวทางการพิจารณาผลงาน ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ก. ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

(๒) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จึงเป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ

ข. ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

(๒) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมาก ในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จึงเป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงเหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๕.๑ แนวทางการประเมินผลงาน

(๑) องค์ประกอบในการประเมิน ได้แก่

- (๑.๑) ประโยชน์ของผลงาน
- (๑.๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- (๑.๓) คุณภาพของผลงาน
- (๑.๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๒) การพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ

(๒.๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับชำนาญการ ผลงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงานหรือฝ่ายขึ้นไป

ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

(๒.๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับชำนาญการ ผลงานสะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับในระดับกลุ่มงานหรือฝ่ายขึ้นไป

ระดับชำนาญการพิเศษ ผลงานสะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก ตามความเหมาะสม

กับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป

(๒.๓) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญ ได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการ หรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

แนวทางการพิจารณาตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับชำนาญการ มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้หรือดี โดยผลงาน มีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการพอสมควรที่ยอมรับได้

ระดับชำนาญการพิเศษ มีคุณภาพของผลงานดีมาก โดยผลงานมีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการมากพอสมควรที่ยอมรับได้

(๒.๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาแล้ว เห็นว่าเพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการ ตลอดจนเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในบางสายงาน หรือบางระดับ ก็อาจกำหนดองค์ประกอบอื่นในการพิจารณาผลงานร่วมด้วยก็ได้ เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ ผลงานการให้บริการหรือปฏิบัติการ เป็นต้น

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

(๓) การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

การประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจจะกำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานด้วยก็ได้ เช่น เผยแพร่ในเว็บไซต์ของส่วนราชการ เป็นต้น

กรณีมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมินอาจเชิญผู้ขอประเมินมาซักถามเพิ่มเติม หรือขอรายละเอียดของผลงานเพิ่มเติมอย่างไร้ข้อสงสัยหรือทั้งสองอย่างก็ได้

(๔) เกณฑ์การตัดสิน

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ	*
รวม	๑๐๐

* ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดองค์ประกอบในการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงาน มีน้ำหนักคะแนนสูงที่สุด และองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๕.๒ แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิด**(๑) องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่**

(๑.๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

(๑.๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร

(๑.๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

(๒) เกณฑ์การประเมิน

ดีเด่น	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ดีมาก	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ยอมรับได้	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน

ปรับปรุง ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร
หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

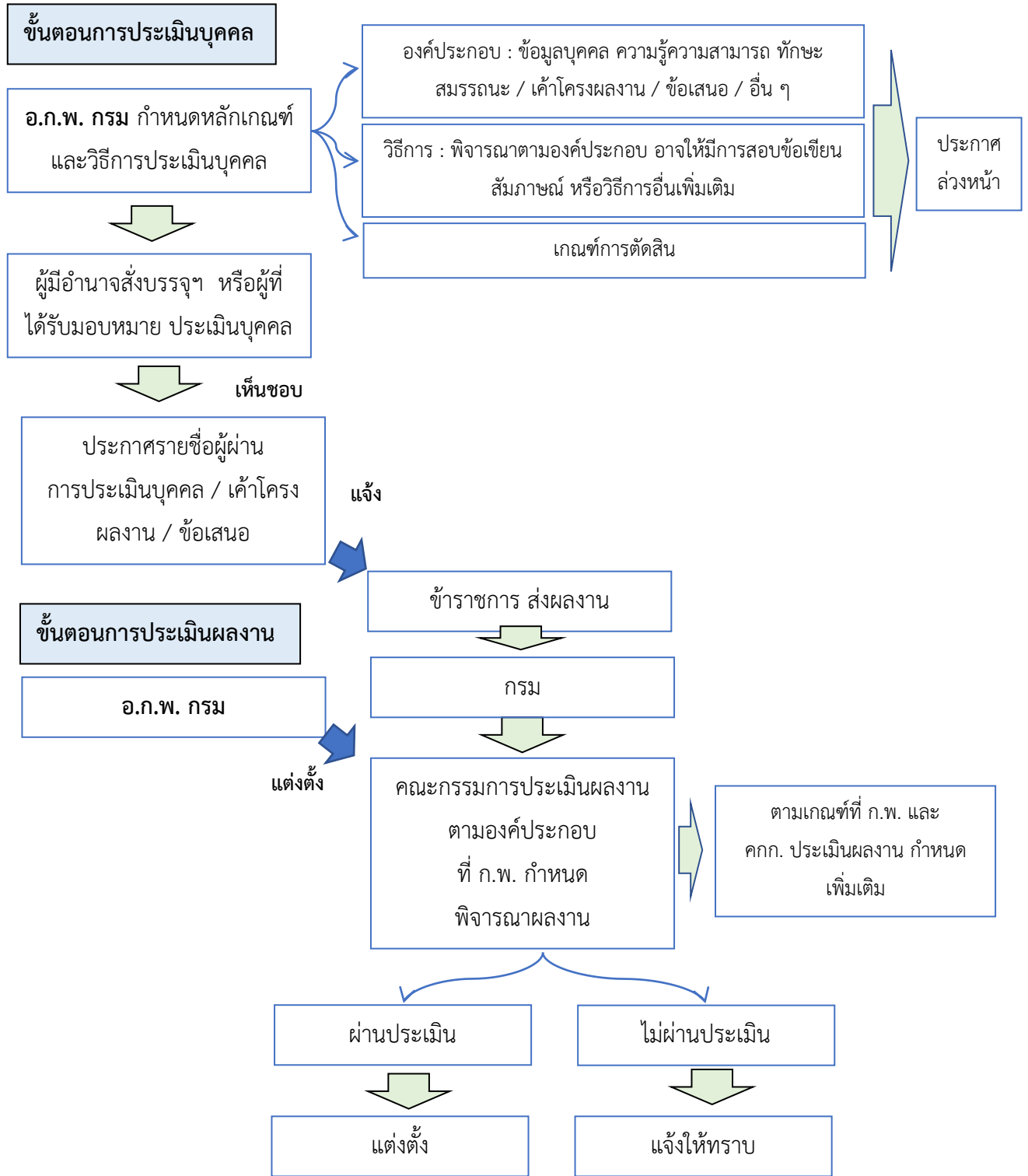
ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินผลงานสามารถให้
ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก
หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็น
ของคณะกรรมการประเมินผลงาน

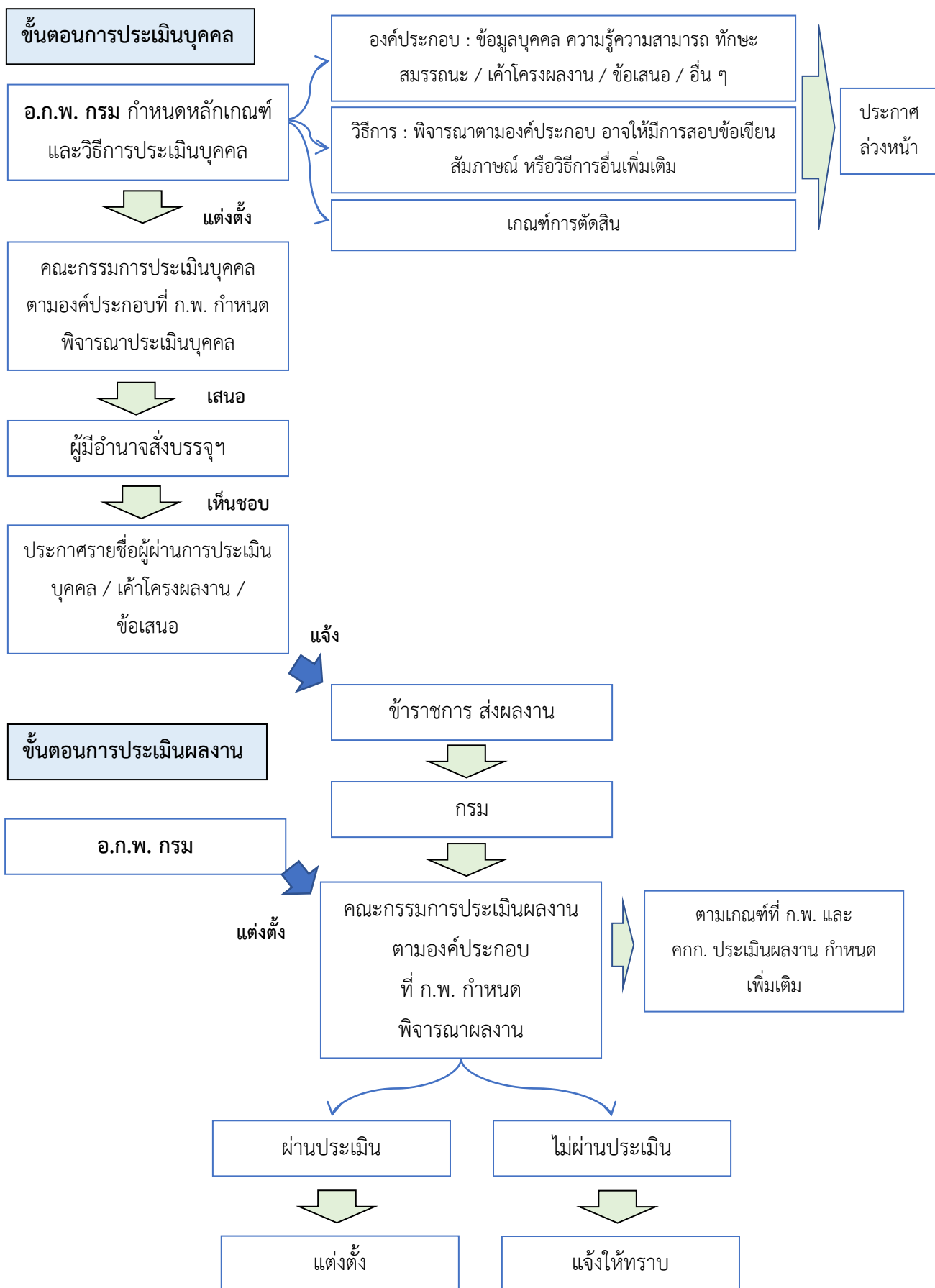
.....

ขั้นตอนการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
กรณีตำแหน่งระดับควบ ^(๑)



(๑) ตำแหน่งระดับควบ หมายถึง ตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นกรอบระดับตำแหน่ง เช่น ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ หรือระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ

ขั้นตอนการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
กรณีตำแหน่งว่าง



แบบการเสนอผลงาน
(ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน.....

◆ ตำแหน่งปัจจุบัน.....

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน

.....

.....

.....

◆ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง.....

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

.....

.....

.....

.....

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

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

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

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

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

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

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

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

๙. ข้อเสนอแนะ

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

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

- ๑)..... สัตส่วนผลงาน
- ๒)..... สัตส่วนผลงาน
- ๓)..... สัตส่วนผลงาน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....
 (.....)
 ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสัตุส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....
 (.....)
 ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ).....
 (.....)
 ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวก็ให้มีคำรับรอง ๑ ระดับได้

แบบการเสนอข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
(ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)



๑. เรื่อง.....

๒. หลักการและเหตุผล

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

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

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

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

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

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้ขอประเมิน

(วันที่)/...../.....

- ตัวอย่าง -

แบบตรวจสอบข้อมูลประกอบการประเมินผลงาน (ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

๑. ชื่อผู้ขอประเมิน
- ตำแหน่งปัจจุบันระดับ (ด้าน(ถ้ามี))
- ตำแหน่งเลขที่ สังกัด
- ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ () ระบุ () ไม่ระบุ
๒. ตำแหน่งที่ขอประเมินระดับ (ด้าน.....(ถ้ามี))
- ตำแหน่งเลขที่..... สังกัด
- ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ () ระบุ () ไม่ระบุ
๓. วันที่กรมรับคำขอประเมินฯ

ผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

๑. ผลงาน จำนวน เรื่อง
- เรื่องที่ ๑
- สัดส่วนผลงาน และการรับรองผลงานจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชา
- () ระบุ ครบถ้วน () ไม่ระบุ
- ผลงานเป็นไปตามเงื่อนไข
- () เป็นไปตามเงื่อนไข () ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข
- การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ากำหนด)*
- () มี () ไม่มี
- เรื่องที่ ๒
- สัดส่วนผลงาน และการรับรองผลงานจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชา
- () ระบุ ครบถ้วน () ไม่ระบุ
- ผลงานเป็นไปตามเงื่อนไข
- () เป็นไปตามเงื่อนไข () ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข
- การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ากำหนด)*
- () มี () ไม่มี
- เรื่องที่ ๓
-
-
๒. ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง
- เรื่อง

ผู้ตรวจสอบ

หมายเหตุ * การเผยแพร่ผลงาน ถ้าคณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดก็ตรวจสอบด้วย

- ตัวอย่าง -

แบบฟอร์มการให้คะแนนประเมินผลงาน (ระดับชำนาญการ)
การประชุมคณะกรรมการประเมินผลงาน ครั้งที่/..... วันที่

ชื่อผู้ขอประเมิน

ตำแหน่งที่ขอประเมิน (ด้าน..... (ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่ สังกัด กอง/สำนัก..... กรม.....

ผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

๑.

๒.

๓.

องค์ประกอบ	คะแนน	คะแนนที่ได้รับ	ร้อยละ
๑. ประโยชน์ของผลงาน เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็น ต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิด การพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็น การนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ในระดับกลุ่มงานหรือฝ่ายขึ้นไป	๔๐		
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมา ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก ตามความเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไข ปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับในระดับ กลุ่มงานหรือฝ่ายขึ้นไป	๓๐		

องค์ประกอบ	คะแนน	คะแนนที่ได้รับ	ร้อยละ
๓. คุณภาพของผลงาน มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้หรือดี โดยผลงานมีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการพอสมควรที่ยอมรับได้	๓๐		
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ (ถ้ากำหนด)	*		
รวม	๑๐๐		

* ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้นจะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงที่สุด และองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

สรุปผลการประเมิน

() ผ่านการประเมิน

() ไม่ผ่านการประเมิน

รายละเอียดการพิจารณาและความเห็นเพิ่มเติมของกรรมการ

.....

(ลงชื่อ) ประธาน/กรรมการ

(.....)

(วันที่)/...../.....

- ตัวอย่าง -

แบบฟอร์มการให้คะแนนประเมินผลงาน (ระดับชำนาญการพิเศษ)

การประชุมคณะกรรมการประเมินผลงาน ครั้งที่/..... วันที่

ชื่อผู้ขอประเมิน

ตำแหน่งที่ขอประเมิน (ด้าน..... (ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่ สังกัด กอง/สำนัก..... กรม.....

ผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

๑.

๒.

๓.

องค์ประกอบ	คะแนน	คะแนนที่ได้รับ	ร้อยละ
๑. ประโยชน์ของผลงาน เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็น ต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิด การพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็น การนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ในระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป	๔๐		
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมา ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองได้ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก ตามความเหมาะสมกับระดับ ตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไข ปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับในระดับ กลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป	๓๐		

องค์ประกอบ	คะแนน	คะแนนที่ได้รับ	ร้อยละ
๓. คุณภาพของผลงาน มีคุณภาพของผลงานดีมาก โดยผลงานมีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิง แหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น ไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลา และงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อน ในการดำเนินการมากพอสมควรที่ยอมรับได้	๓๐		
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสม ในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ (ถ้ากำหนด)	*		
รวม	๑๐๐		

* ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงที่สุด และองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

สรุปผลการประเมิน

() ผ่านการประเมิน

() ไม่ผ่านการประเมิน

รายละเอียดการพิจารณาและความเห็นเพิ่มเติมของกรรมการ

.....

(ลงชื่อ) ประธาน/กรรมการ

(.....)

(วันที่)/...../.....

- ตัวอย่าง -

แบบฟอร์มการประเมินข้อเสนอแนวคิด

(ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)

การประชุมคณะกรรมการประเมินผลงาน ครั้งที่/..... วันที่

ชื่อผู้ขอประเมิน

ตำแหน่งที่ขอประเมิน (ด้าน..... (ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่ สังกัด กอง/สำนัก..... กรม.....

ข้อเสนอแนวคิดที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

เรื่อง

องค์ประกอบ	ดีเด่น	ดีมาก	ยอมรับได้	ปรับปรุง
๑. ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ หากนำข้อเสนอขึ้นไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นพิเศษ	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์	ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้
๒. คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ เมื่อนำข้อเสนอขึ้นไปปฏิบัติตามแล้ว จะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร	เป็นประโยชน์อย่างดียิ่ง	อย่างดียิ่ง	ต่อทางราชการ หรือประชาชน	อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร
๓. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้ขอประเมินมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร	ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ	ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ		

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

สรุปผลการประเมิน

() ดีเด่น () ดีมาก () ยอมรับได้ () ปรับปรุง (โปรดระบุรายละเอียด)

รายละเอียดการพิจารณาและความเห็นเพิ่มเติมของกรรมการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) ประธาน/กรรมการ

(.....)

(วันที่)/...../.....

- ตัวอย่าง -

สรุปมติคณะกรรมการประเมินผลงาน

คณะกรรมการประเมินผลงาน ได้ประเมินผลงานของ..... เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่ง..... ระดับ..... (ด้าน.....(ถ้ามี)) ตำแหน่งเลขที่.....
สังกัด กอง/สำนัก..... กรม..... แล้ว สรุปได้ดังนี้

การประชุม

๑. ครั้งที่...../..... วันที่.....
๒. ครั้งที่...../..... วันที่.....
...

มติคณะกรรมการ

- () ผ่านประเมิน ไม่ก่อนวันที่
ซึ่งเป็นวันที่ () กรม/กระทรวง ได้รับคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์
() กรม/กระทรวง ได้รับผลงานแก้ไข/เพิ่มเติม ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของ
ผลงานครบถ้วนสมบูรณ์
() ตำแหน่งว่างเนื่องจากผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมเกษียณอายุ
()

- () ไม่ผ่านประเมิน

ความเห็น (ระบุ).....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ)
(.....)
ประธานกรรมการประเมินผลงาน

(ลงชื่อ).....
(.....)

เลขานุการ

หมายเหตุ ในกรณีรับโอนก็ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ส่วนราชการรับโอน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ

.....

๑. ผลงานที่จะนำมาประเมิน

๑.๑ ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๑.๒ ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบาย ของส่วนราชการ

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๒. จำนวนผลงาน

๒.๑ ผลงาน จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง หรือตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด โดยเรียงลำดับ ตามความดีเด่นหรือความสำคัญ ทั้งนี้ ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน และอย่างน้อย ๑ เรื่องต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒.๒ ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๓. เงื่อนไขของผลงาน

๓.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๓.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษา หรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ว่าไม่ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๓.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วม ในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

๓.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว

จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓.๖ เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานเห็นควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียว ก็ให้มีคำรับรอง ๑ ระดับได้

๔. รูปแบบและวิธีการเสนอ

๔.๑ รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

(๑) ผลงาน ให้จัดทำสรุปลักษณะสำคัญของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ความรู้ความสามารถ แนวคิด หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าว การวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

(๑.๑) เรื่องที่นำเสนอ

(๑.๒) ระยะเวลาการดำเนินการ

(๑.๓) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๑.๔) สรุปลักษณะสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

(๑.๕) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

(๑.๖) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

(๑.๗) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

(๑.๘) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

(๑.๙) ข้อเสนอแนะ

(๑.๑๐) การเผยแพร่ผลงาน

(๑.๑๑) ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

(๒) คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๔.๒ รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอแนวคิด

ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

(๑) เรื่องที่นำเสนอ

(๒) หลักการและเหตุผล

- (๓) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข
- (๔) ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- (๕) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕. แนวทางการพิจารณาผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ

ตำแหน่งประภทวิชากรระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่ ตำแหน่งที่ต้องดำเนินการศึกษา วิจัย สังสมควมรู้ หรือผลการศีกษาวิจัยในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้มีการค้นคว้าอ้างอิงต่อไปได้ และสอน ฝึกอบรม หรือเผยแพร่ควมรู้ในระดับกรม ดังต่อไปนี้

ก. ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ควมรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยาก และซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

ข. ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของส่วนราชการระดับกระทรวง หรือกรม ซึ่งใช้ควมรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ จึงเป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมาก เหมาะสมกับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

๕.๑ แนวทางการประเมินผลงาน

(๑) องค์ประกอบในการประเมินผลงาน ได้แก่

- (๑.๑) ประโยชน์ของผลงาน
- (๑.๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- (๑.๓) คุณภาพของผลงาน
- (๑.๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๒) การพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ

(๒.๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือส่วนราชการหรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

แนวทางการพิจารณาตามระดับเชี่ยวชาญ

ผลงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิด นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในระดับกรมขึ้นไป

(๒.๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสม กับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

แนวทางการพิจารณาตามระดับเชี่ยวชาญ

ผลงานสะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการ ตามความเหมาะสม กับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับ ผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือวงวิชาการ/วิชาชีพนั้น ๆ

(๒.๓) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญ ได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการ หรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยาก ซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

แนวทางการพิจารณาตามระดับเชี่ยวชาญ

ผลงานมีคุณภาพดีเด่น โดยผลงานมีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหา และสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการสูงมาก

(๒.๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการ ตลอดจนเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในบางสายงานหรือบางระดับ ก็อาจกำหนดองค์ประกอบอื่นในการพิจารณาผลงานร่วมด้วยก็ได้ เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นต้น

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

(๓) การเผยแพร่ผลงาน

ผลงานที่นำมาเสนอเพื่อเข้ารับการประเมิน อย่างน้อยต้องมีผลงานที่มีการนำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรืออ้างอิงต่อไปได้ มาแล้ว เช่น เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือผ่านทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เช่น YouTube หรือเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศหรือต่างประเทศ หรือการบรรยาย หรือตีพิมพ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วารสาร รายงานประจำปี คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่งที่คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้ไม่ต้องเผยแพร่ก็ได้

กรณีมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมินอาจเชิญผู้ขอประเมินมาซักถามเพิ่มเติม หรือขอรายละเอียดของผลงานเพิ่มเติมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างก็ได้

(๔) เกณฑ์การตัดสิน

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ	*
รวม	๑๐๐

* ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดองค์ประกอบในการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงาน มีน้ำหนักคะแนนสูงสุด และองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๕.๒ แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิด

(๑) องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่

(๑.๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

(๑.๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร

(๑.๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนา หรือปรับปรุงงานอย่างไร

(๒) เกณฑ์การประเมิน

ดีเด่น	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ดีมาก	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ยอมรับได้	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน
ปรับปรุง	ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

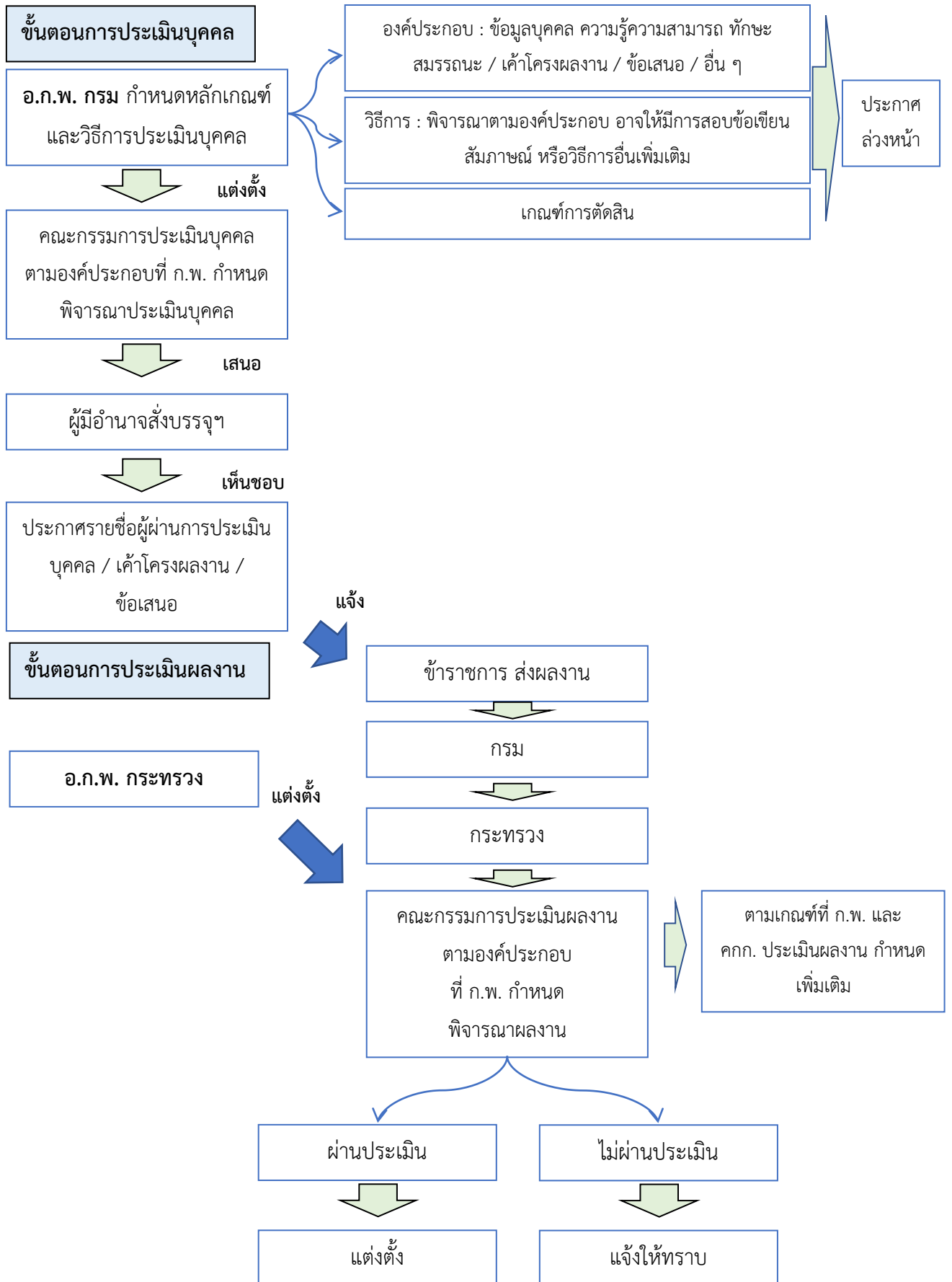
ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินผลงานสามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

.....

ขั้นตอนการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ



แบบการเสนอผลงาน
(ระดับเชี่ยวชาญ)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลบุคคล/ตำแหน่ง

ชื่อผู้ขอประเมิน.....

◆ ตำแหน่งปัจจุบัน.....

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน

.....

.....

.....

◆ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงาน

๑. เรื่อง.....

๒. ระยะเวลาการดำเนินการ

๓. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

๔. สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

.....

.....

.....

.....

๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

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

๖. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

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

๗. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

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

๘. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

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

๙. ข้อเสนอแนะ

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

๑๐. การเผยแพร่ผลงาน

.....

.....

.....

.....

๑๑. ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

- ๑)..... สัตว์ส่วนผลงาน
- ๒)..... สัตว์ส่วนผลงาน
- ๓)..... สัตว์ส่วนผลงาน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าสัตว์ส่วนการดำเนินการข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

หมายเหตุ คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ
เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวก็ให้มีคำรับรอง ๑ ระดับได้

แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
(ระดับเชี่ยวชาญ)



๑. เรื่อง.....

๒. หลักการและเหตุผล

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

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

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

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

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

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้ขอประเมิน

(วันที่)/...../.....

- ตัวอย่าง -

แบบตรวจสอบข้อมูลประกอบการประเมินผลงาน (ระดับเชี่ยวชาญ)

๑. ชื่อผู้ขอประเมิน
- ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับ (ด้าน(ถ้ามี))
- ตำแหน่งเลขที่ สังกัด
- ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ () ระบุ () ไม่ระบุ
๒. ตำแหน่งที่ขอประเมิน ระดับ (ด้าน.....(ถ้ามี))
- ตำแหน่งเลขที่..... สังกัด
- ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ () ระบุ () ไม่ระบุ
๓. วันที่กระทรวงรับคำขอประเมินฯ

ผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

๑. ผลงาน จำนวน เรื่อง
- เรื่องที่ ๑
- สัดส่วนผลงาน และการรับรองผลงานจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชา
- () ระบุ ครบถ้วน () ไม่ระบุ
- ผลงานเป็นไปตามเงื่อนไข
- () เป็นไปตามเงื่อนไข () ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข
- การเผยแพร่ผลงาน
- () มี () ไม่มี
- เรื่องที่ ๒
- สัดส่วนผลงาน และการรับรองผลงานจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชา
- () ระบุ ครบถ้วน () ไม่ระบุ
- ผลงานเป็นไปตามเงื่อนไข
- () เป็นไปตามเงื่อนไข () ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข
- การเผยแพร่ผลงาน
- () มี () ไม่มี
- เรื่องที่ ๓
-
-
๒. ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง
- เรื่อง

ผู้ตรวจสอบ

- ตัวอย่าง -

แบบฟอร์มการให้คะแนนประเมินผลงาน (ระดับเชี่ยวชาญ)

การประชุมคณะกรรมการประเมินผลงาน ครั้งที่/..... วันที่

ชื่อผู้ขอประเมิน

ตำแหน่งที่ขอประเมิน (ด้าน..... (ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่ สังกัด กอง/สำนัก..... กรม.....

ผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

๑.

๒.

๓.

องค์ประกอบ	คะแนน	คะแนนที่ได้รับ	ร้อยละ
๑. ประโยชน์ของผลงาน เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็น ต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิด การพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็น การนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ในระดับกรมขึ้นไป	๔๐		
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมา ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสม กับระดับตำแหน่งเป็นที่ยอมรับในระดับกรม หรือระดับกระทรวง หรือวงวิชาการ/วิชาชีพนั้น ๆ	๓๐		

องค์ประกอบ	คะแนน	คะแนนที่ได้รับ	ร้อยละ
๓. คุณภาพของผลงาน มีคุณภาพของผลงานดีเด่น โดยผลงานมีความสมบูรณ์ มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูล ที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้น ไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการสูงมาก	๓๐		
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ (ถ้ากำหนด) 	*		
รวม	๑๐๐		

* ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้นจะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงที่สุด และองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

สรุปผลการประเมิน

() ผ่านการประเมิน

() ไม่ผ่านการประเมิน

รายละเอียดการพิจารณาและความเห็นเพิ่มเติมของกรรมการ

.....

(ลงชื่อ) ประธาน/กรรมการ

(.....)

(วันที่)/...../.....

- ตัวอย่าง -

แบบฟอร์มการประเมินข้อเสนอแนวคิด (ระดับเชี่ยวชาญ)

การประชุมคณะกรรมการประเมินผลงาน ครั้งที่/..... วันที่

ชื่อผู้ขอประเมิน

ตำแหน่งที่ขอประเมิน (ด้าน..... (ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่ สังกัด กอง/สำนัก..... กรม.....

ข้อเสนอแนวคิดที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

เรื่อง

องค์ประกอบ	ดีเด่น	ดีมาก	ยอมรับได้	ปรับปรุง
๑. ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ หากนำข้อเสนอขึ้นไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นพิเศษ	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์	ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้
๒. คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ เมื่อนำข้อเสนอขึ้นไปปฏิบัติตามแล้ว จะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร	เป็นประโยชน์อย่างดียิ่ง	อย่างดียิ่ง	ต่อทางราชการ หรือประชาชน	อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร
๓. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้ขอประเมินมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร	ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ	หรือประชาชน หรือประเทศชาติ		

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงาน

สรุปผลการประเมิน

() ดีเด่น () ดีมาก () ยอมรับได้ () ปรับปรุง (โปรดระบุรายละเอียด)

รายละเอียดการพิจารณาและความเห็นเพิ่มเติมของกรรมการ

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

(ลงชื่อ) ประธาน/กรรมการ

(.....)

(วันที่)/...../.....

- ตัวอย่าง -

สรุปมติคณะกรรมการประเมินผลงาน

คณะกรรมการประเมินผลงาน ได้ประเมินผลงานของ..... เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่ง..... ระดับ..... (ด้าน.....(ถ้ามี)) ตำแหน่งเลขที่.....
สังกัด กอง/สำนัก..... กรม..... แล้ว สรุปได้ดังนี้

การประชุม

๑. ครั้งที่...../..... วันที่.....
๒. ครั้งที่...../..... วันที่.....
...

มติคณะกรรมการ

- () ผ่านประเมิน ไม่ก่อนวันที่
ซึ่งเป็นวันที่ () กรม/กระทรวง ได้รับคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์
() กรม/กระทรวง ได้รับผลงานแก้ไข/เพิ่มเติม ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของ
ผลงาน ครบถ้วนสมบูรณ์
() ตำแหน่งว่างเนื่องจากผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมเกษียณอายุ
()

- () ไม่ผ่านประเมิน

ความเห็น (ระบุ).....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ)
(.....)
ประธานกรรมการประเมินผลงาน

(ลงชื่อ).....
(.....)

เลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ

.....

๑. ผลงานที่จะนำมาประเมิน

๑.๑ ผลงาน ควรเป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอประเมิน สอดคล้องกับนโยบายของส่วนราชการ เป็นผลงานที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์ แสดงถึงการใช้ความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในงานวิชาการเฉพาะด้าน เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ หรือวงการด้านนั้น ๆ โดยอาจนำผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงานด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวเนื่องกับงานของตำแหน่งที่ขอประเมินมาเสนอได้ตามความเหมาะสม หรือผลการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น

๑.๒ ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้ ก.พ. อาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๒. จำนวนผลงาน

๒.๑ ผลงาน จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ ทั้งนี้ ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน และอย่างน้อย ๑ เรื่องต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒.๒ ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๓. เงื่อนไขของผลงาน

๓.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๓.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่ ก.พ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๓.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

๓.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งแล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่ ก.พ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓.๖ กรณีการทำผลงานที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ ต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมเกี่ยวกับการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลหรือหน่วยงานด้วย

๓.๗ เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. เห็นควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชา ที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคล คนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรอง ๑ ระดับได้

๔. รูปแบบและวิธีการเสนอ

๔.๑ รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

(๑) แบบแสดงรายละเอียดประกอบการขอประเมินผลงาน ประกอบด้วย

(๑.๑) แบบแสดงข้อมูลส่วนบุคคล

(๑.๒) แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน แสดงหน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบัน และหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง รายละเอียดของผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน โดยเรียงตามลำดับความดีเด่นหรือความสำคัญ ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ให้แสดงรายละเอียดของผลงานเฉพาะส่วนที่ผู้ขอประเมินปฏิบัติ ระบุชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน พร้อมระบุ สัดส่วนผลงาน และต้องมีการรับรองผลงานด้วย

(๒) ผลงาน ให้จัดทำสรุปสาระสำคัญของผลงาน (บทสรุปผู้บริหาร) เหตุผล ความจำเป็น หรือที่มาของการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ หรือแนวคิด หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รายละเอียดการดำเนินการ ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าว การวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

(๒.๑) เรื่องที่นำเสนอ

(๒.๒) ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ

(๒.๓) บทสรุปผู้บริหาร

(๒.๔) เหตุผล ความจำเป็น หรือที่มาของการปฏิบัติงาน

(๒.๕) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ หรือแนวคิด หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๒.๖) รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

(๒.๗) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

(๒.๘) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

(๒.๙) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

(๒.๑๐) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

(๒.๑๑) ข้อเสนอแนะ

(๒.๑๒) การเผยแพร่ผลงาน

ทั้งนี้ หากผลงานเป็นงานวิจัย หัวข้อการนำเสนอ ก็ให้เป็นไปตามรูปแบบของงานวิจัย

(๓) ก.พ. อาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๔.๒ รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอนวัตกรรม

ข้อเสนอนวัตกรรม ควรเป็นข้อเสนอนวัตกรรม วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ และสามารถ นำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

(๑) เรื่องที่นำเสนอ

(๒) หลักการและเหตุผล

(๓) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

(๔) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

(๕) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕. แนวทางการพิจารณาผลงาน ระดับทรงคุณวุฒิ

ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ตำแหน่งที่ต้องดำเนินการศึกษา วิจัย สังสม ความรู้หรือผลการศึกษาวิจัยในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้มีการค้นคว้าอ้างอิงต่อไปได้ และสอน ฝึกอบรม เผยแพร่ความรู้ในระดับกระทรวง และระดับชาติ ดังต่อไปนี้

ก. ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหา ในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากเป็นพิเศษ และมีผลกระทบในวงกว้างระดับนโยบายกระทรวง หรือระดับชาติ

ข. ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของส่วนราชการระดับกระทรวง ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ ปฏิบัติงาน ที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากเป็นพิเศษ และมีผลกระทบในวงกว้าง ระดับนโยบายกระทรวงหรือระดับชาติ

การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ จึงเป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงาน หรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้น เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เหมาะสมกับตำแหน่ง ระดับทรงคุณวุฒิ

๕.๑ แนวทางการประเมินผลงาน

(๑) องค์ประกอบในการประเมินผลงาน ได้แก่

- (๑.๑) ประโยชน์ของผลงาน
- (๑.๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- (๑.๓) คุณภาพของผลงาน
- (๑.๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

(๒) การพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ

(๒.๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในส่วนราชการ หรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

แนวทางการพิจารณาตามระดับทรงคุณวุฒิ

ผลงานเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องระดับกระทรวงขึ้นไป

(๒.๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

แนวทางการพิจารณาตามระดับทรงคุณวุฒิ

ผลงานสะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง เป็นที่ยอมรับในระดับกระทรวง หรือวงวิชาการ/วิชาชีพในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

(๒.๓) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการวิเคราะห์ การเรียบเรียง เนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้อง และเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือนโยบายรัฐบาล หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

แนวทางการพิจารณาตามระดับทรงคุณวุฒิ

ผลงานมีคุณภาพดีเด่นเป็นพิเศษ โดยผลงานมีความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ การเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิง แหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อน ในการดำเนินการสูงมากเป็นพิเศษ

(๒.๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ในกรณีที่ ก.พ. พิจารณาแล้ว เห็นว่าบางสายงานควรกำหนดองค์ประกอบใดเพิ่มเติม เพื่อจะสะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการที่เข้ารับการประเมินผลงานนั้นมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ก็สามารถกำหนดได้ตามความจำเป็น เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นต้น

ทั้งนี้ ก.พ. อาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

(๓) การเผยแพร่ผลงาน

ผลงานที่นำมาเสนอเพื่อเข้ารับการประเมิน อย่างน้อยต้องมีผลงานที่มีการนำไปเผยแพร่ ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรืออ้างอิงต่อไปได้ มาแล้ว เช่น เผยแพร่ในหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของส่วนราชการ หรือผ่านทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เช่น YouTube หรือเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการในประเทศหรือต่างประเทศ หรือการบรรยาย หรือตีพิมพ์ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วารสาร วารสารอิเล็กทรอนิกส์ รายงานประจำปี คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ยกเว้นลักษณะงานของบางตำแหน่งที่ ก.พ. อาจกำหนดให้ไม่ต้องเผยแพร่ก็ได้

กรณีมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมินอาจเชิญผู้ขอประเมินมาซักถามเพิ่มเติม หรือขอรายละเอียดของผลงานเพิ่มเติมอย่างไรอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างก็ได้

(๔) เกณฑ์การตัดสิน

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ	*
รวม	๑๐๐

* ในกรณีที่ ก.พ. กำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงสุด และองค์ประกอบความรู้ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๕.๒ แนวทางการประเมินข้อเสนอแนวคิด**(๑) องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่**

(๑.๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

(๑.๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร

(๑.๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยพิจารณาว่ามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

(๒) เกณฑ์การประเมิน

ดีเด่น	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างดีเยี่ยมต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ดีมาก	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างดียิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ยอมรับได้	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน

ปรับปรุง ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร
หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

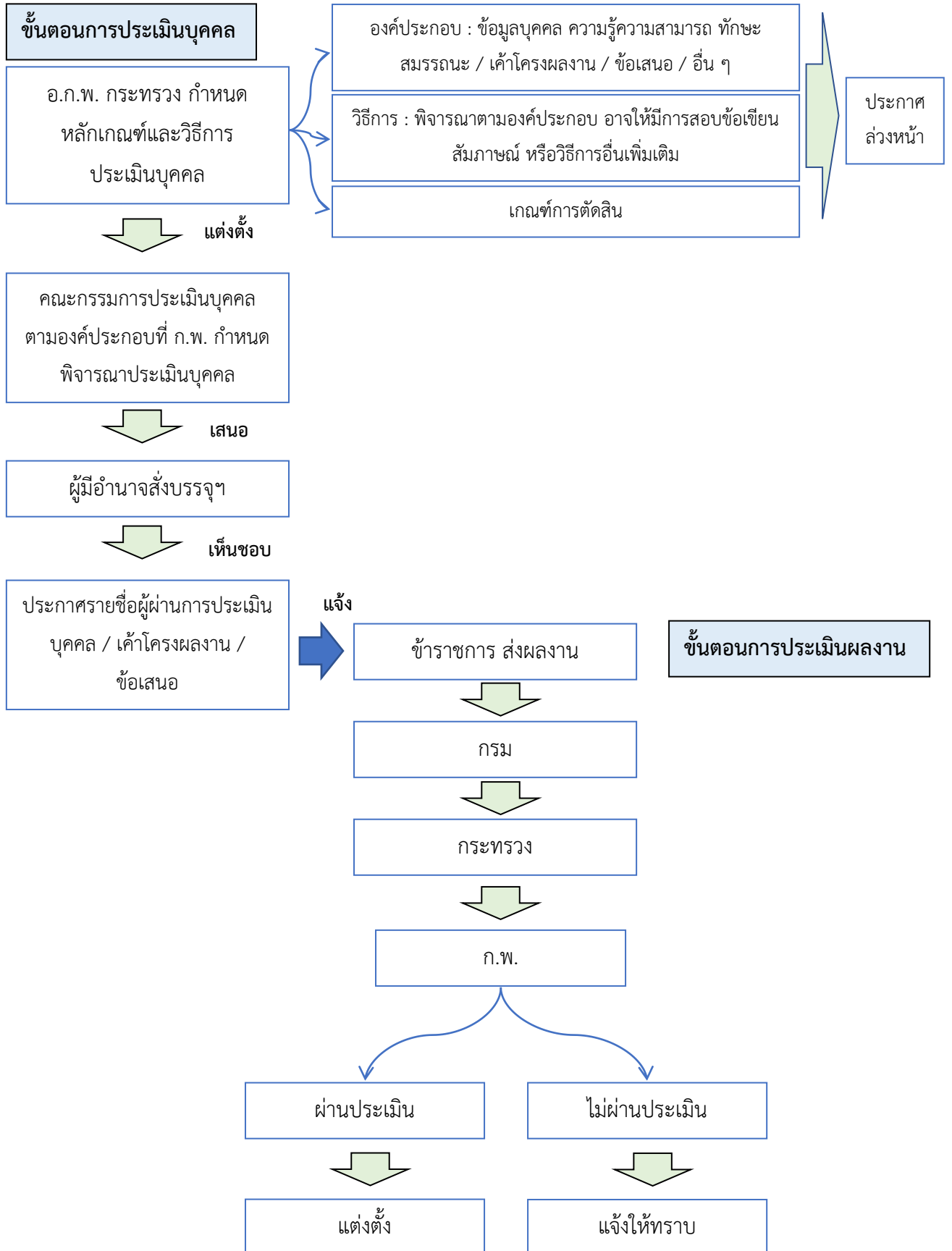
ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ก.พ. สามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอ
แนวคิดนั้นได้

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก
หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของ ก.พ.

.....

ขั้นตอนการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ระดับทรงคุณวุฒิ



- ตัวอย่าง -

แบบแสดงรายละเอียดประกอบการขอประเมินผลงาน

แบบแสดงข้อมูลส่วนบุคคล

๑. ชื่อผู้ขอประเมิน

๒. ตำแหน่งปัจจุบันระดับ.....(ด้าน(ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่สังกัด ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน

กอง/สำนัก/สถาบัน/ศูนย์ กรม

๓. ตำแหน่งที่ขอประเมินระดับ.....(ด้าน.....(ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่สังกัด ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน

กอง/สำนัก/สถาบัน/ศูนย์ กรม

๔. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ. ๗)

เกิดวันที่ เดือน พ.ศ. อายุ

อายุราชการปี เดือน ปีเกษียณ

๕. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิและวิชาเอก

ปีที่สำเร็จการศึกษา

สถาบัน

(ชื่อปริญญา)

.....

.....

.....

๖. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาตและหมายเลข

วันออกใบอนุญาตวันหมดอายุ

๗. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในระดับสูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ)

วัน เดือน ปี

ตำแหน่ง

สังกัด

.....

.....

.....

- ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) (ผู้ขอประเมิน)

(.....)

(วันที่)/...../.....

หมายเหตุ ข้อ ๑ - ๗ ให้ผู้ขอประเมินเป็นผู้กรอกข้อมูล และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้อง

ตอนที่ ๒ ผลงานและข้อเสนอแนวคิดที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน (โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ)

๑. ผลงาน จำนวนไม่เกิน ๓ เรื่อง

ผลงานลำดับที่ ๑ เรื่อง

ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ

สัดส่วนผลงาน

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	สัดส่วนผลงาน	ระบุรายละเอียดของผลงานเฉพาะส่วนที่ผู้ขอประเมินปฏิบัติ

ผลงานลำดับที่ ๒ เรื่อง

ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ

สัดส่วนผลงาน

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	สัดส่วนผลงาน	ระบุรายละเอียดของผลงานเฉพาะส่วนที่ผู้ขอประเมินปฏิบัติ

ผลงานลำดับที่ ๓ เรื่อง

ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ

สัดส่วนผลงาน

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	สัดส่วนผลงาน	ระบุรายละเอียดของผลงานเฉพาะส่วนที่ผู้ขอประเมินปฏิบัติ

๒. ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง

เรื่อง

ตอนที่ ๓ การรับรองผลงาน

๑. คำรับรองของผู้ขอประเมิน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

๒. คำรับรองของผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

ขอรับรองว่าสัดส่วนผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ

ผลงานลำดับที่ ๑ เรื่อง

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

ผลงานลำดับที่ ๒ เรื่อง

....

....

ผลงานลำดับที่ ๓ เรื่อง

....

....

ตอนที่ ๓ การรับรองผลงาน

๓. คำรับรองของผู้บังคับบัญชา (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ
 ความเห็นอื่น ๆ (ถ้ามี)

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

๔. คำรับรองของผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

๕. คำรับรองของปลัดกระทรวงหรือเทียบเท่า

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

(วันที่)/...../.....

- หมายเหตุ ๑) กรณีเป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้มีส่วนร่วมในผลงานทุกคนจะต้องลงชื่อในคำรับรอง และเมื่อได้
 ลงชื่อรับรองและส่งเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินแล้ว จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขไม่ได้
- ๒) คำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชา
 ที่เหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวก็ให้มีคำรับรอง
 ๑ ระดับได้
- ๓) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับผลงานให้แนบเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับผลงานและแนบเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

แบบการเสนอผลงาน
(ระดับทรงคุณวุฒิ)



๑ เรื่อง

๒. ปี พ.ศ. ที่ดำเนินการ

๓. บทสรุปผู้บริหาร

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

๔. เหตุผล ความจำเป็น หรือที่มาของการปฏิบัติงาน

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

๕. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ หรือแนวคิด หรือข้อกฎหมาย
ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

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

๖. รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

.....

.....

.....

.....

.....

๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

.....

.....

.....

.....

.....

๘. การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

.....

.....

.....

.....

.....

๙. ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

.....

.....

.....

.....

.....

๑๐. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

.....

.....

.....

.....

.....

๑๑. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

๑๒. การเผยแพร่ผลงาน

.....

.....

.....

.....

.....

หมายเหตุ ๑) กรณีผลงานเป็นงานวิจัย หัวข้อการนำเสนอให้ปฏิบัติตามรูปแบบของงานวิจัย

๒) บทสรุปผู้บริหารไม่ใช่การย่อความของแต่ละหัวข้อ หรือคัดเลือกเนื้อหาของเรื่องมา แต่เป็นการอธิบายเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับเอกสารที่ผู้ขอประเมินเสนอให้ผู้อ่านได้เข้าใจเนื้อหาในเวลาสั้น ๆ พร้อมมีข้อเสนอแนะเพื่อความสมบูรณ์ของเอกสาร ฉะนั้น ไม่ควรเกิน ๓ หน้า กระดาษ A4

แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
(ระดับทรงคุณวุฒิ)



๑. เรื่อง.....

๒. หลักการและเหตุผล

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

๓. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

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

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

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

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้ขอประเมิน

(วันที่)/...../.....

- ตัวอย่าง -

แบบตรวจสอบข้อมูลประกอบการประเมินผลงาน (ระดับทรงคุณวุฒิ)

๑. ชื่อผู้ขอประเมิน
- ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับ (ด้าน(ถ้ามี))
- ตำแหน่งเลขที่ สังกัด
- ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ () ระบุ () ไม่ระบุ
๒. ตำแหน่งที่ขอประเมิน ระดับ (ด้าน.....(ถ้ามี))
- ตำแหน่งเลขที่..... สังกัด
- ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ () ระบุ () ไม่ระบุ
๓. วันที่สำนักงาน ก.พ. รับคำขอประเมินฯ

ผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

๑. ผลงาน จำนวน เรื่อง
- เรื่องที่ ๑
- สัดส่วนผลงาน และการรับรองผลงานจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชา
- () ระบุ ครบถ้วน () ไม่ระบุ
- ผลงานเป็นไปตามเงื่อนไข
- () เป็นไปตามเงื่อนไข () ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข
- การเผยแพร่ผลงาน
- () มี () ไม่มี
- เรื่องที่ ๒
- สัดส่วนผลงาน และการรับรองผลงานจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชา
- () ระบุ ครบถ้วน () ไม่ระบุ
- ผลงานเป็นไปตามเงื่อนไข
- () เป็นไปตามเงื่อนไข () ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข
- การเผยแพร่ผลงาน
- () มี () ไม่มี
- เรื่องที่ ๓
-
-
๒. ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง
- เรื่อง

ผู้ตรวจสอบ

- ตัวอย่าง -

แบบฟอร์มการให้คะแนนประเมินผลงาน (ระดับทรงคุณวุฒิ)

การประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะกิจ สาขา

ครั้งที่/..... วันที่

ชื่อผู้ขอประเมิน

ตำแหน่งที่ขอประเมิน (ด้าน..... (ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่ สังกัด กอง/สำนัก..... กรม.....

ผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

๑.

๒.

๓.

องค์ประกอบ	คะแนน	คะแนนที่ได้รับ	ร้อยละ
๑. ประโยชน์ของผลงาน เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบ ในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้ว มาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไป ใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องระดับกระทรวง ขึ้นไป	๔๐		
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมา ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ หรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำ เป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถ ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีข้อเสนอแนะ หรือวางแผน รองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง เป็นที่ยอมรับในระดับกระทรวง หรือวงวิชาการ/วิชาชีพ ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ	๓๐		

องค์ประกอบ	คะแนน	คะแนนที่ได้รับ	ร้อยละ
๓. คุณภาพของผลงาน มีคุณภาพของผลงานดีเด่นเป็นพิเศษ โดยผลงานมีความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ การเรียบเรียงเนื้อหา และสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือช่วยประหยัดเวลา และงบประมาณ และมีความยุ่งยาก ซับซ้อนในการดำเนินการสูงมากเป็นพิเศษ	๓๐		
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ (ถ้ากำหนด)	*		
รวม	๑๐๐		

* ในกรณีที่ ก.พ. กำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติม อย่างน้อยคะแนนองค์ประกอบนั้น จะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบ ประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงสุด และองค์ประกอบความรู้ฯ และคุณภาพของผลงาน มีคะแนนเท่ากัน

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมินเกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

สรุปผลการประเมิน

() ผ่านการประเมิน

() ไม่ผ่านการประเมิน

รายละเอียดการพิจารณาและความเห็นเพิ่มเติมของกรรมการ

.....

(ลงชื่อ) ประธาน/กรรมการ

(.....)

(วันที่)/...../.....

- ตัวอย่าง -

แบบฟอร์มการประเมินข้อเสนอแนวคิด (ระดับทรงคุณวุฒิ)

การประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะกิจ สาขา

ชื่อผู้ขอประเมิน

ตำแหน่งที่ขอประเมิน (ตำแหน่ง..... (ถ้ามี))

ตำแหน่งเลขที่ สังกัด กอง/สำนัก..... กรม.....

ข้อเสนอแนวคิดที่เสนอเพื่อขอรับการประเมิน

เรื่อง

องค์ประกอบ	ดีเด่น	ดีมาก	ยอมรับได้	ปรับปรุง
๑. ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ หากนำข้อเสนอขึ้นไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นพิเศษ	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง เป็นประโยชน์	ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือ
๒. คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ เมื่อนำข้อเสนอขึ้นไปปฏิบัติตามแล้ว จะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนออย่างไร	เป็นประโยชน์อย่างดียิ่ง	อย่างดียิ่ง	ต่อทางราชการ หรือประชาชน	อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร
๓. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้ขอประเมินมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร	ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ	หรือประชาชน หรือประเทศชาติ		

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของ ก.พ.

สรุปผลการประเมิน

() ดีเด่น () ดีมาก () ยอมรับได้ () ปรับปรุง (โปรดระบุรายละเอียด)

รายละเอียดการพิจารณาและความเห็นเพิ่มเติมของกรรมการ

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

(ลงชื่อ) ประธาน/กรรมการ

(.....)

(วันที่)/...../.....

- ตัวอย่าง -

สรุปมติคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะกิจ สาขา

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะกิจ สาขา ได้ประเมินผลงาน
 ของ..... เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ระดับ.....
 (ด้าน.....(ถ้ามี)) ตำแหน่งเลขที่..... สังกัด กอง/สำนัก.....
 กรม..... แล้ว สรุปได้ดังนี้

การประชุม

๑. ครั้งที่...../..... วันที่.....

๒. ครั้งที่...../..... วันที่.....

...

มติคณะกรรมการ

() ผ่านประเมิน ไม่ก่อนวันที่

ซึ่งเป็นวันที่

() สำนักงาน ก.พ. ได้รับคำขอพร้อมเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์

() สำนักงาน ก.พ. ได้รับผลงานแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน

() ตำแหน่งว่างเนื่องจากผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมเกษียณอายุ

()

() ไม่ผ่านประเมิน

ความเห็น (ระบุ).....

.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ประธานกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะกิจ

สาขา

(ลงชื่อ).....

(.....)

เลขานุการ

แบบประเมินการดำเนินการตามเงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
(สำหรับ อ.ก.พ. กระทรวง)

๑. ชื่อ - สกุล..... ตำแหน่งระดับ.....

สังกัด ส่วนราชการ

๒. การพิจารณากรอบสั่งสมประสบการณ์

๒.๑ ระยะเวลาการหมุนเวียนงานตามกรอบสั่งสมประสบการณ์ (ไม่น้อยกว่า ๒ ปี)

ระดับ	ระยะเวลา	สังกัด
(๑) ระดับพื้นฐาน	ถึง.....
(๒) ระดับสูง	ถึง.....
(๓) ระดับเป็นเลิศ	ถึง.....

๒.๒ การพิจารณาคุณลักษณะตามกรอบสั่งสมประสบการณ์

มิติ/องค์ประกอบ	ความเห็นของ อ.ก.พ. กระทรวง/ คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. แต่งตั้ง	ผลการประเมิน ของ อ.ก.พ. กระทรวง
๑. มิติศักยภาพ (Potential) (๕๐ คะแนน)		
<p>๑.๑ องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ/สมรรถนะที่พึงประสงค์/พฤติกรรม/คุณสมบัติส่วนบุคคล (Personal Profile) (๒๕ คะแนน)</p> <p>(๑) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีคุณสมบัติของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS' Competencies) ประกอบด้วย</p> <p>(๑.๑) ความผูกพันต่อระบบราชการ</p> <p>(๑.๒) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>(๑.๓) การมองภาพองค์รวม</p> <p>(๑.๔) การอุทิศตนเพื่อสังคม</p> <p>(๑.๕) การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น</p> <p>(๑.๖) การมุ่งมั่นในการเรียนรู้</p> <p>(๑.๗) สมรรถนะอื่นตามที่ส่วนราชการกำหนด (ถ้ามี)</p> <p>(๒) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมเหมาะสมในการปฏิบัติงานในส่วนราชการ</p> <p>(๓) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีคุณสมบัติส่วนบุคคลเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน</p>	<p>นำแบบประเมินคุณลักษณะฯ ของผู้บังคับบัญชาตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ มาใช้ประกอบการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง</p>	

มิติ/องค์ประกอบ	ความเห็นของ อ.ก.พ. กระทรวง/ คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. แต่งตั้ง	ผลการประเมิน ของ อ.ก.พ. กระทรวง
<p>๑.๒ องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเอง (Self- development Profile) (๒๕ คะแนน)</p> <p>(๑) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องเข้าร่วมและผ่านหลักสูตรฝึกอบรมภาคบังคับ (ต้น-กลาง-สูง) ครบถ้วน</p> <p>(๒) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่พี่เลี้ยง/ผู้สอนงานกลุ่มกำลังคนคุณภาพ/รุ่นน้องข้าราชการที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>(๓) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเข้าร่วมปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team) และ/หรือได้รับการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้</p>	<p>นำแบบเสนอผลงานสำคัญฯ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ ในส่วนของหลักสูตรฝึกอบรม/หรือหน้าที่พี่เลี้ยงและผู้สอนงาน/หรือโครงการสำคัญที่ได้เข้าร่วมมาใช้ประกอบการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง</p>	
๒. มิติผลงาน (Performance) (๕๐ คะแนน)		
<p>๒.๑ องค์ประกอบด้านการผลิต/สร้างผลงานระดับองค์กร (Performance Profile) (๒๕ คะแนน)</p> <p>- ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์อย่างต่อเนื่อง โดยผลงานเป็นรูปแบบที่หลากหลาย มีประโยชน์และคุณค่าต่อส่วนราชการหรือประชาชน และ/หรือมีการสร้างผลงานในรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้</p>	<p>นำแบบเสนอผลงานสำคัญฯ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ ในส่วนของสรุปผลงานที่สำคัญจากการดำเนินงานมาใช้ประกอบการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง</p>	
<p>๒.๒ องค์ประกอบด้านการสร้างผลงานสาธารณะ/เครือข่าย/การยอมรับในระดับประเทศ (National/ Network Profile) (๒๕ คะแนน)</p> <p>(๑) ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงต้องสามารถแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในงาน โดยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย/สมาคมวิชาการ/วิชาชีพ เช่น สมาคมนักเรียนทุนรัฐบาล เครือข่ายกำลังคนคุณภาพในภาคราชการ เป็นต้น</p> <p>(๒) เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา/กิจกรรมเพื่อสังคม (CSR) และ/หรือมีการสร้างการยอมรับในรูปแบบอื่น ๆ ที่เทียบเคียงได้</p>	<p>นำแบบเสนอผลงานสำคัญฯ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ ในส่วนของสรุปผลงาน/กิจกรรม/สมาคม/เครือข่ายที่เข้าร่วมมาใช้ประกอบการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวง</p>	
คะแนนรวม (๑๐๐ คะแนน)		

ลงชื่อ เลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง
(.....)

หมายเหตุ ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และต้องได้คะแนนรวมในทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

แบบประเมินคุณลักษณะ/สมรรถนะที่พึงประสงค์/พฤติกรรม/คุณสมบัติส่วนบุคคล (Personal Profile)
 ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
 (สำหรับผู้บังคับบัญชา)

ชื่อ - สกุล..... ตำแหน่งระดับ.....
 สังกัด ส่วนราชการ

องค์ประกอบในการประเมิน	ความเห็นผู้บังคับบัญชา	คะแนน
๑. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีคุณสมบัติของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS' Competencies) (๑๕ คะแนน) ประกอบด้วย ๑.๑ ความผูกพันต่อระบบราชการ ๑.๒ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๑.๓ การมองภาพองค์รวม ๑.๔ การอุทิศตนเพื่อสังคม ๑.๕ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ๑.๖ การมุ่งมั่นในการเรียนรู้ ๑.๗ สมรรถนะอื่นตามที่ส่วนราชการกำหนด (ถ้ามี)		
๒. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมเหมาะสมในการปฏิบัติงานในส่วนราชการ (๕ คะแนน)		
๓. ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมีคุณสมบัติส่วนบุคคลเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน (๕ คะแนน)		
คะแนนรวม (๒๕ คะแนน)		

ความเห็นเพิ่มเติมของผู้บังคับบัญชา

.....

ลงชื่อผู้ประเมิน..... ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล
 (.....)

ตำแหน่ง

วันที่/...../.....

หมายเหตุ ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และต้องได้คะแนนรวมในทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

แบบเสนอผลงานสำคัญของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
(สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง)

๒. ชื่อ - สกุล.....ตำแหน่งระดับ.....

สังกัด ส่วนราชการ

๒. สรุปผลงานสำคัญที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จหรือที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ (ระบุตามห้วงเวลา
ของกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล)

ขณะดำรงตำแหน่ง..... สังกัด..... (ระบุช่วงระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง)

(๑) เรื่อง

(๒) ระยะเวลาการดำเนินการ

(๓) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๔) สรุปสาระ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงาน

(๕) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

(๖) การนำไปใช้ประโยชน์ / ผลกระทบ

(๗) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

(๘) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

(๙) ข้อเสนอแนะ

๓. สรุปหลักสูตรฝึกอบรมหรือหน้าที่ที่พิถีพิถันและผู้สอนงาน หรือโครงการสำคัญที่ได้เข้าร่วม

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

๔. สรุปผลงาน/กิจกรรม/สมาคม/เครือข่ายที่เข้าร่วม

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

ขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้จัดทำผลงาน

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล

หมายเหตุ ๑) จำนวนผลงานให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนด แต่ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับกรอบการสั่งสมประสบการณ์ฯ
๒) กรณีผลงานที่นำมาเสนอมิผู้ร่วมจัดทำผลงาน ขอให้มีการรับรองผลงานจากผู้ร่วมจัดทำผลงาน พร้อมทั้งระบุ
สัดส่วนที่ร่วมดำเนินการด้วย

ว ๒๓/๒๕๖๔

เรื่อง บัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ว ๑๔/๒๕๖๔) ประกอบด้วย ประธานกรรมการและกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน

ซึ่งอาจแต่งตั้งจากบุคคลในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. กำหนดก็ได้ ดังนั้น ก.พ. จึงได้กำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตามองค์ประกอบดังกล่าว จำนวน ๑๔ สาขา ดังนี้

- (๑) สาขาการบริหาร
 - (๒) สาขากฎหมาย
 - (๓) สาขาการเกษตร
 - (๔) สาขาการเงินและการบัญชี
 - (๕) สาขาทันตแพทยศาสตร์
 - (๖) สาขาพยาบาลศาสตร์
 - (๗) สาขาแพทยศาสตร์
 - (๘) สาขาเภสัชศาสตร์
 - (๙) สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์
 - (๑๐) สาขาวิทยาศาสตร์ ธรณีวิทยา และทรัพยากรธรณี
 - (๑๑) สาขาวิศวกรรมศาสตร์
 - (๑๒) สาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์ ภูมิสถาปัตยกรรม ศิลปกรรม และการผังเมือง
 - (๑๓) สาขาสาธารณสุขศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ
 - (๑๔) สาขาอักษรศาสตร์ ศิลปศาสตร์ และวัฒนธรรม
- พร้อมทั้งจัดทำบัญชีรายชื่อตำแหน่งในสายงานที่ ๑๔ สาขา รับผิดชอบ



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๓

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง บัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน (เวียน หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง และหน่วยงานขึ้นตรง)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๔ สาขา

๒. บัญชีรายชื่อตำแหน่งในสายงานที่สาขารับผิดชอบ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยกำหนดให้ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ดำเนินการโดยการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน โดยให้คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคล และคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินผลงาน ทั้งนี้ ได้กำหนด องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินผลงาน ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการ จำนวน ไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๔ คน ซึ่งอาจแต่งตั้งจากบุคคลในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. กำหนดก็ได้ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณากำหนดบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๔ สาขา และบัญชี รายชื่อตำแหน่งในสายงานที่สาขารับผิดชอบ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๗๐๑ - ๖๗๔๗

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๐๓



bit.ly/บัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ว ๖/๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์ ทักษะ และสมรรถนะ
สำหรับตำแหน่งในสายงานที่ ก.พ. กำหนดให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับประเภท
วิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับทรงคุณวุฒิ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับระบบการกำหนดตำแหน่ง
ในปัจจุบัน จึงให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.
ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ (ว ๑๘/๒๕๕๑) และอาศัยอำนาจตามมาตรา ๕๐ วรรคสอง
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือน
สามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่ง
สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับทรงคุณวุฒิ สำหรับตำแหน่งในสายงานที่ ก.พ.
กำหนดให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๖

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์ ทักษะ และสมรรถนะ สำหรับตำแหน่งในสายงานที่ ก.พ. กำหนดให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง

เรียน (เวียนกระทรวง กรม จังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับทรงคุณวุฒิ โดยต้องผ่านการประเมินคุณสมบัติ และผลงานจากส่วนราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๗ (วิชาชีพเฉพาะ) เดิม และตำแหน่ง ระดับ ๑๑ (เชี่ยวชาญเฉพาะ/วิชาชีพเฉพาะ) เดิม แล้วแต่กรณี มาเพื่อถือปฏิบัติ นั้น

บัดนี้ ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับทรงคุณวุฒิ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับระบบการกำหนดตำแหน่ง ในปัจจุบัน ก.พ. จึงให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งตามหนังสือที่อ้างถึง และอาศัยอำนาจตามมาตรา ๕๐ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับทรงคุณวุฒิ สำหรับตำแหน่งในสายงานที่ ก.พ. กำหนดให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ดังนี้

๑. กรณีการให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๑.๑ การให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ตั้งแต่วันที่ มี หนังสือฉบับนี้ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

(๑) ต้องดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๒) ผ่านการประเมินผลงานหรือประเมินศักยภาพที่จะสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญพอที่จะปฏิบัติงานนั้น หรือสามารถพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติงานที่มีลักษณะงาน วิชาชีพเฉพาะด้านนั้นได้ ตามวิธีการที่ส่วนราชการกำหนด

(๓) ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง เมื่อผ่านการประเมินตามข้อ (๒) แล้ว

๑.๒ การให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ให้กระทำได้เมื่อข้าราชการผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการแล้ว

/๒. กรณีการให้...

๒. กรณีการให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ในอัตรา ๑๕,๖๐๐ บาท ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

๒.๑ ต้องดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒.๒ ผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการ โดยให้มีคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้ง ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงานเป็นที่ประจักษ์ในงานของตำแหน่งที่จะประเมิน เพื่อรับเงินประจำตำแหน่ง เป็นผู้พิจารณา โดยให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ประโยชน์ของผลงาน ๔๐ คะแนน ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๓๐ คะแนน และคุณภาพของผลงาน ๓๐ คะแนน โดยเกณฑ์ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” จากคณะกรรมการผู้ประเมิน เกินกึ่งหนึ่ง และจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

๒.๓ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง เมื่อผ่านการประเมินตามข้อ ๒.๒ แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

กลุ่มให้คำปรึกษาแนะนำที่ ๓

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๗๐

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๐๓

ว ๒๐/๒๕๖๖

เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญกรณีศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษา
หรือ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัยหรือ ก.พ. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติให้ยกเลิกคำสั่ง
แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญกรณีศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษา หรือ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย หรือ ก.พ. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงมีมติให้กำหนดแนวทางการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญตามกรณีดังกล่าว โดยแบ่งเป็น ๒ กรณี ได้แก่

๑. กรณีให้ดำเนินการประเมินบุคคลหรือคัดเลือกบุคคลใหม่ โดยเป็นกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นยังมิได้ส่งคำขอประเมินผลงาน

๒. กรณีให้ดำเนินการประเมินผลงานใหม่ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาประเมินผลงานที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ส่งคำขอประเมินผลงานไว้แล้ว

ทั้งนี้ แนวทางการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญในกรณีนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วแต่กรณี



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๐

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญกรณีศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษา หรือ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย หรือ ก.พ. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียน กระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างอิง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

๒. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร. ๐๒๐๓/ว. ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

๓. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร. ๐๒๐๓/ว. ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖

๔. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๙ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๗

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่ออกตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยกำหนดในส่วนของคำสั่งแต่งตั้งไว้ว่า เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมเจ้าสังกัด กระทรวงเจ้าสังกัด หรือสำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี ได้รับคำขอประเมินผลงาน ที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ ถึง ๔ นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณาเห็นว่าเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ กรณีศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษา หรือ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย หรือ ก.พ. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงมีมติให้กำหนดแนวทางการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญตามกรณีดังกล่าว ดังนี้

๑. กรณีศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษา หรือ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย หรือ ก.พ. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติให้ดำเนินการประเมินบุคคลหรือคัดเลือกบุคคลใหม่ โดยเป็นกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นยังมิได้ส่งคำขอประเมินผลงาน หากผู้นั้นเป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลหรือผู้ผ่านการคัดเลือก ก็ให้ผู้นั้นส่งคำขอประเมินผลงานไปยังกรม หรือกระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการประเมินผลงานต่อไปและเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินผลงานแล้วให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมเจ้าสังกัด กระทรวงเจ้าสังกัด หรือสำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ ถึง ๔

/๒. กรณี...

๒. กรณีศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษา หรือ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย หรือ ก.พ. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติให้ดำเนินการประเมินผลงานใหม่ ให้คณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาประเมินผลงานที่ข้าราชการ พลเรือนสามัญผู้นั้นได้ส่งคำขอประเมินผลงานไว้แล้ว หากคณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาแล้ว เห็นว่า ผ่านการประเมิน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมเจ้าสังกัด กระทรวงเจ้าสังกัด หรือสำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไป ประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ ถึง ๔ ซึ่งไม่ก่อนวันที่กรมเจ้าสังกัด กระทรวงเจ้าสังกัด หรือสำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี ได้รับคำขอประเมินผลงานไว้แล้ว

ทั้งนี้ แนวทางการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญในกรณีนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วแต่กรณี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๗๐๑ - ๖๗๔๕

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๐๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban@ocsc.go.th

ว ๑๐/๒๕๕๗

เรื่อง หลักเกณฑ์อนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจาก
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่เคยดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้พัฒนาตนเอง และใช้ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาให้เกิดประโยชน์แก่ราชการ จึงมีมติอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่เคยดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ขึ้นไปของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ หรือสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงาน ... ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ อยู่ก่อนวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ แล้วได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และต่อมาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดยใช้ผลการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก แล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ได้โดยข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า และไม่น้อยกว่า ๒ ปี สำหรับผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า ทั้งนี้ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งประเภทและระดับนั้นด้วย

อนึ่ง กรณีนี้ไม่รวมถึงบุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และต่อมาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดยใช้ผลการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก แล้วแต่กรณี



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง อนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔๘ บัญญัติให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ ประการหนึ่งว่า จะต้องเป็นผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งประเภทนั้นและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำลงไป ๑ ระดับ มาแล้วเป็นระยะเวลาหนึ่ง ประกอบกับ มาตรา ๖๒ บัญญัติให้ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้

ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่เคยดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้พัฒนาตนเองและใช้ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาให้เกิดประโยชน์แก่ราชการ จึงมีมติอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่เคยดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ขึ้นไปของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ หรือสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงาน ... ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ อยู่ก่อนวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ แล้วได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และต่อมาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดยใช้ผลการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก แล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ได้ โดยข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า และไม่น้อยกว่า ๒ ปี สำหรับผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า ทั้งนี้ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น จะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งประเภทและระดับนั้นด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนทกร กาญจนะจิตตรา)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๕๐ โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๐๓

ว ๓/๒๕๖๗

**เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อน
ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ****สรุปสาระสำคัญ**

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ สรุปได้ว่า ให้มีกระบวนการดำเนินการ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการ หน้าที่และอำนาจของส่วนราชการ อ.ก.พ. ส่วนราชการ และคณะกรรมการต่าง ๆ รวมทั้งการแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ โดยมีหัวข้อดังนี้

๑. การกำหนดตำแหน่งเพื่อจัดทำบัญชี
๒. การวางแผนกำลังคน
๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผู้สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อ
๔. การเลือกสรร
๕. การคัดเลือก และการเลือก
๖. การแต่งตั้ง
๗. กรณีไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด
๘. บทเฉพาะกาล



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างอิง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ที่ออกตามความในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวให้แก่ส่วนราชการในการดำเนินการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ จึงให้ยกเลิกหนังสือตามที่อ้างถึง ๑ และ ๒ และให้ใช้หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือฉบับนี้แทน โดยส่วนราชการสามารถดาวน์โหลดได้จาก QR Code ที่ปรากฏท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๗๐๑ - ๖๗๔๘

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๐๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@ocsc.go.th

ประเภทอำนวยการ



<https://shorturl.ocsc.go.th/circular/w3-2567>

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗)

.....

ตามที่กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการในหรือต่างกระทรวง หรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการในกรณีดังต่อไปนี้

การย้าย แบ่งเป็น ๓ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการ ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ตามข้อ ๑๑ วรรคหนึ่ง ประกอบข้อ ๒๑ ของกฎ ก.พ.ฯ

กรณีที่ ๒ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการ ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตามข้อ ๑๐ วรรคสาม ประกอบข้อ ๒๒ ของกฎ ก.พ.ฯ

กรณีที่ ๓ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการ ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตามข้อ ๑๑ วรรคสอง ประกอบข้อ ๒๒ ของกฎ ก.พ.ฯ

การโอน แบ่งเป็น ๕ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการ ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ตามข้อ ๑๔ วรรคหนึ่ง ประกอบข้อ ๒๑ ของกฎ ก.พ.ฯ

กรณีที่ ๒ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการ ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตามข้อ ๑๔ วรรคสาม ประกอบข้อ ๒๒ ของกฎ ก.พ.ฯ

กรณีที่ ๓ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการ ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตามข้อ ๑๔ วรรคสอง ประกอบข้อ ๒๒ ของกฎ ก.พ.ฯ

กรณีที่ ๔ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตามข้อ ๑๗ ประกอบข้อ ๒๒ ของกฎ ก.พ.ฯ

กรณีที่ ๕ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อยู่ระหว่างการปฏิบัติราชการขาดใช้ทุน ตามข้อ ๑๔ ของกฎ ก.พ.ฯ

การเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

กรณีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตามข้อ ๒๐ ประกอบข้อ ๒๒ ของกฎ ก.พ.ฯ

โดยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการตามกรณีข้างต้น มีดังนี้

๑. การกำหนดตำแหน่งเพื่อจัดทำบัญชี

๑.๑ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น และประเภทอำนวยการระดับสูงของกระทรวงและของกรม ดังนี้

(๑) ตำแหน่งของกระทรวง ได้แก่ ตำแหน่งที่มีลักษณะเป็นงานดังต่อไปนี้

(๑.๑) ตำแหน่งที่มีลักษณะเป็นงานที่ประจำในต่างประเทศ

(๑.๒) ตำแหน่งที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดว่าเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะเป็นงานร่วมกันในกระทรวง

(๑.๓) ตำแหน่งที่มีลักษณะเป็นงานอื่น ๆ ที่ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นสมควร

(๒) ตำแหน่งของกรม ได้แก่ ตำแหน่งที่มีลักษณะเป็นงานนอกเหนือจากที่ระบุไว้ตาม (๑)

(๓) ตำแหน่งตาม (๑) และ (๒) อาจแยกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

(๓.๑) กลุ่มตำแหน่งอำนวยการเฉพาะทาง ได้แก่

(๓.๑.๑) ตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะด้านตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๓.๑.๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไป ที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดเป็นตำแหน่งในกลุ่มตำแหน่งอำนวยการเฉพาะทาง ตามเหตุผลความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ

(๓.๒) กลุ่มตำแหน่งอำนวยการทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่มีใช้ตำแหน่งที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดตาม (๓.๑.๒)

(๔) ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี (ผู้อำนวยการสูง) ในสำนักงานรัฐมนตรี กำหนดให้เป็นตำแหน่งของกระทรวง และเป็นตำแหน่งในกลุ่มตำแหน่งอำนวยการเฉพาะทาง

๑.๒ ให้ อ.ก.พ. กรม ของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น และตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงของส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี โดยให้แยกเป็นกลุ่มตำแหน่งอำนวยการเฉพาะทาง และกลุ่มตำแหน่งอำนวยการทั่วไป

ทั้งนี้ อ.ก.พ. กรม ของส่วนราชการตามวรรคหนึ่งอาจกำหนดให้ตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไปตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด เป็นตำแหน่งในกลุ่มตำแหน่งอำนวยการเฉพาะทางในส่วนราชการนั้น ๆ ด้วยเหตุผลความจำเป็นเฉพาะของส่วนราชการนั้น และเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการก็ได้

๑.๓ ในกรณีที่ได้มีการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองแล้ว หากภายหลังปรากฏว่า ส่วนราชการมีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ทำให้ชื่อของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป แต่หน้าที่และอำนาจยังคงเดิม ให้หัวหน้าส่วนราชการส่งเรื่องให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ของส่วนราชการ ที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี หรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาว่าจะให้ใช้บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองที่จัดทำไว้ หรือจะให้ จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองขึ้นใหม่

๒. การวางแผนกำลังคน

๒.๑ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กรม ของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม และอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ดำเนินการ ดังนี้

(๑) วางแผนกำลังคนที่ต้องการสำหรับตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างในปีงบประมาณถัดไป และกำหนดจำนวนคนที่จะให้ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองในแต่ละกลุ่มตำแหน่งตามที่เห็นสมควร และสอดคล้องกับการคัดเลือก และการเลือกตามข้อ ๕

(๒) กำหนดอายุของบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองในแต่ละกลุ่มตำแหน่งตามที่เห็นสมควร โดยให้แต่ละบัญชีรายนั้นมีอายุบัญชีข้อใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

(๒.๑) ให้บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองมีอายุไม่เกิน ๑ ปีนับแต่วันประกาศการขึ้นบัญชีรายชื่อ

(๒.๒) ให้บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองใช้เฉพาะในการแต่งตั้งครั้งนั้น

(๓) กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง

(๔) พิจารณาวินิจฉัยในกรณีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคนตาม (๑) - (๓)

๒.๒ ให้ส่วนราชการประกาศจำนวนคนที่ให้ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองและอายุบัญชี ในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง ให้ทราบเป็นการทั่วไป

๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อ

ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อพิจารณาผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง ดังนี้

๓.๑ คณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อพิจารณาผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง ของกระทรวง ซึ่งปลัดกระทรวงแต่งตั้ง ประกอบด้วย

(๑) รองปลัดกระทรวงผู้ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวง เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง ที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๓) รองปลัดกระทรวงนอกจาก (๑) ผู้ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวง จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๔) หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมทุกกรมในสังกัดกระทรวงซึ่งมิใช่หัวหน้าส่วนราชการ ระดับกรมที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี เป็นกรรมการ

๓.๒ คณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อพิจารณาผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของกรม ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมแต่งตั้ง ประกอบด้วย

(๑) รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กรม ที่ อ.ก.พ. กรม มอบหมาย จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๓) รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมนอกจาก (๑) เป็นกรรมการ

๓.๓ คณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อพิจารณาผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการนั้น ๆ แต่งตั้ง ประกอบด้วย

(๑) รองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการ เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กรม ที่ อ.ก.พ. กรม มอบหมาย จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๓) รองหัวหน้าส่วนราชการนอกจาก (๑) เป็นกรรมการ

ให้คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ตามข้อ ๓.๑ - ๓.๓ แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการนั้น เป็นเลขานุการ ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัดส่วนราชการนั้นเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

๓.๔ คณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อพิจารณาผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี (ผู้อำนวยการสูง) ในสำนักงานรัฐมนตรี ซึ่งปลัดกระทรวงแต่งตั้ง ประกอบด้วย

(๑) รองปลัดกระทรวงที่ได้รับมอบหมายจากปลัดกระทรวง เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง ที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๓) รองปลัดกระทรวง นอกจาก (๑) เป็นกรรมการ

(๔) เลขานุการรัฐมนตรี เป็นกรรมการ

ให้คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ตามข้อ ๓.๔ แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงนั้น เป็นเลขานุการ ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงนั้นเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

๓.๕ การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ตามข้อ ๓.๑ - ๓.๔ สำหรับส่วนราชการที่มีตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง และได้แต่งตั้งรองหัวหน้าส่วนราชการดังกล่าวเป็นประธานกรรมการแล้ว ให้แต่งตั้งบุคคลใดบุคคลหนึ่งดังต่อไปนี้แทนองค์ประกอบที่กำหนดให้รองหัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ

(๒) ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ

(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กรม ของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรีแล้วแต่กรณี ที่ อ.ก.พ. ดังกล่าว มอบหมาย

ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการ อาจแต่งตั้งบุคคลใดบุคคลหนึ่งตาม (๑) - (๓) แทนองค์ประกอบที่กำหนดให้รองหัวหน้าส่วนราชการเป็นประธานกรรมการหรือเป็นกรรมการแล้วแต่กรณี ก็ได้ และเมื่อมีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการดังกล่าวแล้ว ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งแทนนั้น พ้นจากการเป็นประธานกรรมการหรือเป็นกรรมการ แล้วแต่กรณี

๓.๖ ให้คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ตามข้อ ๓.๑ - ๓.๔ มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการกลั่นกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง โดยต้องคำนึงถึงองค์ประกอบพิจารณา อย่างน้อยดังต่อไปนี้

(๑.๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานอันเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับแต่วันที่ปิดรับสมัครตามข้อ ๔.๑

(๑.๒) สมรรถนะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวกับงานตามที่ส่วนราชการกำหนด

(๑.๓) พฤติกรรมทางจริยธรรม

(๑.๔) ความหลากหลายของประสบการณ์

(๑.๕) ประวัติการรับราชการ

(๑.๖) คุณสมบัติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กรม ของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชา หรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี กำหนด

(๒) กำหนดวิธีการในการดำเนินการเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง โดยวิธีการสัมภาษณ์ การนำเสนอวิสัยทัศน์ การสอบข้อเขียน การทดสอบความสามารถ หรือวิธีการอย่างอื่นวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม

(๓) จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการตาม (๑) และ (๒) ให้ทราบล่วงหน้าเป็นการทั่วไป

(๔) พิจารณาการกลั่นกรองให้ได้ผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองไม่เกินจำนวนตามข้อ ๒

(๕) พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่มีปัญหาตามอำนาจหน้าที่

(๖) ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๗ ให้คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ตามข้อ ๓.๑ - ๓.๔ มีวาระเท่ากับวาระของ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กรม ของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี

เมื่อครบวาระตามวาระหนึ่ง ให้คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง อ.ก.พ. คนใหม่

คณะกรรมการกลั่นกรองฯ อาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อช่วยในการพิจารณาการกลั่นกรองหรือปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มอบหมายด้วยก็ได้

๔. การเลือกสรร

๔.๑ ให้ส่วนราชการประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง ภายหลังจากที่ได้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการกลั่นกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองแล้ว โดยต้องประกาศรับสมัครให้ทราบล่วงหน้าเป็นการทั่วไปก่อนวันเปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ และต้องมีระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ต้องเปิดโอกาสให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดส่วนราชการที่ประกาศรับสมัครนั้นมีสิทธิสมัคร แต่คณะกรรมการการกลั่นกรองฯ จะเปิดโอกาสให้ข้าราชการพลเรือนสามัญจากต่างส่วนราชการสมัครด้วยก็ได้

๔.๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะสมัครเข้ารับการกลั่นกรองจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดในข้อ ๔ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔

ทั้งนี้ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กรม ของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรีแล้วแต่กรณี โดยความเห็นชอบของ ก.พ. อาจกำหนดให้ผู้ที่สมัครเข้ารับการกลั่นกรอง ต้องมีเงินเดือนหรือคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทอำนวยการด้วยก็ได้

๔.๓ ให้ส่วนราชการจัดให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการกลั่นกรอง และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการกลั่นกรองให้ทราบเป็นการทั่วไป

๔.๔ ให้คณะกรรมการการกลั่นกรองฯ พิจารณาการกลั่นกรองบุคคลที่มีรายชื่อตามข้อ ๔.๓ ให้ได้ผู้ที่มีความเหมาะสมไม่เกินจำนวนตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กรม ของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี กำหนดตามข้อ ๒ เพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองให้แล้วเสร็จ และประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป

๔.๕ ในกรณีที่ต้องแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการแต่รายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองหมดบัญชีก่อนบัญชีหมดอายุ ให้ดำเนินการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองใหม่ และให้บัญชีดังกล่าวมีอายุบัญชีเท่ากับอายุบัญชีที่เหลืออยู่ของบัญชีเดิม

๕. การคัดเลือก และการเลือก

๕.๑ เมื่อมีกรณีที่ต้องแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ในส่วนราชการระดับกรมที่หัวหน้าส่วนราชการและผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เป็นบุคคลคนเดียวกัน หรือตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ของตำแหน่งว่างหรือจะว่างเพราะผู้ดำรงตำแหน่งจะพ้นจากราชการเหตุเกษียณอายุราชการหรือเหตุลาออกจากราชการจัดให้มีการคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของกระทรวง บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของกรม หรือบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี

เพื่อให้ได้รายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และเลือกผู้อยู่ในเกณฑ์ดังกล่าว เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งต่อไป

ทั้งนี้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ อาจแต่งตั้งคณะกรรมการช่วยพิจารณาผู้มีคุณสมบัติ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เพื่อจัดทำรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการด้วยก็ได้

๕.๒ เมื่อมีกรณีที่ต้องแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ในส่วนราชการระดับกรมที่หัวหน้าส่วนราชการและผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ไม่ได้เป็น บุคคลคนเดียวกัน ให้หัวหน้าส่วนราชการที่มีตำแหน่งว่าง หรือจะว่างเพราะผู้ดำรงตำแหน่งจะพ้นจากราชการ เหตุเกษียณอายุราชการหรือเหตุลาออกจากราชการ จัดทำรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภท อำนวยการระดับสูง เพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาแต่งตั้ง โดยดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในการจัดทำรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมพิจารณาคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง ตำแหน่งละ ๓ คน หรือกรณีคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมคราวละหลายตำแหน่งในสายงานเดียวกัน อาจพิจารณาคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองตามจำนวนที่เห็นสมควร แต่จำนวนผู้ที่ได้รับคัดเลือกจะต้องมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง สำหรับกรณีที่รายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองมีจำนวนน้อยกว่าที่กำหนดข้างต้น ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑.๑) ในกรณีที่คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมได้น้อยกว่าจำนวนที่กำหนดใน (๑) โดยมีเหตุผลและความจำเป็น ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมคัดเลือกตามจำนวนที่คัดเลือกได้นั้น พร้อมเหตุผล

(๑.๒) ในกรณีบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองมีการกำหนดอายุบัญชี หากรายชื่อ ผู้ผ่านการกลั่นกรองมีจำนวนเหลือน้อยกว่าจำนวนที่กำหนดใน (๑) ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมพิจารณาคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมจากรายชื่อผู้อยู่ในบัญชีที่เหลืออยู่ก่อน หากมีเหตุผลความจำเป็น ที่ไม่อาจพิจารณาได้และบัญชีดังกล่าวยังไม่หมดอายุ ให้ดำเนินการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเพิ่มเติมที่มีจำนวนไม่เกินตามข้อ ๒ และให้บัญชีเพิ่มเติมดังกล่าวมีอายุบัญชีเท่ากับอายุบัญชีที่เหลืออยู่ ของบัญชีเดิม

ในการเสนอรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้เสนอ เรียงลำดับผู้ซึ่งเหมาะสมที่สุดในลำดับแรก และผู้ซึ่งเหมาะสมรองลงไป ในลำดับต่อ ๆ กันไป พร้อมทั้ง เหตุผลอันสมควรไปประกอบการพิจารณาด้วย

ทั้งนี้ หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมอาจแต่งตั้งคณะกรรมการช่วยพิจารณาผู้มีคุณสมบัติ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เพื่อจัดทำรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงด้วยก็ได้

(๒) ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณารายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการระดับสูงที่หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมเสนอ แล้วดำเนินการ ดังนี้

(๒.๑) เมื่อเห็นว่าบุคคลใดในรายชื่อที่เสนอเหมาะสมก็ให้ดำเนินการแต่งตั้งต่อไป

(๒.๒) ในกรณีที่เห็นว่ารายชื่อที่เสนอยังไม่เหมาะสมก็ให้ปรึกษากับหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกรมผู้เสนอชื่อ หรือส่งให้พิจารณาใหม่ตามที่เห็นสมควร

ทั้งนี้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ อาจแต่งตั้งคณะกรรมการช่วยพิจารณาผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งจากรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงที่หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมเสนอด้วยก็ได้

๕.๓ เมื่อมีกรณีที่ต้องแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี (ผู้อำนวยการสูง) ในสำนักงานรัฐมนตรี ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ของตำแหน่งว่างหรือจะว่างเพราะผู้ดำรงตำแหน่งจะพ้นจากราชการเหตุเกษียณอายุราชการหรือเหตุลาออกจากราชการจัดให้มีการคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของกระทรวงสำหรับตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี เพื่อให้ได้รายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง และเลือกผู้อยู่ในเกณฑ์ดังกล่าวเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งต่อไป

ทั้งนี้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ อาจแต่งตั้งคณะกรรมการช่วยพิจารณาผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เพื่อจัดทำรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงด้วยก็ได้

๖. การแต่งตั้ง

ในการแต่งตั้งผู้ผ่านการเลือกตามข้อ ๕ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แล้วแต่กรณีพิจารณาแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ ด้วย

๗. กรณีไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดไว้นี้ได้ ให้ขอ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

๘. บทเฉพาะกาล

๘.๑ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๙ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕ ให้ดำเนินการต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ เว้นแต่ในกรณีที่ยังไม่มีประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง ส่วนราชการอาจพิจารณาดำเนินการตามหนังสือฉบับนี้ได้

๘.๒ สำหรับบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองที่ยังมีผลใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่หนังสือฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้คงมีผลใช้ได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่มีอยู่เดิมต่อไปจนกว่าบัญชีนั้นจะหมดอายุหรือรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองหมดบัญชี

.....

ว ๑๗/๒๕๕๘

เรื่อง ประสพการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ประเภทอำนวยการ

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้กำหนดประสพการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ โดยเป็นประสพการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงานไม่น้อยกว่าสามอย่าง โดยมีระยะเวลาปฏิบัติราชการอย่างละไม่น้อยกว่าสองปี โดยอาจเป็นประสพการณ์ในการปฏิบัติราชการดังกล่าวรวมกันก็ได้ แต่ถ้าเป็นกรณีที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติราชการในเวลาเดียวกัน ให้นับได้เพียงอย่างเดียว ทั้งนี้ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ในกรณีที่ส่วนราชการใดจะกำหนดจำนวนหรือระยะเวลามากกว่าขั้นต่ำที่กำหนดไว้ ให้นำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน กรณีที่มีปัญหาในการพิจารณาประสพการณ์ในงานที่หลากหลาย ให้ อ.ก.พ. กระทรวงมีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาทุกกรณี

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดไม่น้อยกว่าสองอย่าง อย่างละไม่น้อยกว่าหนึ่งปีก็ได้

สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับหรือเคยได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการมาแล้วก่อนวันที่ประสพการณ์ในงานที่หลากหลายตาม ว ๑๗/๒๕๕๘ ใช้บังคับ ให้ถือว่าผู้นั้นมีประสพการณ์ในงานที่หลากหลาย



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ประสพการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างอิง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘

ด้วยมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการตามหนังสือที่อ้างถึง ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นและระดับสูงว่า จะต้องมีการปฏิบัติงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการตามที่ ก.พ. กำหนด

ก.พ. จึงกำหนดประสพการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ดังนี้

๑. “ประสพการณ์ในงานที่หลากหลาย” หมายถึง ประสพการณ์ในการปฏิบัติราชการ ในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน ไม่น้อยกว่าสามอย่าง โดยมีระยะเวลาปฏิบัติราชการ อย่างละไม่น้อยกว่าสองปี โดยอาจเป็นประสพการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน รวมกันก็ได้ แต่ถ้าเป็นกรณีที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงานในเวลาเดียวกัน ให้นับได้เพียงอย่างเดียว

“ต่างสายงาน” หมายถึง ชื่อของสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนดไว้ ต่างกัน โดยจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งต่างกันด้วย ทั้งนี้ ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด

“ต่างหน่วยงาน” หมายถึง ชื่อของกระทรวง กรม หรือส่วนราชการ ตามที่ปรากฏใน กฎหมายหรือกฎที่แบ่งส่วนราชการนั้น ต่างกัน โดยจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของหน่วยงานต่างกันด้วย ทั้งนี้ ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด

“ต่างพื้นที่” หมายถึง ชื่อของอำเภอหรือเขต จังหวัด หรือประเทศต่างกัน

“ต่างลักษณะงาน” หมายถึง ชื่อของตำแหน่งในสายงาน หน่วยงาน หรือพื้นที่คงเดิม แต่งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ หรือทักษะที่แตกต่างกัน อย่างชัดเจน ทั้งนี้ ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด

๒. ในกรณีที่ส่วนราชการใดจะกำหนดจำนวนหรือระยะเวลาในการมีประสพการณ์ในการ ปฏิบัติราชการมากกว่าขั้นต่ำที่กำหนดไว้ตาม ๑. ให้นำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

๓. กรณีที่มีปัญหาในการพิจารณาประสพการณ์ในงานที่หลากหลายให้ อ.ก.พ. กระทรวง มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาดังกล่าวทุกกรณี

๔. แนวทางการบังคับใช้ ให้นำประสบการณ์ในงานที่หลากหลายมาใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป ทั้งนี้ ภายใต้เงื่อนไขดังนี้

๔.๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คำว่า “ประสบการณ์ ในงานที่หลากหลาย” ให้หมายถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่ หรือต่างลักษณะงาน ไม่น้อยกว่าสองอย่าง อย่างละไม่น้อยกว่าหนึ่งปีก็ได้

๔.๒ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป คำว่า “ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย” ให้เป็นไปตาม ๑.

๕. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับหรือเคยได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการมาแล้วก่อนวันที่ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามหนังสือฉบับนี้ใช้บังคับตาม ๔ ให้ถือว่าผู้นั้นมีประสบการณ์ ในงานที่หลากหลายตามหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายมนตรีกร กาญจนะจิตรา)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๔๓

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๐๓

ว ๑๔/๒๕๕๘

เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ
ตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. อนุมัติให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น สามารถเข้ารับการคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นได้ ดังนี้

๑. ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และเคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยการแต่งตั้งให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ว ๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๓๕

๒. ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และเคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยการแต่งตั้งให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ หรือหลักเกณฑ์และวิธีการสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ที่ ก.พ. จะกำหนดต่อไป



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๙ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๗

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งยกเลิกมติ ก.พ. ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๙ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ ที่อนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้เป็นการเฉพาะคราวในครั้งแรกของแต่ละบุคคล ทั้งในกรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทตำแหน่งที่ต้องอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง และอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ได้เป็นการเฉพาะคราวในครั้งแรกของแต่ละบุคคล ตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป ความแจ้งแล้ว นั้น

โดยที่ภายหลังการยกเลิกหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ ได้ปรากฏว่า มีบางส่วนราชการประสบปัญหาการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น อาทิเช่น ไม่มีตำแหน่งหรือไม่สามารถกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นเส้นทางความก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น หรือมีตำแหน่งแต่ผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติในเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่ครบตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น อันส่งผลกระทบต่อการบริหารงานและบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการซึ่งถือเป็นกรณีมีเหตุผลความจำเป็นที่ ก.พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งได้ตามมาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนั้น เพื่อให้ส่วนราชการสามารถบริหารงานได้อย่างต่อเนื่อง ก.พ. จึงมีมติอนุมัติให้ข้าราชการพลเรือนสามัญตามกรณีดังต่อไปนี้ ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น สามารถเข้ารับการคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้

/(๑) ผู้ดำรงตำแหน่ง...

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และเคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และเคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๗ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

สำหรับการที่จะแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น จะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด โดยกรณีการแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ ซึ่งกำหนดให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ว ๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๓๕ กรณีการแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ หรือหลักเกณฑ์และวิธีการสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ที่ ก.พ. จะกำหนดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายมนตรี กาญจนะจิตรา)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๕๐

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๐๓

ว ๗/๒๕๕๒ ว ๑๖/๒๕๕๒ และ ว ๙/๒๕๕๓

เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาล
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนทั้ง ๓ ฉบับนี้ ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎ ก.พ. และหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการดำเนินการในเรื่องการย้าย การโอน การเลื่อน และการบรรจุกลับ ตามมาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ และมาตรา ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อใช้ปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ซึ่งปัจจุบันมีกฎ ก.พ. และหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวแล้ว เว้นแต่กฎ ก.พ. และหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการดำเนินการในเรื่องการย้าย การโอน และการเลื่อนตำแหน่งประเภทบริหาร ดังนั้น ปัจจุบันหนังสือเวียนทั้ง ๓ ฉบับนี้ จึงใช้เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการในเรื่องการย้าย การโอน และการเลื่อนตำแหน่งประเภทบริหารเท่านั้น โดยสรุปการดำเนินการเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งประเภทบริหาร ได้ดังนี้

๑. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

๑.๑ การย้ายข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหารให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ว ๙ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๓๕ และ ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๔๒ ส่วนการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารในสายงานอื่นที่มีใช้สายงานบริหาร ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหารระดับต้น ให้ใช้หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๔๒ ที่ นร ๐๗๐๑/ว ๙ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๔ และ ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๙

๑.๒ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง และการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๑๔,๕๐๐ บาท ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๒๑,๐๐๐ บาท ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๔๒ และ ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว ๙ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๔๘

๒. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

๒.๑ การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้ดำรงตำแหน่งนักบริหารระดับต้น ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๔๒ ที่ นร ๐๗๐๑/ว ๙ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๔ และ ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๙

๒.๒ การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ในสายงานอื่นที่มีใช้สายงานบริหาร หรือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๓๓,๐๐๐ บาท ไปดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๒๑,๐๐๐ บาท หรือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ และ ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๔๒

๒.๓ การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง หรือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ในสายงานอื่นที่มีใช้สายงานบริหาร หรือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๑๕,๖๐๐ บาท ไปดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๑๔,๕๐๐ บาท (ต้องได้รับความยินยอม) หรือที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๒๑,๐๐๐ บาท ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ว ๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๓๕ และ ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๔๒

๒.๔ การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๓๓,๐๐๐ บาท ไปดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๑๔,๕๐๐ บาท ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ว ๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๓๕ ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๔๒ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๔๘

ที่ นร 1006/ว 7



สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. 10300

6 มีนาคม 2552

เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

เรียน (เวียน กระทรวง กรม จังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1011/ว 13 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. มีมติกำหนดการดำเนินการตาม มาตรา 132 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 บัญญัติความโดยสรุปว่าในระหว่างที่ยังมิได้ตราพระราชกฤษฎีกาหรือออกกฎ ก.พ. ข้อบังคับหรือระเบียบ หรือกำหนดกรณีใดเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ให้นำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ข้อบังคับ หรือระเบียบหรือกรณีที่กำหนดไว้แล้วซึ่งใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ ประกอบกับส่วนราชการหลายแห่งหาวิธีปฏิบัติในการย้าย การโอน การเลื่อนและการบรรจุกลับตามมาตรา 63 มาตรา 64 และ มาตรา 65 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เพื่อให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎ ก.พ. หรือหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ก.พ. จึงอาศัยอำนาจตามมาตรา 132 และมาตรา 137 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กำหนดแนวทางดำเนินการเพื่อใช้ปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 11 ธันวาคม 2551 ดังนี้

1. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

ก. การเลื่อนระดับตำแหน่ง

(1) กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

(1.1) การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 34 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2547

(1.2) การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 ส่วนการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานนายช่างศิลปกรรม คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และนาฏศิลป์ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548

(1.3) การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทักษะพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538

(2) กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

(2.1) การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548

สำหรับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการในสายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ และสายงานนายสัตวแพทย์ ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ก.พ. กำหนดเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 4 และเป็นระดับควบ (ระดับ 4-6) ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 6 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2536 โดยมีเงื่อนไขว่า ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นค่าชั่วคราวของระดับชำนาญการ

(2.2) การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538

(3) กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 ส่วนในสำนักงานรัฐมนตรี ให้ใช้หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 3 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2551

(4) กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง และการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 14,500 บาท ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 21,000 บาท ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 ที่ นร 0708.1/ว 11 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2542 และที่ นร 1004.1/ว 9 ลงวันที่ 26 สิงหาคม 2548

ข. การย้าย

(1) กรณีการย้ายในตำแหน่งประเภททั่วไป

(1.1) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535

(1.2) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 34 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2547 และที่ นร 1006/ว 17 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2549

(1.3) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535 ส่วนการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานนายช่างศิลปกรรม คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และนาฏศิลป์ ให้ใช้หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548

(1.4) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทักษะพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538

(2) กรณีการย้ายในตำแหน่งประเภทวิชาการ

(2.1) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535

(2.2) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548

(2.3) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538

(3) กรณีการย้ายในตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535

(4) กรณีการย้ายในตำแหน่งประเภทบริหาร

ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535 และที่ นร 0708.1/ว 11 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2542 ส่วนการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารในสายงานอื่นที่มีสายงานบริหาร ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหารระดับต้น ให้ใช้หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 11 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2542 ที่ นร 0701/ว 9 ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2544 และที่ นร 1003/ว 13 ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2549

สำหรับการย้ายจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 21,000 บาท ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 14,500 บาท จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น

(5) กรณีการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากข้าราชการผู้นั้น ตามนัยมาตรา 63 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ค. การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0711/ว 8 ลงวันที่ 29 กรกฎาคม 2523 ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538 ที่ นร 0703/ว 8 ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2543 ที่ นร 0708.1/ว 14 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2544 ที่ นร 1006/ว 34 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2547 ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 หรือที่ นร 1006/ว 17 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2549 แล้วแต่กรณี

2. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

ก. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

(1) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535

(2) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 34 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2547 และที่ นร 1006/ว 17 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2549

(3) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535 ส่วนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานนายช่างศิลปกรรม คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และนาฏศิลป์ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548

(4) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทักษะพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538

ข. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

(1) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

(1.1) กรณีการแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ซึ่งเดิมดำรงตำแหน่งระดับ 1 และระดับ 2 ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 หรือระดับ 2 ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และจากผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ตั้งแต่วันที่ 11 ธันวาคม 2551 เป็นต้นมา ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 5 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2536

(1.2) กรณีการแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ซึ่งเดิมดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไปของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 หรือระดับ 2 ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และระดับชำนาญงาน ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0711/ว 12 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2533 ที่ นร 0705/ว 7 ลงวันที่ 18 มิถุนายน 2534 หรือที่ นร 1006/ว 15 ลงวันที่ 28 มิถุนายน 2547 แล้วแต่กรณี

(2) ๓รณั๓การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548

(3) ๓รณั๓การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538

ค. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(1) ๓รณั๓การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต้น หากเป็นการแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส หรือ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535

(2) ๓รณั๓การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง

(2.1) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540

(2.2) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535

ง. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

(1) ๓รณั๓การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต้น

(1.1) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้ดำรงตำแหน่งนักบริหารระดับต้น ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 11 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2542 ที่ นร 0701/ว 9 ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2544 และที่ นร 1003/ว 13 ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2549

(1.2) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ในสายงานอื่นที่มีใช้สายงานบริหาร ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 และที่ นร 0708.1/ว 11 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2542

(1.3) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ในสายงานอื่นที่มีใช้สายงานบริหาร ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535 และที่ นร 0708.1/ว 11 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2542

(2) ๓รณั๓การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง

(2.1) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 13,000 บาท ไปดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ที่ได้รับเงินประจำ

ตำแหน่งในอัตรา 14,500 บาท ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535 และที่ นร 0708.1/ว 11 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2542

(2.2) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 13,000 บาท ไปดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 21,000 บาท ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 และที่ นร 0708.1/ว 11 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2542

(2.3) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 15,600 บาท ไปดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 21,000 บาท ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535 และที่ นร 0708.1/ว 11 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2542

(2.4) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 15,600 บาท ไปดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 14,500 บาท ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535 และที่ นร 0708.1/ว 11 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2542 โดยต้องได้รับความยินยอมจากข้าราชการผู้นั้น

(2.5) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 และที่ นร 0708.1/ว 11 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2542

3. การโอน และการบรรจุกลับ พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการที่มีไขข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ก. การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการที่มีไขข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการรับโอนตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร 0704/ว 5 ลงวันที่ 29 มิถุนายน 2525 ที่ นร 0708/ว 3 ลงวันที่ 31 มกราคม 2539 ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538 ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 30 กันยายน 2546 ที่ นร 1006/ว 34 ลงวันที่ 29 กันยายน 2547 ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 หรือที่ นร 1006/ว 17 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2549 แล้วแต่กรณี

ในการกำหนดระดับตำแหน่งและเงินเดือนที่จะให้ได้รับ ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 30 กันยายน 2546 หรือที่ นร 1006/ว 4 ลงวันที่ 13 มีนาคม 2549 แล้วแต่กรณี แล้วให้เทียบการดำรงตำแหน่งและระดับดังกล่าวเป็นตำแหน่งประเภทและระดับตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 12 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551

สำหรับการโอนข้าราชการประเภทอื่นนอกจากนี้ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเทียบประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และเงินเดือนที่จะให้ได้รับเป็นราย ๆ ไป โดยจะต้องส่งหนังสือยินยอมให้โอนจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดมาด้วย

ข. การบรรจุกลับผู้เคยเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุกลับตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร 0704/ว 5 ลงวันที่ 29 มิถุนายน 2525 ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538 ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 30 กันยายน 2546 ที่ นร 1006/ว 34 ลงวันที่ 29 กันยายน 2547 ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 หรือที่ นร 1006/ว 17 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2549 แล้วแต่กรณี

ในการกำหนดระดับตำแหน่งและเงินเดือนที่จะให้ได้รับ ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 30 กันยายน 2546 หรือ ที่ นร 1006/ว 4 ลงวันที่ 13 มีนาคม 2549 แล้วแต่กรณี แล้วให้เทียบการดำรงตำแหน่งและระดับดังกล่าวเป็นตำแหน่งประเภทและระดับตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 12 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551

สำหรับกรณีการบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 30 กันยายน 2546 แล้วให้เทียบการดำรงตำแหน่งและระดับดังกล่าวเป็นตำแหน่งประเภทและระดับตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 12 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551

สำหรับการบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการประเภทอื่นกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญนอกจากนี้ ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเทียบประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และเงินเดือนที่จะให้ได้รับเป็นราย ๆ ไป

4. กรณีการบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 35 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2547 และที่ นร 1006/ว 1 ลงวันที่ 14 มีนาคม 2551

5. กรณีที่ ก.พ. เคยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญไว้เป็นการเฉพาะสำหรับส่วนราชการใดตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 หากส่วนราชการนั้นประสงค์ที่จะใช้หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวต่อไป ให้ขอ ก.พ. เป็นกรณี ๆ ไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายปรีชา วัชรากัย)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. 0 2281 0977

โทรสาร 0 2282 7316



ที่ นร 1006/ว 16

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. 10300

22 มิถุนายน 2552

เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

เรียน (เวียน กระทรวง กรม จังหวัด)

- อ้างถึง 1. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 7 ลงวันที่ 6 มีนาคม 2552
2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 4 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2552

ตามหนังสือที่อ้างถึง 1 ก.พ. แจ่มติกำหนดแนวทางดำเนินการในการย้าย การโอน การเลื่อน และการบรรจุกลับตามมาตรา 63 มาตรา 64 และมาตรา 65 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎ ก.พ. หรือหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว มาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ นั้น

ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทตามข้อ 2 ในหนังสือที่อ้างถึง 1 ยังไม่ครอบคลุมการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทในบางกรณี ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกความในข้อ 2 ตามหนังสือที่อ้างถึง 1 และให้ใช้แนวทางดำเนินการตามหนังสือฉบับนี้แทน ดังนี้

2. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

ก. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

(1) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535

(2) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 34 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2547 และที่ นร 1006/ว 17 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2549

(3) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535 ส่วนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานนายช่างศิลปกรรม คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และนาฏศิลป์ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548

(4) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทักษะพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538

ข. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

(1) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

(1.1) กรณีการแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ซึ่งเดิมดำรงตำแหน่งระดับ 1 และระดับ 2 ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 หรือระดับ 2 ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และจากผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ตั้งแต่วันที่ 11 ธันวาคม 2551 เป็นต้นมา ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 5 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2536 หรือที่ นร 1004.1/ว 4 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2548 แล้วแต่กรณี

(1.2) กรณีการแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ซึ่งเดิมดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไปของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 หรือระดับ 2 ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และระดับชำนาญงาน ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0711/ว 12 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2533 ที่ นร 0705/ว 7 ลงวันที่ 18 มิถุนายน 2534 หรือที่ นร 1006/ว 15 ลงวันที่ 28 มิถุนายน 2547 แล้วแต่กรณี

(2) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 และที่ นร 0707.3/ว 5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2542

(3) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538 และที่ นร 0707.3/ว 5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2542

ค. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(1) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต้น หากเป็นการแต่งตั้งจากผู้ดำรง

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส หรือ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535

(2) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง

(2.1) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 ส่วนในสำนักงานรัฐมนตรี ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 3 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2551

(2.2) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535

(2.3) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 ส่วนในสำนักงานรัฐมนตรี ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 3 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2551

(2.4) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535

(2.5) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535 โดยต้องได้รับความยินยอมจากข้าราชการผู้นั้น

ง. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

(1) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต้น

(1.1) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้ดำรงตำแหน่งนักบริหารระดับต้น ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 11 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2542 ที่ นร 0701/ว 9 ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2544 และที่ นร 1003/ว 13 ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2549

(1.2) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ในสายงานอื่นที่มีใช้สายงานบริหาร ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 และที่ นร 0708.1/ว 11 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2542

(1.3) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ในสายงานอื่นที่มีใช้สายงานบริหาร ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535 และที่ นร 0708.1/ว 11 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2542

(1.4) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ระดับต้น ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 11 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2542 ที่ นร 0701/ว 9 ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2544 และที่ นร 1003/ว 13 ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2549

(2) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง

(2.1) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 13,000 บาท ไปดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 14,500 บาท ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535 ที่ นร 0708.1/ว 11 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2542 และที่ นร 1006/ว 3 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2548

(2.2) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 13,000 บาท ไปดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 21,000 บาท ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 และที่ นร 0708.1/ว 11 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2542

(2.3) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 15,600 บาท ไปดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 21,000 บาท ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535 และที่ นร 0708.1/ว 11 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2542

(2.4) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 15,600 บาท ไปดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 14,500 บาท ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535 และที่ นร 0708.1/ว 11 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2542 โดยต้องได้รับความยินยอมจากข้าราชการผู้นั้น

(2.5) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 และที่ นร 0708.1/ว 11 ลงวันที่ 13 สิงหาคม 2542

สำหรับการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญตามหนังสือที่อ้างถึง 2 ให้นำแนวทางการดำเนินการตามหนังสือที่อ้างถึง 1 และหนังสือฉบับนี้ มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งด้วย

ในกรณีที่การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับตำแหน่งใดไม่สามารถดำเนินการได้ตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายปรีชา วัชรภักย์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. 0 2281 0977

โทรสาร 0 2282 7316



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๑๐๐

๑๑ มีนาคม ๒๕๕๓

เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างอิง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒

ตามหนังสือที่อ้างอิง ๑ แจ่มติ ก.พ. กำหนดแนวทางการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ ตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ และได้มีหนังสือที่อ้างอิง ๒ แจ่มติ ก.พ. กำหนดแนวทางการดำเนินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทใช้แทนแนวทางการดำเนินการตามที่กำหนดในข้อ ๒. ตามหนังสือที่อ้างอิง ๑ นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณากำหนดแนวทางการดำเนินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น เพิ่มเติมจากแนวทางการดำเนินการที่กำหนดไว้ในข้อ ๒. ง. (๑) ของหนังสือที่อ้างอิง ๒ ดังนี้

“(๑.๕) การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ในสายงานอื่นที่มีใช้สายงานบริหาร ให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๓๕ และที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๔๒ ”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นางเบญจวรรณ สร้างนิทร)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๒๘๑ ๐๕๗๗

โทรสาร ๐ ๒๒๘๒ ๗๑๑๖

ว ๒๒/๒๕๕๐

เรื่อง การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา และระดับ ๙ ระดับ ๑๐ ระดับ ๑๑

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา และระดับ ๙ ระดับ ๑๐ ระดับ ๑๑ โดยปัจจุบัน ใช้เฉพาะการเลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ ระดับ ๑๐ และระดับ ๑๑ เท่านั้น (ตำแหน่งประเภท บริหารระดับต้น เฉพาะสายงานอื่นที่มีใช้สายงานบริหาร ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง รับเงินประจำตำแหน่ง ในอัตรา ๑๔,๕๐๐ บาท และตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๒๑,๐๐๐ บาท) ซึ่งใช้ในกรณีการแต่งตั้ง ดังนี้

๑. กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

การเลื่อนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ในอัตรา ๑๔,๕๐๐ บาท ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๒๑,๐๐๐ บาท

๒. กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

๒.๑ การแต่งตั้งให้ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ในสายงานอื่นที่มีใช้สายงานบริหาร แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น

๒.๒ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง

- แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๑๓,๐๐๐ บาท ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๒๑,๐๐๐ บาท

- แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

30 กันยายน 2540

เรื่อง การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ระดับ 8 ลงมา และระดับ 9 ระดับ 10 ระดับ 11

เรียน (เวียนกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง 1. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0711/ว 7 ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2533
2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0711/ว 10 ลงวันที่ 31 กรกฎาคม 2534

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. หลักเกณฑ์ วิธีการและขั้นตอนการพิจารณาความเหมาะสมและการ
คัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา
2. หลักเกณฑ์ วิธีการและขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการ
พลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ระดับ 10 และ
ระดับ 11
3. รายละเอียดแนวทางและตัวอย่างการจัดทำเครื่องมือประกอบการ
พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ตามหนังสือที่อ้างถึง 1 และ 2 แจ้งมติ ก.พ. เรื่องวิธีดำเนินการเกี่ยวกับ
การพิจารณาความเหมาะสมและการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้น
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา และเรื่องวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือก
เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ระดับ 10 และ
ระดับ 11 มาเพื่อถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

ก.พ.พิจารณาเห็นว่า โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2535 มาตรา 52 วรรคสอง บัญญัติว่า ในการเสนอเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
สามัญให้ดำรงตำแหน่งให้รายงานความสมควรพร้อมทั้งเหตุผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่ ก.พ.กำหนดไปด้วย มาตรา 58 บัญญัติสรุปความว่า วิธีดำเนินการเกี่ยวกับการ
คัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.กำหนด และมาตรา 59 บัญญัติสรุปความว่า การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามมาตรา 58 สำหรับผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือก ให้แต่งตั้งได้ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด ดังนั้น เพื่อให้การเลือกสรรกลั่นกรองเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามนัยบทบัญญัติดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสม และสอดคล้องกับอำนาจการสั่งบรรจุ โดยคำนึงถึงระบบราชการและประโยชน์ที่ทางราชการจะพึงได้รับ กับหลักการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม และหลักประกันความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ ก.พ.จึงมีมติให้ยกเลิกมติ ก.พ.ตามหนังสือที่อ้างถึงทั้งสองฉบับ และกำหนดแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา และตำแหน่งระดับ 9 ระดับ 10 และระดับ 11 ไว้ดังต่อไปนี้

1. ให้ส่วนราชการดำเนินการเลือกสรรกลั่นกรองเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา และตำแหน่งระดับ 9 ระดับ 10 ระดับ 11 โดยมีคณะกรรมการพิจารณา ดังมีรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1 และ 2 แล้วแต่กรณี

2. ให้ส่วนราชการ หน่วยงานที่ทำหน้าทีงานการเจ้าหน้าที่ของกรมหรือกระทรวง แล้วแต่กรณี ดำเนินการจัดเตรียมเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ สำหรับใช้ประกอบการพิจารณา ได้แก่

1) รายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่ง
2) ข้อมูลบุคคล ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการปฏิบัติราชการและผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ในความสามารถของข้าราชการที่เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาของคณะกรรมการ โดยมีรายละเอียดแนวทางการจัดทำตัวอย่างในเอกสารหมายเลข 3.1 และ 3.2 ที่แนบมาพร้อมนี้

3. ให้คณะกรรมการกำหนดองค์ประกอบ เกณฑ์ และวิธีการประเมินตามความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยกำหนดองค์ประกอบการประเมินที่จำเป็นตามเอกสารหมายเลข 3.3 ที่แนบมาพร้อมนี้

4. หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดตามหนังสือฉบับนี้ให้ใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2540 เป็นต้นไป

5. การใดที่ได้ดำเนินการโดยถูกต้องตามมติ ก.พ.ตามหนังสือที่อ้างถึงเสร็จไปแล้วก่อนวันออกหนังสือฉบับนี้ให้เป็นอันใช้ได้ ส่วนกรณีที่ได้ดำเนินการไปแล้วแต่ยังไม่เสร็จ หรือกรณีจะดำเนินการในระหว่างก่อนถึงวันใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดตามหนังสือฉบับนี้ ส่วนราชการจะดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิม หรือจะดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือฉบับนี้ก็ใช้ได้

หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดตามหนังสือฉบับนี้ไม่ใช้กับกรณีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสำหรับตำแหน่งใด ในสายงานใดไว้โดยเฉพาะแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) อุดล บุญประกอบ

(นายอุดล บุญประกอบ)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ

กลุ่มระบบและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล

โทร. 2827365

โทรสาร 2821828

หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการพิจารณาความเหมาะสม และการคัดเลือก
เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540)

.....

ก.พ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการพิจารณาความ
เหมาะสม และการคัดเลือก เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา โดยแยกเป็น 2 กรณี ดังต่อไปนี้

ก. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 6 ลงมา
ให้ดำเนินการดังนี้

1. การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกรม ให้ อ.ก.พ.กรม มีคำสั่ง
แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาความเหมาะสม ประกอบด้วยข้าราชการพลเรือน
สามัญอย่างน้อย 3 คน ดังนี้

1.1 ผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของ
ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน

1.2 ผู้แทน อ.ก.พ.กรม 1 คน

1.3 ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมนั้น ซึ่งมีความรู้ ความ
เข้าใจเป็นอย่างดีในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งในระดับ
ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน

2. การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
ที่อธิบดีมอบอำนาจการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา ให้กับ
ผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ อ.ก.พ.จังหวัดมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาความ
เหมาะสมประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญ อย่างน้อย 3 คน ดังนี้

2.1 ผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของ
ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน

2.2 ผู้แทน อ.ก.พ.จังหวัด 1 คน

2.3 ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมนั้น หรือส่วนราชการอื่น ซึ่งมีความรู้ ความเข้าใจเป็นอย่างดีในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน

3. การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี ให้ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวง หรือ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดทบวง แล้วแต่กรณี มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาความเหมาะสม ประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญ อย่างน้อย 3 คน ดังนี้

3.1 ผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน

3.2 ผู้แทน อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวง หรือผู้แทน อ.ก.พ.สำนักงานปลัดทบวง แล้วแต่กรณี ซึ่งทำหน้าที่ อ.ก.พ.กรม 1 คน

3.3 ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดส่วนราชการนั้น หรือส่วนราชการอื่นซึ่งมีความรู้ ความเข้าใจเป็นอย่างดีในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน

4. ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ตาม 1, 2 และ 3 ตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธาน โดยระบุไว้ในคำสั่งแต่งตั้ง และให้คณะกรรมการเลือกหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ หรือกรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ

ในกรณีที่จะให้คณะกรรมการดังกล่าวข้างต้นทำหน้าที่พิจารณาความเหมาะสมในคราวเดียวกันหลายตำแหน่งในหลายสายงาน ก็ให้สั่งแต่งตั้งกรรมการซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ๆ เพิ่มเติม

5. ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่เสนอรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญที่สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนและอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้ต่อคณะกรรมการ

ในกรณีที่เปิดให้ข้าราชการจากส่วนราชการอื่นสมัครสอบคัดเลือกได้นั้น ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขอข้อมูลบุคคลจากส่วนราชการเจ้าสังกัดของข้าราชการที่มาสอบคัดเลือกด้วย และเมื่อผู้นั้นสอบคัดเลือกได้แล้วได้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.นี้ต่อไป

6. ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่เสนอรายละเอียดเกี่ยวกับ ข้อมูลต่าง ๆ ของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและของผู้ซึ่งได้รับการเสนอชื่อทุกคนตาม 5. ต่อ คณะกรรมการ โดยข้อมูลดังกล่าวจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

6.1 รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และความต้องการ ของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น ขอบเขตของงานในหน้าที่ของตำแหน่ง ลักษณะงาน เทคนิคและวิธีการทำงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับตำแหน่งอื่น และ ข้อมูลอื่น ๆ เกี่ยวกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งอันจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้ดุลพินิจ ของคณะกรรมการ ตลอดจนคุณลักษณะของบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่ง เป็นต้น (ตามตัวอย่างในเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วย 3)

6.2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับประวัติการรับราชการและประวัติส่วนตัว ของผู้ซึ่งได้รับการเสนอชื่อเพื่อรับการพิจารณาความเหมาะสมทุกคน รวมทั้งประวัติ การศึกษา การฝึกอบรม ความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ความชำนาญ หรือ คุณลักษณะพิเศษ ผลงานสำคัญพิเศษ หรือผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ ของข้าราชการ ประวัติทางวินัยในอดีตของข้าราชการผู้นั้น ซึ่งควรเป็นข้อมูลที่เก็บ อย่างเป็นระบบ และได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมให้สมบูรณ์และทันสมัยอยู่เสมอ (ตาม ตัวอย่างในเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วย 3)

6.3 ข้อมูลย้อนหลัง 2 ปี เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ซึ่ง ได้รับการเสนอชื่อทุกคน และความเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความเหมาะสม และ ความพร้อมหรือไม่พร้อมที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งได้ให้ไว้ภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ก่อนวันเสนอข้อมูลต่อคณะกรรมการ

7. ให้คณะกรรมการดำเนินการดังนี้

7.1 กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะ แต่งตั้งโดยถือเกณฑ์ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กล่าวคือ ให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการ รับราชการ ซึ่งจะต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้วเป็นหลัก และให้ พิจารณาถึงคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและส่วน ราชการนั้นด้วย (ตามเอกสารหมายเลข 3.3)

7.2 ประเมินและพิจารณาความเหมาะสมของผู้ซึ่งได้รับการเสนอชื่อทุกคนโดยพิจารณาเทียบข้อมูลบุคคล เช่น คุณสมบัติ ผลงาน ประวัติการรับราชการของแต่ละคน กับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่ง แล้วคัดเลือกให้เหลือผู้ซึ่งเหมาะสมตำแหน่งละไม่เกิน 5 คน แต่ไม่ควรน้อยกว่า 2 คน

ในกรณีที่เป็นการพิจารณาราวละหลายตำแหน่งในระดับและสายงานเดียวกันและมีผู้เข้ารับการพิจารณาเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการอาจคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งต่างๆ ได้ตามจำนวนที่เห็นสมควร แต่จำนวนผู้ที่ได้รับคัดเลือกควรมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

7.3 ให้คณะกรรมการเสนอรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกตาม 7.2 ต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 โดยให้เสนอเรียงลำดับชื่อผู้ซึ่งเหมาะสมที่สุดไว้ในลำดับแรก และผู้ซึ่งเหมาะสมรองลงไปไว้ในลำดับหลังต่อๆ กันไป พร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลไปประกอบการพิจารณาด้วย

8. ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายพิจารณารายชื่อผู้ที่คณะกรรมการเสนอตาม 7.3 ว่าบุคคลใดในรายชื่อที่คณะกรรมการเสนอเป็นผู้เหมาะสมที่จะได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ก็ให้ดำเนินการตามขั้นตอนการออกคำสั่งแต่งตั้งต่อไป

9. ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เห็นว่ารายชื่อที่คณะกรรมการเสนอยังไม่เหมาะสม ก็ให้ปรึกษากับประธานกรรมการ หรือส่งให้คณะกรรมการพิจารณาใหม่ตามที่เห็นสมควร

10. ในกรณีที่ส่วนราชการใดกำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติในการสอบคัดเลือกไว้ว่าจะแต่งตั้งตามลำดับคะแนนที่สอบได้จากสูงไปหาต่ำ โดยได้ประกาศระเบียบปฏิบัติดังกล่าวให้ข้าราชการทราบแล้วนั้น จะดำเนินการแต่งตั้งโดยไม่ต้องมีคณะกรรมการพิจารณาความเหมาะสมก็ได้ แต่ส่วนราชการนั้นจะต้องส่งเอกสารการประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกให้สำนักงาน ก.พ.ทราบล่วงหน้าก่อนวันสอบคัดเลือกไม่น้อยกว่า 7 วัน รวมทั้งต้องส่งบัญชีและคะแนนของผู้สอบคัดเลือกได้ และคำสั่งเลื่อนตำแหน่งข้าราชการไปยังสำนักงาน ก.พ.ภายใน 7 วัน นับแต่มีคำสั่งด้วย

ในกรณีที่มีการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งนั้นหลายครั้งและได้ขึ้นบัญชีไว้หลายบัญชีภายในระยะเวลา 3 ปี ให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์ภายในด้วยว่าจะมีวิธีการอย่างไรในการพิจารณาแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้ไปดำรงตำแหน่งดังกล่าว

11. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 6 ลงมา ที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้โดยเฉพาะให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนั้น เช่น ตำแหน่งที่เป็นระดับควบ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งระดับ 4 หรือระดับ 5 ขึ้นไปของบางตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งชำนาญงาน ให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 6 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2536 ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538 และ ที่ นร 0707.3/ว 2 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2540 หรือที่จะแก้ไขปรับปรุงใหม่ต่อไป แล้วแต่กรณี

ข. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8

ให้ดำเนินการดังนี้

1. การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกรม ให้ อ.ก.พ.กรมมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล ประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อย 3 คน ดังนี้

1.1 ผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน

1.2 ผู้แทน อ.ก.พ.กรม 1 คน

1.3 ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมนั้น ซึ่งมีความรู้ ความเข้าใจเป็นอย่างดีในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน

2. ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตาม 1.. ตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานโดยระบุไว้ในคำสั่งแต่งตั้ง และให้คณะกรรมการเลือกหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ หรือกรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ

ในกรณีที่จะให้คณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคลในคราวเดียวกันหลายตำแหน่งในหลายสายงาน ก็ให้สั่งแต่งตั้งกรรมการซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้นๆ เพิ่มเติม

3. การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาค และในสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี ให้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อให้ดำเนินการทำนองเดียวกันกับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 6 ลงมา

4. ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่เสนอรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนและอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้ พร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ ของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และของผู้ซึ่งได้รับการเสนอชื่อทุกคนต่อคณะกรรมการ

ในกรณีที่ผู้ได้รับการเสนอชื่อตามวรรคหนึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดส่วนราชการอื่นซึ่งจะรับโอนมาแต่งตั้ง ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขอข้อมูลบุคคลจากส่วนราชการเจ้าสังกัดของข้าราชการผู้นั้นเสนอต่อคณะกรรมการด้วย

5. การพิจารณาของคณะกรรมการ ให้ดำเนินการตาม 6 ถึง 9 ดังที่กล่าวใน ก. เว้นแต่การออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 จะต้องเสนอขอความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจตามมาตรา 52 ก่อน

6. นอกจากจะต้องดำเนินการโดยมีคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคลดังกล่าวแล้ว ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีวิธีการอื่นเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณา คัดเลือกและประเมินบุคคลด้วยก็ได้ เช่น การสอบ การประเมินจากผลการฝึกอบรม เป็นต้น

7. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 ที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้โดยเฉพาะแล้วให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการนั้น เช่น ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538 หรือที่จะแก้ไขปรับปรุงใหม่ต่อไป แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ส่วนราชการใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการ
พิจารณาความเหมาะสมหรือคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา โดยใช้หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอน แตกต่าง
ไปจากที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ.นี้ ให้ขออนุมัติ ก.พ. เป็นกรณี ๆ ไป

หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ระดับ 10 และระดับ 11

(แบบทำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540)

ก.พ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการคัดเลือก เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ระดับ 10 และระดับ 11 (ยกเว้นการเลื่อนตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ) ไว้ดังต่อไปนี้

ก. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 และระดับ 10 ให้ดำเนินการดังนี้

1. ให้ อ.ก.พ.กระทรวงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คนแต่ไม่เกิน 7 คน เพื่อพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 และระดับ 10 ที่ว่างในกระทรวงหรือกรมในสังกัด ดังนี้

1.1 ประธาน 1 คน

1.2 กรรมการประกอบด้วย

1.2.1 อธิบดี หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่มีตำแหน่งว่าง หรืออธิบดี หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาดำเน่งว่างตามที่ อ.ก.พ.กระทรวงเห็นสมควร 1 คน

1.2.2 ผู้แทน ก.พ. ใน อ.ก.พ.กระทรวง 1 คน

1.2.3 ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ.กระทรวง 1 คน และ

1.2.4 ผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดกระทรวง อธิบดี หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 10 ขึ้นไป ที่เป็น อ.ก.พ.กระทรวง โดยได้รับเลือกจากข้าราชการพลเรือน 1 คน

ในกรณีที่ อ.ก.พ.กระทรวงเห็นสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการเกิน 5 คน ก็ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้อีกไม่เกิน 2 คน

1.3 ให้คณะกรรมการเลือกผู้เป็นหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงาน การเจ้าหน้าที่ของกระทรวงหรือกรมในสังกัดเพื่อทำหน้าที่เลขานุการ 1 คน แต่ถ้าเป็น ผู้อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาคัดเลือกด้วย ก็ให้เลือกผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงาน การเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่เลขานุการแทน

ในกรณีที่เป็นการพิจารณาหลายตำแหน่งจากหลายกรมในคราวเดียว กัน ให้ อ.ก.พ.กระทรวงมีคำสั่งแต่งตั้งอธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เป็นเจ้าของ ตำแหน่งว่างตาม 1.2.1 เป็นกรรมการเพิ่มเติมเพื่อเข้าพิจารณาตามตำแหน่งที่ว่างนั้น

2. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 และระดับ 10 ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง แต่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมี หัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ให้ อ.ก.พ.ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน แต่ไม่เกิน 7 คน เพื่อพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งระดับ 9 และระดับ 10 ที่ว่างในส่วนราชการดังกล่าว ดังนี้

2.1 ประธาน 1 คน

2.2 กรรมการประกอบด้วย

2.2.1 หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่มีตำแหน่งว่าง หรือ รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม นั้น 1 คน

2.2.2 ผู้แทน ก.พ. ใน อ.ก.พ.ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวง 1 คน

2.2.3 ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ.ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวง 1 คน

และ

2.2.4 ผู้ดำรงตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ดำรง ตำแหน่งระดับ 10 ขึ้นไป ที่เป็น อ.ก.พ.ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวง โดยได้รับเลือกจาก ข้าราชการพลเรือน 1 คน

ในกรณีที่ อ.ก.พ.ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวงเห็นสมควรแต่งตั้ง คณะกรรมการเกิน 5 คน ก็ให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำ กว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้อีกไม่เกิน 2 คน

2.3 ให้คณะกรรมการเลือกผู้เป็นหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการนั้นเพื่อทำหน้าที่เลขานุการ 1 คน แต่ถ้าเป็นผู้อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาคัดเลือกด้วยก็ให้เลือกผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานการเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่เลขานุการแทน

3. เมื่อมีตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญระดับ 9 และหรือระดับ 10 ในกระทรวง ทบวง หรือกรมในสังกัดว่างลง ให้หัวหน้าส่วนราชการที่มีตำแหน่งว่างเสนอข้อมูลต่อปลัดกระทรวงหรือปลัดทบวง แล้วแต่กรณี เพื่อส่งต่อไปยังคณะกรรมการดังนี้

3.1 ชื่อและจำนวนตำแหน่งว่างหรือที่จะว่าง พร้อมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น ขอบเขตของงานในหน้าที่ของตำแหน่ง ลักษณะงาน การควบคุมบังคับบัญชา คุณลักษณะของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่ง เป็นต้น (ตามเอกสารหมายเลข 3.1)

3.2 รายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง จำนวน 1 - 2 ชื่อ (ตามที่กระทรวงเห็นสมควรกำหนดและแจ้งให้กรมในสังกัดทราบและถือเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน) พร้อมข้อมูลบุคคลพื้นฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม ความประพฤติ ความสามารถ ผลงานสำคัญพิเศษ ประวัติทางวินัยในอดีตของข้าราชการผู้นั้น รวมทั้งเสนอผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ซึ่งได้รับการเสนอชื่อและความเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความเหมาะสมและความพร้อมที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (ตามเอกสารหมายเลข 3.2)

4. ให้คณะกรรมการดำเนินการ ดังนี้

4.1 กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยถือเกณฑ์ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กล่าวคือ ให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้วเป็นหลัก และให้พิจารณาถึงคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและส่วนราชการนั้น (ตามเอกสารหมายเลข 3.3)

4.2 ประเมินและคัดเลือกผู้ซึ่งได้รับการเสนอชื่อทุกคน โดยพิจารณาเทียบข้อมูลบุคคล เช่น คุณสมบัติ ผลงาน ประวัติการรับราชการของแต่ละคน กับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่ง แล้วคัดเลือกให้เหลือผู้ซึ่งเหมาะสมไว้ตำแหน่งละไม่เกิน 3 คน

ในกรณีที่เป็นการพิจารณาราวละหลายตำแหน่งในระดับและสายงานเดียวกัน และมีผู้เข้ารับการพิจารณาเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการอาจคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ได้ตามจำนวนที่เห็นสมควร แต่จำนวนผู้ที่สมควรได้รับคัดเลือกจะต้องมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

4.3 ให้คณะกรรมการเสนอรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกตาม 4.2 ต่อปลัดกระทรวง โดยให้เสนอเรียงลำดับผู้ซึ่งเหมาะสมที่สุดในลำดับแรก และผู้ซึ่งเหมาะสมรองลงไปลำดับต่อ ๆ กันไป พร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลไปประกอบการพิจารณาด้วย

5. ให้ปลัดกระทรวงพิจารณารายชื่อที่คณะกรรมการเสนอตาม 4.3 แล้วดำเนินการดังนี้

5.1 เมื่อได้ใช้ดุลพินิจแล้วเห็นว่า บุคคลใดในรายชื่อผู้ที่คณะกรรมการเสนอเหมาะสมที่จะได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ก็ให้ดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งต่อไป

ในกรณีที่เป็นผู้เหมาะสมที่จะได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 10 ก็ให้เสนอรัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

5.2 ในกรณีที่ปลัดกระทรวงเห็นว่ารายชื่อผู้ที่คณะกรรมการเสนอตาม 4.3 ยังไม่เหมาะสม ก็ให้ปรึกษากับประธานกรรมการ หรือส่งให้คณะกรรมการพิจารณาใหม่ตามที่เห็นสมควร แล้วดำเนินการตาม 5.1 ต่อไป

6. สำหรับการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 และระดับ 10 ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง และส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ให้ดำเนินการตาม 3. ตาม 4.1 และตาม 4.2 โดยอนุโลม แล้วดำเนินการต่อไปดังนี้

6.1 ให้คณะกรรมการเสนอรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกตำแหน่งละไม่เกิน 3 ชื่อต่อหัวหน้าส่วนราชการที่มีตำแหน่งว่างนั้น โดยให้เสนอเรียงลำดับผู้ซึ่งเหมาะสมที่สุดไว้ในลำดับแรก และผู้ซึ่งเหมาะสมรองลงไปลำดับต่อ ๆ กันไปพร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลไปประกอบการพิจารณาด้วย

6.2 ให้หัวหน้าส่วนราชการตาม 6 พิจารณารายชื่อผู้ที่คณะกรรมการเสนอตาม 6.1 และเมื่อได้ใช้ดุลพินิจแล้วเห็นว่า บุคคลใดในรายชื่อผู้ที่คณะกรรมการเสนอเหมาะสมที่จะได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 9 หรือระดับ 10 ก็ให้ดำเนินการตามมาตรา 52 ต่อไป

6.3 ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการตาม 6 เห็นว่า รายชื่อผู้ที่คณะกรรมการเสนอตาม 6.1 ยังไม่เหมาะสม ก็ให้ปรึกษากับประธานกรรมการ หรือส่งให้คณะกรรมการพิจารณาใหม่ตามที่เห็นสมควร แล้วดำเนินการตามมาตรา 52 ต่อไป

ข. กรณีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 11

รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณาบุคคลที่เหมาะสมที่จะได้รับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ตามแนวการพิจารณาในมาตรา 59 โดยปลัดกระทรวงเป็นผู้เสนอรายชื่อผู้ที่เหมาะสม เมื่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณาได้ผู้ที่เหมาะสมแล้ว จึงดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งตามมาตรา 52 ต่อไป

ทั้งนี้ กรณีที่ส่วนราชการใดมีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งไม่อาจถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ให้ทำความตกลงกับ ก.พ.เป็นกรณีไป

.....

รายละเอียดแนวทางและตัวอย่างการจัดทำเครื่องมือประกอบการพิจารณา

ความเหมาะสมกับตำแหน่ง

(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540)

.....

การพิจารณาความเหมาะสมของบุคคลที่จะเลื่อนตำแหน่งกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น ให้ประเมินจากแนวทางที่กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

1. รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (เอกสารหมายเลข 3.1)
2. ข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (เอกสารหมายเลข 3.2)
3. เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา และตำแหน่งระดับ 9 ระดับ 10 ระดับ 11 (เอกสารหมายเลข 3.3)

รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

<p>ส่วนราชการและตำแหน่ง</p> <p>กอง ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน</p> <p>ฝ่าย ชื่อตำแหน่งในสายงาน</p> <p>งาน ระดับ..... ตำแหน่งเลขที่</p>
<p>งานในหน้าที่ (ระบุหน้าที่หลักของตำแหน่ง เช่น รองอธิบดี หรืออธิบดี และระบุงานในหน้าที่ของตำแหน่งดังกล่าวด้วยว่ามีงานในหน้าที่อะไรบ้าง)</p> <p>1. ตำแหน่ง..... รับผิดชอบบริหาร.....</p> <p>2. งานในหน้าที่ของตำแหน่ง (ระบุงานหลัก ๆ ของตำแหน่ง)</p> <p>1)</p> <p>2)</p> <p>3)</p> <p>4)</p>
<p>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ระบุลักษณะงานในตำแหน่งดังกล่าว)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

คุณลักษณะของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่ง (ระบุคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและคุณลักษณะของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ)

ก. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง : (เป็นคุณสมบัติเบื้องต้น ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง) ให้องค์กรงานการเจ้าหน้าที่กรอกไว้เพื่อเป็นแนวทางการพิจารณาของคณะกรรมการ

1) วุฒิ

2) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

3) ประสบการณ์ในงาน

4) เจ็ดข้ออื่น ๆ (ถ้ามี) เช่น การฝึกอบรม

ข. คุณลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว เป็นข้อมูลที่ใช้แสดงว่าตำแหน่งที่จะพิจารณาเลื่อนบุคคลนั้นต้องการผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นบ้าง จึงจะเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามลักษณะและความจำเป็นของงานในตำแหน่งนั้น

1) ความรู้ (ระบุความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว)

2) ความสามารถ (ระบุความสามารถในด้านต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา หรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ)

3) ทักษะและความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ที่จำเป็น (ระบุความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน)

.....

.....

.....

4) คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (ระบุคุณลักษณะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตำแหน่งดังกล่าว เช่น ความคิดริเริ่ม ความอดุสาหะ มนุษย์สัมพันธ์ ความรอบคอบ การมองการณ์ไกล ทักษะ ทักษะ ทักษะ รวมทั้งสุขภาพร่างกาย เป็นต้น)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้จัดทำ (หน่วยงานการเจ้าหน้าที่และผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

(ลงชื่อ) (ลงชื่อ)

(.....) (.....)

ตำแหน่ง ตำแหน่ง

วันที่ วันที่

ข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

.....

ข้อมูลบุคคลเป็นข้อมูลของผู้ที่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ฝึกอบรม ผลงาน ประสบการณ์ ความสามารถ ความชำนาญ ผลงานที่สำคัญ ตลอดจนความดีความชอบพิเศษอื่น ๆ ที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นสำหรับใช้เป็นข้อมูลในการประเมินบุคคลกับรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และความต้องการของตำแหน่ง (เอกสารหมายเลข 3.1) เพื่อคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยจัดให้มีข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ประวัติส่วนตัว
2. วุฒิทางการศึกษาและสาขาที่ศึกษา
3. ประวัติการทำงานและการรับราชการ
4. การฝึกอบรมและผลงาน
5. ผลงานหรืองานสำคัญในตำแหน่งอื่น ๆ ที่ปรากฏ ทั้งนี้ ให้แสดงหรือระบุไว้ โดยอาจจัดทำตามตัวอย่างแบบแสดงผลงานแนบท้ายนี้
6. เหตุการณ์สำคัญ ๆ ในชีวิตราชการซึ่งช่วยบ่งบอกถึงบุคลิกลักษณะสำคัญของผู้นั้นที่เกี่ยวข้อง
7. ความสามารถพิเศษ ความชำนาญพิเศษ และทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เพื่อจะได้นำไปพิจารณาว่าความสามารถและทักษะดังกล่าวจะทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่ได้ผลดีหรือไม่ เพียงใด
8. สุขภาพกายและจิตใจที่เกี่ยวข้องกับการดำรงตำแหน่ง
9. ประวัติทางวินัยและความประพฤติหรือข้อที่ควรปรับปรุงแก้ไขอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
10. อื่น ๆ

อนึ่ง เพื่อให้สามารถนำข้อมูลบุคคลไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งคราวต่อไป ให้ส่วนราชการดำเนินการดังนี้

1. จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและแก้ไขปรับปรุงให้ทันสมัยเสมอ
2. แจ้งข้อมูลบุคคลที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ข้าราชการผู้นั้นลงชื่อรับทราบในเดือนตุลาคมของแต่ละปี

.....

**แบบแสดงผลงาน
ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง**

.....

ชื่อเจ้าของผลงาน.....
 ตำแหน่งทางการบริหาร.....
 ตำแหน่งในสายงาน.....
 สังกัด.....

ผลงาน	ประโยชน์ของผลงาน	ความรู้ความสามารถที่ใช้ ในการปฏิบัติงานนั้น
1. (ชื่อและสาระสำคัญของผลงานโดยสรุป)
2.
3.

ฯลฯ

เจ้าของผลงาน (ลงชื่อ)	ความเห็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
..... (.....)

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ

(.....)

วันที่.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้ง

ให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ 8 ลงมา และระดับ 9 ระดับ 10

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540)

รายการประเมิน	เกณฑ์วัด (อาจเป็นคะแนนหรือเป็นระดับหรืออื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด)
<p>1. เกณฑ์การพิจารณา คณะกรรมการควรกำหนดให้สอดคล้องและเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่กำหนดในมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535</p> <p>1.1 ความรู้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่และภารกิจของตำแหน่งและส่วนราชการ รวมทั้งความรู้ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ในการบริหารงาน การปกครอง และการตรวจราชการสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ระดับ 10 หรือความรู้ในหลักวิชาการที่เกี่ยวกับงานสำหรับการแต่งตั้งระดับ 8 ลงมา เป็นต้น</p> <p>1.2 ความสามารถ ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนานโยบาย วางแผน วินิจฉัย และแก้ปัญหาการบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชาสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ระดับ 10 หรือความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ดีสำหรับการแต่งตั้งระดับ 8 ลงมา เป็นต้น</p>	

รายการประเมิน	เกณฑ์วัด (อาจเป็นคะแนนหรือเป็นระดับ หรืออื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการ กำหนด)
<p>1.3 .ความประพฤติ ได้แก่ การประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการ</p> <p>1.4 ประวัติการรับราชการ ได้แก่ ประวัติการดำรงตำแหน่งสำคัญที่ผ่านมา ผลงานสำคัญที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้ว เกียรติยศ ชื่อเสียง รวมทั้งประวัติทางวินัย เป็นต้น</p> <p>2. คุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือองค์ประกอบอื่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งและส่วนราชการที่จะแต่งตั้งตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร</p> <p>2.1</p> <p>2.2</p> <p>2.3</p> <p>ฯลฯ</p>	

ว ๒๒/๒๕๕๓

เรื่อง แนวทางในการปฏิบัติการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ
 ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการระดับสูง

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้วางแนวทางในการปฏิบัติการสำหรับกรณีการคัดเลือกและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการระดับสูง โดยปัจจุบันใช้เฉพาะกรณีการคัดเลือกและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร เท่านั้น ซึ่งเป็นการขยายความจากที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ เรื่อง การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา และระดับ ๙ ระดับ ๑๐ ระดับ ๑๑ (ว ๒๒/๒๕๔๐) โดยวางแนวทางในการปฏิบัติเฉพาะกรณี สรุปได้ดังนี้

๑. การเสนอรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๑ - ๒ ชื่อ

๒. การกำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓. การประเมินและคัดเลือกผู้ซึ่งได้รับการเสนอชื่อทุกคน

๔. กรณีที่เป็นการพิจารณาคราวละหลายตำแหน่งในระดับและสายงานเดียวกัน และมีผู้เข้ารับการพิจารณาเป็นจำนวนมาก

๕. การพิจารณารายชื่อที่คณะกรรมการเสนอ

๖. การเสนอรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๑ - ๒ ชื่อ สำหรับส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี

๗. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี (ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๒๑,๐๐๐ บาท)



ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๒๒

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง แนวทางในการปฏิบัติการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร
และประเภทอำนวยการระดับสูง

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

- อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒
๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐
๔. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๕ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๔๘

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ ก.พ. กำหนดแนวทางดำเนินการเพื่อใช้ปฏิบัติสำหรับ
กรณีการเลื่อนระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทในตำแหน่งประเภทบริหารและ
ประเภทอำนวยการระดับสูงที่ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือที่อ้างถึง ๓ ความแจ้งแล้ว นั้น

เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูงตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการคัดเลือก
ที่กำหนดไว้ในสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ของหนังสือที่อ้างถึง ๓ เป็นไปในแนวทางเดียวกันและมีความชัดเจน
ยิ่งขึ้น รวมทั้งสอดคล้องกับบทบัญญัติตามมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. จึงวางแนวทางในการปฏิบัติการเฉพาะในกรณีดังต่อไปนี้

๑. การเสนอรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๑ - ๒ ชื่อ (ตามที่กระทรวงเห็นสมควรกำหนดและแจ้งให้กรมในสังกัดทราบและ
ถือเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน) ในข้อ ๑.๒ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๓ นั้น ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ให้กระทรวงกำหนดจำนวนรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งจำนวน
๑ หรือ ๒ ชื่อต่อหนึ่งตำแหน่งและกำหนดระยะเวลาในการให้กรมในสังกัดเสนอรายชื่อแล้วแจ้งทุกกรม
ในสังกัด

(๒) ให้กรมเสนอรายชื่อไปยังกระทรวงไม่เกินจำนวนที่กระทรวงกำหนด หากกรมใด
ไม่ประสงค์จะส่งรายชื่อหรือส่งไม่ครบตามจำนวนที่กระทรวงกำหนดก็ให้แจ้งกระทรวงทราบพร้อมระบุ
เหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษรไปด้วย ทั้งนี้ ในการพิจารณาเสนอรายชื่อ กรมอาจกำหนดวิธีการคัดเลือก
ที่เหมาะสม เช่น สอบคัดเลือก สัมภาษณ์ หรืออาจใช้วิธีการอื่นใดก็ได้

/๒. การกำหนดเกณฑ์...

๒. การกำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยถือเกณฑ์ ตามมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ในข้อ ๔.๑ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ นั้น ให้คณะกรรมการคัดเลือกซึ่งแต่งตั้งโดย อ.ก.พ. กระทรวง ดำเนินการดังนี้

(๑) กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคล โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการซึ่งจะต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้วเป็นหลักและ ให้พิจารณาถึงคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและ ส่วนราชการนั้น ประกอบกับหลักการตามมาตรา ๔๒ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

โดยในการพิจารณาคัดเลือกควรกำหนดน้ำหนักของคะแนนแต่ละองค์ประกอบ พร้อมองค์ประกอบย่อยที่ชัดเจนซึ่งอาจเป็นคะแนนหรือเป็นระดับ หรืออื่น ๆ ก็ได้

(๒) จัดให้มีการประกาศเกณฑ์การประเมินบุคคลใน (๑) ให้กรมและข้าราชการในสังกัด ทราบล่วงหน้าก่อนการเสนอชื่อตามข้อ ๑

๓. การประเมินและคัดเลือกผู้ซึ่งได้รับการเสนอชื่อทุกคน โดยพิจารณาเทียบข้อมูลบุคคล เช่น คุณสมบัติ ผลงาน ประวัติการรับราชการของแต่ละคน กับหน้าที่ความรับผิดชอบ และความต้องการ ของตำแหน่ง แล้วคัดเลือกให้เหลือผู้ซึ่งเหมาะสมไว้ตำแหน่งละไม่เกิน ๓ คน ในข้อ ๔.๒ วรรคหนึ่ง ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ นั้น ให้คณะกรรมการดำเนินการดังนี้

(๑) ในการประเมินอาจใช้วิธีอื่นใดที่เหมาะสมเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ รวมทั้ง ควรให้โอกาสข้าราชการที่อยู่ในเกณฑ์ที่ได้รับการเสนอชื่อเขียนข้อเสนอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ความคาดหวัง เป้าหมาย แนวทางการดำเนินงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของงานในตำแหน่งที่ได้รับการเสนอชื่อ เพื่อประกอบการพิจารณา

(๒) คัดเลือกผู้ที่เหมาะสมไว้ตำแหน่งละไม่เกิน ๓ คน ซึ่งเป็นตำแหน่งละ ๑ คน หรือ ๒ คน หรือ ๓ คนก็ได้

๔. ในกรณีที่เป็นารพิจารณาคราวละหลายตำแหน่งในระดับและสายงานเดียวกัน และ มีผู้เข้ารับการพิจารณาเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการอาจคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ได้ตามจำนวนที่เห็นสมควร แต่จำนวนผู้ที่สมควรได้รับคัดเลือกต้องมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ในข้อ ๔.๒ วรรคสอง ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ นั้น เช่น ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวง ตำแหน่งหัวหน้า ส่วนราชการประจำจังหวัด ตำแหน่งนายอำเภอ ฯลฯ เป็นต้น ให้คณะกรรมการดำเนินการได้สองแนวทาง ดังนี้

(๑) คัดเลือกผู้ที่เหมาะสมไว้ตำแหน่งละไม่เกิน ๓ คน ซึ่งเป็นตำแหน่งละ ๑ คน หรือ ๒ คน หรือ ๓ คนก็ได้ ทั้งนี้ บางชื่ออาจได้รับการเสนอในหลายตำแหน่งแต่ต่างลำดับที่ แต่รวมกันแล้ว จำนวนผู้ที่เหมาะสมจะต้องมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือ

(๒) คัดเลือก...

(๒) คัดเลือกผู้ที่เหมาะสมซึ่งจะต้องมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น มีตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง หรือ ๕๐ ตำแหน่ง อาจคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมตั้งแต่ ๑๑ คน หรือ ๕๑ คนขึ้นไป โดยไม่จำเป็นต้องคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมไว้ถึง ๓ เท่าของจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้งก็ได้

ทั้งนี้ การพิจารณาของคณะกรรมการควรมีการบันทึกหลักฐานและเหตุผลของการตัดสินใจเพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้

๕. การพิจารณารายชื่อที่คณะกรรมการเสนอ ในข้อ ๕.๑ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ของหนังสือที่อ้างถึง ๓ นั้น ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) กรณีตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ในสายงานบริหารงานปกครอง และสายงานบริหารการทูต และประเภทอำนวยการระดับสูง เมื่อปลัดกระทรวงได้ใช้ดุลพินิจแล้วเห็นว่า บุคคลใดในรายชื่อผู้ที่คณะกรรมการเสนอเหมาะสมให้ระบுகวามสมควรที่จะได้รับการแต่งตั้งพร้อมทั้งเหตุผลของการตัดสินใจดังกล่าว

(๒) กรณีตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง เมื่อปลัดกระทรวงได้ใช้ดุลพินิจแล้วเห็นว่า บุคคลใดในรายชื่อผู้ที่คณะกรรมการเสนอเหมาะสมให้ระบுகวามสมควรที่จะได้รับการแต่งตั้งพร้อมทั้งเหตุผลของการตัดสินใจดังกล่าวแล้วให้เสนอรัฐมนตรีเจ้าสังกัดคนนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

๖. สำหรับส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี กรณีการเสนอรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๑ - ๒ ชื่อ ให้หัวหน้าส่วนราชการนั้นเสนอรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้ง จำนวน ๑ หรือ ๒ ชื่อต่อหนึ่งตำแหน่ง และให้ใช้แนวทางการปฏิบัติการตามข้อ ๒ - ๕ โดยอนุโลม

๗. ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี (ตำแหน่งระดับ ๑๑ เดิม) ในข้อ ๖ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ของหนังสือที่อ้างถึง ๓ นั้น ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม (ตำแหน่งระดับ ๑๑ เดิม) เป็นผู้เสนอรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติและมีความเหมาะสมตามจำนวนที่เห็นสมควรพร้อมข้อมูลบุคคลพื้นฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม ความประพฤติ ประสบการณ์ ความสามารถ ผลงานสำคัญพิเศษ ประวัติทางวินัยในอดีตของข้าราชการผู้นั้น รวมทั้งเสนอผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ที่ได้รับเสนอชื่อ และความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความพร้อมที่จะได้รับการแต่งตั้ง

(๒) เมื่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัดได้ใช้ดุลพินิจแล้วเห็นว่าบุคคลใดในรายชื่อที่ปลัดกระทรวงเสนอเหมาะสมแล้วให้ระบுகวามสมควรที่จะได้รับการแต่งตั้งพร้อมทั้งเหตุผลของการตัดสินใจดังกล่าวแล้วจึงดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ต่อไป

/สำหรับกรณี...

สำหรับกรณีที่ปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม (ตำแหน่งระดับ ๑๑ เดิม) ไม่เสนอชื่อผู้ที่เหมาะสมต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือไม่มีผู้เสนอชื่อ หรือผู้มีหน้าที่ต้องเสนอชื่อ เสนอชื่อตนเอง รัฐมนตรีเจ้าสังกัดมีสิทธิ์เสนอชื่อผู้ที่เหมาะสมแล้วดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ต่อไป ตามหนังสือที่อ้างถึง ๔ นั้น ในการเสนอชื่อผู้ที่เหมาะสมของรัฐมนตรี ให้ระบุความสมควรที่จะได้รับการแต่งตั้งพร้อมทั้งเหตุผลของการตัดสินใจดังกล่าวด้วย

๘. การใดที่อยู่ระหว่างการดำเนินการตามหนังสือที่อ้างถึงก่อนวันที่หนังสือฉบับนี้ใช้บังคับให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นางเบญจวรรณ สร้างนิทร)

เลขาธิการ ก.พ.

ศูนย์นักบริหารระดับสูง

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๓๔

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๓๖

ว ๑๑/๒๕๔๒

เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการ

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาในการแต่งตั้งข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ เรื่อง การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา และระดับ ๙ ระดับ ๑๐ ระดับ ๑๑ (ว ๒๒/๒๕๔๐) ซึ่งปัญหาเกิดขึ้นในเชิงพฤติกรรมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัญหาการแต่งตั้งบุคคลที่ไม่เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่ง ปัญหาการแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวกในการแต่งตั้ง ปัญหาการซื้อขายตำแหน่ง ปัญหาการขาดกลไกในการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจแต่งตั้ง เป็นต้น โดยแนวทางการแก้ปัญหาในการแต่งตั้งข้าราชการดังกล่าวเกิดจากการประชุมร่วมกันระหว่างที่ปรึกษา ก.พ. ปลัดกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง เพื่อให้ส่วนราชการทราบและถือเป็นแนวปฏิบัติในการแต่งตั้งข้าราชการให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการและสังคม โดยมีแนวทางแก้ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกที่เป็นกลาง
๒. การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อแต่งตั้งอย่างรอบคอบ
๓. การพิจารณาศักยภาพในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง
๔. การให้โอกาสข้าราชการที่อยู่ในเกณฑ์ได้รับการเสนอชื่อ เขียนข้อเสนอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ความคาดหวัง เป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของงานในตำแหน่งที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อประกอบการพิจารณาศักยภาพ
๕. การพิจารณาปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือย้าย ควรพิจารณาความต่อเนื่องและความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
๖. การเฝ้าระวังโดยผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และใช้กลไกที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อดูแลให้การแต่งตั้งเกิดความเป็นธรรม

๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๒

เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการ

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

ด้วย ก.พ.ได้จัดประชุมร่วมกับที่ปรึกษา ก.พ. ปลัดกระทรวง และหัวหน้าส่วนราชการระดับ ปลัดกระทรวง เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๒ เพื่อร่วมปรึกษานหาหรือเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการให้เกิดความ เป็นธรรม โปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ และสังคม

ที่ประชุมได้พิจารณาร่วมกันแล้วเห็นว่า กลไก หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการที่ ก.พ.กำหนดไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ ๑ ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๐ นั้นเป็น หลักเกณฑ์ที่ดีแล้ว แต่ปัญหาเกิดขึ้นในเชิงพฤติกรรมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ ปัญหาแต่งตั้งบุคคลที่ไม่ เหมาะสมให้ดำรงตำแหน่ง ปัญหาการแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวกในการแต่งตั้ง ปัญหาการซื้อขายตำแหน่ง ปัญหาการขาดกลไกในการตรวจสอบ การใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจแต่งตั้งเป็นต้น ที่ประชุมได้พิจารณาเห็นว่าปัญหาดังกล่าวหากไม่ร่วมกันแก้ไข อย่างจริงจังย่อมนำมาสู่ความเสื่อมทรุดของระบบราชการในที่สุด จึงควรร่วมกันแก้ปัญหาดังกล่าว โดยเฉพาะ ความร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหาภายในกระทรวง ทบวง กรม โดยมีแนวทางการแก้ปัญหาดังกล่าว ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกควรเลือกสรรบุคคลที่เป็นกลาง มีความกล้าที่จะ พิจารณาและเสนอความเห็นอย่างตรงไปตรงมา สามารถใช้เวลาในการพิจารณาข้อมูลได้อย่างละเอียด รอบคอบ การพิจารณาของคณะกรรมการควรมีการบันทึกหลักฐานและเหตุผลของการตัดสินใจ เพื่อความ โปร่งใสและตรวจสอบได้

๒. ควรตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อแต่งตั้งอย่างละเอียดรอบคอบ เนื่องจาก ในปัจจุบันพบว่ามีกาแต่งตั้งผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง มากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ ก.พ. ต้องการหักท้วงการแต่งตั้งเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคล หลายราย ทั้งนี้ ผู้แทน ก.พ.ที่เป็นคณะกรรมการคัดเลือกจะช่วยให้ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลที่ ก.พ.ได้จัดเตรียมไว้ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการด้วย

๓. การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง นอกจากจะต้องพิจารณาโดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ผลงาน และประวัติการรับราชการแล้ว ให้พิจารณาศึกษาภาพในการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งด้วย โดยเฉพาะการแต่งตั้งมักบริหารระดับสูง ให้นำคุณลักษณะ ของการเป็นผู้นำ เช่น เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้ารับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ และกล้าเผชิญปัญหา มาเป็น องค์ประกอบในการพิจารณาด้วย ส่วนองค์ประกอบเรื่องอาวุโสในราชการนั้น จะนำมาใช้ประกอบการ พิจารณาแต่งตั้งข้าราชการก็ได้ แต่ต้องใช้เป็นองค์ประกอบสุดท้าย เมื่อได้พิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ ข้างต้นแล้ว

๔. เพื่อให้คณะกรรมการได้ประเมินศักยภาพของผู้ได้รับการเสนอชื่อแต่งตั้งและเปิดโอกาส ให้นักลเหล่านั้นได้แสดงความสามารถของตนเอง ที่ประชุมเห็นว่า ควรให้โอกาสข้าราชการที่อยู่ในเกณฑ์ ได้รับการเสนอชื่อเขียนข้อเสนอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ความคาดหวัง เป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน และการ แก้ปัญหาต่าง ๆ ของงานในตำแหน่งที่ได้รับการเสนอชื่อแต่งตั้งต่อคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อประกอบการ พิจารณาศึกษาภาพของข้าราชการผู้นั้น ทั้งนี้ หากข้าราชการผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ก็ให้ประกาศข้อเสนอดังกล่าวให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน โดยถือเป็นคำมั่นสัญญาที่ผู้ได้รับการ แต่งตั้งจะต้องปฏิบัติให้เกิดผลต่อไป

๕. การพิจารณาปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือย้าย ควรกระทำหลังจากที่ข้าราชการได้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งเดิมมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒ ปี เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการและผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการ แต่งตั้ง เฝ้าระวังและใช้กลไกที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการรักษาระบบคุณธรรม และ คณะกรรมการวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ เป็นต้น เป็นองค์การดูแลให้การแต่งตั้งข้าราชการเกิดความ เป็นธรรม ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นแนวปฏิบัติ ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) ทิวาวดี เมฆสวรรค์
(นางทิวาวดี เมฆสวรรค์)
เลขาธิการ ก.พ.

ว ๙/๒๕๔๘

เรื่อง การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๑

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ให้แก้ไขเพิ่มเติมความในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ เรื่อง การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา และระดับ ๙ ระดับ ๑๐ ระดับ ๑๑ (ว ๒๒/๒๕๔๐) ในเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ข้อ ข. สรุปความได้ดังนี้

การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๑ (ปัจจุบันคือ ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๒๑,๐๐๐ บาท) ในกรณีทีปลัดกระทรวงไม่เสนอชื่อต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือไม่มีผู้เสนอชื่อ หรือผู้มีหน้าที่เสนอชื่อ เสนอชื่อตนเอง รัฐมนตรีเจ้าสังกัด มีสิทธิเสนอชื่อที่เหมาะสมได้ และดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งต่อไป

(สำเนา)

ที่ นร 1003/ว 9

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม.10300

26 สิงหาคม 2548

เรื่อง การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 11

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ่มติ ก.พ.เรื่องการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ระดับ 10 และระดับ 11 มาเพื่อถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ.พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 มีความชัดเจนในทางปฏิบัติและเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ก.พ.จึงมีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมความในเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วย 2 ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 ข้อ ข. เป็นดังนี้

“ ข. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ให้ดำเนินการดังนี้

รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณาบุคคลที่เหมาะสมที่จะได้รับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ตามแนวการพิจารณาในมาตรา 59 โดยปลัดกระทรวงเป็นผู้เสนอรายชื่อผู้ที่เหมาะสม เมื่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณาได้ผู้ที่เหมาะสมแล้วจึงดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งตามมาตรา 52 ต่อไป

ในกรณีที่ ปลัดกระทรวงไม่เสนอชื่อผู้ที่เหมาะสมต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือไม่มีผู้เสนอชื่อ หรือผู้มีหน้าที่ต้องเสนอชื่อ เสนอชื่อตนเอง รัฐมนตรีเจ้าสังกัดมีสิทธิเสนอชื่อผู้ที่เหมาะสมได้ แล้วดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งตามมาตรา 52 ต่อไป

ทั้งนี้ กรณีที่ส่วนราชการใดมีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งไม่อาจถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ให้ทำความตกลงกับ ก.พ.เป็นกรณีไป”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) นายสีมา สีมานันท์

(นายสีมา สีมานันท์)

เลขาธิการ ก.พ.

ศูนย์นักบริหารระดับสูง

โทร. 0 2281 0172

โทรสาร 0 2280 2247

ว ๑๕/๒๕๕๔

เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง
หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชา
หรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ไม่เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวงหรือกรมขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ทั้งนี้ เฉพาะตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราตามข้อ ๓ (๓) แห่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการที่มีตำแหน่งว่างหรือจะว่างแจ้งชื่อตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ ก.พ. ทราบ เพื่อให้ ก.พ. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก (โดยมีองค์ประกอบและหน้าที่ตามที่กำหนดไว้) และให้หัวหน้าส่วนราชการชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบเขตของงาน ลักษณะงาน ความรู้ ความสามารถ และข้อมูลอื่นที่จำเป็นให้คณะกรรมการคัดเลือกทราบ เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการคัดเลือก ประกาศรับสมัครฯ (ก่อนเปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ และมีระยะเวลารับสมัคร ไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ) พิจารณาคัดเลือกและเสนอรายชื่อผู้ที่เหมาะสมที่จะแต่งตั้งฯ จำนวน ๓ คน เรียงลำดับตามตัวอักษร พร้อมทั้งระบุเหตุผลและความเหมาะสมของแต่ละรายส่งให้หัวหน้าส่วนราชการเพื่อเสนอให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณาต่อไป กรณีมีผู้ได้รับการคัดเลือกน้อยกว่า ๓ คน ให้แจ้งเหตุผลด้วย และถ้าไม่มีผู้ได้รับการคัดเลือกให้เริ่มดำเนินการคัดเลือกใหม่ จากนั้น ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณาเลือกผู้ที่เหมาะสมที่จะแต่งตั้งจากรายชื่อพร้อมทั้งเหตุผล แล้วดำเนินการตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ต่อไป ทั้งนี้ รัฐมนตรีจะปรึกษาหารือกับคณะกรรมการคัดเลือก หรือให้ดำเนินการคัดเลือกใหม่ ก็ได้



ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๑๕

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับ
กระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการ
ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี

เรียน (เวียน กระทรวง กรม และจังหวัด)

- อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒
๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐
๔. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๔๘
๕. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๒๒ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. กำหนด เพื่อเป็นประธาน หรือกรรมการคัดเลือก
ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ ก.พ. กำหนดแนวทางดำเนินการเพื่อใช้ปฏิบัติสำหรับกรณี
การเลื่อนระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทในตำแหน่งประเภทบริหาร และประเภท
อำนวยการ ระดับสูง ที่ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือที่อ้างถึง ๓ และ ๔ และแนวทางในการปฏิบัติ
การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการ ระดับสูง
ตามหนังสือที่อ้างถึง ๕ ความแจ้งแล้ว นั้น

เพื่อให้การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ไม่เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่มี
ฐานะเป็นกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการ
ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง
ทั้งนี้ เฉพาะตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราตามข้อ ๓ (๓) แห่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือน
สามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ มีความโปร่งใส เป็นระบบเปิดภายในระบบราชการ มีความคล่องตัว
สามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ในวงกว้าง สามารถคัดเลือกข้าราชการระดับสูง
ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมที่สุดอันจะก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเพื่อให้
ระบบ ขั้นตอน และวิธีดำเนินการคัดเลือกเป็นธรรม และมีความชัดเจน เป็นระบบมากขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ

ผู้ไม่เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ทั้งนี้ เฉพาะตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราตามข้อ ๓ (๓) แห่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ไว้ดังต่อไปนี้

๑. เมื่อมีกรณีที่จะต้องคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ไม่เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ทั้งนี้ เฉพาะตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราตามข้อ ๓ (๓) แห่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้หัวหน้าส่วนราชการที่มีตำแหน่งว่างหรือจะว่างแจ้งชื่อตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ ก.พ. ทราบ เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก

๒. ให้ ก.พ. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ อ.ก.พ. กระทรวง เลือกจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมาะสมแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ประธานกรรมการตาม ๔ เป็นประธาน

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิจากกรรมการ ก.พ. จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ อ.ก.พ. กระทรวง เลือกจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมาะสมแต่งตั้งให้ทำหน้าที่กรรมการคัดเลือกตาม ๔ จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๔) หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ทั้งนี้ เฉพาะตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราตามข้อ ๓ (๓) แห่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่จะพ้นจากตำแหน่ง แล้วแต่กรณี เป็นกรรมการ

(๕) เลขานุการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ

ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งตาม (๔) พ้นจากตำแหน่งก่อนการพิจารณาคัดเลือก ให้คณะกรรมการคัดเลือก ประกอบด้วย กรรมการตาม (๑) (๒) (๓) และ (๕)

ให้คณะกรรมการคัดเลือกแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงหรือส่วนราชการดังกล่าว เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จำนวนไม่เกินสองคน

กรรมการตาม (๕) ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่ง หรือผู้รักษาราชการแทน

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับแก่การประชุมคณะกรรมการคัดเลือก โดยอนุโลม

๓. คณะกรรมการคัดเลือกมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการคัดเลือก
- (๒) พิจารณาคัดเลือกผู้สมัครที่เห็นว่าเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- (๓) พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่มีปัญหาในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่
- (๔) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อช่วยดำเนินการหรือปฏิบัติหน้าที่ตามที่มอบหมาย

๔. ให้สำนักงาน ก.พ. จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่สมควรแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ประธานกรรมการ และบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่สมควรแต่งตั้งให้ทำหน้าที่กรรมการคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และต้องปรับปรุงรายชื่อในบัญชีดังกล่าวอย่างน้อยทุกปี

๕. ให้หัวหน้าส่วนราชการชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตของงาน ลักษณะงาน ความรู้ ความสามารถ และข้อมูลอื่นที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งดังกล่าว ให้คณะกรรมการคัดเลือกทราบ และให้คณะกรรมการคัดเลือกขอทราบสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องการจากรัฐมนตรีเจ้าสังกัด

๖. เมื่อได้รับข้อมูลตาม ๕ แล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการคัดเลือก โดยอาจกำหนดให้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ การเสนอวิสัยทัศน์ การทดสอบความสามารถ การสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสมและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ การคัดเลือกตาม ๘

ให้คณะกรรมการคัดเลือกประกาศรับสมัครผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนด พร้อมกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามวรรคหนึ่ง ให้ทราบก่อนล่วงหน้าเป็นการทั่วไป

ประกาศตามวรรคสอง ต้องประกาศให้ทราบล่วงหน้าก่อนวันเปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า สามวันทำการ และต้องมีระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่าเจ็ดวันทำการ

๗. ให้ผู้ประสงค์จะเข้ารับการคัดเลือก ยื่นใบสมัครเข้ารับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนดตามประกาศรับสมัครตาม ๖

๘. ให้คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานอันเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการย้อนหลังไม่น้อยกว่าสามปี
- (๒) สมรรถนะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ตามที่ ก.พ. กำหนด
- (๓) ประวัติการรับราชการ ความประพฤติ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ
- (๔) วิสัยทัศน์และเป้าหมายสัมฤทธิ์ของการบริหารงาน

๙. ให้คณะกรรมการคัดเลือกเสนอรายชื่อผู้ที่เหมาะสมที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจำนวนสามคน เรียงลำดับตามตัวอักษร พร้อมทั้งระบุเหตุผลและความเหมาะสมของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อแต่ละรายชื่อส่งให้หัวหน้าส่วนราชการนั้น เพื่อเสนอให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณาต่อไป

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่ทำให้มีผู้ได้รับการคัดเลือกน้อยกว่าจำนวนที่กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้เสนอรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตามจำนวนที่คัดเลือกได้นั้นพร้อมเหตุผล แต่ถ้าไม่มีผู้ใดได้รับการคัดเลือก ให้เริ่มต้นดำเนินการคัดเลือกใหม่

๑๐. ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณาเลือกผู้ที่เห็นว่าเหมาะสมที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจากรายชื่อที่คณะกรรมการคัดเลือกเสนอตาม ๙ และให้ระบุความสมควรที่จะได้รับการแต่งตั้งพร้อมทั้งเหตุผลในการดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ต่อไป

เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาตามวรรคหนึ่ง รัฐมนตรีเจ้าสังกัดจะปรึกษาหารือกับคณะกรรมการคัดเลือกก็ได้ ในกรณีที่รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเห็นสมควร จะขอให้คณะกรรมการคัดเลือกดำเนินการคัดเลือกใหม่ก็ได้

๑๑. ในระหว่างที่สำนักงาน ก.พ. ยังจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตาม ๔ ไม่แล้วเสร็จ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง เสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตาม ๒ (๑) และ (๓) เพื่อให้ ก.พ. พิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นประธานกรรมการหรือกรรมการคัดเลือก ตามความเหมาะสม

๑๒. การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือที่อ้างถึงข้างต้น ก่อนวันที่หนังสือฉบับนี้ใช้บังคับ ให้คงดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือที่อ้างถึงข้างต้น ต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายนันทกร กาญจนะจิตตรา)

เลขาธิการ ก.พ.

ศูนย์นักบริหารระดับสูง

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๓๔

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๓๖

แนวการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. กำหนด เพื่อเป็นประธาน หรือกรรมการคัดเลือก
ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

.....

๑. วิธีการสรรหาและจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ดำเนินการสรรหารายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่มาจากภาครัฐและเอกชน โดย

(๑) ก.พ. เป็นผู้สรรหารายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

(๒) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. ทำหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาสรรหารายชื่อ
ผู้ทรงคุณวุฒิตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด
และเสนอรายชื่อตามข้อ (๑) และ (๒) ให้ ก.พ. พิจารณาเพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

๒. คุณสมบัติทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

(๑) เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และผลงาน มีความเป็นกลางและความยุติธรรม
เป็นที่ยอมรับของสังคม

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการ ก.พ. หรือ อ.ก.พ. หรือกรรมการในคณะกรรมการต่าง ๆ

(๓) กรณีผู้ที่เคยเป็นข้าราชการ ต้องพ้นจากตำแหน่งในส่วนราชการที่มีตำแหน่งว่าง ไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๔) กรณีผู้ที่เคยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง จะต้องพ้นจากตำแหน่งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการหรือดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหาร
พรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

๒.๑ คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นประธาน

กรณีผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากภาครัฐ

(๑) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง
(หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวง หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือ
รับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด
เป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ทั้งนี้ เฉพาะตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราเดียวกันกับ
หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวง) ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
หรือตำแหน่งระดับ ๑๑ หรือเทียบเท่าตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

(๒) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารในส่วนราชการที่จะได้รับแต่งตั้ง

กรณีผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากภาคเอกชน

ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็น ประธานกรรมการ หรือ รองประธานกรรมการ หรือ กรรมการผู้จัดการใหญ่ ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และมีดัชนีราคาในตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทย ๑๐๐ อันดับแรก หรือ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือ เป็นหรือเคยเป็นกรรมการ ก.พ. ประธาน อ.ก.พ. วิสามัญ หรือ ประธาน อ.ก.พ. สามัญ

๒.๒ คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกรรมการ

กรณีผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากภาครัฐ

ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง (หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม หรือตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงอื่น หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ทั้งนี้ เฉพาะตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราเดียวกัน กับหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม) ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือ ตำแหน่งระดับ ๑๐ หรือเทียบเท่าตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

กรณีผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากภาคเอกชน

ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็น ประธานกรรมการ หรือ รองประธานกรรมการ หรือ กรรมการผู้จัดการใหญ่ ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และมีดัชนีราคาในตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทย ๑๐๐ อันดับแรก หรือเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ทั้งนี้ ให้ ก.พ. พิจารณาทบทวนปรับปรุงบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. กำหนดฯ ทุก ๑ ปี

๓. จำนวนรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

คำนวณจากจำนวนคณะกรรมการคัดเลือกตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น และระดับสูง ที่แต่งตั้งโดย อ.ก.พ. กระทรวง

๔. การพ้นจากตำแหน่งของผู้ทรงคุณวุฒิ

ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

.....

ว ๙/๒๕๓๕

เรื่อง การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันในกรณีปกติ ซึ่งปัจจุบันใช้เฉพาะการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร เท่านั้น โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งย้าย พิจารณาดำเนินการโดยยึดเหตุผล และความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คุณลักษณะความจำเป็นอื่น ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความประพฤติ คุณลักษณะอื่น ๆ และให้พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดไว้ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการ ทั้งนี้ จะให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งหรือจะหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการที่จะย้าย หรือจะดำเนินการโดยวิธีการอื่นตามที่เหมาะสมก็ได้ และเมื่อได้มีคำสั่งย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้วให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นแจ้งหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งดังกล่าวให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ ในวันที่ไปรายงานตัวและรับมอบหน้าที่ด้วย

๑๒ พฤษภาคม ๒๕๓๕

เรื่อง การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ
เรียน (เรียนกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ มาตรา ๕๗ วรรคหนึ่งบัญญัติว่า การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในกรมเดียวกันต้องย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดและโดยที่การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันอาจทำได้ทั้งในกรณีปกติซึ่ง ก.พ. ยังไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้ และกรณีที่ข้าราชการได้รับอนุมัติเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น รวมทั้งกรณีอื่น ๆ ซึ่งเป็นกรณีที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายไว้แล้วตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๔

ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันในกรณีปกติไว้ดังนี้

๑. ให้ผู้มีอำนาจสั่งย้ายพิจารณาดำเนินการโดยยึดเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการเป็นหลัก

๒. การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งย้ายพิจารณาถึงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติที่ ก.พ. ได้อนุมัติให้ยกเว้นได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๔ รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่น ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ตามลักษณะงานของแต่ละส่วนราชการด้วย

๓. ให้ผู้มีอำนาจสั่งย้ายพิจารณาถึงความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ ของข้าราชการที่จะย้ายให้เหมาะสมกับความจำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะย้ายไปแต่งตั้ง และให้พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดไว้ และให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการด้วย ทั้งนี้ จะให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งหรือจะหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการที่จะย้าย หรือจะคำนึงการโดยวิธีอื่นตามที่เห็นสมควรเพื่อให้การย้ายเป็นไปอย่างเหมาะสมด้วยก็ได้

๔. เมื่อได้มีคำสั่งย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้วให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นแจ้งหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งดังกล่าวให้ข้าราชการผู้นั้นทราบในวันทีไปรายงานตัวและรับมอบหน้าที่ด้วย ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ต่อไป

อนึ่ง คำรับการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันในกรณีที่ข้าราชการได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นและกรณีอื่น ๆ ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายไว้แล้วตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๐๔ นั้น ก.พ. มีมติให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) วิลาศ สิงหวิสัย
(นายวิลาศ สิงหวิสัย)
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ

โทร ๒๔๒-๗๓๖๕

โทรสาร ๒๔๑-๕๔๗๓

ว ๙/๒๕๔๔

เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙ (ปัจจุบันคือ ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น เฉพาะสายงานบริหาร) โดยยกเลิกหลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ เรื่อง การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา และระดับ ๙ ระดับ ๑๐ ระดับ ๑๑ (ว ๒๒/๒๕๔๐) เฉพาะตำแหน่งนักบริหาร ๙ ซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการคัดเลือก ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙ และกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือก ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ไม่เคยดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙ ให้มีคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙ โดยมีวาระ ๑ ปี และให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนด เช่น ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ให้ประกาศรับสมัคร โดยมีระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ และประกาศให้ทราบล่วงหน้าก่อนวันเปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ เป็นต้น โดยหลักเกณฑ์ และคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกในข้อ ๒.๓ และ ๒.๔ ได้ถูกยกเลิกตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๙ (ว ๑๓/๒๕๔๙) และให้ใช้ข้อความตามข้อ ๒.๓ และ ๒.๔ ตามที่กำหนดใน ว ๑๓/๒๕๔๙ แทน

(สำเนา)

ที่ นร 0701/ว 9

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพญาโลก กท.10300

15 สิงหาคม 2544

เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. รายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งว่างที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9
2. ตัวอย่างประกาศรับสมัคร
3. ใบสมัครคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9
4. การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร
5. แบบการประเมินบุคคลในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นักบริหาร 9

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ่มติ ก.พ. เรื่องการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ลงมา และระดับ 9 ระดับ 10 ระดับ 11 มาเพื่อ
ถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

ก.พ. พิจารณาเห็นว่า ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
มีผลให้ภาครัฐต้องปรับบทบาทภารกิจให้เหมาะสมและทันการณ์ โดยอาศัยนักบริหารระดับสูง
ที่มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ราชการและสังคม
ซึ่งสมควรจะได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญที่
จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 เสียใหม่ เพื่อให้สามารถคัดเลือกได้นักบริหาร 9

/ที่มีทักษะ....

ที่มีทักษะ ความรู้ และความสามารถเหมาะสม โดยพิจารณาความรู้และความสามารถ จากสมรรถนะหลักทางการบริหาร และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมทั้งเพื่อให้ระบบ ขึ้นตอน และวิธีดำเนินการคัดเลือกมีความโปร่งใสและเป็นธรรมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 52 มาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา 59 และ มาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ประกอบกับมติ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2543 ที่ให้นำระบบนักบริหารระดับสูงมาใช้ในราชการ พลเรือน ก.พ. จึง มีมติให้ยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามหนังสือที่อ้างถึงเฉพาะตำแหน่งนักบริหาร 9 และกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งนักบริหาร 9 ใหม่ ดังนี้

1. ให้มีคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งนักบริหาร 9 คณะหนึ่ง ประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

1.1 ประธาน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. แต่งตั้ง จากรายชื่อที่ อ.ก.พ. กระทรวงเป็นผู้เสนอ

1.2 กรรมการ ซึ่ง อ.ก.พ. กระทรวงแต่งตั้งจาก

1.2.1 อ.ก.พ. กระทรวงผู้ทรงคุณวุฒิที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย 1 คน

1.2.2 อ.ก.พ. กระทรวงซึ่งได้รับเลือกจากข้าราชการพลเรือน ที่ อ.ก.พ. กระทรวงมอบหมาย 1 คน

1.2.3 หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่มีตำแหน่งว่าง

1.2.4 ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. 1 คน

สำหรับกรรมการตามข้อ 1.2.3 ในกรณีที่ไม่มีตำแหน่งว่างใน สำนักงานปลัดกระทรวง ปลัดกระทรวงอาจมอบหมายให้รองปลัดกระทรวง เป็นกรรมการ แทนได้ และถ้ามีตำแหน่งว่างหลายส่วนราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับแต่งตั้ง เป็นกรรมการเข้าประชุมพร้อมกันได้

1.3 เลขานุการ ซึ่ง อ.ก.พ. กระทรวงแต่งตั้งจากหัวหน้าส่วนราชการไม่ต่ำกว่าระดับกองที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของกระทรวง แต่ถ้าหัวหน้าส่วนราชการดังกล่าว

/เป็นผู้อยู่....

เป็นผู้อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาคัดเลือกด้วย ให้แต่งตั้งบุคคลอื่นที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ คณะกรรมการดังกล่าวมีวาระ 1 ปี

2. เมื่อจะมีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 ให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 ให้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ให้ส่วนราชการระดับกรมแจ้งชื่อตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง และข้อมูลต่าง ๆ สำหรับใช้ประกอบการพิจารณา เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง เป็นต้น ไปยังกระทรวงเจ้าสังกัด เพื่อส่งต่อให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ (รายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งว่างปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1)

2.2 ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 วิเคราะห์งานในตำแหน่งที่ว่างหรือจะว่าง กำหนดความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่ง หรือเป็นการกำหนดว่าพฤติกรรมแบบใด หรือคุณลักษณะแบบใดของผู้เข้ารับการคัดเลือกที่จะสามารถทำงานนั้นได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ สมรรถนะหลักทางการบริหาร ซึ่งอาจกำหนดน้ำหนักความสำคัญแต่ละด้านเพิ่มขึ้นได้ กำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจพิจารณาจากแนวคิดทัศนคติ ค่านิยมสร้างสรรค์ของนักบริหารที่พึงมี การปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องดำเนินการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ตลอดจนแรงจูงใจที่จะเป็นแรงขับให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

2.2.2 กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างให้สอดคล้องกับหนังสือเวียนฉบับนี้และประกาศให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

2.2.2.1 กำหนดเกณฑ์ในการเลือกสรรว่าแต่ละพฤติกรรม หรือคุณลักษณะต่าง ๆ นั้น ควรจะพิจารณาจากข้อมูลใดประกอบการพิจารณาเพื่อให้ทราบถึงความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้บริหาร เช่น พิจารณาจากประวัติการทำงาน ประวัติส่วนบุคคล ประสบการณ์ การฝึกอบรมและดูงาน ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายใน

/อดีตด้าน...

อดีตด้านบริหารจัดการ วิสัยทัศน์ เป็นต้น

2.2.2.2 กำหนดวิธีการที่ใช้ในการประเมิน โดยอาจใช้วิธีสัมภาษณ์ หรืออาจใช้วิธีการอื่นเพิ่มเติม เช่น การนำเสนอข้อมูล/ข้อเท็จจริงต่อที่ประชุม การทดสอบโดยใช้สถานการณ์จำลอง การเขียนรายงานตามหัวข้อที่กำหนด การเขียนวิสัยทัศน์ ฯลฯ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของบุคคลในตำแหน่งที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้ง

2.2.2.3 กำหนดขั้นตอนในการคัดเลือก

2.2.3 ประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 โดยให้มีระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ และต้องประกาศให้ทราบล่วงหน้าก่อนวันเปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ (ตัวอย่างประกาศรับสมัครปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2)

2.3 ให้ผู้ประสงค์จะเข้ารับการคัดเลือกยื่นใบสมัคร (ตัวอย่างใบสมัครปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 3) โดยผู้มีสิทธิสมัครจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ด้วย

2.3.1 ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร และได้รับการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมิน (รายละเอียดการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 4) โดยบัญชีดังกล่าวมีอายุไม่เกิน 2 ปี

2.3.2 ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง ที่ ก.พ. รับรอง

2.3.3 ส่วนราชการระดับกรมที่มีตำแหน่งว่างเสนอชื่อให้สมัครเข้ารับการคัดเลือก ซึ่งสามารถเสนอได้ส่วนราชการละ 1-2 ชื่อ

ทั้งนี้ ผู้สมัคร ซึ่งมีคุณสมบัติตามข้อ 2.3.2 และ 2.3.3 จะต้องเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารในด้านความรู้ในการบริหาร การบริหารอย่างมืออาชีพ ด้านการบริหารคน และด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หรือสมรรถนะหลักทางการบริหารที่ ก.พ. จะกำหนดต่อไป ผลการประเมินดังกล่าวให้ใช้ได้ 2 ปี

/2.4 ให้คณะ...

2.4 ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ขอรายชื่อจากบัญชีผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารจาก ก.พ. โดยให้ระบุความต้องการของตำแหน่งในเรื่องความรู้ความสามารถที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง คุณสมบัติและจำนวนผู้ผ่านการประเมินที่ต้องการนำไปคัดเลือกด้วย หรือจะส่งประกาศรับสมัครที่ระบุความต้องการของตำแหน่งดังกล่าวไปพร้อมกับจำนวนผู้ผ่านการประเมินที่ต้องการก็ได้

ในกรณีที่ผู้สมัครเป็นผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่ ก.พ. รับรอง หรือผู้ที่ส่วนราชการระดับกรมที่มีตำแหน่งว่างเสนอชื่อให้สมัครเข้ารับการคัดเลือกหรือกรณีที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการจากส่วนราชการอื่นสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้นั้น ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของกระทรวงจัดส่งรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกไปให้ ก.พ. ตรวจสอบการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร ก่อนที่ ก.พ. จะส่งชื่อไปให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ และหากผลการตรวจสอบปรากฏว่าข้าราชการดังกล่าวต้องเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารจาก ก.พ. ให้กระทรวงแจ้งให้ข้าราชการผู้นั้น ไปเข้ารับการประเมิน

2.5 ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ พิจารณาเพื่อประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งเกี่ยวกับสมรรถนะหลักทางการบริหาร สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายในอดีตด้านการบริหารจัดการ ทัศนคติ รวมทั้งความประพฤติ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งคณะกรรมการฯ อาจพิจารณากลับกรองบุคคลรอบแรกให้เหลือเพียง 3-5 คน ต่อ 1 ตำแหน่งก่อนก็ได้ แล้วจึงให้ผู้ผ่านการกลับกรองเข้ารับการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติม ในการประเมินอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรืออาจใช้วิธีการอื่นใดเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของผู้สมัครตามที่ได้ประกาศไว้ในประกาศรับสมัครคัดเลือกก็ได้

2.6 ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ พิจารณาคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งจำนวนไม่เกิน 3 ชื่อต่อ 1 ตำแหน่ง (ตัวอย่างแบบการประเมินบุคคลในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 5) พร้อมทั้งระบุเหตุผลของความเหมาะสมของบุคคลในแต่ละตำแหน่ง เพื่อเสนอให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 พิจารณาแต่งตั้ง

2.7 ให้ผู้มี...

2.7 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 พิจารณารายชื่อที่คณะกรรมการกรรมการคัดเลือกฯ เสนอตามข้อ 2.6 เมื่อเห็นว่าบุคคลใดเหมาะสมที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 ก็ให้ดำเนินการแต่งตั้งต่อไป

2.8 ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เห็นว่ารายชื่อที่คณะกรรมการกรรมการคัดเลือกฯ เสนอยังมีเหตุผลและข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน ให้นำประเด็นปัญหากลับไปปรึกษาหารือในความเป็นจริงกับคณะกรรมการคัดเลือกฯ แล้วดำเนินการตาม ข้อ 2.7 ต่อไป

3. ให้นำความในข้อ 1 และข้อ 2 มาใช้บังคับแก่ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง และส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีโดยอนุโลม

4. ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2544 เป็นต้นไป โดยส่วนราชการสามารถดำเนินการเพื่อเตรียมการแต่งตั้งได้ตั้งแต่นี้

ในกรณีที่ส่วนราชการใดได้อาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้เดิมในการเตรียมการแต่งตั้งนักบริหาร 9 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2544 เป็นต้นไป ไว้แล้วก่อนวันออกหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ หรืออยู่ในระหว่างดำเนินการ ให้ดำเนินการเพิ่มเติมจนครบหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้

5. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดเคยดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2544 และต่อมาได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่น ให้ถือว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นมีคุณสมบัติที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 ได้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้

6. ส่วนราชการใดมีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษเพื่อประโยชน์ของทางราชการที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.

/6. ฉบับนี้...

ฉบับนี้ ให้ขอทำความตกลงกับ ก.พ. เป็นกรณี ๆ ไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ได้แจ้งให้กรมและ
จังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ทิพาวัติ เมฆสุวรรณค์

(คุณหญิงทิพาวัติ เมฆสุวรรณค์)

เลขาธิการ ก.พ.

โครงการสรรหาและเลือกสรรนักบริหารระดับสูง

โทร. 2823976

โทรสาร 2823976

สำเนาถูกต้อง

(นางสาววราภรณ์ รุจิวิวัฒน์กุล)

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 8 ว

รายละเอียดสิ่งที่ส่งมาด้วย
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0701/ ว 9 ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2544)

1. รายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งว่างที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9
 2. ตัวอย่างประกาศรับสมัคร
 3. ใบสมัครคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9
 4. การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร
 5. แบบการประเมินบุคคลในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9
-

รายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งว่างที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9

<p>ส่วนราชการ..... กระทรวง.....</p> <p>ตำแหน่งว่างที่จะแต่งตั้ง</p> <p>ชื่อตำแหน่ง.....</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง.....</p>
<p><u>งานในหน้าที่</u></p> <p>1. หน้าที่ความรับผิดชอบ (ระบุงานหลัก ๆ ของตำแหน่ง ว่ามีงานในหน้าที่อะไรบ้าง)</p> <p>1.1 บริหารงานในฐานะ.....รับผิดชอบบริหาร.....</p> <p>.....</p> <p>1.2 งานในหน้าที่ของตำแหน่ง (ระบุงานหลัก ๆ ของตำแหน่ง)</p> <p>1)</p> <p>2)</p> <p>3)</p> <p>4)</p> <p align="center">ฯลฯ</p>
<p>2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ระบุงานภารกิจหลักของตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติ)</p> <p>1)</p> <p>2)</p> <p>3)</p> <p>4)</p> <p align="center">ฯลฯ</p>

3. คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- 1) คุณวุฒิทางการศึกษา.....
.....
- 2) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง.....
.....
- 3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....
.....
- 4) เงื่อนไขอื่น ๆ (ถ้ามี) เช่น การฝึกอบรม.....
.....
.....
.....

4. ความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

กำหนดคุณลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ทั้งนี้อาจระบุน้ำหนักความสำคัญในแต่ละด้านย่อย ๆ ลงไปอีกก็ได้ เช่น สมรรถนะหลักทางการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้น้ำหนัก 2 ส่วน การบริหารคนให้น้ำหนัก 1 ส่วน หรือการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้น้ำหนัก 2 ส่วน การมีจิตมุ่งบริการให้ 1 ส่วน เป็นต้น

4.1 สมรรถนะหลักทางการบริหาร

1. ความรอบรู้ในการบริหาร
 - การบริหารการเปลี่ยนแปลง
 - การมีจิตมุ่งบริการ
 - การวางแผนเชิงกลยุทธ์
2. การบริหารอย่างมีอาชีพ
 - การตัดสินใจ
 - การคิดเชิงกลยุทธ์
 - ความเป็นผู้นำ
3. การบริหารคน
 - การยืดหยุ่นและปรับตัว
 - ทักษะในการสื่อสาร
 - การประสานสัมพันธ์

4. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

- การรับผิดชอบตรวจสอบได้
- การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การบริหารทรัพยากร

4.2 สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งที่ต้องการ เป็นความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับงานในหน้าที่

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)

ฯลฯ

4.3 ความประพฤติและค่านิยมสร้างสรรค์ที่จำเป็นสำหรับนักบริหาร ได้แก่ การมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และภารกิจของส่วนราชการ เช่น มุ่งประโยชน์ของส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ ครอบงำ ครอบคน ครอบงาน โดยธรรม กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน มีความโปร่งใส เป็นต้น

4.4 ประวัติการรับราชการ ได้แก่ ประวัติการทำงานที่ผ่านมา ผลงานที่แสดงถึงความสำเร็จในด้านการบริหารจัดการ รวมถึงประวัติที่แสดงถึงความสามารถที่ได้รับเกียรติ ชื่อเสียง ประวัติทางวินัย เป็นต้น

4.5 คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (เช่น ทักษะคติ บุคลิกลักษณะ อารมณ์ เป็นต้น)

-
-
-
-
-

ผู้จัดทำ (หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ และผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

(ลงชื่อ)
(.....)

ลงชื่อ)
(.....)

ตำแหน่ง.....

ตำแหน่ง.....

วันที่

วันที่

ตัวอย่างประกาศรับสมัคร

ประกาศคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

นักบริหาร 9 (กระทรวง.....)

เรื่อง **รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9**

ด้วยคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 (กระทรวง.....) จะดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 นั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ 2.2.3 ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 ซึ่งออกตามความในมาตรา 52 มาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา 59 และมาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 จึงประกาศรับสมัครคัดเลือก ดังต่อไปนี้

1. ตำแหน่งนักบริหาร 9 ที่จะแต่งตั้ง
ตำแหน่ง (รองอธิบดี ผู้ช่วยปลัดกระทรวง ฯลฯ) กรม
2. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
.....
.....
.....
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
.....
.....
.....
4. คุณสมบัติของผู้สมัคร
มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง..... โดย.....
(ระบุตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง) และมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้
4.1 ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร และได้รับการขึ้นบัญชีนักบริหารระดับสูง
หรือ

4.2 ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหาร ระดับสูง ของสำนักงาน ก.พ. แต่ยังไม่ได้ประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร หรือถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีนักบริหารระดับสูง เนื่องจากอายุบัญชีครบ 2 ปี (หากประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักบริหารระดับสูง ให้แจ้งความประสงค์ขอเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักฯ ไปยังสำนักงาน ก.พ. เพื่อจัดให้มีการประเมินและขึ้นบัญชี) หรือ

4.3 ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง ที่ ก.พ. รับรอง โดยจะต้องเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร หากยังมีเคยเข้ารับการประเมินฯ หรือผลการประเมินครบ 2 ปี หรือ

4.4 ส่วนราชการระดับกรมที่มีตำแหน่งว่างในสังกัดกระทรวง.....

เสนอชื่อให้สมัครเข้ารับการคัดเลือก โดยจะต้องเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร หากยังมีเคยเข้ารับการประเมินฯ หรือผลการประเมินครบ 2 ปี

5. ความรู้ความสามารถที่ต้องการ (ให้ระบุรายละเอียดของความรู้ความสามารถที่ต้องการในแต่ละด้านให้ละเอียดเท่าที่สามารถระบุได้)

- สมรรถนะหลักทางการบริหาร
- สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่ง
- ความประพฤติ
- ประวัติการรับราชการ
- คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

6. การสมัคร

ให้ผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก ส่งใบสมัครและเอกสารต่าง ๆ ตามที่คณะกรรมการคัดเลือกฯ กำหนดได้ที่.....ตั้งแต่วันที่ถึงวันที่ (ไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ)

7. เอกสารที่ต้องส่งในการสมัคร

7.1 ใบสมัคร

7.2 แบบแสดงผลงานด้านบริหารจัดการ

7.3 ข้อมูลต่าง ๆ ที่คณะกรรมการฯ กำหนด เพื่อประกอบการพิจารณา เช่น ข้อเสนอ เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้สมัคร ความคาดหวัง เป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เป็นต้น

สำหรับการส่งเอกสารตามข้อ 7.2 และข้อ 7.3 จะส่งพร้อมใบสมัครหรือภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการคัดเลือกฯ กำหนดก็ได้

8. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

คณะกรรมการคัดเลือกฯ จะดำเนินการคัดเลือกโดยการประเมินจากเอกสาร ข้อมูลต่าง ๆ ในการประเมินอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรืออาจกำหนดวิธีการอื่นใดเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของผู้สมัครตามที่เห็นสมควร และอาจกลั่นกรองเบื้องต้นเพื่อให้ได้ผู้ที่เหมาะสมที่สุด 3 - 5 คน แล้วดำเนินการประเมินความเหมาะสมเพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้นต่อไปก็ได้

9. การประกาศวัน เวลา และสถานที่ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

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

10. เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

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

ประกาศ ณ วันที่เดือนพ.ศ.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ประธานคณะกรรมการคัดเลือกฯ

(ชื่อส่วนราชการ)

หมายเหตุ หากรับสมัครหลายตำแหน่ง อาจแยกรายละเอียดที่ต่างกันไปอยู่ในเอกสารแนบท้ายประกาศ

ใบสมัครคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9

ตำแหน่ง.....(รองอธิบดีกรม.....)

กระทรวง.....

1. ชื่อสกุล.....
2. เพศ ชาย หญิง
3. วัน เดือน ปีเกิด.....อายุปัจจุบัน.....ปี วันเกษียณอายุราชการ.....
4. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....

ประเภทตำแหน่ง บริหารระดับสูง บริหารระดับกลาง
 วิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ
 ทัวไป

เงินเดือน.....บาท เงินประจำตำแหน่ง.....บาท
 กอง/สำนัก.....
 กรม/จังหวัด.....
 กระทรวง.....
 โทรศัพท์ โทรสาร e-mail

5. สถานที่ติดต่อ

ที่อยู่ปัจจุบันสามารถติดต่อได้สะดวก
 บ้านเลขที่ซอย/ตรอก.....ถนน.....
 แขวง/ตำบล.....เขต/อำเภอ.....จังหวัด.....
 รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....โทรสาร.....
 e-mail

6. สถานภาพครอบครัว

- โสด สมรส อื่น ๆ

ชื่อคู่สมรส.....สกุล.....อาชีพ.....

ข้อมูลเกี่ยวกับบุตร/ธิดา

- ไม่มีบุตร/ธิดา มีบุตร/ธิดา จำนวน.....คน (ชาย.....คน หญิง.....คน)

7. ประวัติสุขภาพ

เป็นโรคเหล่านี้หรือไม่	ความดันโลหิตสูง	หัวใจ	เบาหวาน	ไต	ไมเกรน	อื่นๆ
เป็น						
ไม่เป็น						

8. ประวัติการศึกษา

วุฒิการศึกษา					
ระดับการศึกษา	สาขา	สถาบัน	ประเทศ	ปีที่สำเร็จการศึกษา	การได้รับทุน
<u>ปริญญาตรี</u>					
<u>ปริญญาโท</u>					
<u>ปริญญาเอก</u>					
<u>การศึกษาระดับอื่น ๆ</u> <u>ที่สำคัญ</u>					

9. ประวัติการรับราชการ

วันบรรจุเข้ารับราชการ.....ตำแหน่ง.....ระดับ.....
ระยะเวลาปฏิบัติราชการรวม.....ปี.....เดือน

ดำรงตำแหน่งในระดับ 8			
ชื่อตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ช่วงเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	รวมเวลาดำรงตำแหน่ง
1.			
2.			
3.			
ฯลฯ			

ประเภทตำแหน่ง ให้ระบุว่าเป็นบริหารระดับกลาง/ทั่วไป/วิชาการ/วิชาชีพเฉพาะ

ดำรงตำแหน่งในระดับ 9			
ชื่อตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ช่วงเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	รวมเวลาดำรงตำแหน่ง
1.			
2.			
3.			
ฯลฯ			

ประเภทตำแหน่ง ให้ระบุว่าเป็นบริหารระดับสูง/เชี่ยวชาญเฉพาะ/วิชาชีพเฉพาะ

10. การฝึกอบรม (หลักสูตรสำคัญ ๆ)

หลักสูตรที่อบรม				
ชื่อหลักสูตร/การอบรมอื่น	หน่วยงานที่จัด	สถานที่อบรม	ช่วงเวลา	ทุนการอบรม

11. การดูงาน (ที่สำคัญ ๆ)

การดูงาน			
เรื่อง	สถานที่	ระหว่างวันที่	ทุนการดูงาน

12. การปฏิบัติงานพิเศษ

การปฏิบัติงานพิเศษ			
เรื่อง	สถานที่ปฏิบัติงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ผลสำเร็จ

13. ความสามารถพิเศษอื่น ๆ

ภาษาอังกฤษ

คอมพิวเตอร์

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

14. เหรียญ/เครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ได้รับ

.....

15. ประวัติผลงานด้านการบริหาร วิชาการหรืออื่น ๆ ที่ได้รับการยกย่อง

วันที่	รางวัล/เกียรติคุณที่ได้รับการยกย่อง	ผลงาน	สถานที่/ผู้มอบเกียรติคุณ

16. คุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ของผู้สมัครที่เห็นว่าเด่น และเกี่ยวข้องกับงาน

.....

17. ผลงานหรืองานสำคัญด้านบริหารจัดการ

- 1)
- 2)
- 3)

ฯลฯ

(แสดงรายละเอียดผลงานตามแบบแสดงผลงานด้านบริหารจัดการ)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้แจ้งไว้ในใบสมัครนี้ถูกต้องครบถ้วนทุกประการ

ลงลายมือชื่อผู้สมัคร.....

(.....)

วัน เดือน ปี.....

แบบแสดงผลงานด้านบริหารจัดการ
ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

ชื่อเจ้าของผลงาน.....

ผลงาน	เมื่อดำรงตำแหน่ง (ช่วงเวลาที่ดำเนินการ)	ความรู้ความสามารถที่แสดงถึง ศักยภาพในการบริหารจัดการ	ประโยชน์ของผลงาน/ การได้รับการยอมรับ
1. (ชื่อและสาระสำคัญของผลงาน โดยสรุป ทั้งนี้ให้แสดงถึงกิจกรรม ที่ทำ เนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ ผลผลิตและผลลัพธ์ที่ได้)			
2.			
3.			
ฯลฯ			

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่

ความเห็นผู้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่

การตรวจสอบคุณสมบัติของ.....

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9

1. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

- () ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (นับถึงวันที่ปิดรับสมัคร)
- () ไม่ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (นับถึงวันที่ปิดรับสมัคร)
- () อื่น ๆ

2. การฝึกอบรม

- () ผ่านการอบรมหลักสูตร นบส. ของสำนักงาน ก.พ. รุ่นที่.....
- () ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่ ก.พ. รับรอง ... (วปอ, นปส, ปรอ)... รุ่นที่
- () ไม่ผ่านการอบรมหลักสูตร นบส. ของสำนักงาน ก.พ. หรือหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่ ก.พ. รับรอง

3. สถานภาพการสมัคร

3.1 สมัครเอง

- 1) ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ.
- () มีชื่ออยู่ในบัญชีนักบริหารระดับสูง (ผลการประเมินยังมีผลบังคับใช้)
- () บัญชีหมดอายุ (ผลการประเมินไม่มีผลบังคับใช้)
- () ไม่เคยเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักฯ
- 2) ไม่เคยผ่านหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. แต่ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่ ก.พ. รับรอง
- () ไม่มีผลการประเมิน/ผลการประเมินไม่มีผลบังคับใช้
- () เคยเข้ารับการประเมิน และผลการประเมินยังมีผลบังคับใช้

3.2 สมัครโดยส่วนราชการเสนอชื่อ

- 1) ไม่เคยอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ.
- () ไม่มีผลการประเมิน / ผลการประเมินไม่มีผลบังคับใช้
- () เคยเข้ารับการประเมิน และผลการประเมินยังมีผลบังคับใช้
- 2) ไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. แต่ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่ ก.พ. รับรอง
- () ไม่มีผลการประเมิน / ผลการประเมินไม่มีผลบังคับใช้
- () เคยเข้ารับการประเมิน และผลการประเมินยังมีผลบังคับใช้

3) ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง ของสำนักงาน ก.พ.

- () มีชื่ออยู่ในบัญชีนักบริหารระดับสูง (ผลการประเมินยังมีผลบังคับใช้)
- () บัญชีหมดอายุ (ผลการประเมินไม่มีผลบังคับใช้)
- () ไม่เคยเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- () มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก
- () ไม่ต้องเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร
- () ต้องเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร
- () ไม่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(.....)

ตำแหน่ง เลขานุการคณะกรรมการคัดเลือก

วันที่เดือน.....พ.ศ.

การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร

การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร เป็นการกำหนดให้ผู้มีคุณสมบัติที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 เข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารในด้านความรู้ในการบริหาร ด้านการบริหารอย่างมืออาชีพ ด้านการบริหารคน และด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หรือสมรรถนะหลักทางการบริหารที่ ก.พ. จะกำหนดต่อไป แล้วขึ้นบัญชีไว้เป็นรายกระทรวง หรือเป็นรายส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี กับขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารรวมทุกกระทรวง ผู้ที่มีชื่ออยู่ในบัญชีมีสิทธิที่จะสมัครเข้ารับการพิจารณากลับกรองจากคณะกรรมการคัดเลือกฯ

1. การขึ้นบัญชีครั้งแรก

- 1.1 ให้ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. เข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร แล้วขึ้นบัญชี
- 1.2 ให้มีการแจ้งผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารแก่ผู้เข้ารับการประเมินเพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง

2. การขึ้นบัญชีครั้งต่อไป หลังจากบัญชีเดิมหมดอายุ

- 2.1 ผู้ใดถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะฯ เนื่องจากบัญชีเดิมครบ 2 ปี หากประสงค์จะขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมินฯ ให้แจ้งความประสงค์ขอเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารไปยังสำนักงาน ก.พ. เพื่อจัดให้มีการประเมินและขึ้นบัญชีใหม่
- 2.2 ให้มีการแจ้งผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารแก่ผู้เข้ารับการประเมินฯ เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง

แบบการประเมินบุคคลในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9

1. การประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้พิจารณาจากผลการประเมินสมรรถนะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งด้านต่าง ๆ ที่อาจได้รับจากการสัมภาษณ์ หรือจากการประเมินด้วยวิธีการอื่น ๆ และจากประวัติการรับราชการ ประสบการณ์ ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายในอดีต ด้านการบริหารจัดการ ทัศนคติของผู้สมัคร ความคาดหวัง แนวทางการดำเนินการ เป็นต้น

2. น้ำหนักของคะแนนแต่ละรายการ เป็นไปตามที่คณะกรรมการคัดเลือกฯ พิจารณากำหนด

3. เกณฑ์การประเมิน

5	=	มีความรู้ความสามารถ / ความเหมาะสมในระดับสูงมาก
4	=	มีความรู้ความสามารถ / ความเหมาะสมในระดับสูง
3	=	มีความรู้ความสามารถ / ความเหมาะสมในระดับปานกลาง
2	=	มีความรู้ความสามารถ / ความเหมาะสมในระดับต่ำ
1	=	มีความรู้ความสามารถ / ความเหมาะสมในระดับต่ำมาก

4. หลังจากพิจารณาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นที่ได้จากการประเมินตามข้อ 1 แล้วให้ คณะกรรมการคัดเลือกฯ พิจารณาสรุปผลการประเมินร่วมกัน และลงชื่อร่วมกัน

การประเมินบุคคลในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9
ชื่อผู้สมัคร.....

รายการประเมิน	น้ำหนักคะแนน	เกณฑ์การประเมิน				
		5	4	3	2	1
1. สมรรถนะหลักทางการบริหาร						
2. สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่						
3. ความประพฤติ						
4. ประวัติการรับราชการ						
5. คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง						

สรุปผลการประเมิน ของ

- | | | | | |
|-----------------------|--------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | สูงมาก | สูง | ปานกลาง |
| <input type="radio"/> | เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งในระดับ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| <input type="radio"/> | ยังไม่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่ง | | | |

จุดเด่น

.....

.....

.....

จุดที่ต้องพัฒนา

.....

.....

.....

ความเห็นด้านอื่น ๆ

.....

.....

.....

ลงชื่อคณะกรรมการ

- | | |
|----------|-----------------------|
| (ลงชื่อ) |ประธานคณะกรรมการ |
| | (.....) |
| (ลงชื่อ) |กรรมการ |
| | (.....) |
| (ลงชื่อ) |กรรมการ |
| | (.....) |
| (ลงชื่อ) |กรรมการ |
| | (.....) |
| (ลงชื่อ) |กรรมการ |
| | (.....) |

วัน..... เดือน..... พ.ศ.....

ว ๑๓/๒๕๕๙

เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙

สาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. กำหนดให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙ (ปัจจุบันคือ ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น เฉพาะสายงานบริหาร) เฉพาะข้อ ๒.๓ และข้อ ๒.๔ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๑/ว ๙ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔ (ว ๙/๒๕๕๔) และให้ใช้ข้อความตามข้อ ๒.๓ และ ๒.๔ ของหนังสือฉบับนี้แทน สรุปได้ดังนี้

๒.๓ การกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร

ผู้มีสิทธิสมัครต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

(๑) ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของสำนักงาน ก.พ. และขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมิน โดยบัญชีดังกล่าวมีผลใช้ได้ไม่เกิน ๒ ปี

(๒) ผ่านการอบรมหลักสูตรใด ๆ ที่ ก.พ. พิจารณาให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเสมือนได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. แล้ว และจะต้องเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของสำนักงาน ก.พ. โดยผลการประเมินมีผลใช้ได้ไม่เกิน ๒ ปี

๒.๔ การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร ให้กระทรวงส่งรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกไปให้ ก.พ. ตรวจสอบการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของสำนักงาน ก.พ. ก่อน หากผู้สมัครรายใดยังไม่ผ่านการประเมินฯ หรือถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ผ่านประเมินฯ หรือผลการประเมินฯ ครบ ๒ ปี จะต้องเข้ารับการประเมินฯ

ด่วนที่สุด

ที่ นร 1003/ว 13



สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. 10300

21 สิงหาคม 2549

เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง (1) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0701/ว 9 ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2544

(2) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร 1003 / ว 11 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2549

ตามหนังสือที่อ้างถึง (1) และ (2) ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 ไว้ในข้อ 2.3 เรื่อง คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก และข้อ 2.4 เรื่อง การตรวจสอบผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร นั้น

เนื่องจากได้มีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2549 อนุมัติให้ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงใด ๆ ที่ ก.พ. รับรอง เป็นผู้มีคุณสมบัติในการสมัครเข้ารับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 ได้ และเพื่อให้สอดคล้องกับคำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุดเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2549 ที่ให้เพิกถอนหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร 9 ในข้อ 2.3.3 ตามหนังสือที่อ้างถึง 1

ก.พ.จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 52 มาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา 59 และมาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มีมติให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกในข้อ 2.3 และ ข้อ 2.4 ตามหนังสือที่อ้างถึง 1 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

ฯ/2.3 ให้ผู้

“2.3 ให้ผู้ประสงค์จะเข้ารับการคัดเลือกยื่นใบสมัคร โดยผู้มีสิทธิสมัครจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ด้วย

2.3.1 ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของสำนักงาน ก.พ. และขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมิน โดยบัญชีดังกล่าวมีผลใช้ได้ไม่เกิน 2 ปี

2.3.2 ผ่านการอบรมหลักสูตรใด ๆ ที่ ก.พ. พิจารณาให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเสมือนได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. แล้ว

ทั้งนี้ ผู้สมัครซึ่งมีคุณสมบัติตามข้อ 2.3.2 จะต้องเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของสำนักงาน ก.พ. และผลการประเมินมีผลใช้ได้ไม่เกิน 2 ปี

2.4 ให้กระทรวงจัดส่งรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกไปให้สำนักงาน ก.พ. ตรวจสอบการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของสำนักงาน ก.พ. ก่อน หากผลการตรวจสอบปรากฏว่า ผู้สมัครรายใดยังมิได้ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของสำนักงาน ก.พ. หรือถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของสำนักงาน ก.พ. เนื่องจากอายุบัญชีครบ 2 ปี หรือผลการประเมินครบ 2 ปี ซึ่งจะต้องเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของสำนักงาน ก.พ. ก็ให้กระทรวงแจ้งให้ข้าราชการผู้นั้นไปเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของสำนักงาน ก.พ. ต่อไป”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายปรีชา วัชรไภย์)

เลขาธิการ ก.พ.

ศูนย์นักบริหารระดับสูง

โทร. 0 2547 1591

โทรสาร 0 2547 1597

ว ๓/๒๕๔๘

เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐
ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง (บส.)

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. มีมติกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ (ชช.) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพระยะ (วช.) (ปัจจุบันคือ ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ รับเงินประจำตำแหน่ง ๑๓,๐๐๐ บาท) ให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ ประเภทบริหารระดับสูง (บส.) (ปัจจุบันคือ ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง รับเงินประจำตำแหน่ง ๑๔,๕๐๐ บาท) โดยเห็นควรให้พิจารณาแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ ชช. หรือ ๑๐ วช. มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี ในกรณีจะแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วน้อยกว่า ๒ ปี ให้ส่วนราชการชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นไปพร้อมกับการเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ



ที่ นร 1006/ว 3

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. 10300

18 มีนาคม 2548

เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งระดับ 10 ตำแหน่งประเภท
บริหารระดับสูง (บส.)

เรียน (กระทรวง กรม จังหวัด)

ด้วย ก.พ. พิจารณาเห็นว่า การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 10 ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ(ชช.) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ(วช.) ให้ดำรงตำแหน่งระดับ 10 ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง(บส.) ควรให้ข้าราชการดังกล่าวมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะในระดับ 10 มาแล้วระยะหนึ่งก่อน ทั้งนี้ เพื่อให้มีโอกาสปฏิบัติงานตามความเชี่ยวชาญได้อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพ อันจะเป็นประโยชน์แก่ทางราชการ

ก.พ. จึงมีมติกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 10 ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ(ชช.) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ(วช.) ให้ดำรงตำแหน่งระดับ 10 ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง(บส.) ดังนี้

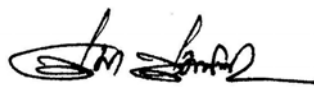
1. การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 10 ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ(ชช.) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ(วช.) ให้ดำรงตำแหน่งระดับ 10 ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง(บส.) ควรพิจารณาแต่งตั้งจากผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งระดับ 10 ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ(ชช.) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ(วช.) มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

/2. ในกรณี...

2. ในกรณีที่ส่วนราชการใดจะแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 10 ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ(ชช.) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ(วช.) ซึ่งมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 2 ปี ก็ให้ส่วนราชการชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นไปพร้อมกับการนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 52 (2) หรือ (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 แล้วแต่กรณี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่างๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายสีมา สีมานนท์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. 0 2281 0977

โทรสาร 0 2282 7316

ว ๑๕/๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการพิจารณาเทียบการปฏิบัติราชการ
ขณะดำรงตำแหน่งประเภทอื่นเป็นการปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับประเภทอำนวยการ

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการพิจารณาเทียบการปฏิบัติราชการ ขณะดำรงตำแหน่งประเภทอื่น (ตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ) เป็นการปฏิบัติราชการ เช่นเดียวกับประเภทอำนวยการ โดยให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด โดยการพิจารณาระยะเวลาการปฏิบัติ ราชการในตำแหน่งประเภทอื่นที่ปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับประเภทอำนวยการนี้ มีลักษณะงาน เป็นการบริหารงาน บริหารเงิน และบริหารคน รวมทั้งรายงานขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม หรือเทียบเท่า โดยให้เป็นไปเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารเท่านั้น เมื่อมีมติเป็นประการใดแล้วให้ ถือเป็นที่สุด และแจ้งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการพิจารณาเทียบการปฏิบัติราชการขณะดำรงตำแหน่งประเภทอื่น
เป็นการปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับประเภทอำนวยการ

เรียน (เวียน กระทรวง กรม และจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการพิจารณาเทียบการปฏิบัติราชการขณะดำรงตำแหน่งประเภทอื่น
เป็นการปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับประเภทอำนวยการ

ตามที่ ก.พ. ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น และระดับสูง
ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทบริหารไว้ประการหนึ่งว่า ดำรงตำแหน่งประเภทอื่นที่ปฏิบัติราชการ
เช่นเดียวกับประเภทอำนวยการ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด นั้น

บัดนี้ ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การเทียบการปฏิบัติราชการดังกล่าวมีความคล่องตัว
และส่งเสริมประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ ก.พ. จึงอาศัยอำนาจตามมาตรา ๘ (๓)
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการพิจารณา
เทียบการปฏิบัติราชการขณะดำรงตำแหน่งประเภทอื่นเป็นการปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับประเภทอำนวยการ โดยให้
อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง สำหรับส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและ
ไม่สังกัดกระทรวง แต่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม
และมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี เป็นผู้พิจารณา
และเมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี มีมติเป็นประการใดแล้ว
ให้ถือเป็นที่สุด และแจ้งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

อนึ่ง สำหรับคำขอเทียบการปฏิบัติราชการที่ส่งไปยังสำนักงาน ก.พ. ก่อนวันที่หลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขใช้บังคับ ให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๗๐๑ - ๖๗๔๙

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๐๓



<https://bit.ly/w15-2565>

**หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการพิจารณาเทียบการปฏิบัติราชการ
ขณะดำรงตำแหน่งประเภทอื่นเป็นการปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับประเภทอำนวยการ
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕)**

.....

ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการพิจารณาเทียบการปฏิบัติราชการขณะดำรงตำแหน่งประเภทอื่นเป็นการปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับประเภทอำนวยการ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์

๑.๑ หลักเกณฑ์การพิจารณา

โดยเป็นการดำรงตำแหน่งในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๑) กรณีการดำรงตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า ให้รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการแทนเสมือนรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ราชการแทนหัวหน้าส่วนราชการตามที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย ทั้งนี้ ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต้องเป็นตำแหน่งที่ ก.พ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายกำหนด โดยเป็นตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ และมีลักษณะงานด้านบริหารงาน บริหารเงิน บริหารคน เช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการ และรับผิดชอบรายงานขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า

๒) กรณีการดำรงตำแหน่งที่หัวหน้าส่วนราชการมีคำสั่งแต่งตั้งให้รักษาราชการแทนหัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือสำนักที่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต้องเป็นตำแหน่งที่ ก.พ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายกำหนด โดยเป็นตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และมีลักษณะงานด้านบริหารงาน บริหารเงิน บริหารคน เช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการสำนัก และรับผิดชอบรายงานขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า

๓) กรณีการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานหรือกลุ่มงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาหรือกฎหมายว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการ แต่หน่วยงานหรือกลุ่มงานดังกล่าว **มิได้**กำหนดเป็นกองหรือสำนัก ทั้งนี้ ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานหรือกลุ่มงานต้องเป็นตำแหน่งที่ ก.พ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายกำหนด โดยเป็นตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ที่เคยดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และมีลักษณะงานด้านบริหารงาน บริหารเงิน บริหารคน เช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการสำนัก และรับผิดชอบรายงานขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า

๔) กรณีการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานภายในที่ส่วนราชการจัดตั้งขึ้นโดยความจำเป็นเพื่อประโยชน์และประสิทธิภาพในราชการที่**มิใช่**หน่วยงานภายในกองหรือสำนัก ทั้งนี้ ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานหรือกลุ่มงานต้องเป็นตำแหน่งที่ ก.พ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายกำหนด โดยเป็นตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และมีลักษณะงานด้านบริหารงาน บริหารเงิน บริหารคน เช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการสำนัก และรับผิดชอบรายงานขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า

๑.๒ แนวทางการพิจารณาลักษณะงานด้านการบริหารงาน บริหารเงิน บริหารคน และ รับผิดชอบรายงานขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า เช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่ง รองหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการสำนัก ให้พิจารณา ดังนี้

๑) **การบริหารงาน** หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจของส่วนราชการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการ หรือกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ

ในกรณีที่เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งตามคำสั่งจัดตั้งหน่วยงานภายในที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์และประสิทธิภาพในราชการ ที่มีใช้หน่วยงานภายในกองหรือสำนัก จะต้องเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจที่ต้องเร่งรัดหรือจำเป็นต้องดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ หรือมติคณะรัฐมนตรี และต้องไม่ซ้ำซ้อนกับภารกิจของกองหรือสำนักตามกฎหมาย หรือเป็นหน่วยงานในต่างประเทศที่ส่วนราชการมีข้อจำกัดมิอาจจัดตั้งเป็นกองหรือสำนักได้ แต่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงาน เช่นเดียวกับกองหรือสำนักงานในต่างประเทศที่อยู่ในประเทศอื่นของส่วนราชการนั้น

๒) **การบริหารเงิน** หมายถึง การได้รับจัดสรรเงินงบประมาณให้ปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานในพื้นที่ หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณรวมทั้งเงินนอกงบประมาณ โดยได้รับมอบอำนาจให้บริหารเงินงบประมาณดังกล่าว

๓) **การบริหารคน** หมายถึง การมีผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานตามภารกิจของส่วนราชการ โดยมีอำนาจในการให้คุณโทษ เช่น เสนอเลื่อนเงินเดือน อนุญาตการลา ฯลฯ โดยต้องมีผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญจำนวนไม่น้อยกว่า ๖ คน กรณีไม่ครบให้นับลูกจ้าง หรือพนักงานราชการในอัตราลูกจ้างหรือพนักงานราชการ ๒ คน เท่ากับข้าราชการ ๑ คน ทั้งนี้ ต้องมีผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการ

แต่สำหรับหัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหารและหัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน ต้องมีผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญจำนวนไม่น้อยกว่า ๔ คน กรณีไม่ครบต้องเป็นข้าราชการไม่น้อยกว่า ๒ คน และให้ับลูกจ้าง หรือพนักงานราชการในอัตราลูกจ้างหรือพนักงานราชการ ๒ คน เท่ากับข้าราชการ ๑ คน

๔) **การรายงานขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า** หมายถึง การรายงานในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) การรายงานผลการดำเนินงานตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการ หรือรองหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ช่วยหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ใช้การรายงานผ่านผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการสำนัก

(๒) การรายงานผลการดำเนินงานเป็นการรายงานในลักษณะเช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการในส่วนราชการเจ้าสังกัดของผู้ขอเทียบการปฏิบัติราชการ

๒. เงื่อนไขในการขอให้พิจารณาเทียบการปฏิบัติราชการขณะดำรงตำแหน่งประเภทอื่นเป็นการปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับประเภทอำนวยการ ดังนี้

๒.๑ การขอให้พิจารณาระยะเวลาการปฏิบัติราชการในตำแหน่งประเภทอื่นที่ปฏิบัติราชการ เช่นเดียวกับประเภทอำนวยการ จะเป็นไปเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารเท่านั้น โดยมีกรณี ดังนี้

๑) กรณีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง**ประเภทบริหาร ระดับสูง**

(๑) กรณีดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น และเคยดำรงตำแหน่งประเภทอื่นที่ปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับประเภทอำนาจการตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น รวมกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอื่นที่ขอให้เทียบการปฏิบัติราชการรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๒) กรณีดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ตำแหน่งประเภทอำนาจการ และเคยดำรงตำแหน่งประเภทอื่นที่ปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับประเภทอำนาจการตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น ตำแหน่งประเภทอำนาจการ รวมกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอื่นที่ขอให้เทียบการปฏิบัติราชการรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๓) กรณีดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ และเคยดำรงตำแหน่งประเภทอื่นที่ปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับประเภทอำนาจการตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอื่นที่ขอให้เทียบการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการและตำแหน่งประเภทอื่นที่ขอให้เทียบการปฏิบัติราชการรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒) กรณีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง**ประเภทบริหาร ระดับต้น**

(๑) กรณีดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ และเคยดำรงตำแหน่งประเภทอื่นที่ปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับประเภทอำนาจการตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑ ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการรวมกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอื่นที่ขอให้เทียบการปฏิบัติราชการรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๒) กรณีดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และมีคำสั่งให้รักษาราชการแทนตำแหน่งประเภทอำนาจการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี ต้องมีระยะเวลารักษาราชการแทนติดต่อกันและเพียงพอที่จะพิจารณาได้ว่ามีการบริหารงาน บริหารเงิน และบริหารคน เช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ ตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑

(๓) กรณีปฏิบัติหน้าที่หรือเคยปฏิบัติหน้าที่หรือรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานหรือกลุ่มงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาหรือกฎหมายว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการ แต่หน่วยงานหรือกลุ่มงานดังกล่าว มิได้กำหนดเป็นกองหรือสำนัก ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่หรือเคยปฏิบัติหน้าที่หรือรักษาการในตำแหน่งดังกล่าวนี้ที่ขอให้เทียบการปฏิบัติราชการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี ตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑

(๔) กรณีปฏิบัติหน้าที่หรือเคยปฏิบัติหน้าที่หรือรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานภายในที่ส่วนราชการจัดตั้งขึ้นโดยความจำเป็นเพื่อประโยชน์และประสิทธิภาพในราชการ ที่มีใช้หน่วยงานภายในกองหรือสำนัก ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่หรือเคยปฏิบัติหน้าที่หรือรักษาการในตำแหน่งดังกล่าวนี้ที่ขอให้เทียบการปฏิบัติราชการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี ตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑

(๕) กรณีได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า ให้รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการแทนเสมือนรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า หรือรักษาราชการแทนตำแหน่งดังกล่าวนี้ต้องมีระยะเวลาที่ขอให้เทียบการปฏิบัติราชการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี ตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑

(บ) ผู้ขอเทียบการปฏิบัติราชการจะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. หรือผ่านการอบรมหลักสูตรใด ๆ ที่ ก.พ. พิจารณาให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเสมือนได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. แล้ว

๒.๒ เงื่อนไขการนับระยะเวลาการปฏิบัติราชการที่ขอให้พิจารณา แบ่งเป็น ๒ กรณี

กรณีที่ ๑ กรณียังไม่มีผลการประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ผู้นั้นจะต้องมีระยะเวลาที่ขอให้พิจารณาไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามเงื่อนไขในข้อ ๒.๑ โดยนับถึงวันที่กระทรวง หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี^๑ ได้รับคำขอ

กรณีที่ ๒ กรณีที่มีการประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ผู้นั้นจะต้องมีระยะเวลาที่ขอให้พิจารณาไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดตามเงื่อนไขในข้อ ๒.๑ โดยนับถึงวันปิดรับสมัคร

๒.๓ คำขอต้องลงนามโดยหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้รักษาราชการแทนเท่านั้น ไม่ใช่ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าส่วนราชการ

๓. เอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาเทียบการปฏิบัติราชการขณะดำรงตำแหน่งประเภทอื่นเป็นการปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับประเภทอำนวยการ

๓.๑ หลักฐานการปฏิบัติหน้าที่ขณะดำรงตำแหน่งประเภทอื่นที่ปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับประเภทอำนวยการที่แสดงว่าได้มีการรายงานขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทน เช่น เอกสารรายงานผลการปฏิบัติราชการ เอกสารขออนุมัติโครงการต่าง ๆ โครงสร้างส่วนราชการ เป็นต้น

๓.๒ หลักฐานการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการบริหารเงิน เช่น การได้รับจัดสรรเงินงบประมาณให้ปฏิบัติภารกิจของหน่วยงาน หรือการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่ได้รับจัดสรรงบประมาณรวมทั้งเงินนอกงบประมาณ โดยได้รับมอบอำนาจให้บริหารเงินดังกล่าว เป็นต้น

๓.๓ หลักฐานการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการบริหารคน เช่น การมีผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยมีอำนาจในการให้คุณให้โทษ เช่น การเสนอเลื่อนเงินเดือน การอนุญาตการลา โครงสร้างอัตรากำลัง เป็นต้น

๓.๔ คำสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในช่วงระยะเวลาที่ขอเทียบการปฏิบัติราชการ

๓.๕ หลักฐานการผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. หรือผ่านการอบรมหลักสูตรใด ๆ ที่ ก.พ. พิจารณา ให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเสมือนได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. แล้ว

๓.๖ เอกสารหลักฐานอื่น ๆ ที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณา

^๑ หมายความว่าถึง ส่วนราชการที่มี อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง

ทั้งนี้ ให้จัดทำเป็นเอกสารสรุปการบริหารงาน บริหารเงิน บริหารคน ในช่วงระยะเวลาที่ขอให้
เทียบการปฏิบัติราชการ โดยแนบเอกสารหลักฐาน กรณีหลักฐานที่เป็นสำเนาทุกฉบับต้องลงนามรับรอง
สำเนาถูกต้องโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่

.....

ว ๔/๒๕๕๒

เรื่อง การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. กำหนดการดำเนินการเกี่ยวกับการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎ ก.พ. ตามมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อใช้ปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ซึ่งปัจจุบันหนังสือเวียนฉบับนี้ใช้เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทบริหาร เท่านั้น



ที่ นร 1006/ว 4

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. 10300

20 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน เวียน กระทรวง กรม จังหวัด

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 63 บัญญัติให้ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎ ก.พ. ตามมาตรานี้ สมควรที่จะให้ส่วนราชการดำเนินการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญได้ ก.พ. จึงอาศัยอำนาจตามความ ในมาตรา 132 และมาตรา 137 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กำหนดการดำเนินการโอน ข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ เพื่อใช้ปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 11 ธันวาคม 2551 ดังต่อไปนี้

1. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ในต่างกระทรวง กรม อาจทำได้เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงยินยอม ในการโอนนั้นแล้ว โดยให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือน ไม่สูงกว่าเดิม ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นการโอนตามข้อ 2 ข้อ 4 และข้อ 6

2. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นและระดับสูง ประเภทอำนวยการระดับสูง ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ในประเภทและระดับเดียวกัน ในกระทรวงเดียวกัน ให้โอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ โดยให้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าเดิม สำหรับการโอนข้าราชการ พลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง และประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ทำได้ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี

3. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นและระดับสูง ประเภทอำนวยการระดับสูง ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการระดับกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือ ต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งสังกัดส่วนราชการระดับกรม และมีหัวหน้าส่วนราชการอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือ ต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมหรือต่างส่วนราชการระดับกรม และมีหัวหน้าส่วนราชการอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือ ต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ในกระทรวงเดียวกัน อาจทำได้เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว ทั้งนี้ ให้โอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนไม่สูงกว่าเดิม สำหรับการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหารระดับสูง และประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ทำได้เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี

4. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง และประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในต่างกระทรวง โดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนไม่สูงกว่าเดิม ให้ทำได้เมื่อได้รับอนุมัติจาก คณะรัฐมนตรี

5. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานรัฐมนตรี และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานรัฐมนตรีไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมหรือต่างสำนักงานรัฐมนตรี อาจทำได้เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา 57 ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว ทั้งนี้ ให้โอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนไม่สูงกว่าเดิม

6. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 2 ลงวันที่ 31 มกราคม 2539 โดยอนุโลม

7. การโอนข้าราชการพลเรือนในพระองค์ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ทำได้ตามที่ ก.พ. เทียบประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และเงินเดือนที่จะให้ได้รับ ทั้งนี้ จะต้องได้รับความยินยอมในการโอนจากผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุของทั้งสองฝ่ายแล้ว

8. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง และได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา 21,000 บาท ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง หรือตำแหน่งประเภทอื่น ซึ่งได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราที่ต่ำกว่าเดิม จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น และให้ทำได้เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายปรีชา วัชรากัย)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. 0 2281 0977

โทรสาร 0 2282 7316

ว ๗/๒๕๔๐

**เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะบริหาร****สรุปสาระสำคัญ**

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะบริหาร (ปัจจุบันคือ ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น และตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง รับเงินประจำตำแหน่ง ในอัตรา ๑๔,๕๐๐ บาท) โดยกำหนดข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารปฏิบัติหน้าที่ที่เดียวติดต่อกันเป็นเวลาครบ ๔ ปี ให้ผู้มีอำนาจตามที่กำหนดในหนังสือฉบับนี้ พิจารณาดำเนินการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนไปปฏิบัติหน้าที่อื่นภายใน ๖๐ วันนับแต่วันครบกำหนด ๔ ปีนั้น แต่ไม่ใช่บังคับแก่ผู้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติและผู้ช่วยเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ รองผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ และตำแหน่งเลขาธิการและรองเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเฉพาะ

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารปฏิบัติหน้าที่เดียวติดต่อกันเป็นเวลาครบ ๔ ปีแล้ว แต่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า มีความจำเป็นไม่อาจสับเปลี่ยนหน้าที่ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวขอต่อเวลาดำรงตำแหน่งของข้าราชการผู้นั้นได้ครั้งละไม่เกิน ๑ ปี และไม่เกิน ๒ ครั้ง

ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๗

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กท ๑๐๓๐๐

๓๐ เมษายน ๒๕๔๐

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะบริหาร

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๒๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะบริหาร

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งมติ ก.พ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยน หน้าที่ ย้าย หรือโอน ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะบริหาร ที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๔๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาเพื่อถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณาเห็นสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยน หน้าที่ ย้าย หรือโอน ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ประกอบกับพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้ถูกยกเลิกไปโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แล้ว และมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวบัญญัติให้มี การสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะ บริหาร โดยมีควรให้อยู่ปฏิบัติหน้าที่เดียวกันติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่า ๔ ปี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกมติ ก.พ. ตามหนังสือที่อ้างถึง และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ สับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ซึ่งเป็น ตำแหน่งที่มีลักษณะบริหาร ไว้ตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้

อนึ่ง ก.พ. ให้ขอความเข้าใจมาด้วยว่า การสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอน ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการดังกล่าวเป็นคนละส่วนกับการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือ โอนข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำเนินการ อยู่ตามปกติ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วย แล้ว

๘๒๗

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) อุดล บุญประกอบ
(นายอุดล บุญประกอบ)
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ
กลุ่มระบบและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล
โทร. ๒๘๒๗๓๖๕, ๒๘๒๐๘๗๕
โทรสาร ๒๘๒๑๘๒๘

หลักเกณฑ์และวิธีการ

สับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะบริหาร

เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะบริหาร ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการทำงาน รวมทั้งนำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ไปปรับปรุงและพัฒนางานในตำแหน่งหน้าที่อื่นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ก.พ.จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะบริหาร ไว้ดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

๒. ในหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

"ตำแหน่งที่มีลักษณะบริหาร" หมายถึง ตำแหน่งในสายงานบริหารซึ่งมีชื่อตำแหน่งว่านักบริหาร ๙ และนักบริหาร ๑๐ ทุกตำแหน่ง และหมายความรวมถึงตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัด (นักปกครอง ๙) และตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัด (นักปกครอง ๑๐) ทุกตำแหน่งด้วย

"การสับเปลี่ยนหน้าที่" หมายถึง การมอบหมายเป็นหนังสือให้ข้าราชการหมุนเวียนกันปฏิบัติหน้าที่ภายในกรมหรือจังหวัดเดียวกันโดยไม่ต้องเปลี่ยนเลขที่ตำแหน่งแต่ต้องเปลี่ยนแปลงหน้าที่ที่ความรับผิดชอบในสาระสำคัญไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง

"การย้าย" หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นภายในกรมเดียวกันโดยต้องเปลี่ยนเลขที่ตำแหน่ง

"การโอน" หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการในสังกัดกรมหรือกระทรวงหนึ่งให้ไปดำรงตำแหน่งในสังกัดอีกกรมหรือกระทรวงหนึ่ง

"รัฐมนตรีเจ้าสังกัด" หมายความว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวง รัฐมนตรีว่าการทบวง และหมายความรวมถึงนายกรัฐมนตรีในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาสำนักนายกรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวงด้วย

"ปลัดกระทรวง" หมายความว่า ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และปลัดทบวงด้วย

"อธิบดี" หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมด้วย

"กระทรวง" หมายความว่า สำนักนายกรัฐมนตรี และทบวงด้วย

"กรม" หมายความว่า ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมด้วย

๓. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารผู้โดยปฏิบัติหน้าที่เดียวติดต่อกันเป็นเวลาครบ ๔ ปีแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๔ พิจารณาดำเนินการให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้ายหรือโอนไปปฏิบัติหน้าที่อื่นภายใน ๖๐ วันนับแต่วันครบกำหนด ๔ ปีนั้น

ความในวรรคหนึ่งไม่ทำให้บังคับแก่ผู้ดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติและผู้ช่วยเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ รองผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ และตำแหน่งเลขาธิการและรองเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเฉพาะอย่าง

การนับเวลา ๔ ปีตามวรรคหนึ่งนั้น สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารอยู่ก่อนวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ใช้บังคับ ให้นับตั้งแต่วันแรกที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารดังกล่าวเป็นต้นไป

๔. การสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะบริหาร ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้เป็นผู้มีอำนาจพิจารณาดำเนินการ

๔.๑ การสับเปลี่ยนหน้าที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙ หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด ให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณาออกคำสั่ง

สำหรับการสับเปลี่ยนหน้าที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙ ในราชบัณฑิตยสถาน ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้พิจารณาออกคำสั่ง

๔.๒ การสับเปลี่ยนหน้าที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๑๐ หรือผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณาออกคำสั่ง

สำหรับการสับเปลี่ยนหน้าที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๑๐ ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวงแต่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี หรือในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณาออกคำสั่ง

๔.๓ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙ หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด ให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัดผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เสนอปลัดกระทรวงพิจารณาออกคำสั่ง

สำหรับการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙ ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวงแต่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี หรือในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณาออกคำสั่ง

ส่วนการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙ ในราชบัณฑิตยสถาน ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้พิจารณาออกคำสั่ง

๔.๔ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๑๐ หรือผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เสนอรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ

งที่มี
กรณ
อน
ามัญ
าร ๙
ง ๙)
ปฏิบัติ
ความ
นกรม
่งใน
มาย-
ตรีใน

๔.๔ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๑๐ หรือผู้ว่าราชการจังหวัด ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในต่างกระทรวง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ ของส่วนราชการที่จะรับโอนเป็นผู้เสนอรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ

๕. เมื่อได้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๔.๑ หรือข้อ ๔.๒ รายงานให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัด และ ก.พ.ทราบด้วย

๖. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารผู้โดยปฏิบัติหน้าที่เดียวติดต่อกันเป็นเวลาครบ ๔ ปีแล้ว แต่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่ายังมีความจำเป็นไม่อาจสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนไปปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวขอต่อเวลาการดำรงตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ครั้งละไม่เกิน ๑ ปี และไม่เกิน ๒ ครั้ง

๗. การขอต่อเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ ๖ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๗.๑ การขอต่อเวลาการดำรงตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙ หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ

สำหรับการขอต่อเวลาการดำรงตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙ ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวงแต่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี หรือในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ส่วนการขอต่อเวลาการดำรงตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙ ในราชบัณฑิตยสถาน ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๗.๒ การขอต่อเวลาการดำรงตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๑๐ หรือผู้ว่าราชการจังหวัด ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๘. เมื่อผู้มีอำนาจตามข้อ ๗.๑ หรือข้อ ๗.๒ ได้พิจารณาเห็นชอบให้ต่อเวลาการดำรงตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดแล้ว ให้ผู้ขอต่อเวลาการดำรงตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นแจ้งให้ ก.พ.ทราบพร้อมเหตุผลที่ต่อเวลา

๙. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารซึ่งได้รับการต่อเวลาการดำรงตำแหน่งให้อยู่ปฏิบัติหน้าที่เดียวติดต่อกันเกิน ๔ ปีก่อนใช้บังคับหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ได้รับการต่อแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๔ พิจารณาดำเนินการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนไปปฏิบัติหน้าที่อื่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนมาก ที่ นร ๐๒๐๕/๔๑๐ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๔๑
เรื่อง การสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนนักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๑

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือฉบับนี้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้แจ้งมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๔๑ ที่เห็นชอบให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนนักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๑ (ปัจจุบันคือ ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๒๑,๐๐๐ บาท) โดยให้นักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๑ ซึ่งดำรงตำแหน่งเดียวติดต่อกันครบ ๔ ปี หมุนเวียนไปดำรงตำแหน่งอื่น และกำหนดให้ขอขยายเวลาได้ครั้งละไม่เกิน ๑ ปี จำนวนไม่เกิน ๒ ครั้ง โดยมีแนวทางการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๑ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘๑/๔๕๘๒ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๐

สำนักงาน ก.พ.

ที่ นร 0205/410

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล ทท 10300

14 มกราคม 2541

เรื่อง การสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนนักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 11

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

- อ้างอิง
1. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/4582 ลงวันที่ 6 พฤศจิกายน 2540
 2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/4817 ลงวันที่ 23 ธันวาคม 2540

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง คำขอที่ส่ง ที่ ทค 0526.5/41862 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2540
 2. สำเนาหนังสือสำนักงานประมาณ ที่ นร 0407/1704 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2540
 3. สำเนาหนังสือสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ นร 1302/11406 ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2540

ตามที่ได้เสนอเรื่อง การสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนนักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ไปเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ความละเอียดครบถ้วนแล้ว นั้น

กระทรวงการคลัง สำนักงานประมาณ และสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ได้เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดครบถ้วนตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ 13 มกราคม 2541 เห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ทั้งนี้ ให้ประสานกับคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ (กชช.) ในประเด็นการพิจารณาภาคเงินเดือนพิเศษ ก่อนดำเนินการนាំไประเบียบที่เกี่ยวข้อง และรับความเห็นของสำนักงานประมาณ ไปดำเนินการด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ได้แจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตามบัญชีแนบท้ายทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายมหพล เฮงเจริญ)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักบริหารการประชุมนคราภิบาล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ก.พ. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ โทร.2820875
 ที่ ทร ๐๑๐๘.๑/469๒ วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๐
 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนนักรบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 11

กราบเรียน นายกรัฐมนตรี

ด้วยในการประชุม ก.พ. ครั้งที่ 8/2540 วันจันทร์ที่ 8 กันยายน 2540 ก.พ. ได้พิจารณาเห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนนักรบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ให้เป็นไปตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 แล้ว ให้นำเรื่องนี้เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาเห็นชอบก่อนแจ้งเวียนกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ทราบเพื่อถือปฏิบัติต่อไป ซึ่งต่อมาสำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการเสนอความเห็นของ ก.พ. ดังกล่าวไปเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้ว และเนื่องจากได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกรัฐมนตรีท่านใหม่ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีจึงได้ส่งเรื่องคืน เพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวอีกครั้งหนึ่งและยืนยันไปเพื่อสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีจะนำเสนอดังกล่าวอีกครั้งหนึ่ง ให้นำเรื่องนี้เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาต่อไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารท้ายบันทึกนี้

สำนักงาน ก.พ. พิจารณาแล้ว เห็นควรดำเนินการตามมติ ก.พ. เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ให้เป็นไปตามมาตรา 53 ดังกล่าวข้างต้น จึงเรียนมาเพื่อขอได้โปรดพิจารณาสั่งการให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาต่อไปด้วย จะขอขอบคุณยิ่ง

(นางทิพาดี เมฆสุวรรณ)

เลขาธิการ ก.พ.



ที่ นร 0708.1/4562

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กท 10300

6 พฤศจิกายน 2540

เรื่อง การสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนนักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 11
เวียน เลขานุการคณะรัฐมนตรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. บันทึกความเห็นของ ก.พ. เรื่อง การสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอน
นักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 จำนวน 120 ชุด
 2. ตำนานบันทึกข้อความสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/3769 ลงวันที่ 26
กันยายน 2540 จำนวน 120 ชุด 1๗๑

ด้วย ก.พ. ในการประชุมเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2540 ได้พิจารณาเห็น
สมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนข้าราชการ
พลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะบริหาร ให้เป็นไป
ตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เพื่อแจ้งเวียน
ให้กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ทราบเพื่อถือปฏิบัติต่อไป

ก.พ. ในการพิจารณาดังกล่าว เห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
สับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนนักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ให้สอดคล้องกับ
แนวทางการหมุนเวียนนักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 และระดับ 10 ซึ่งคณะรัฐมนตรี
ได้ให้ความเห็นชอบและสำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งเวียนให้กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ
ถือปฏิบัติไปแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/7 7 ลงวันที่ 30 เมษายน
2540 กล่าวคือ ให้นักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ซึ่งดำรงตำแหน่งเดิมติดต่อกัน
ครบ 4 ปีแล้ว หมุนเวียนไปดำรงตำแหน่งอื่น และกำหนดให้ขอขยายเวลาครบ 4 ปีแล้ว
ต่อไปได้ ครั้งละไม่เกิน 1 ปี จำนวนไม่เกิน 2 ครั้ง (4+1+1) ทั้งนี้ โดยมีหลักการและ
แนวทางการหมุนเวียนนักบริหาร ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ดังต่อไปนี้

1. หลักการ

ให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนนักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ที่ดำรงตำแหน่งครบ 4 ปี ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของมาตรา 53 เพื่อให้ผู้บริหารดังกล่าว ได้นำความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ไปพัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ส่วนราชการอื่น ๆ ได้กว้างขวางขึ้น และเพื่อให้การประสานราชการระหว่างส่วนราชการมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. แนวทางการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนนักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ให้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเป็นผู้ดำเนินการให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนนักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ที่ดำรงตำแหน่งครบ 4 ปีแล้ว ภายใน 60 วัน

2.2 การขอต่อเวลาหลังครบ 4 ปี ให้ต่อได้ครั้งละ ไม่เกิน 1 ปี ไม่เกิน 2 ครั้ง เช่นเดียวกับหลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนนักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 และระดับ 10 ที่คณะรัฐมนตรีได้เคยมีมติเห็นชอบไว้แล้ว

2.3 วันเริ่มนับการดำรงตำแหน่ง 4 ปี ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ใช้หลักเกณฑ์เรื่องนี้

2.4 การสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนเมื่อดำรงตำแหน่งครบ 4 ปี หรือการขอต่อเวลาหลังครบ 4 ปี ให้นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเสนอเรื่องไปที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี และให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีส่งเรื่องให้ ก.พ. กតันกรองให้ข้อมูลและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา

ในกรณีที่นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเห็นว่า นักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ตำแหน่งใดได้ดำรงตำแหน่งมาครบ 4 ปีแล้ว หรือครบการขอต่อเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ 2.2 แล้ว แต่ไม่มีตำแหน่งที่เหมาะสมที่จะให้สับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอน ให้ ก.พ. พิจารณากำหนดตำแหน่งระดับ 11 ให้เป็นกรณีพิเศษเมื่อได้รับคำขอจากนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด เพื่อรองรับการหมุนเวียนนักบริหารระดับ 11 ดังกล่าวก็ได้ ตามแนวทางดังต่อไปนี้

1) ตำแหน่งที่รองรับต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบระดับสูงปฏิบัติงานที่รายงานตรงต่อนายกรัฐมนตรีตามมาตรา 42 (11) (ง) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เช่น ตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบโครงการที่มีความสำคัญหรือใช้งบประมาณสูงมากเป็นพิเศษ หรือมีหน้าที่รับผิดชอบต้องกำกับดูแลการบริหารและประสานงานภารกิจหรือโครงการที่มีปัญหาซับซ้อนระหว่างหลายกระทรวง

2) ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่รองรับตาม 1) ให้ได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล เท่ากับที่ปลัดกระทรวงได้รับอยู่เดิม โดย ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงบประมาณ กระทรวงการคลัง และสำนักงาน ก.พ. ดำเนินการพิจารณาต่อไป

3. ประเด็นที่เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา

ก.พ. เห็นควรเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณามิมติ ดังนี้

1. พิจารณามิมติเห็นชอบกับหลักการและแนวทางการหมุนเวียนนักบริหาร

ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ตามความเห็น ก.พ. ดังกล่าวข้างต้น

2. พิจารณามิมติมอบหมายให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องรับไปพิจารณาแก้ไข

เรื่องการรับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล ดังนี้

2.1 ให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการพิจารณาแก้ไขกฎ ก.พ. ฉบับที่ 9

(พ.ศ. 2538) ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้รับเงินเดือนเพื่อให้ปลัดกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่า ซึ่งมาดำรงตำแหน่งระดับ 11 ที่กำหนดชั้นมารองรับได้รับเงินเดือนเท่าที่เคยได้รับอยู่เดิม

2.2 ให้ ก.พ. และกระทรวงการคลังพิจารณากำหนดเงินเพิ่มพิเศษตาม

มาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เพื่อให้ปลัดกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าซึ่งมาดำรงตำแหน่งระดับ 11 ที่กำหนดชั้นมารองรับได้เงินเพิ่มพิเศษเท่ากับส่วนต่างของเงินประจำตำแหน่งที่ปลัดกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าได้รับอยู่เดิม และที่ได้รับเมื่อมาดำรงตำแหน่งระดับ 11 ซึ่งกำหนดชั้นมารองรับดังกล่าว

2.3 ให้กระทรวงการคลังพิจารณาแก้ไขระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้ปลัดกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่า ซึ่งมาดำรงตำแหน่งระดับ 11 ที่กำหนดขึ้นมารองรับได้รับเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการตามที่เคยมีสิทธิได้รับอยู่เดิมต่อไป


2.4 ให้สำนักนายกรัฐมนตรีและสำนักงานประมาณพิจารณากำหนดเรื่องรถยนต์ประจำตำแหน่งสำหรับปลัดกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าซึ่งมาดำรงตำแหน่งระดับ 11 ที่กำหนดขึ้นมารองรับเพื่อให้ได้รับสิทธิเรื่องรถยนต์ประจำตำแหน่งตามสิทธิที่เคยได้รับอยู่เดิมตามความเห็น ก.พ. ดังกล่าว

อนึ่ง สำนักงาน ก.พ. เห็นว่า เพื่อให้การนำเรื่องนี้ไปถือปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลได้อย่างสมบูรณ์ จึงเห็นว่าคณะรัฐมนตรีควรมติให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตาม 2. ดำเนินการแก้ไขกฎ ระเบียบตามที่กล่าวใน 2. ให้เสร็จสิ้นภายใน 1 ปีก่อน และสำนักงาน ก.พ. จะได้ออกหนังสือเวียนแจ้ง หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวให้กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ถือปฏิบัติต่อไป

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรี โดยท่านรองนายกรัฐมนตรี (นายสุวิชัย รังสิตพล) ผู้รับมอบอำนาจจากนายกรัฐมนตรีได้เห็นชอบให้นำเรื่องนี้เสนอคณะรัฐมนตรีแล้ว ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเรื่องดังกล่าว เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไปด้วย
จะขอขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นางทิพาวดี เมษสุวรรณ)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ

กลุ่มระบบและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล

โทร.2820875 โทรสาร 2821828

บันทึกความเห็นของ ก.พ.

เรื่อง การสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนนักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 11

ที่มา

แนวทางการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนนักบริหารซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ 11 มีที่มา ดังนี้

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 53 บัญญัติว่า "ภายใต้บังคับมาตรา 57 วรรคหนึ่ง และมาตรา 60 ให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ระดับ 10 และระดับ 11 ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะบริหารตามที่ ก.พ. กำหนด โดยมีควรรให้อยู่ปฏิบัติหน้าที่เดียวติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่า 4 ปี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด"

ความในมาตรานี้ ไม่ให้ใช้บังคับแก่ผู้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดว่าเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเฉพาะอย่าง"

2. ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ 1/2539 วันที่ 15 มกราคม 2539 และครั้งที่ 5/2539 วันที่ 30 พฤษภาคม 2539 จึงได้พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนนักบริหารซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ 9 ระดับ 10 และระดับ 11 ที่ อ.ก.พ.วิสามัญ เกี่ยวกับระบบราชการและประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการเสนอ แล้วมีมติเห็นชอบด้วยกับหลักเกณฑ์และวิธีการหมุนเวียนนักบริหารระดับ 9 และระดับ 10 ที่เสนอ และให้แจ้งเวียนส่วนราชการต่าง ๆ ทราบ เพื่อถือปฏิบัติไปก่อน

ส่วนหลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนนักบริหารซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ 11 นั้น ก.พ. เห็นว่าเพื่อให้เกิดความรอบคอบและเหมาะสมในการถือปฏิบัติ จึงมอบให้สำนักงาน ก.พ. ศึกษาและนำเสนอ ก.พ. พิจารณาต่อไป

3. สำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนนักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 และระดับ 10 ที่ ก.พ. มีมติเห็นชอบให้กระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ถือปฏิบัติไปแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 7 ลงวันที่ 30 เมษายน 2540 โดยมีสาระสำคัญที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม คือ เมื่อนักบริหารระดับ 9

และระดับ 10 อยู่ดำรงตำแหน่งเดียวติดต่อกันครบ 4 ปีแล้ว ให้สับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนไปดำรงตำแหน่งอื่น ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นต้องอยู่ในตำแหน่งเดิมต่อไป ก็ให้สามารถขอต่อเวลาการดำรงตำแหน่งต่อไปได้อีกครั้งละไม่เกิน 1 ปี และให้ต่อได้ไม่เกิน 2 ครั้ง (4+1+1) ซึ่งคณะรัฐมนตรีก็ได้มีมติเห็นชอบด้วยกับหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวแล้ว

4. ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ 10/2539 วันที่ 7 ตุลาคม 2539 ได้พิจารณาแนวทางการหมุนเวียนนักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 อีกครั้งหนึ่งแล้ว มีข้อสังเกตบางประการ และมีมติมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. ศึกษาเพิ่มเติมตามข้อสังเกตดังกล่าว ซึ่งต่อมา สำนักงาน ก.พ. ก็ได้นำผลการศึกษาตามมติ ก.พ. ดังกล่าว เสนอ ก.พ. พิจารณาในการประชุมครั้งที่ 8/2540 เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2540

ความเห็นของ ก.พ.

ในการประชุม ก.พ. ซึ่งมีนายกรัฐมนตรี (พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ) เป็นประธาน เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2540 ก.พ. ได้พิจารณาเห็นชอบด้วยกับข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ. ที่เห็นควรให้กำหนดหลักการ แนวทางการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนนักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 และกำหนดตำแหน่งรองรับการหมุนเวียนนักบริหารดังกล่าว ดังนี้

1. หลักการ

ให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนนักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ที่ดำรงตำแหน่งครบ 4 ปี ตามเจตนารมณ์ของมาตรา 53 เพื่อให้ นักบริหารดังกล่าวได้นำความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ไปพัฒนาส่วนราชการอื่น ๆ ได้กว้างขวางขึ้น และเพื่อให้การประสานราชการระหว่างส่วนราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. แนวทางการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนนักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ให้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเป็นผู้ดำเนินการให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนนักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ที่ดำรงตำแหน่งครบ 4 ปีแล้ว ภายใน 60 วัน

2.2 การขอต่อเวลาหลังครบ 4 ปี ให้ต่อได้ครั้งละ ไม่เกิน 1 ปี ไม่เกิน 2 ครั้ง เช่นเดียวกับหลักเกณฑ์และวิธีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนนักบริหารผู้ดำรงตำแหน่ง ระดับ 9 และระดับ 10 ที่คณะรัฐมนตรีได้เคยมีมติเห็นชอบไว้แล้ว

2.3 วันเริ่มนับการดำรงตำแหน่ง 4 ปี ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบให้ใช้หลักเกณฑ์เรื่องนี้

2.4 การสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนเมื่อดำรงตำแหน่งครบ 4 ปี หรือ การขอต่อเวลาหลังครบ 4 ปี ให้นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเสนอคณะรัฐมนตรี พิจารณา โดยให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีส่งเรื่องให้ ก.พ. กลับกรองเสนอความเห็น เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี

ในกรณีที่นักบริหารผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ดำรงตำแหน่งมาครบ 4 ปีแล้ว หรือครบการขอต่อเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ 2.2 แล้ว แต่ไม่มีตำแหน่งที่เหมาะสมที่จะให้สับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอน นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัดอาจ ขอให้ ก.พ. กำหนดตำแหน่งระดับ 11 เป็นกรณีพิเศษ เพื่อรองรับการหมุนเวียนได้ตาม แนวทางดังต่อไปนี้

1) ตำแหน่งที่รองรับต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบระดับสูงปฏิบัติงาน ที่รายงานตรงต่อนายกรัฐมนตรีตามนัยมาตรา 42 (11) (ง) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

2) ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่รองรับตาม 1) ให้ได้รับ เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งเท่ากับที่ปลัดกระทรวง ได้รับโดยพิจารณากำหนดเงินเพิ่ม พิเศษตามนัยมาตรา 33 ส่วนสิทธิและประโยชน์เกื้อกูลก็ให้ได้รับเท่าเดิม โดยให้ ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง และสำนักงาน ก.พ. ดำเนินการพิจารณาต่อไป

การดำเนินการต่อไป

ก.พ. จึงมีมติให้ดำเนินการต่อไป ดังนี้

1. เสนอหลักการและแนวทางการหมุนเวียนนักบริหารผู้ดำรงตำแหน่ง ระดับ 11 ตามมติ ก.พ. ดังกล่าว ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อสำนักงาน ก.พ. จะได้แจ้งเวียนให้กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ถือปฏิบัติต่อไป

2. เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณามิมีมติมอบหมายให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
 ทั่วไปพิจารณาแก้ไขเรื่องการรับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล
 ดังนี้

2.1 ให้ สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการพิจารณาแก้ไขกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้
 ได้รับเงินเดือนสำหรับปลัดกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่า ซึ่งมาดำรง
 ตำแหน่งระดับ 11 ที่กำหนดขึ้นมารองรับให้เป็นไปตามความเห็นของ ก.พ. ดังกล่าวข้างต้น

2.2 ให้ ก.พ. และกระทรวงการคลังพิจารณากำหนดเงินเพิ่มพิเศษตามนัย
 มาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ตามความเห็นของ
 ก.พ. ดังกล่าว

2.3 ให้กระทรวงการคลังพิจารณาแก้ไขระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย
 การเบิกเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2534 เพื่อให้ปลัด
 กระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่า ซึ่งมาดำรงตำแหน่งระดับ 11 ที่กำหนดขึ้น
 มารองรับได้รับเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการตามที่เคยมีสิทธิ
 ได้รับอยู่เดิมต่อไป

2.4 ให้สำนักงานกฤษฎีกาพิจารณากำหนดเรื่องรถยนต์ประจำตำแหน่ง
 สำหรับปลัดกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่า ซึ่งมาดำรงตำแหน่งระดับ 11 ที่
 กำหนดขึ้นมารองรับตามความเห็นของ ก.พ. ที่กล่าวถึง

ข้อพิจารณา

ขอเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา ดังนี้

1. พิจารณามิมีมติเห็นชอบกับหลักการและแนวทางการหมุนเวียนนักบริหาร
 ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ตามความเห็น ก.พ. ดังกล่าวข้างต้น เพื่อสำนักงาน ก.พ. จะได้แจ้ง
 เวียนหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ให้กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ถือปฏิบัติต่อไป

2. พิจารณามิมีมติมอบหมายให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องรับไปพิจารณาแก้ไข
 เรื่องการรับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง สิทธิและประโยชน์เกื้อกูล ดังนี้

2.1 ให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการพิจารณาแก้ไขกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ได้รับเงินเดือนสำหรับปลัดกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่า ซึ่งมาดำรงตำแหน่งระดับ 11 ที่กำหนดขึ้นมารองรับ

2.2 ให้ ก.พ. และกระทรวงการคลังพิจารณากำหนดเงินเพิ่มพิเศษตามนัยมาตรา 33. แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

2.3 ให้กระทรวงการคลังพิจารณาแก้ไขระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2534 เพื่อให้ปลัดกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่า ซึ่งมาดำรงตำแหน่งระดับ 11 ที่กำหนดขึ้นมารองรับ ได้รับเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการตามที่เคยมีสิทธิได้รับอยู่เดิมต่อไป

2.4 ให้สำนักนายกรัฐมนตรีพิจารณากำหนดเรื่องรถยนต์ประจำตำแหน่ง สำหรับปลัดกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่า ซึ่งมาดำรงตำแหน่งระดับ 11 ที่กำหนดขึ้นมารองรับตามความเห็น ก.พ. ดังกล่าว

ว ๘/๒๕๕๓

เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้มีมติขอให้ส่วนราชการเร่งรัดพิจารณาและดำเนินการเรื่องการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ในกรณีทดแทนผู้เกษียณอายุ โดยเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาภายในเดือนกันยายน สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น และประเภทอำนวยการ ให้ส่วนราชการเร่งรัด ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือนพฤศจิกายน
๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคม
๓. สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการที่ว่างลงในกรณีอื่นให้ส่วนราชการเร่งดำเนินการพิจารณาการแต่งตั้งให้แล้วเสร็จโดยเร็วเช่นกัน



ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๘

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๕๓

เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรง
ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ

เรียน (เวียง กระทรวง กรมและจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๕ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะรัฐมนตรีกำหนดแนวทางปฏิบัติในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ทดแทนตำแหน่งของผู้เกษียณอายุราชการที่ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ หรือ ๑๑ หากจะขอแต่งตั้งให้มีผล
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ให้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาภายในเดือนกันยายน ความแจ้งแล้ว นั้น

ก.พ. ได้พิจารณาเห็นว่าในทางปฏิบัติส่วนราชการบางแห่งไม่ดำเนินการตามระยะเวลา
ที่คณะรัฐมนตรีกำหนดไว้ข้างต้น ดังนั้น เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี ก.พ. จึงมีมติขอให้
ส่วนราชการเร่งพิจารณาและดำเนินการเรื่องการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง
ในกรณีทดแทนผู้เกษียณอายุให้แล้วเสร็จ โดยเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาได้ภายในกำหนดเวลา นอกจากนี้
เพื่อให้ส่วนราชการสามารถพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการในระดับอื่นต่อไปได้ ก.พ. จึงมีมติให้ส่วนราชการเร่งรัด
พิจารณาการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นและประเภทอำนวยการไว้ ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือนพฤศจิกายน

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคม

๓. สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารและประเภทอำนวยการที่ว่างลงในกรณีอื่นให้ส่วนราชการ
เร่งรัดดำเนินการพิจารณาการแต่งตั้งให้แล้วเสร็จโดยเร็วเช่นกัน

โดยให้สำนักงาน ก.พ. ติดตามการดำเนินการแต่งตั้งของส่วนราชการเพื่อรายงาน ก.พ. ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัด ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นางเบญจวรรณ สร้างนิทร)

เลขาธิการ ก.พ.

ศูนย์นักบริหารระดับสูง

โทร. ๐ ๒๕๔๓ ๑๓๓๔

โทรสาร ๐ ๒๕๔๓ ๑๓๓๖

ว ๑๑/๒๕๕๓

เรื่อง การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อกจากราชการในกรณีต่าง ๆ กลับเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และให้ได้รับเงินเดือนไว้ แบ่งเป็น ๔ กรณี ดังนี้

๑. กรณีบรรจุผู้ไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการ
๒. กรณีบรรจุผู้ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีกลับเข้ารับราชการ
๓. กรณีบรรจุผู้อกจากราชการไปที่มีใช้เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการกลับเข้ารับราชการ
๔. กรณีอื่นนอกจากที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

โดยมีแบบขอกลับเข้ารับราชการในกรณีต่าง ๆ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๑

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๕๓

เรื่อง การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ

เรียน (เวียน กระทรวง กรม และจังหวัด)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. แบบขอกลับเข้ารับราชการและแบบหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหารกรณีผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหาร
 ๒. แบบขอกลับเข้ารับราชการและแบบหนังสือรับรองประวัติการทำงานกรณีผู้ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ
 ๓. แบบขอกลับเข้ารับราชการกรณีผู้ที่ออกจากราชการไปที่มีใช่เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๖๓ วรรคสี่ บัญญัติให้การบรรจุข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้ออกจากราชการไป เนื่องจากถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการ หรือออกจากราชการไปที่มีใช่เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กลับเข้ารับราชการในกระทรวงหรือกรม ตลอดจนจะตั้งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามมาตรา ๖๓ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ออกจากราชการในกรณีต่าง ๆ กลับเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และให้ได้รับเงินเดือนไว้ดังต่อไปนี้

๑. กรณีบรรจุผู้ไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการ

๑.๑ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ

(๑) ให้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิม ระดับเดิม สายงานเดิม หรือต่างสายงานที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) ให้ส่วนราชการต้นสังกัดเดิมสงวนตำแหน่งประเภทเดิม ระดับเดิม สายงานเดิม หรือต่างสายงานที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้สำหรับบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ

(๓) ผู้ขอกลับเข้ารับราชการ จะต้องยื่นคำขอพร้อมหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหารตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ ภายใน ๑๘๐ วันนับตั้งแต่วันพ้นจากราชการทหาร

(๔) ให้ส่วนราชการต้นสังกัดเดิมตรวจสอบเอกสารและประวัติการรับราชการทหารตาม (๓) หากเห็นว่าเป็นเอกสารที่ถูกต้อง และผู้นั้นพ้นจากราชการทหารโดยมิได้กระทำการใด ๆ ในระหว่างรับราชการทหารอันเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง โดยผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามหรือได้รับยกเว้นกรณีที่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๖ และไม่ได้ถูกเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๑ วรรคสอง เป็นออกจากราชการตามมาตราอื่น ก็ให้ผู้นั้นมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สงวนไว้ตาม (๒)

๑.๒ การให้ได้รับเงินเดือน

(๑) กรณีผู้บรรจุกลับจากรับราชการทหารมีเวลารับราชการทหารตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๑ ปี ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมได้ไม่เกินร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือนที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับอยู่ก่อนออกจากราชการ ถ้ายังมีเศษของเวลาที่เหลือจาก ๖ เดือนที่ไปรับราชการทหาร เมื่อนำเศษของเวลาที่เหลือไปรวมกับเวลาในการปฏิบัติราชการของครั้งปีที่แล้วมาก่อนออกจากราชการไปรับราชการทหารแล้ว มีเวลาปฏิบัติราชการรวมกันไม่น้อยกว่า ๔ เดือน ก็ให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นได้อีกไม่เกินร้อยละ ๓ โดยคำนวณจากฐานเงินเดือนที่ได้ปรับเพิ่มข้างต้นแล้ว

(๒) กรณีผู้บรรจุกลับจากรับราชการทหารมีเวลารับราชการทหารตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป สำหรับ ๖ เดือนแรก ให้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิมได้ไม่เกินร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือนที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับก่อนออกจากราชการ และในรอบ ๖ เดือนต่อ ๆ ไป ให้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นได้อีกรอบละไม่เกินร้อยละ ๓ โดยคำนวณจากฐานเงินเดือนที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละรอบ ถ้ายังมีเศษของเวลาที่เหลือจาก ๖ เดือนที่ไปรับราชการทหาร เมื่อนำเศษของเวลาที่เหลือไปรวมกับเวลาในการปฏิบัติราชการของครั้งปีที่แล้วมาก่อนออกจากราชการไปรับราชการทหารแล้ว มีเวลาปฏิบัติราชการรวมกันไม่น้อยกว่า ๔ เดือน ก็ให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นได้อีกไม่เกินร้อยละ ๓ โดยคำนวณจากฐานเงินเดือนที่ได้ปรับเพิ่มข้างต้นแล้ว

(๓) กรณีออกจากราชการไปรับราชการทหารในช่วงเวลาก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ให้คิดคำนวณเงินเดือนที่จะให้ได้รับเมื่อบรรจุกลับเข้ารับราชการ โดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าที่ได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการไปรับราชการทหาร ไม่เกินครึ่งขั้น ทุกรอบ ๖ เดือน ตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๓๘ ที่ใช้บังคับอยู่ในแต่ละช่วงเวลาดังกล่าว และตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๕ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ แล้วแต่กรณี

(๔) ในระหว่างที่ผู้นั้นออกจากราชการไปรับราชการทหาร ถ้ามีการปรับบัญชีเงินเดือนขึ้นค่าขึ้นสูงและคณะรัฐมนตรีได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับอยู่เดิมเข้าสู่อัตราในบัญชีที่ได้รับการปรับใหม่ในช่วงเวลาใด ก็ให้ปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวก่อน แล้วจึงคำนวณการให้ได้รับเงินเดือนตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี

๒. กรณีบรรจุผู้ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีกลับเข้ารับราชการ

๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ

(๑) ให้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิม ระดับเดิม สายงานเดิม หรือต่างสายงานหรือต่างประเภทที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง

(๒) ให้ส่วนราชการต้นสังกัดเดิมสงวนตำแหน่งประเภทเดิม ระดับเดิม สายงานเดิม หรือต่างสายงานหรือต่างประเภทที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งไว้สำหรับบรรจุผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐาน ดังนี้

(๒.๑) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

ก. ให้สงวนตำแหน่งประเภทเดิม ระดับเดิม สายงานเดิม หรือต่างสายงาน หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิไว้ สำหรับบรรจุผู้เคยดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง กลับเข้ารับราชการ ทั้งนี้ หากเป็นผู้ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ มาก่อนก็ให้แต่งตั้งได้ โดยไม่ต้องประเมินบุคคลและผลงาน

ข. ให้สงวนตำแหน่งประเภทเดิม ระดับเดิม สายงานเดิม หรือต่างสายงาน หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญไว้ สำหรับบรรจุผู้เคยดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น กลับเข้ารับราชการ ทั้งนี้ หากเป็นผู้ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญมาก่อน ก็ให้แต่งตั้งได้ โดยไม่ต้องประเมินบุคคลและผลงาน

ค. ถ้าหากในวันที่ยื่นคำขอบรรจุกลับเข้ารับราชการ ส่วนราชการนั้นมีตำแหน่งประเภทบริหารระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่ผู้ขอบรรจุกลับเคยดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนออกจากราชการว่าง และผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๖ อาจสั่งบรรจุผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทบริหารที่ว่างดังกล่าวแทนตำแหน่งที่สงวนไว้ก็ได้

(๒.๒) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ก. ให้สงวนตำแหน่งประเภทเดิม ระดับเดิม สายงานเดิม หรือต่างสายงาน หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญไว้ สำหรับบรรจุผู้เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง กลับเข้ารับราชการ ทั้งนี้ หากเป็นผู้ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญมาก่อน ก็ให้แต่งตั้งได้ โดยไม่ต้องประเมินบุคคลและผลงาน

ข. ให้สงวนตำแหน่งประเภทเดิม ระดับเดิม สายงานเดิม หรือต่างสายงาน หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษไว้ สำหรับบรรจุผู้เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น กลับเข้ารับราชการ ทั้งนี้ หากเป็นผู้ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษมาก่อน ก็ให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องประเมินบุคคลและผลงาน

ค. ถ้าหากในวันที่ยื่นคำขอบรรจุกลับเข้ารับราชการ ส่วนราชการนั้นมีตำแหน่งประเภทอำนาจการระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่ผู้ขอบรรจุกลับเคยดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนออกจากราชการว่าง และผู้ยื่นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ อาจสั่งบรรจุผู้ยื่นกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทอำนาจการที่ว่างดังกล่าวแทนตำแหน่งที่สงวนไว้ก็ได้

(๒.๑) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ให้สงวนตำแหน่งประเภทเดิม ระดับเดิม สายงานเดิม หรือต่างสายงานที่ผู้ยื่นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้สำหรับบรรจุผู้ยื่นกลับเข้ารับราชการ

(๓) ต้องบรรจุกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ แต่ไม่เกินสี่ปีนับแต่วันไปปฏิบัติงานดังกล่าว

(๔) ผู้ขอกลับเข้ารับราชการจะต้องยื่นคำขอพร้อมหนังสือรับรองประวัติการทำงาน ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ก่อนวันสิ้นสุดกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ ไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

(๕) ให้ส่วนราชการต้นสังกัดเดิมตรวจสอบเอกสารและประวัติการปฏิบัติงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีตาม (๔) หากเห็นว่าเป็นเอกสารที่ถูกต้อง และผู้ยื่นพ้นจากการปฏิบัติงานดังกล่าว โดยมิได้กระทำการใด ๆ ในระหว่างนั้นอันเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง โดยผู้ยื่นต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามหรือได้รับยกเว้นกรณีที่มีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา ๓๖ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งบรรจุผู้ยื่นกลับเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สงวนไว้ตาม (๒)

๒.๒ การให้ได้รับเงินเดือน

ให้ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการทำนองเดียวกับการบรรจุผู้ออกจากราชการไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการ แต่ทั้งนี้ ต้องไม่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับที่บรรจุกลับ

๓. กรณีบรรจุผู้ออกจากราชการไปที่มีใช้เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการกลับเข้ารับราชการ

๓.๑ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ

(๑) ให้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิม ระดับ ไม่สูงกว่าเดิม สายงานเดิม หรือต่างสายงานที่ผู้ยื่นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง

(๒) ผู้ขอกลับเข้ารับราชการจะต้องยื่นคำขอพร้อมประวัติการรับราชการและประวัติการทำงานทุกแห่ง ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓

(๓) ให้ส่วนราชการตรวจสอบเอกสาร ประวัติการรับราชการ และประวัติการทำงาน และสอบถามไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้รายละเอียดข้อเท็จจริงมากที่สุด มาประกอบการพิจารณา โดยผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามหรือได้รับยกเว้นกรณีที่มีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา ๓๖

(๔) ในการพิจารณาการบรรจุกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา เหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ของทางราชการ

สำหรับการบรรจุกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ หรือในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส และระดับทักษะพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งต่างสายงานและไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่เคยดำรงอยู่ก่อนออกจากราชการ ให้ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา สำหรับการบรรจุกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส และให้ อ.ก.พ. กระทรวงหรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กระทรวงแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาสำหรับการบรรจุกลับเข้ารับราชการ ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ

ส่วนการบรรจุกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ส่วนราชการนั้นจะต้องไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามมาตรา ๕๓ หรือบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ตามมาตรา ๕๕ ในตำแหน่งในสายงานที่จะบรรจุกลับรอการบรรจุอยู่ เว้นแต่ ผู้ที่จะบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นผู้ที่ออกจากราชการเพื่อไปดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ หรือ ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น หรือลาออกจากราชการเพื่อติดตามคู่สมรสที่ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือ ไปปฏิบัติงานในต่างประเทศตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ หรือเป็นผู้ที่ออกจากราชการไป เนื่องจากทางราชการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่ง ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาเห็นว่า มีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษสมควรที่จะบรรจุผู้สมัครกลับเข้ารับราชการในตำแหน่ง ที่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้หรือบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ให้เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

๓.๒ การให้ได้รับเงินเดือน

ให้ผู้ได้รับการบรรจุกลับได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าที่ได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ แต่ทั้งนี้ต้องไม่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับที่บรรจุกลับ หากในระหว่างที่ผู้นั้น ออกจากราชการไป ถ้ามีการปรับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง และคณะรัฐมนตรี ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ในการปรับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับอยู่เดิมเข้าสู่อัตราในบัญชีที่ได้รับการปรับใหม่ในช่วงเวลาใด ก็ให้ปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวด้วย

๔. กรณีอื่นนอกจากที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ ให้เสนอ ก.พ. พิจารณา
เป็นราย ๆ ไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นางเบญจวรรณ สร้างนิทร)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๒๘๑ ๐๕๗๗

โทรสาร ๐ ๒๒๘๒ ๗๓๑๖

แบบขอกลับเข้ารับราชการกรณีผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหาร

เขียนที่.....

วันที่ เดือน.....พ.ศ.

เรื่อง ขอกลับเข้ารับราชการ

เรียน

ข้าพเจ้าเลขประจำตัวประชาชน.....อยู่บ้านเลขที่.....

ถนน.....ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์.....e-mail

ขอกลับเข้ารับราชการตามมาตรา ๖๓ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๑) ข้าพเจ้าได้ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร
สังกัด.....ตั้งแต่วันที่ เดือนพ.ศ.

(๒) ข้าพเจ้าได้พ้นจากราชการทหาร เมื่อวันที่ เดือนพ.ศ.

(๓) ก่อนไปรับราชการทหาร ข้าพเจ้าดำรงตำแหน่ง.....
ตำแหน่งประเภท.....ระดับส่วน/ศูนย์.....

กอง/สำนัก.....กรม

จังหวัด.....กระทรวง.....ได้รับเงินเดือน.....บาท

(๔) ข้าพเจ้าขอกลับเข้ารับราชการ ตั้งแต่วันที่ เดือนพ.ศ.

(๕) ข้าพเจ้ามีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และได้ยื่นหนังสือรับรองประวัติในการรับราชการทหารของข้าพเจ้า
มาด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

.....

(.....)

หมายเหตุ ๑. ผู้ขอกลับเข้ารับราชการกรณีนี้ จะต้องขอกลับภายในกำหนดเวลาไม่เกิน ๑๘๐ วัน

นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร

๒. กรณีมีเอกสารหลักฐานในเรื่องใด ให้ส่งประกอบการพิจารณาด้วย เช่น

หลักฐานการเปลี่ยนชื่อ หลักฐานการเปลี่ยนนามสกุล เป็นต้น

๓. การพิจารณาบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

แบบหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหาร

เขียนที่.....

วันที่ ... เดือน.....พ.ศ.

ข้าพเจ้า^๑ตำแหน่ง

สังกัด.....เป็นผู้บังคับบัญชาของขอรับรองว่า
ในระหว่างที่รับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารนั้น
ผู้นี้มีประวัติในการรับราชการทหาร ดังนี้

๒

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

(ลงชื่อ)

(.....)

หมายเหตุ

- ๑. ผู้ให้คำรับรองจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาตำแหน่งตั้งแต่ผู้บังคับกองพันขึ้นไป
- ๒. การรับรองประวัติในการรับราชการทหาร ให้มีรายละเอียดว่าได้กระทำผิดวินัยทหาร
อย่างไรหรือไม่ และได้พ้นจากราชการทหารโดยมิได้กระทำการใด ๆ ในระหว่าง
รับราชการทหาร อันเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว
อย่างร้ายแรงหรือไม่ หากเคยกระทำก็ให้แจ้งข้อเท็จจริงโดยละเอียดทุกครั้งด้วย

แบบขอลับเข้ารับราชการกรณีผู้ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ

เขียนที่.....

วันที่ เดือน.....พ.ศ.

เรื่อง ขอลับเข้ารับราชการ

เรียน

ข้าพเจ้าเลขประจำตัวประชาชน..... อยู่บ้านเลขที่ °.....

ถนน.....ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....

รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์..... e-mail.....ขอลับเข้ารับราชการ

ตามมาตรา ๖๑ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑) ข้าพเจ้าได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ออกจากราชการเพื่อไปปฏิบัติงาน
๒ณ.....เป็นเวลา.....ปี.....เดือน และได้ออกจากราชการ
ตามคำสั่งที่ เมื่อวันที่ เดือนพ.ศ.

(๒) ก่อนไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรี ข้าพเจ้าดำรงตำแหน่ง
ตำแหน่งประเภท.....ระดับ ส่วน/ศูนย์.....
กอง/สำนัก..... กรม
จังหวัด.....กระทรวง..... ได้รับเงินเดือน.....บาท

(๓) ข้าพเจ้าขอลับเข้ารับราชการ ตั้งแต่ °.....

(๔) ข้าพเจ้ามีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และได้ยื่นหนังสือรับรองประวัติในการทำงาน โดยมีหัวหน้างาน
ที่ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีเป็นผู้รับรองว่าในขณะที่ปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว
ข้าพเจ้าไม่เคยมีความเสียหายใดๆ มาด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

.....

(.....)

หมายเหตุ ๑. ภูมิลำเนาที่ติดต่อได้ในประเทศไทย

๒. ให้อ้างมติคณะรัฐมนตรีด้วย

๓. การขอลับเข้ารับราชการกรณีนี้ จะต้องยื่นคำขอล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

ก่อนวันสิ้นสุดกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานใดๆ และขอลับ

ไม่หลังจากวันถัดจากวันสิ้นสุดกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานดังกล่าว

๔. กรณีมีเอกสารหลักฐานในเรื่องใด ให้ส่งประกอบการพิจารณาด้วย เช่น

หลักฐานการเปลี่ยนชื่อ หลักฐานการเปลี่ยนนามสกุล เป็นต้น

๕. การพิจารณาบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

แบบหนังสือรับรองประวัติการทำงาน

เขียนที่.....

วันที่ เดือน.....พ.ศ.

ข้าพเจ้าตำแหน่ง.....

สังกัด.....เป็นผู้บังคับบัญชาของซึ่งได้มา
ปฏิบัติงานตั้งแต่ถึง.....เป็นระยะเวลา.....ขอรับรองว่า
ในระหว่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ มีประวัติการทำงาน ดังนี้

๑. ผลการปฏิบัติงาน (ตั้งแต่ถึง.....)

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

๒. ความประพฤติ.....

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

(ลงชื่อ)

(.....)

หมายเหตุ ๑. ผู้ให้คำรับรองจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาซึ่งมีตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือตำแหน่ง

ที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ กำหนดให้บังคับบัญชา

ข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานตามที่กำหนดไว้ใน

หนังสือสำนักงานก.พ. ที่ นร ๑๐๐๑/ว ๒๓ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๒ แล้วแต่กรณี

๒. การรับรองประวัติในการทำงาน ให้มีรายละเอียดว่ามีผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จ

ในเรื่องใดบ้าง และได้พ้นจากการปฏิบัติงานโดยมิได้กระทำการใด ๆ ในระหว่าง

การปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรี อันก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง หรือ

เป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงหรือไม่ หากเคยกระทำก็ให้แจ้งข้อเท็จจริงโดยละเอียดด้วย

แบบขอกลับเข้ารับราชการ

กรณีผู้ที่ออกจากราชการ ไปที่มีใช่เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เขียนที่.....

วันที่ เดือน.....พ.ศ.

เรื่อง ขอกลับเข้ารับราชการ

เรียน

ข้าพเจ้าเลขประจำตัวประชาชน..... วุฒิ.....
 อายุ.....ปี สัญชาติ.....ศาสนา.....อยู่บ้านเลขที่ถนน.....ตำบล/แขวง.....
 อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์.....
 e-mailขอกลับเข้ารับราชการตามมาตรา ๖๓ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
 ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในตำแหน่ง.....กรม.....
 กระทรวง..... โดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑) ข้าพเจ้ามีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติ
 ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ข้าพเจ้าเริ่มเข้ารับราชการเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.ในประเภท
 ข้าราชการ.....ตำแหน่ง.....ระดับ.....กอง/สำนัก.....
 กรม..... กระทรวง.....ก่อนออกจากราชการดำรงตำแหน่ง
ตำแหน่งประเภท.....ระดับ.....กอง/สำนัก.....
 กรม.....จังหวัด..... กระทรวง..... ได้รับเงินเดือน..... บาท
 ออกจากราชการเพราะ.....ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.^๑

(๓) ข้าพเจ้าได้ยื่นเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณา คือ

๓.๑ ประวัติการรับราชการที่ได้เคยทำมาก่อนแล้วทุกแห่ง โดยมีหนังสือรับรองของ
 ผู้บังคับบัญชาเดิม ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือตำแหน่งที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ
 ตามมาตรา ๕๗ กำหนดให้บังคับบัญชาข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานตามที่กำหนดไว้ใน
 หนังสือสำนักงานก.พ. ที่ นร ๑๐๐๑/ว ๒๓ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๒ แล้วแต่กรณี ว่ามีความประพฤติ
 อย่างไร และออกจากราชการนั้นไปเพราะเหตุใด^๒

๓.๒ ประวัติการทำงานระหว่างอยู่นอกราชการจนถึงวันขึ้นใบสมัครกลับเข้า
 รับราชการทุกแห่ง โดยมีหนังสือรับรองของผู้บังคับบัญชาว่ามีความประพฤติอย่างไร ผลของงาน
 ในหน้าที่เป็นอย่างไร และออกจากราชการนั้นไปเพราะเหตุใด

ขอแสดงความนับถือ

.....

(.....)

- หมายเหตุ
๑. ถ้าเคยรับราชการมาแล้วหลายแห่งให้แจ้งทุกแห่ง
 ๒. ถ้าผู้ออกจากราชการไปแล้วสมัครกลับเข้ารับราชการในส่วนราชการเดิมไม่ต้องมีหนังสือรับรองของส่วนราชการเดิมนั้น
 ๓. กรณีมีเอกสารหลักฐานในเรื่องใด ให้ส่งประกอบการพิจารณาด้วย เช่น หลักฐานการเปลี่ยนชื่อ หลักฐานการเปลี่ยนนามสกุล เป็นต้น
 ๔. การพิจารณาบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ว ๒๐/๒๕๕๖

เรื่อง การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการให้ได้รับเงินเดือนเฉพาะกรณีบรรจุผู้ออกจากราชการไปที่มีใช่เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการกลับเข้ารับราชการ ครบคลุมถึงกรณีที่ ก.พ. ได้มีการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิใหม่ และปรับเงินเดือนชดเชยสำหรับผู้รับราชการอยู่ก่อนการปรับเงินเดือนแรกบรรจุใหม่ ในระหว่างที่ผู้นั้นออกจากราชการด้วย จึงมีมติให้เพิ่มความในข้อ ๓.๒ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ (ว ๑๑/๒๕๕๓) ว่า “หากในระหว่างที่ผู้นั้นออกจากราชการไปมีการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิใหม่ และมีการปรับเงินเดือนชดเชยสำหรับผู้รับราชการอยู่ก่อนการปรับเงินเดือนแรกบรรจุใหม่ในช่วงเวลาใด ก็ให้ผู้นั้นได้รับการปรับเงินเดือนชดเชยเช่นเดียวกันด้วย” ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับกับผู้ได้รับการบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ พร้อมทั้งยกตัวอย่างการปรับเงินเดือนชดเชยดังกล่าวไว้ในหนังสือฉบับนี้ด้วย



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๐

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนครพนธ์ ๑๑๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ

เรียน (เวียงกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ่มติ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้ออกจากราชการไป เนื่องจากถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการ หรือออกจากราชการไปที่มีใช้เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กลับเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และการให้ได้รับเงินเดือน ตามมาตรา ๖๓ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการให้ได้รับเงินเดือนเฉพาะกรณีบรรจุผู้ออกจากราชการไปที่มีใช้เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการกลับเข้ารับราชการ ครอบคลุมถึงกรณีที่ ก.พ. ได้มีการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิใหม่ และปรับเงินเดือนชดเชยสำหรับผู้รับราชการอยู่ก่อนการปรับเงินเดือนแรกบรรจุใหม่ ในระหว่างที่ผู้นั้นออกจากราชการด้วย จึงมีมติให้เพิ่มความในข้อ ๓.๒ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่อ้างถึง เป็นวรรคสอง และวรรคสาม ดังต่อไปนี้

“หากในระหว่างที่ผู้นั้นออกจากราชการไป มีการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิใหม่ และมีการปรับเงินเดือนชดเชยสำหรับผู้รับราชการอยู่ก่อนการปรับเงินเดือนแรกบรรจุใหม่ในช่วงเวลาใด ก็ให้ผู้นั้นได้รับการปรับเงินเดือนชดเชยเช่นเดียวกันด้วย

ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับกับผู้ได้รับการบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ซึ่งเป็นวันที่ ก.พ. ปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิครั้งแรกเมื่อพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีผลใช้บังคับ”

ตัวอย่าง

นาย ข. เดิมเคยรับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งนักบัญชีปฏิบัติการรับเงินเดือนในอัตรา ๙,๒๓๐ บาท และลาออกจากราชการเมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๒ ต่อมากรมประมงจะบรรจุผู้นี้กลับเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบัญชีปฏิบัติการ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ โดยผู้นี้มีวุฒิปริญญาบัญชีบัณฑิต การให้ได้รับเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(๑) ปรับเงินชดเชยเพื่อให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิลำดับที่ ๒๐ ของ เอกสารแนบท้าย ๓ (ก) ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๓๑ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๓ เป็นอัตรา ๙,๙๓๐ บาท

(๒) ปรับเงินเดือนเข้าสู่อัตราเงินเดือนในบัญชีใหม่ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ ในอัตราร้อยละ ๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๘ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๔ เป็นอัตรา ๑๐,๔๓๐ บาท

(๓) ปรับเงินชดเชยเพื่อให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิลำดับที่ ๒๑ ของ เอกสารแนบท้าย ๓ (ก) ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๓ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๕ เป็นอัตรา ๑๒,๙๗๐ บาท

(๔) ปรับเงินชดเชยเพื่อให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิลำดับที่ ๒๒ ของ เอกสารแนบท้าย ๓ (ก) ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ เป็นอัตรา ๑๔,๕๙๐ บาท

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายพันโทกร กาญจนะจิตรา)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๔๖

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๐๓

ว ๑๖/๒๕๕๖

เรื่อง การบรรจุบุคคลซึ่งเคยออกจากราชการเพราะกระทำผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
กลับเข้ารับราชการ

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้มีมติให้ส่วนราชการใช้ความระมัดระวังในการพิจารณารับบรรจุบุคคลผู้ซึ่งเคยออกจากราชการเพราะกระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่กลับเข้ารับราชการอีก เนื่องจาก ก.พ. เห็นว่า การได้รับล้างมลทินตามพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ ล้างแต่เฉพาะโทษเท่านั้น ไม่ได้ล้างพฤติกรรมการกระทำผิดวินัย ดังนั้น แม้ว่าผู้นั้นจะได้รับการล้างมลทินแล้ว แต่พฤติกรรมการกระทำผิดวินัยนั้นก็อาจเป็นการบกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม อันเป็นกรณีที่มีลักษณะต้องห้ามของผู้ที่จะบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนตามมาตรา ๓๖ ข. (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก็ได้



ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๑๖

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๕๖

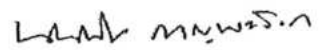
เรื่อง การบรรจุบุคคลผู้ซึ่งเคยออกจากราชการเพราะกระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการกลับเข้ารับราชการ
เรียน (เวียนกระทรวง กรม จังหวัด)

ด้วยรัฐบาลมีนโยบายเร่งด่วนที่จะป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ในภาครัฐอย่างจริงจัง แต่ปัจจุบันกลับปรากฏว่าได้มีผู้กระทำผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการและถูกลงโทษทางวินัย
อย่างร้ายแรงขอกลับเข้ารับราชการ เพราะได้รับการล้างมลทินตามพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาส
ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา พ.ศ. ๒๕๕๐ แล้ว นั้น

ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้นโยบายดังกล่าวของรัฐบาลมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์
จึงมีมติให้ส่วนราชการใช้ความระมัดระวังในการพิจารณารับบรรจุบุคคลผู้ซึ่งเคยออกจากราชการเพราะกระทำ
ผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการแล้วกลับเข้ารับราชการอีก เนื่องจากการได้รับล้างมลทินตาม
พระราชบัญญัติข้างต้นนั้น ล้างแต่เฉพาะโทษเท่านั้น หาได้ล้างพฤติกรรมการกระทำผิดวินัยด้วยไม่ ดังนั้น
แม้ว่าผู้นั้นจะได้รับการล้างมลทินแล้วก็ตาม แต่พฤติกรรมการกระทำผิดวินัยนั้นก็อาจเป็นการบกพร่อง
ในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม อันเป็นกรณีที่มีลักษณะต้องห้ามของผู้ที่จะบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือน
ตามมาตรา ๓๖ ข.(๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก็ได้ ทั้งนี้ ก.พ. ได้เคยมี
มติทำนองนี้แล้วตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ น.ว. ๒/๒๕๐๔ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๔

จึงเรียนมาเพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบแล้ว

ขอแสดงความนับถือ


(นายณนทกร กาญจนะจิตร)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักมาตรฐานวินัย

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๒๘

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๒๕

สำเนาถูกต้อง



(นายศักดิ์กริน ไต้ะเฮง)
นิติกร สำนักมาตรฐานวินัย

ว ๓๖/๒๕๕๓

**เรื่อง หลักเกณฑ์การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการ
พลเรือนสามัญมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ****สรุปสาระสำคัญ**

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตลอดจนจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และการให้ได้รับเงินเดือน สรุปได้ว่า การโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภท สายงาน และระดับใด จะพิจารณาถึงความจำเป็นและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ กรณีการโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ หากผู้ขอโอนเป็นผู้เคยดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรีเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน และปัจจุบันดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิระดับปริญญา ผู้นั้นจะต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิระดับปริญญาดังกล่าว การโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด และระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิม



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๖

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิชญ์โลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียงนครทรวง กรม และจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีรายชื่อพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
๒. ตัวอย่างหนังสือขอโอน

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๖๔ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น การโอนข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้และไม่ใช่ข้าราชการการเมือง และการโอนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นของรัฐที่ ก.พ. กำหนด มาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตลอดจนจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

เพื่อनुัดให้เป็นไปตามมาตรา ๖๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ โอนสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ มาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตลอดจนจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และให้ได้รับเงินเดือนไว้ ดังต่อไปนี้

๑. การโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ

๑.๑ ให้ส่วนราชการพิจารณาถึงความจำเป็นและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้ขอโอนเทียบกับข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการนั้น

๑.๒ การโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ผู้ขอโอนต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด และต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามหรือได้รับยกเว้นกรณีที่มีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา ๓๖

๑.๓ การโอนต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการหรือหน่วยงานเจ้าสังกัดเดิมของผู้นั้นก่อน

๑.๔ ตำแหน่งที่จะรับโอนต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนและมีใช้เป็นตำแหน่งที่สงวนไว้ เช่น เพื่อบรรจุนักเรียนทุนรัฐบาล ผู้ไปรับราชการทหารหรือผู้ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีกลับเข้ารับราชการ เป็นต้น

๑.๕ ให้ผู้ขอโอนยื่นหนังสือขอโอนตามตัวอย่างในสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

๑.๖ ให้รับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับที่เทียบได้ระดับที่สูงกว่า ระดับที่ต่ำกว่า หรือต่างประเภทตำแหน่งที่เทียบได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๓ ก็ได้ ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดสำหรับการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้บังคับโดยอนุโลม

๑.๗ การโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ หากผู้ขอโอนเป็นผู้เคยดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรีเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน และปัจจุบันดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิระดับปริญญา ผู้นั้นจะต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิระดับปริญญาดังกล่าว โดยผลของการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ ทั้งนี้ การสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกดังกล่าวต้องเทียบเคียงหรือได้มาตรฐานเดียวกับหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดสำหรับการสอบแข่งขันตามมาตรา ๕๑ หรือการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษตามมาตรา ๕๕ จึงจะรับโอนได้

๑.๘ กรณีผู้ขอโอนเป็นผู้สอบแข่งขันได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ที่ ก.พ. กำหนดและได้รับความยินยอมให้โอนจากส่วนราชการหรือหน่วยงานเจ้าสังกัดเดิมหลังจากวันที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนดให้ส่งบรรจุ ซึ่งจะทำให้ผู้นั้นถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หากส่วนราชการที่จะรับโอนพิจารณาแล้วเห็นว่า มีเหตุผลอันสมควรและบัญชีผู้สอบแข่งขัน ได้นั้นยังไม่ยกเลิก ก็ให้รับโอน ได้ตั้งแต่วันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการหรือหน่วยงานเจ้าสังกัดเดิมยินยอมให้โอน

๒. การให้ได้รับเงินเดือน

๒.๑ การโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใดและระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิม และต้องไม่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งประเภทสายงาน และระดับที่รับโอนตามที่ ก.พ. กำหนด

หากผู้ขอโอนได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะรับโอน ก็ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของระดับที่ได้รับแต่งตั้ง เว้นแต่ ในกรณีที่อัตราเงินเดือนขั้นต่ำชั่วคราวของระดับนั้นยังมีผลใช้บังคับอยู่ ก็ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิมและไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำชั่วคราวของระดับนั้น

๒.๒ การโอนผู้สอบแข่งขันได้ตามมาตรา ๕๓ หรือผู้ได้รับคัดเลือกตามมาตรา ๕๕ ให้ได้รับเงินเดือนตามที่กำหนดในประกาศรับสมัครสอบแข่งขันหรือประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ แล้วแต่กรณี

๓. กรณีอื่นนอกจากที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

๔. การโอนที่อยู่ระหว่างดำเนินการก่อนวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้เดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นางเบญจวรรณ สร้างนิทร)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๒๘๑ ๐๕๗๗

โทรสาร ๐ ๒๒๘๒ ๗๓๑๖

บัญชีรายชื่อพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

(แบบทำยหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๓)

๑. ข้าราชการพลเรือนในพระองค์
๒. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
๓. ข้าราชการรัฐสภาสามัญ
๔. ข้าราชการศาลยุติธรรม
๕. ข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง
๖. ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
๗. ข้าราชการตุลาการซึ่งเป็นข้าราชการฝ่ายอัยการ
๘. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
๙. ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
๑๐. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
๑๑. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
๑๒. ข้าราชการอัยการ
๑๓. ข้าราชการตุลาการ
๑๔. ข้าราชการทหาร
๑๕. ข้าราชการตำรวจ
๑๖. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๑๗. ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๑๘. ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
๑๙. พนักงานครูเทศบาล
๒๐. พนักงานครูเมืองพัทยา
๒๑. พนักงานเทศบาล
๒๒. พนักงานเมืองพัทยา
๒๓. พนักงานส่วนตำบล

ตัวอย่างหนังสือขอโอนตามมาตรา ๖๔

เขียนที่

วันที่ เดือน พ.ศ.

เรื่อง ขอโอน

เรียน (หัวหน้าส่วนราชการ)

ข้าพเจ้า เลขประจำตัวประชาชน

อายุ ปี สัญชาติ ศาสนา อยู่บ้านเลขที่ ถนน.....

ตำบล/แขวง อำเภอ/เขต จังหวัด

รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์ e-mail

ปัจจุบันรับราชการเป็นข้าราชการ/พนักงาน ตำแหน่ง

ระดับ/ชั้น รับเงินเดือนในระดับ/อันดับ/ชั้น ชั้น บาท

สำนัก/กอง กรม โทรศัพท์

ประสงค์ขอโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา ๖๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในตำแหน่ง กรม

โดยมีเหตุผลในการขอโอน คือ

.....

จึงขอแจ้งรายละเอียดประกอบการพิจารณาขอโอน ดังนี้

๑. ข้าพเจ้ามีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๒. เริ่มเข้ารับราชการเมื่อวันที่ เดือน พ.ศ. เป็นข้าราชการ/พนักงาน ตำแหน่ง ระดับ/ชั้น

สังกัด

๓. วินัย/คดีความ

() เคยถูกลงโทษทางวินัย () ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย

() อยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย () ไม่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย

() อยู่ในระหว่างถูกดำเนินคดีอาญา () ไม่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินคดีอาญา

() อยู่ในระหว่างถูกดำเนินคดีล้มละลาย () ไม่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินคดีล้มละลาย

๔. ความรู้ความสามารถพิเศษอื่น (ถ้ามี)

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

ทั้งนี้ ได้แนบเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณา ได้แก่

- () สำเนาทะเบียนประวัติ หรือ ก.พ.๗ จำนวน ฉบับ
- () สำเนาวุฒิการศึกษา และสำเนาระเบียนแสดงผลการศึกษา (Transcript) จำนวน ฉบับ
- () รูปถ่าย จำนวน รูป
- () เอกสารอื่น (ถ้ามี) เช่น สำเนาหนังสือสำคัญการเปลี่ยนชื่อ ชื่อสกุล เป็นต้น

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

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความทั้งหมดที่ข้าพเจ้าให้ไว้เป็นความจริงและถูกต้องทุกประการ
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

(.....)

ว ๓๗/๒๕๕๓

**เรื่อง การบรรจุพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ
กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ****สรุปสาระสำคัญ**

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งไม่ใช่
ออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติงานหรือข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และไม่ใช่ข้าราชการการเมือง ข้าราชการวิสามัญ หรือข้าราชการ
ซึ่งออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้ใดออกจากราชการหรือออกจากราชการไปแล้ว
ถ้าสมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและทางราชการต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการ
ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ
ทั้งนี้ จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด
ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด สรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

- ผู้ขอบรรจุกลับต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะขอบรรจุกลับ
และต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามหรือได้รับยกเว้นกรณีที่มีลักษณะต้องห้าม

- ตำแหน่งที่จะบรรจุกลับต้องเป็นตำแหน่งว่างและมีอัตราเงินเดือน และไม่ใช่ตำแหน่งที่สงวนไว้
สำหรับบรรจุนักเรียนทุนรัฐบาล หรือผู้ไปรับราชการทหาร หรือผู้ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรี

- ให้ผู้ขอบรรจุกลับได้รับเงินเดือนในอัตราเดิมก่อนออกจากราชการ และไม่สูงกว่าเงินเดือน
ขั้นสูงของตำแหน่งที่จะบรรจุกลับ

โดยมีบัญชีรายชื่อพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จำนวน ๒๔ รายชื่อ และตัวอย่างหนังสือขอบรรจุ
กลับเข้ารับราชการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือฉบับนี้



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๗

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพญาโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๕๑

เรื่อง การบรรจุพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ
เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีรายชื่อพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
๒. ตัวอย่างหนังสือขอบรรจุกลับเข้ารับราชการ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๖๕ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า
พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งไม่ใช่ออกจากงานในระหว่างทดลองปฏิบัติงานหรือข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตามพระราชบัญญัตินี้ และไม่ใช่ข้าราชการการเมือง ข้าราชการวิสามัญ หรือข้าราชการซึ่งออกจากราชการในระหว่างทดลอง
ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้ใดออกจากงานหรือออกจากราชการไปแล้ว ถ้าสมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ
และทางราชการต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณา
โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด
ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามมาตรา ๖๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งไม่ใช่ออกจากงานในระหว่าง
ทดลองปฏิบัติงานหรือข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ และไม่ใช่ข้าราชการ
การเมือง ข้าราชการวิสามัญ หรือข้าราชการซึ่งออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตลอดจนจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภท สายงาน ระดับ และให้ได้รับเงินเดือนไว้ ดังต่อไปนี้

๑. การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ

๑.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาโดยคำนึงถึง
ความจำเป็นและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับจากความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้ขอบรรจุกลับเทียบ
กับข้าราชการพลเรือนสามัญผู้รับราชการในส่วนราชการนั้น

๑.๒ การบรรจุกลับเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ผู้ขอบรรจุกลับต้องมี
คุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด และ
ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามหรือได้รับยกเว้นกรณีที่มีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา ๓๖

๑.๓ ตำแหน่งที่จะบรรจุกลับต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนและมีใช่เป็นตำแหน่งที่สงวนไว้ เช่น เพื่อบรรจุนักเรียนทุนรัฐบาล ผู้ไปรับราชการทหารหรือผู้ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีกลับเข้ารับราชการ เป็นต้น

๑.๔ ให้ผู้ขอบรรจุกลับเข้ารับราชการ ยื่นคำขอพร้อมประวัติการรับราชการและประวัติการทำงานทุกแห่ง ตามตัวอย่างในสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

๑.๕ ให้ส่วนราชการตรวจสอบเอกสาร ประวัติการรับราชการ และประวัติการทำงาน โดยสอบถามไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้รายละเอียดข้อเท็จจริงมากที่สุด มาประกอบการพิจารณา

๑.๖ ให้บรรจุกลับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท และระดับที่เทียบได้ หรือระดับที่ต่ำกว่าที่เทียบได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๓ ก็ได้ หากจะบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทและระดับใด ผู้นั้นจะต้องเคยดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. เทียบเป็นตำแหน่งประเภทและระดับนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ทั้งนี้ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดสำหรับการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ มาใช้บังคับกับการบรรจุกลับนี้โดยอนุโลม

๑.๗ การบรรจุกลับเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ หากผู้ขอบรรจุกลับเป็นผู้เคยดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรีเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน และก่อนออกจากราชการได้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิระดับปริญญา ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้เคยได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิระดับปริญญาดังกล่าว โดยผลของการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ ทั้งนี้ การสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกดังกล่าวต้องเทียบเคียงหรือได้มาตรฐานเดียวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดสำหรับการสอบแข่งขันตามมาตรา ๕๓ หรือการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษตามมาตรา ๕๕ จึงจะบรรจุกลับได้

๑.๘ การบรรจุกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ส่วนราชการนั้นจะต้องไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามมาตรา ๕๓ หรือบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ตามมาตรา ๕๕ ในตำแหน่งที่จะบรรจุกลับรอการบรรจุอยู่ เว้นแต่ ผู้ที่ขอบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นผู้ที่ออกจากราชการเพื่อไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น หรือลาออกจากราชการเพื่อติดตามคู่สมรสที่ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไปปฏิบัติงานในต่างประเทศตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ หรือเป็นผู้ที่ออกจากราชการไปเนื่องจากทางราชการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่ง ในกรณีที่มีผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาเห็นว่ามิมีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษสมควรที่จะบรรจุผู้ขอบรรจุกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งที่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้หรือบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ให้เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

๒. การให้ได้รับเงินเดือน

การบรรจุกลับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด และระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ และต้องไม่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งประเภทสายงาน และระดับที่จะบรรจุกลับ ตามที่ ก.พ. กำหนด หากในระหว่างที่ผู้นั้นออกจากราชการไป ถ้ามีการปรับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง และคณะรัฐมนตรีได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปรับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับอยู่เดิมเข้าสู่อัตราในบัญชีที่ได้รับการปรับใหม่ในช่วงเวลาใดก็ให้ปรับให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวด้วย

หากผู้ขอบรรจุกลับได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะบรรจุกลับ ก็ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของระดับที่ได้รับแต่งตั้ง เว้นแต่ ในกรณีที่อัตราเงินเดือนขั้นต่ำชั่วคราวของระดับนั้นยังมีผลใช้บังคับอยู่ ก็ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิมและไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำชั่วคราวของระดับนั้น

๓. กรณีอื่นนอกจากที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

๔. การบรรจุกลับที่อยู่ระหว่างดำเนินการก่อนวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้เดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นางเบญจวรรณ สร้างนิทร)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๒๘๑ ๐๕๗๗

โทรสาร ๐ ๒๒๘๒ ๗๑๑๖

บัญชีรายชื่อพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

(แบบทำหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๗ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๓)

๑. ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕
๒. ข้าราชการพลเรือนในพระองค์
๓. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
๔. ข้าราชการรัฐสภาสามัญ
๕. ข้าราชการศาลยุติธรรม
๖. ข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง
๗. ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
๘. ข้าราชการตุกรการซึ่งเป็นข้าราชการฝ่ายอัยการ
๙. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ
๑๐. ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
๑๑. ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
๑๒. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
๑๓. ข้าราชการอัยการ
๑๔. ข้าราชการตุลาการ
๑๕. ข้าราชการทหาร
๑๖. ข้าราชการตำรวจ
๑๗. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๑๘. ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๑๙. ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
๒๐. พนักงานครูเทศบาล
๒๑. พนักงานครูเมืองพัทยา
๒๒. พนักงานเทศบาล
๒๓. พนักงานเมืองพัทยา
๒๔. พนักงานส่วนตำบล

ตัวอย่างหนังสือขอบรรจุกลับเข้ารับราชการ

เขียนที่.....

วันที่ เดือน.....พ.ศ.

เรื่อง ขอกลับเข้ารับราชการ

เรียน

ข้าพเจ้าเลขประจำตัวประชาชน..... วุฒิ.....

อายุ.....ปี สัญชาติ.....ศาสนา.....อยู่บ้านเลขที่ถนน.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์.....

e-mailขอกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญใน กรม.....

กระทรวง..... ตามมาตรา ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑) ข้าพเจ้ามีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ข้าพเจ้าเริ่มเข้ารับราชการเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.ในประเภท

ข้าราชการ/พนักงาน.....ตำแหน่ง.....ระดับ.....

สังกัด.....ก่อนออกจากราชการดำรงตำแหน่ง.....

ระดับ.....สังกัด.....รับเงินเดือน..... บาท ออกจากราชการเพราะ

.....ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.^๑

(๓) ข้าพเจ้าได้ยื่นเอกสารเพื่อประกอบการพิจารณา คือ

๓.๑ ประวัติการรับราชการที่ได้เคยทำมาก่อนแล้วทุกแห่ง โดยมีหนังสือรับรองของผู้บังคับบัญชาเดิม ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าว่ามีความประพฤติอย่างไร และออกจากราชการนั้นไปเพราะเหตุใด^๒

๓.๒ ประวัติการทำงานระหว่างอยู่นอกราชการจนถึงวันยื่นใบสมัครกลับเข้ารับราชการทุกแห่ง โดยมีหนังสือรับรองของผู้บังคับบัญชาว่ามีความประพฤติอย่างไร ผลของงานในหน้าที่เป็นอย่างไร และออกจากราชการนั้นไปเพราะเหตุใด

ขอแสดงความนับถือ

.....

(.....)

หมายเหตุ ๑. ถ้าเคยรับราชการมาแล้วหลายแห่งให้แจ้งทุกแห่ง

๒. กรณีมีเอกสารหลักฐานในเรื่องใด ให้ส่งประกอบการพิจารณาด้วย เช่น

หลักฐานการเปลี่ยนชื่อ หลักฐานการเปลี่ยนนามสกุล เป็นต้น

๓. การพิจารณาบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖.๒/๘๒ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๕
เรื่อง แนวทางการพิจารณาเทียบเคียงมาตรฐานการสอบแข่งขันตามหลักเกณฑ์ วิธีการ
และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด สำหรับการรับโอนและการบรรจุกลับพนักงานส่วนท้องถิ่น
และข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือฉบับนี้ ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการพิจารณาเทียบเคียงมาตรฐานการสอบแข่งขันตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด สำหรับการรับโอนและการบรรจุกลับพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ กรณีผู้ขอโอนหรือผู้ขอบรรจุกลับเป็นผู้เคยดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน และปัจจุบันหรือก่อนออกจากราชการได้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิระดับปริญญาไว้ประการหนึ่งว่า ผู้นั้นจะต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิระดับปริญญาดังกล่าวโดยผลของการสอบแข่งขัน ซึ่งต้องเทียบเคียงหรือได้มาตรฐานเดียวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดสำหรับการสอบแข่งขัน จึงรับโอนหรือบรรจุกลับได้ ดังนั้นแนวทางการพิจารณาเทียบเคียงมาตรฐานการสอบแข่งขันดังกล่าว จึงต้องพิจารณาจากรายละเอียดบ่งชี้ดังต่อไปนี้

๑. การสอบแข่งขันต้องเป็นการเปิดสอบทั่วไป
๒. มีการตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน และกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
๓. มีการประกาศรับสมัครสอบอย่างเปิดเผย
๔. การสอบแข่งขันมีกระบวนการเป็นขั้นตอนต่าง ๆ
๕. จัดให้มีการทดสอบความรู้ความสามารถ
๖. มีการกำหนดเกณฑ์การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้
๗. เรียกผู้ขึ้นบัญชีมารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุตามลำดับที่



สำนักงาน ก.พ.
รับที่ 15372
วันที่ 15 มีนาคม 2555
เวลา

ที่ นร ๑๐๐๖.๒/๔๒

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๑ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง แนวทางการพิจารณาเทียบเคียงมาตรฐานการสอบแข่งขันตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด สำหรับการรับโอนและการบรรจุกลับพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และการบรรจุพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยกำหนดกรณีการโอนมาบรรจุหรือการบรรจุกลับเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ หากผู้ขอโอนหรือผู้ขอบรรจุกลับเป็นผู้เคยดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน และปัจจุบันหรือก่อนออกจากราชการได้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิระดับปริญญาไว้ประการหนึ่งว่า ผู้นั้นจะต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิระดับปริญญาดังกล่าวโดยผลของการสอบแข่งขัน ซึ่งต้องเทียบเคียงหรือได้มาตรฐานเดียวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด สำหรับการสอบแข่งขันตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงจะรับโอนหรือบรรจุกลับได้ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ. ขอแจ้งแนวทางการสอบแข่งขันที่ ก.พ. กำหนดเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเทียบเคียงมาตรฐานการสอบแข่งขันดังกล่าว ดังนี้

โดยที่หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ยึดมาตรฐานหลักสำคัญ ๒ ประการ ได้แก่ หลักคุณธรรม และหลักความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ได้คนดี คนเก่ง คือ มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ดังนั้น แนวทางการพิจารณาเทียบเคียงมาตรฐานการสอบแข่งขันดังกล่าวจึงต้องพิจารณาจากรายละเอียดบ่งชี้ดังต่อไปนี้ คือ

๑. การสอบแข่งขันต้องเป็นการเปิดสอบทั่วไป ไม่จำกัดเฉพาะกลุ่ม หรือเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เช่น จะประกาศรับสมัครสอบเฉพาะพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือเฉพาะผู้ได้รับปริญญาเกียรตินิยม ไม่ได้

๒. มีการตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน และกรรมการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการในเรื่องต่างๆ เช่น คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร กรรมการออกข้อสอบ กรรมการสอบสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และมาตรฐานในการดำเนินการ

๓. มีการประกาศรับสมัครสอบอย่างเปิดเผย ทัวถึง ตรงกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ กำหนดระยะเวลาดำเนินการ และระบุรายละเอียดในประกาศรับสมัครครอบคลุมสิ่งสำคัญที่ผู้สมัครต้องทราบอย่างครบถ้วน และชัดเจน เช่น ชื่อตำแหน่ง ลักษณะงาน คุณสมบัติของผู้สมัคร เงินเดือนที่ได้รับ เป็นต้น

๔. การสอบแข่งขันมีกระบวนการเป็นขั้นตอนต่างๆ เช่น กำหนดหลักสูตร ออกข้อสอบหรือกำหนดวิธีการสอบ ดำเนินการสอบ วัดผลสอบ เกณฑ์การตัดสิน

๕. จัดให้มีการทดสอบความรู้ความสามารถ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตรงกับตำแหน่งงาน ดังนี้

ก. ภาควิชาความรู้ความสามารถทั่วไป เป็นการวัดศักยภาพในการเรียนรู้

ข. ภาควิชาความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง เป็นการทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตามขอบข่ายของงานที่ต้องปฏิบัติตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ค. ภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นการประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง

การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบได้ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในการสอบแต่ละภาค ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๖. มีการกำหนดเกณฑ์การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ระยะเวลาหรืออายุการขึ้นบัญชี และจัดทำประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านเกณฑ์การตัดสินซึ่งมีรายชื่อถูกต้อง และมีรายละเอียดตามที่ควรกำหนด

๗. เรียกผู้ขึ้นบัญชีมารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุตามลำดับที่ โดยมีหนังสือถึงผู้ขึ้นบัญชีตามระยะเวลาที่กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเทียบเคียงต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายวิสูตร ประเสริฐศิริวงศ์)

รองเลขาธิการ ก.พ.

ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๓๔๒๔

โทรสาร ๐ ๒๒๘๒ ๗๓๑๖

ว ๒๑/๒๕๕๖

เรื่อง การบรรจุพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ
กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. เห็นว่า เพื่อให้หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการให้ได้รับเงินเดือนเฉพาะกรณีบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ที่ออกจากราชการกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ครอบคลุมถึงกรณีที่ ก.พ. ได้มีการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิใหม่ และปรับเงินเดือนชดเชยสำหรับผู้รับราชการอยู่ก่อน การปรับเงินเดือนแรกบรรจุใหม่ในระหว่างที่ผู้นั้นออกจากราชการด้วย

จึงให้เพิ่มความในข้อ ๒ ของ ว ๓๗/๒๕๕๓ เป็นวรรคสาม และวรรคสี่ ดังต่อไปนี้

“หากในระหว่างที่ผู้นั้นออกจากราชการไป มีการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิใหม่ และมีการปรับเงินเดือนชดเชยสำหรับผู้รับราชการอยู่ก่อนการปรับเงินเดือนแรกบรรจุใหม่ในช่วงเวลาใด ก็ให้ผู้นั้นได้รับการปรับเงินเดือนชดเชยเช่นเดียวกันด้วย

ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับกับผู้ได้รับการบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ซึ่งเป็นวันที่ ก.พ. ปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิครั้งแรก เมื่อพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีผลใช้บังคับ”



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๑

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง การบรรจุพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างอิง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. แจ่มติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งไม่ใช่ออกจากงานในระหว่างทดลองปฏิบัติงานหรือข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และไม่ใช่ข้าราชการการเมือง ข้าราชการวิสามัญ หรือข้าราชการซึ่งออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และการให้ได้รับเงินเดือน ตามมาตรา ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการให้ได้รับเงินเดือน เฉพาะกรณีบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ที่ออกจากราชการกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ครอบคลุมถึงกรณีที่ ก.พ. ได้มีการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณสมบัติใหม่ และปรับเงินเดือนชดเชยสำหรับผู้รับราชการอยู่ก่อนการปรับเงินเดือนแรกบรรจุใหม่ ในระหว่างที่ผู้นั้นออกจากราชการด้วย จึงมีมติให้เพิ่มความในข้อ ๒ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่อ้างถึง เป็นวรรคสาม และวรรคสี่ ดังต่อไปนี้

“หากในระหว่างที่ผู้นั้นออกจากราชการไป มีการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณสมบัติใหม่ และมีการปรับเงินเดือนชดเชยสำหรับผู้รับราชการอยู่ก่อนการปรับเงินเดือนแรกบรรจุใหม่ในช่วงเวลาใด ก็ให้ผู้นั้นได้รับการปรับเงินเดือนชดเชยเช่นเดียวกันด้วย

ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับกับผู้ได้รับการบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ซึ่งเป็นวันที่ ก.พ. ปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณสมบัติครั้งแรก เมื่อพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีผลใช้บังคับ”

ตัวอย่าง

นาย ก. เดิมเคยรับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งบุคลากร ๕ รับเงินเดือนในอัตรา ๑๑,๗๕๐ บาท และลาออกจากราชการเมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๔๙ ต่อมากรมประสงค์ จะบรรจุผู้นี้กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบาย และแผนปฏิบัติการ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ โดยผู้นี้มีวุฒิปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต การให้ได้รับเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(๑) ปรับเงินเดือนของนาย ก. ที่ได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ อัตรา ๑๑,๗๕๐ บาท เข้าสู่อัตราเงินเดือนในบัญชีใหม่ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ ตามตารางการปรับอัตราเงินเดือนที่ใช้ในช่วงเวลานั้น คือ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๙ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๐ เป็นอัตรา ๑๒,๒๒๐ บาท

(๒) ปรับเงินชดเชยเพื่อให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิลำดับที่ ๑๓ ของเอกสารแนบท้าย ๓ (ก) ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๓๑ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๓ เป็นอัตรา ๑๔,๐๒๐ บาท

(๓) ปรับเงินเดือนเข้าสู่อัตราเงินเดือนในบัญชีใหม่ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ ในอัตราร้อยละ ๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๘ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๔ เป็นอัตรา ๑๔,๗๓๐ บาท

(๔) ปรับเงินชดเชยเพื่อให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิลำดับที่ ๑๓ ของเอกสารแนบท้าย ๓ (ก) ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๓ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๕ เป็นอัตรา ๑๗,๑๓๐ บาท

(๕) ปรับเงินชดเชยเพื่อให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิลำดับที่ ๑๓ ของเอกสารแนบท้าย ๓ (ก) ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ เป็นอัตรา ๑๘,๐๘๐ บาท

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายมนตรีกร กาญจนะจิตตรา)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๔๖

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๐๓

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๒๘ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖
เรื่อง การให้ได้รับเงินเดือนกรณีการรับโอนและการบรรจุกลับ
พนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้มีมติให้คงหลักเกณฑ์และวิธีการให้ได้รับเงินเดือนตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ (ว ๓๖/๒๕๕๓) และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓ (ว ๓๗/๒๕๕๓) เรื่อง การบรรจุพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งกำหนดไว้โดยสรุปว่า การโอนและการบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด และระดับใด ให้ผู้ขอโอนหรือผู้ขอบรรจุกลับได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมหรือในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการแล้วแต่กรณี โดยต้องไม่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับที่รับโอนหรือบรรจุกลับ และหากอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิมนั้นต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะรับโอนหรือบรรจุกลับ ก็ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของระดับที่ได้รับแต่งตั้ง เว้นแต่ในกรณีที่อัตราเงินเดือนขั้นต่ำชั่วคราวของระดับนั้นยังมีผลใช้บังคับอยู่ ก็ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิมและไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำชั่วคราวของระดับนั้น



ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๒๘

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนครพนธ์ ๑๑๐๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง การให้ได้รับเงินเดือนกรณีการรับโอนและการบรรจุกลับพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม จังหวัด)

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และการบรรจุพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยกำหนดกรณีการให้ได้รับเงินเดือนไว้ว่า การโอนและการบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใดสายงานใด และระดับใด ให้ผู้ขอโอนหรือผู้ขอบรรจุกลับได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมหรือในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ แล้วแต่กรณี โดยต้องไม่สูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งประเภทสายงานและระดับที่รับโอนหรือบรรจุกลับ และหากอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิมนั้นต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะรับโอนหรือบรรจุกลับ ก็ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของระดับที่ได้รับแต่งตั้ง เว้นแต่ในกรณีที่อัตราเงินเดือนขั้นต่ำชั่วคราวของระดับนั้นยังมีผลใช้บังคับอยู่ ก็ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิมและไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำชั่วคราวของระดับนั้น ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

โดยที่ได้มีส่วนราชการหารือว่า ในกรณีผู้ขอโอนหรือผู้ขอบรรจุกลับมีอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิมก่อนโอนหรืออัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการต่ำกว่าอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง เพื่อการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ จะยังคงให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมหรือไม่ ซึ่ง ก.พ. ได้พิจารณาแล้วมีมติให้คงหลักเกณฑ์และวิธีการให้ได้รับเงินเดือนตามที่กำหนดไว้เดิมในหนังสือที่อ้างถึงดังกล่าวข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิสูตร ประสทธิศิริวงศ์)

รองเลขาธิการ ก.พ.

ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการ ก.พ.

โครงการปรับระบบค่าตอบแทนฯ

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๕๒๘ ๐ ๒๕๔๗ ๑๕๒๖

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๖๒

ว ๘/๒๕๕๘

เรื่อง การโอนและการบรรจุกลับพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการ
ที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การโอนและการบรรจุกลับพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้หลักเกณฑ์และวิธีการโอนและการบรรจุกลับพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญมาเป็นข้าราชการพลเรือนครอบคลุมการเทียบตำแหน่งของข้าราชการทหาร ตำแหน่งหลักชั้นสัญญาบัตรอื่น และชั้นประทวน และข้าราชการตำรวจ ตำแหน่งผู้บังคับหมู่ รองผู้บังคับหมู่ และลูกแถว สรุปได้ดังนี้

๑. ยกเลิกความในข้อ ๑.๖ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓ และให้ใช้ความ ดังนี้ แทน “๑.๖ ให้รับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับที่เทียบได้ระดับที่สูงกว่า ระดับที่ต่ำกว่า หรือต่างประเภทตำแหน่งที่เทียบได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ว ๓๐/๒๕๕๓ และ ว ๘/๒๕๕๘ แล้วแต่กรณี”

๒. ยกเลิกความในข้อ ๑.๖ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓ และให้ใช้ความ ดังนี้ แทน “๑.๖ ให้บรรจุกลับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท และระดับที่เทียบได้หรือระดับที่ต่ำกว่าที่เทียบได้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ว ๓๐/๒๕๕๓ และ ว ๘/๒๕๕๘ แล้วแต่กรณี”



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๙

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง การโอนและการบรรจุกลับพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ มาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

- อ้างอิง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓
๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๓
๔. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๔ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๘

ตามหนังสือที่อ้างอิง แจ้งมติ ก.พ. เรื่องการโอน การบรรจุกลับพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้หลักเกณฑ์และวิธีการโอนและการบรรจุกลับพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามหนังสือที่อ้างอิง ๑ และ ๒ ครอบคลุมการเทียบตำแหน่งของข้าราชการทหาร ตำแหน่งหลักชั้นสัญญาบัตรอื่น และชั้นประทวน และข้าราชการตำรวจ ตำแหน่งหลักผู้บังคับหมู่ รองผู้บังคับหมู่ และลูกแถว ตามหนังสือที่อ้างอิง ๔ ก.พ. จึงมีมติ ดังนี้

๑. ยกเลิกความในข้อ ๑.๖ ของหนังสือที่อ้างอิง ๑ และให้ใช้ความ ดังนี้ แทน “๑.๖ ให้รับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับที่เทียบได้ ระดับที่สูงกว่า ระดับที่ต่ำกว่า หรือต่างประเภทตำแหน่งที่เทียบได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๓ และ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๔ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๘ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดสำหรับการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้บังคับโดยอนุโลม”

๒. ยกเลิกความในข้อ ๑.๖ ของหนังสือที่อ้างอิง ๒ และให้ใช้ความ ดังนี้ แทน “๑.๖ ให้บรรจุกลับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท และระดับที่เทียบได้ หรือระดับที่ต่ำกว่าที่เทียบได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๓ และ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๔ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๘ แล้วแต่กรณี หากจะบรรจุกลับข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทและระดับใด ผู้นั้นจะต้องเคยดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. เทียบเป็นตำแหน่งประเภทและระดับนั้น ตามหนังสือ

สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดสำหรับการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ มาใช้บังคับกับการบรรจุกลับนี้โดยอนุโลม”

ทั้งนี้ การรับโอนหรือบรรจุกลับข้าราชการทหารและข้าราชการตำรวจมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งใช้การเทียบตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในหนังสือที่อ้างถึง ๓ ที่ยังดำเนินการไม่เสร็จ ก็ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวต่อไปจนกว่าการรับโอนหรือการบรรจุกลับนั้นจะแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายมนตรีกร กาญจนะจิตรา)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๔๔

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๐๓

ว ๑๒/๒๕๖๖

**เรื่อง การโอนและบรรจุกลับข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ
มาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ****สรุปสาระสำคัญ**

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมบัญชีรายชื่อพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกความ “ข้าราชการพลเรือนในพระองค์” ในบัญชีรายชื่อฯ ที่แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ (ว ๓๖/๒๕๕๓) และใช้ความต่อไปนี้เป็น “ข้าราชการในพระองค์ฝ่ายพลเรือน”

๒. ให้เพิ่มเติมความดังต่อไปนี้เป็น ๒๔. และ ๒๕. ในบัญชีรายชื่อฯ ที่แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ (ว ๓๖/๒๕๕๓)

“๒๔. ข้าราชการพลเรือนประจำกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

๒๕. ข้าราชการพลเรือนศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล”

๓. ให้เพิ่มเติมความดังต่อไปนี้เป็น ๒๕. และ ๒๖. ในบัญชีรายชื่อฯ ที่แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓

“๒๕. ข้าราชการพลเรือนประจำกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

๒๖. ข้าราชการพลเรือนศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล”



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๒

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การโอนและบรรจุกลับข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียน กระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างอิง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และหนังสือที่อ้างถึง ๒ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งไม่ใช่ออกจากงานในระหว่างทดลองปฏิบัติงาน หรือข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และไม่ใช่ข้าราชการการเมือง ข้าราชการวิสามัญ หรือข้าราชการซึ่งออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ มาเพื่อส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ นั้น

โดยที่ ก.พ. ได้มีมติเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับ พระราชกฤษฎีกาจัดระเบียบราชการและการบริหารงานบุคคลของราชการในพระองค์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้กำหนดให้ข้าราชการในพระองค์ฝ่ายพลเรือนเป็นข้าราชการในพระองค์ และการโอนข้าราชการในพระองค์ไปเป็นข้าราชการฝ่ายอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการในพระองค์ให้เป็นไปตามพระราชอัธยาศัย และให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อให้มีการโอนตามพระราชอัธยาศัยต่อไป

ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก.พ. จึงมีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมบัญชีรายชื่อพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่แนบท้ายหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ ดังต่อไปนี้

๑. ให้ยกเลิกความใน ๑. “ข้าราชการพลเรือนในพระองค์” ในบัญชีรายชื่อฯ ที่แนบท้ายหนังสือที่อ้างถึง ๑ และใช้ความต่อไปนี้แทน “ข้าราชการในพระองค์ฝ่ายพลเรือน”

๒. ให้เพิ่มเติมความดังต่อไปนี้เป็น ๒๔. และ ๒๕. ในบัญชีรายชื่อฯ ที่แนบท้ายหนังสือที่อ้างถึง ๑

“๒๔. ข้าราชการพลเรือนประจำกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

๒๕. ข้าราชการพลเรือนศูนย์อำนาจการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล”

/๓. ให้ยกเลิก...

๓. ให้ยกเลิกความใน ๒. “ข้าราชการพลเรือนในพระองค์” ในบัญชีรายชื่อฯ ที่แนบท้ายหนังสือที่อ้างถึง ๒ และใช้ความต่อไปนี้แทน “ข้าราชการในพระองค์ฝ่ายพลเรือน”

๔. ให้เพิ่มเติมความดังต่อไปนี้เป็น ๒๕. และ ๒๖. ในบัญชีรายชื่อฯ ที่แนบท้ายหนังสือที่อ้างถึง ๒

“๒๕. ข้าราชการพลเรือนประจำกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

๒๖. ข้าราชการพลเรือนศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๗๐๑ - ๖๗๔๕

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๐๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban@ocsc.go.th

ว ๓๐/๒๕๕๓

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่ง
ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สรุปได้ดังนี้

ก. ตำแหน่งอย่างอื่น หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่ง)

ข. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเทียบตำแหน่ง

๑. กรณีระบบการกำหนดตำแหน่งเหมือนกับข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ให้เทียบการดำรงตำแหน่งเท่ากับตำแหน่งในประเภทและระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่

๒. กรณีระบบการกำหนดตำแหน่งเหมือนกับข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ให้เทียบการดำรงตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ (ว ๑๒/๒๕๕๑) เว้นแต่การเทียบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามตารางการเทียบตำแหน่ง

๓. กรณีข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการทหารและข้าราชการตำรวจ ให้เทียบตำแหน่งกับการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามตารางการเทียบตำแหน่งดังกล่าวแล้วแต่กรณี

๔. กรณีอื่นนอกเหนือจากหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งตามที่กำหนดไว้นี้ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป



ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๓๐

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิชญ์โลก กทม. ๑๐๓๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

เรียน (เวียน กระทรวง กรม จังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่ง

ตามที่ ก.พ. ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามความในมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และแจ้งให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ นั้น

โดยที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งดังกล่าวได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเกี่ยวกับการ
ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่
ก.พ. กำหนด ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่ง
ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นางเบญจวรรณ สร้างนิทร)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

โทร. ๐ ๒๕๔๓ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๑๑๕, ๘๑๑๖

โทรสาร ๐ ๒๕๔๓ ๑๔๓๕

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่ง

(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๓)

โดยที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. จัดทำขึ้นตามความในมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเกี่ยวกับการดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังต่อไปนี้

- ก. ตำแหน่งอย่างอื่น หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้
๑. ข้าราชการพลเรือนในพระองค์
 ๒. ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
 ๓. ข้าราชการรัฐสภาสามัญ
 ๔. ข้าราชการศาลยุติธรรม
 ๕. ข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง
 ๖. ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
 ๗. ข้าราชการตุลาการซึ่งเป็นข้าราชการฝ่ายอัยการ
 ๘. ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
 ๙. ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
 ๑๐. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 ๑๑. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
 ๑๒. ข้าราชการอัยการ
 ๑๓. ข้าราชการตุลาการ
 ๑๔. ข้าราชการทหาร
 ๑๕. ข้าราชการตำรวจ
 ๑๖. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑๗. ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๑๘. ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร
๑๙. พนักงานครูเทศบาล
๒๐. พนักงานครูเมืองพัทยา
๒๑. พนักงานเทศบาล
๒๒. พนักงานเมืองพัทยา
๒๓. พนักงานส่วนตำบล

ข. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเทียบตำแหน่ง

๑. กรณีระบบการกำหนดตำแหน่งเหมือนกับข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้เทียบการดำรงตำแหน่งเท่ากับตำแหน่งในประเภทและระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่

๒. กรณีระบบการกำหนดตำแหน่งเหมือนกับข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ให้เทียบการดำรงตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เว้นแต่การเทียบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดังต่อไปนี้ให้เป็นไปตามตารางการเทียบตำแหน่ง

๒.๑ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประเภท ก. ข. และ ค. (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

สำหรับข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พนักงานครูเทศบาล และพนักงานครูเมืองพัทยาให้นำตารางการเทียบตำแหน่งตาม ๒.๑ มาใช้โดยอนุโลม

๒.๒ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

๒.๓ พนักงานส่วนท้องถิ่นในสายงานนักบริหารงานต่างๆ

๓. กรณีข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการทหารและข้าราชการตำรวจ ให้เทียบตำแหน่งกับการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามตารางการเทียบตำแหน่งดังกล่าวแล้วแต่กรณี

๔. กรณีที่นอกเหนือจากหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งตามที่กำหนดไว้นี้ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเป็นรายๆ ไป

ตารางการเทียบตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประเภท ก. ข. และ ค. (๑)
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

ก. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา (ประเภท ก.) และตำแหน่งศึกษานิเทศก์ (ประเภท ค. (๑)) ได้แก่

- (๑) ครูผู้ช่วย
- (๒) ครู
- (๓) อาจารย์
- (๔) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๕) รองศาสตราจารย์
- (๖) ศาสตราจารย์
- (๗) ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
- (๘) ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
- (๙) ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
- (๑๐) ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตำแหน่ง	ประเภทวิชาการ
ศาสตราจารย์ ระดับ ๑๑	ระดับทรงคุณวุฒิ (เงินประจำตำแหน่ง ๑๕,๖๐๐ บาท)
ศาสตราจารย์ ระดับ ๑๐ /ครูเชี่ยวชาญพิเศษ / ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ	ระดับทรงคุณวุฒิ (เงินประจำตำแหน่ง ๑๓,๐๐๐ บาท)
ศาสตราจารย์ ระดับ ๙ /รองศาสตราจารย์ ระดับ ๙ / อาจารย์ ระดับ ๙ /ครูเชี่ยวชาญ /ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	ระดับเชี่ยวชาญ
ศาสตราจารย์ ระดับ ๘ /รองศาสตราจารย์ ระดับ ๘ / ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ ๘ /อาจารย์ ระดับ ๘ / ครูชำนาญการพิเศษ /ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการพิเศษ
รองศาสตราจารย์ ระดับ ๗ /ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ ๖-๗ / อาจารย์ ระดับ ๖-๗ /ครูชำนาญการ /ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	ระดับชำนาญการ
อาจารย์ ระดับ ๓-๕ /ครู /ครูผู้ช่วย (คุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป)	ระดับปฏิบัติการ
กรณีตำแหน่งอื่นตามที่คณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด หาก ก.ค.ศ. กำหนดเป็นระดับใด ให้เทียบกับตำแหน่งหลักข้างต้น	

ข. ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา (ประเภท ข.) ได้แก่

- (๑) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- (๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- (๓) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- (๔) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- (๕) รองอธิการบดี
- (๖) อธิการบดี
- (๗) ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ข้าราชการพลเรือนสามัญ		
	ประเภทวิชาการ	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
ตำแหน่ง			
อธิการบดี	-	-	ระดับสูง (เงินประจำตำแหน่ง ๑๔,๕๐๐ บาท)
รองอธิการบดี	-	-	ระดับต้น
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เชี่ยวชาญ	-	ระดับสูง	-
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่	-	ระดับสูง	-
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เชี่ยวชาญ	ระดับเชี่ยวชาญ	-	-
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ชำนาญการพิเศษ	ระดับ ชำนาญการพิเศษ	-	-
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่	ระดับชำนาญการ	-	-
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ระดับ ๘)	-	ระดับสูง	-
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ระดับ ๗)	-	ระดับต้น	-
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	กำหนดตามวิทยฐานะ	-	-
กรณีตำแหน่งอื่นตามที่คณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด หาก ก.ค.ศ. กำหนดเป็นระดับใดให้เทียบกับตำแหน่งหลักข้างต้น			

ตารางการเทียบตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ก. ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

(๑) ศาสตราจารย์

(๒) รองศาสตราจารย์

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) อาจารย์

(๕) ตำแหน่งอื่นตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนด

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตำแหน่ง	ประเภทวิชาการ
ศาสตราจารย์ ระดับ ๑๑	ระดับทรงคุณวุฒิ (เงินประจำตำแหน่ง ๑๕,๖๐๐ บาท)
ศาสตราจารย์ ระดับ ๑๐	ระดับทรงคุณวุฒิ (เงินประจำตำแหน่ง ๑๓,๐๐๐ บาท)
รองศาสตราจารย์ ระดับ ๙	ระดับเชี่ยวชาญ
รองศาสตราจารย์ระดับ ๗ – ๘ (เงินเดือนถึง ๒๑,๐๘๐ บาท)	ระดับชำนาญการพิเศษ
รองศาสตราจารย์ระดับ ๗ – ๘ (เงินเดือนต่ำกว่า ๒๑,๐๘๐ บาท)	ระดับชำนาญการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ ๘	ระดับชำนาญการพิเศษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ ๖ – ๗	ระดับชำนาญการ
อาจารย์ ระดับ ๘	ระดับชำนาญการพิเศษ
อาจารย์ ระดับ ๖-๗	ระดับชำนาญการ
อาจารย์ ระดับ ๓-๕	ระดับปฏิบัติการ
กรณีตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หาก ก.พ.อ. กำหนดเป็นระดับใด ให้เทียบกับตำแหน่งหลักข้างต้น	

ข. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดี

(๓) คณบดี

(๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๕) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๘) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ให้เทียบตำแหน่งกับการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยพิจารณาจากตำแหน่งหลักทาง
วิชาการก่อน แล้วจึงพิจารณาจากการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งทางการบริหารประกอบ ดังนี้

ตำแหน่ง ทางการ บริหาร ตำแหน่ง วิชาการ	อธิการบดี	รองอธิการบดี	คณบดี / หัวหน้า หน่วยงานที่ เทียบเท่าคณะ	ผู้อำนวยการ สำนักงานอธิการบดี / ผู้อำนวยการ สำนักงานวิทยาเขต	ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้า หน่วยงานที่เรียกชื่อ อย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่ากอง
ศาสตราจารย์ ระดับ ๑๑	ประเภทบริหาร ระดับสูง (เงินประจำตำแหน่ง ๑๔,๕๐๐ บาท)	ประเภทบริหาร ระดับต้น	ประเภทอำนวยการ ระดับสูง	ประเภทอำนวยการ ระดับสูง	ประเภทอำนวยการ ระดับต้น
ศาสตราจารย์ ระดับ ๑๐	ประเภทบริหาร ระดับสูง (เงินประจำตำแหน่ง ๑๔,๕๐๐ บาท)	ประเภทบริหาร ระดับต้น	ประเภทอำนวยการ ระดับสูง	ประเภทอำนวยการ ระดับสูง	ประเภทอำนวยการ ระดับต้น
รองศาสตราจารย์ ระดับ ๙	ประเภทบริหาร ระดับต้น	ประเภทอำนวยการ ระดับสูง	ประเภทอำนวยการ ระดับสูง	ประเภทอำนวยการ ระดับสูง	ประเภทอำนวยการ ระดับต้น
รองศาสตราจารย์ ระดับ ๘ / ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ ๘/ อาจารย์ ระดับ ๘	ประเภทอำนวยการ ระดับต้น	ประเภทอำนวยการ ระดับต้น	ประเภทอำนวยการ ระดับต้น	ประเภทอำนวยการ ระดับต้น	ประเภทอำนวยการ ระดับต้น
กรณีตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หาก ก.พ.อ. กำหนดเป็นระดับใด ให้เทียบกับตำแหน่งหลักข้างต้น					

ตารางการเทียบตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นในสายงานนักบริหารงานต่าง ๆ

พนักงานส่วนท้องถิ่น	ข้าราชการพลเรือนสามัญ				
	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภทอำนวยการ	ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป
ตำแหน่งในสายงานนักบริหารงานต่าง ๆ		๕	ระดับสูง	* ระดับเชี่ยวชาญ	-
		๘	ระดับต้น	* ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับอาวุโส
		๗	-	* ระดับชำนาญการ	ระดับอาวุโส
		๖	-	* ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญงาน

หมายเหตุ * เฉพาะผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ โดยวิธีการสอบแข่งขัน

ตารางการเทียบตำแหน่งข้าราชการอัยการ

ข้าราชการอัยการ			ข้าราชการพลเรือนสามัญ		
ชั้น	ตำแหน่งหลัก	ลักษณะงาน	ประเภทวิชาการ	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
๘	อัยการสูงสุด	บริหาร	-	-	ระดับสูง (เงินประจำตำแหน่ง ๒๑,๐๐๐ บาท)
๗	รองอัยการสูงสุด ผู้ตรวจราชการอัยการ	บริหาร	-	-	ระดับสูง (เงินประจำตำแหน่ง ๑๔,๕๐๐ บาท)
๖	อธิบดีอัยการฝ่าย/เขต รองอธิบดีอัยการฝ่าย /เขต อัยการพิเศษฝ่าย /เขต อัยการผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	บริหาร	-	-	ระดับสูง (เงินประจำตำแหน่ง ๑๔,๕๐๐ บาท)
		วิชาการ	ระดับทรงคุณวุฒิ (เงินประจำตำแหน่ง ๑๓,๐๐๐ บาท)	-	-
๕	อัยการพิเศษประจำกรม อัยการผู้เชี่ยวชาญ	วิชาการ	ระดับทรงคุณวุฒิ (เงินประจำตำแหน่ง ๑๓,๐๐๐ บาท)	-	-
๔	อัยการจังหวัด	หัวหน้าสำนักงาน	-	ระดับสูง	-
	อัยการจังหวัดประจำกรม	วิชาการ	ระดับเชี่ยวชาญ	-	-
๓	อัยการประจำกรม รองอัยการจังหวัด	วิชาการ	ระดับ ชำนาญการพิเศษ	-	-
๒	อัยการประจำกอง อัยการจังหวัดผู้ช่วย	วิชาการ	ระดับชำนาญการ	-	-
๑	อัยการผู้ช่วย	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ	-	-

ตารางการเทียบตำแหน่งข้าราชการตุลาการ

ข้าราชการตุลาการ			ข้าราชการพลเรือนสามัญ		
ชั้น	ตำแหน่งหลัก	ลักษณะงาน	ประเภท วิชาการ	ประเภท อำนวยการ	ประเภท บริหาร
๕	ประธานศาลฎีกา	บริหาร	-	-	-
๔	รองประธานศาลฎีกา	บริหาร	-	-	-
	ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลฎีกา ผู้พิพากษาศาลฎีกา	วิชาการ	ระดับทรงคุณวุฒิ (เงินประจำตำแหน่ง ๑๕,๖๐๐ บาท)	-	-
	ประธานศาลอุทธรณ์ ประธานศาลอุทธรณ์ภาค รองประธานศาลอุทธรณ์ รองประธานศาลอุทธรณ์ภาค	บริหาร	-	-	ระดับสูง (เงินประจำตำแหน่ง ๒๑,๐๐๐ บาท)
	ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอุทธรณ์ ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอุทธรณ์ภาค ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค	วิชาการ	ระดับทรงคุณวุฒิ (เงินประจำตำแหน่ง ๑๕,๖๐๐ บาท)	-	-
๓	รองประธานศาลอุทธรณ์ รองประธานศาลอุทธรณ์ภาค	บริหาร	-	-	ระดับสูง (เงินประจำตำแหน่ง ๑๔,๕๐๐ บาท)
	ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอุทธรณ์ ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอุทธรณ์ภาค ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค	วิชาการ	ระดับทรงคุณวุฒิ (เงินประจำตำแหน่ง ๑๓,๐๐๐ บาท)	-	-
	อธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้น อธิบดีผู้พิพากษาภาค รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลชั้นต้น	บริหาร	-	-	ระดับสูง (เงินประจำตำแหน่ง ๑๔,๕๐๐ บาท)
	ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล	หัวหน้า สำนักงาน	-	ระดับสูง	-
	ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลชั้นต้น ผู้พิพากษาศาลชั้นต้น	วิชาการ	ระดับเชี่ยวชาญ	-	-
	ผู้พิพากษาศาลชั้นต้น	วิชาการ	ระดับ ชำนาญการพิเศษ	-	-
๑	ผู้พิพากษาประจำศาล	วิชาการ	ระดับชำนาญการ	-	-
	ผู้ช่วยผู้พิพากษา	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ	-	-

ตารางการเทียบตำแหน่งข้าราชการทหาร

ข้าราชการทหาร		ข้าราชการพลเรือนสามัญ			
ตำแหน่งหลัก	ชั้นยศ	ประเภท ทั่วไป	ประเภท วิชาการ	ประเภท อำนวยการ	ประเภท บริหาร
ปลัดกระทรวงกลาโหม สมุหราชองครักษ์ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ ผู้บัญชาการทหารอากาศ	พล.อ. / พล.ร.อ. / พล.อ.อ.	-	-	-	ระดับสูง (เงินประจำตำแหน่ง ๒๑,๐๐๐ บาท)
เสนาธิการทหาร เสนาธิการทหารบก เสนาธิการทหารเรือ เสนาธิการทหารอากาศ	พล.อ. / พล.ร.อ. / พล.อ.อ.	-	ระดับทรงคุณวุฒิ (เงินประจำ ตำแหน่ง ๑๕,๖๐๐ บาท)	-	-
รองปลัดกระทรวงกลาโหม รองสมุหราชองครักษ์ รอง / ผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารสูงสุด รอง / ผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารบก รอง / ผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารเรือ รอง / ผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารอากาศ	พล.อ. / พล.ร.อ. / พล.อ.อ.	-	-	-	ระดับสูง (เงินประจำตำแหน่ง ๑๔,๕๐๐ บาท)
แม่ทัพภาค เจ้ากรม	พล.ต.-พล.อ. / พล.ร.ต.-พล.ร.อ. / พล.อ.ต.-พล.อ.อ.	-	-	-	ระดับสูง (เงินประจำตำแหน่ง ๑๔,๕๐๐ บาท)
รองแม่ทัพภาค รองเจ้ากรม	พ.อ.-พล.ท. / น.อ.-พล.ร.ต. / น.อ.-พล.อ.ท	-	-	-	ระดับต้น
ผู้อำนวยการสำนักงาน	พ.ท.-พล.ต. / น.ท.-พล.ร.ต. / น.ท.-พล.อ.ต.	-	-	ระดับสูง	-
ผู้อำนวยการกอง	พ.ท.-พล.ต. / น.ท.-พล.ร.ต. / น.ท.-พล.อ.ต.	-	-	ระดับต้น	-

ข้าราชการทหาร		ข้าราชการพลเรือนสามัญ			
ตำแหน่งหลัก	ชั้นยศ	ประเภท ทั่วไป	ประเภท วิชาการ	ประเภท อำนวยการ	ประเภท บริหาร
ชั้นสัญญาบัตรอื่น - เงินเดือนถึง ๑๘,๕๑๐ บาท - เงินเดือนถึง ๑๒,๕๓๐ บาท - เงินเดือนต่ำกว่า ๑๒,๕๓๐ บาท	ร.ต.-พ.อ. / ร.ต.-น.อ.	-	ระดับ ชำนาญการพิเศษ	-	-
		-	ระดับ ชำนาญการ	-	-
		-	ระดับ ปฏิบัติการ	-	-
ชั้นประทวน - เงินเดือนถึง ๑๐,๑๕๐ บาท - เงินเดือนต่ำกว่า ๑๐,๑๕๐ บาท	ส.ต.-จ.ส.อ. / จ.ต.-พ.จ.อ. / จ.อ.ต.-พ.อ.อ.	ระดับ ชำนาญงาน	-	-	-
		ระดับ ปฏิบัติงาน	-	-	-

ตารางการเทียบตำแหน่งข้าราชการตำรวจ

ข้าราชการตำรวจ			ข้าราชการพลเรือนสามัญ			
ตำแหน่งหลัก	ตำแหน่งที่เรียกชื่อ อย่างอื่น	ชั้น /ยศ	ประเภท ทั่วไป	ประเภท วิชาการ	ประเภท อำนวยการ	ประเภท บริหาร
ผู้บัญชาการ ตำรวจแห่งชาติ		พล.ต.อ.	-	-	-	ระดับสูง (เงินประจำตำแหน่ง ๒๑,๐๐๐ บาท)
จเรตำรวจ		พล.ต.อ. / พล.ต.ท.	-	-	-	ระดับสูง (เงินประจำตำแหน่ง ๒๑,๐๐๐ บาท)
รองผู้บัญชาการ ตำรวจแห่งชาติ		พล.ต.อ. / พล.ต.ท.	-	-	-	ระดับสูง (เงินประจำตำแหน่ง ๑๔,๕๐๐ บาท)
	ที่ปรึกษา (สบ ๑๐) (เงินประจำตำแหน่ง ๑๕,๖๐๐ บาท)	พล.ต.อ. / พล.ต.ท.	-	ระดับทรงคุณวุฒิ (เงินประจำตำแหน่ง ๑๓,๐๐๐ บาท)	-	-
ผู้ช่วยผู้บัญชาการ ตำรวจแห่งชาติ		พล.ต.ท.	-	-	-	ระดับสูง (เงินประจำตำแหน่ง ๑๔,๕๐๐ บาท)
	สบ ๕ (เงินประจำตำแหน่ง ๑๕,๖๐๐ บาท)	พล.ต.ท.	-	ระดับทรงคุณวุฒิ (เงินประจำตำแหน่ง ๑๓,๐๐๐ บาท)	-	-
ผู้บัญชาการ		พล.ต.ท. / พล.ต.ต.	-	-	-	ระดับสูง (เงินประจำตำแหน่ง ๑๔,๕๐๐ บาท)
	สบ ๘ (เงินประจำตำแหน่ง ๑๕,๖๐๐ บาท)	พล.ต.ท. / พล.ต.ต.	-	ระดับทรงคุณวุฒิ (เงินประจำตำแหน่ง ๑๓,๐๐๐ บาท)	-	-
รองผู้บัญชาการ		พล.ต.ต.	-	-	-	ระดับต้น
	สบ ๓	พล.ต.ต.	-	ระดับเชี่ยวชาญ	-	-

ข้าราชการตำรวจ			ข้าราชการพลเรือนสามัญ			
ตำแหน่งหลัก	ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น	ชั้น /ยศ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	ประเภทอำนาจการ	ประเภทบริหาร
ผู้บังคับการ		พล.ต.ต. / พ.ต.อ.(พิเศษ) / พ.ต.อ.	-	-	ระดับสูง	-
	สบ ๖	พล.ต.ต. / พ.ต.อ.(พิเศษ) / พ.ต.อ.	-	ระดับเชี่ยวชาญ	-	-
รองผู้บังคับการ		พ.ต.อ.(พิเศษ) / พ.ต.อ. /พ.ต.ท.	-	-	ระดับต้น	-
	สบ ๕	พ.ต.อ.(พิเศษ) / พ.ต.อ. /พ.ต.ท.	-	ระดับชำนาญการพิเศษ	-	-
ผู้กำกับการ		พ.ต.อ. /พ.ต.ท.	-	-	ระดับต้น	-
	สบ ๔	พ.ต.อ. /พ.ต.ท.	-	ระดับชำนาญการพิเศษ	-	-
รองผู้กำกับการ / สารวัตรใหญ่		พ.ต.ท. /พ.ต.ต./ ร.ต.อ.	-	ระดับชำนาญการ	-	-
	สบ ๓	พ.ต.ท. /พ.ต.ต./ ร.ต.อ.	-	ระดับชำนาญการ	-	-
สารวัตร		พ.ต.ท. /พ.ต.ต./ ร.ต.อ. /ร.ต.ท.	-	ระดับชำนาญการ	-	-
	สบ ๒	พ.ต.ท. /พ.ต.ต./ ร.ต.อ. /ร.ต.ท.	-	ระดับชำนาญการ	-	-
รองสารวัตร		ร.ต.อ. /ร.ต.ท./ ร.ต.ต.	-	ระดับปฏิบัติการ	-	-
	สบ ๑	ร.ต.อ. /ร.ต.ท./ ร.ต.ต.	-	ระดับปฏิบัติการ	-	-
ผู้บังคับหมู่		ค.ต. /จ.ส.ต.	ระดับชำนาญงาน	-	-	-
รองผู้บังคับหมู่		ส.ต.ต.-ส.ต.อ.	ระดับปฏิบัติงาน	-	-	-
ลูกแถว		พลตำรวจ	ระดับปฏิบัติงาน	-	-	-

ว ๔/๒๕๕๘

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่ง
ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สรุปได้ว่า โดยที่พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้จัดตั้งกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) ในสำนักนายกรัฐมนตรี มีฐานะเป็นส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ และให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม ประกอบกับ ตำแหน่งและการเทียบตำแหน่งข้าราชการทหาร และข้าราชการตำรวจในบางตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (ว ๓๐/๒๕๕๓) ไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ก.พ. จึงมีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่น ดังนี้

๑. เพิ่มเติมการเทียบตำแหน่งข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. เท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยให้เพิ่มความดังต่อไปนี้เป็นข้อ ๒๔. ในข้อ ก. ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (ว ๓๐/๒๕๕๓) “ข้าราชการพลเรือนประจำกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร”

๒. ยกเลิกการเทียบตำแหน่งข้าราชการทหาร ตำแหน่งหลักชั้นสัญญาบัตรอื่น และชั้นประทวน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (ว ๓๐/๒๕๕๓) และให้ใช้การเทียบตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้แทน

๓. ยกเลิกการเทียบตำแหน่งข้าราชการตำรวจ ตำแหน่งหลักผู้บังคับหมู่ รองผู้บังคับหมู่ และลูกแถว ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (ว ๓๐/๒๕๕๓) และให้ใช้การเทียบตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้แทน



ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๔

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนครพนธ์ ๑๑๐๐๐

๒๗ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

เรียน (เวียง กระจหวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๓

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งมติ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่น
เท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
รวม ๒๓ ประเภท มาเพื่อส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ นั้น

โดยที่พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๕๑ จัดตั้ง
กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) ในสำนักนายกรัฐมนตรี มีฐานะเป็นส่วนราชการ
รูปแบบเฉพาะ อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี การจัดโครงสร้างและอัตรากำลังให้เป็นไป
ตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด และคณะรัฐมนตรีได้กำหนดให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนประจำ
กอ.รมน. ให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม ประกอบกับ
ตำแหน่งและการเทียบตำแหน่งข้าราชการทหาร และข้าราชการตำรวจในบางตำแหน่ง ไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง
ในปัจจุบัน

ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก.พ. จึงมีมติให้แก้ไขเพิ่มเติม
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนี้

๑. เพิ่มเติมการเทียบตำแหน่งข้าราชการพลเรือนประจำ กอ.รมน. เท่ากับการดำรงตำแหน่ง
ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยให้เพิ่มความ
ดังต่อไปนี้เป็นข้อ ๒๔. ในข้อ ก. ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งแนบท้ายหนังสือที่อ้างถึง
“๒๔. ข้าราชการพลเรือนประจำกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร”

๒. ยกเลิกการเทียบตำแหน่งข้าราชการทหาร ตำแหน่งหลักชั้นสัญญาบัตรอื่น และชั้นประทวน
ตามตารางการเทียบตำแหน่งข้าราชการทหารแนบท้ายหนังสือที่อ้างถึง และให้ใช้การเทียบตำแหน่งข้าราชการทหาร
ตำแหน่งหลักชั้นสัญญาบัตรอื่นและชั้นประทวน ดังนี้ แทน

/การเทียบตำแหน่ง...

การเทียบตำแหน่งข้าราชการทหาร

ข้าราชการทหาร		ข้าราชการพลเรือนสามัญ			
ตำแหน่งหลัก	ชั้นยศ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	ประเภท อำนวยการ	ประเภท บริหาร
ชั้นสัญญาบัตรอื่น	พ.อ./น.อ.	-	ระดับชำนาญการพิเศษ	-	-
	พ.ต.-พ.ท./น.ต.-น.ท.	-	ระดับชำนาญการ	-	-
	ร.ต.-ร.อ.	-	ระดับปฏิบัติการ	-	-
ชั้นประทวน	จ.ส.ต.-จ.ส.อ./ พ.จ.ต.-พ.จ.อ./ พ.อ.ต.-พ.อ.อ.	ระดับชำนาญงาน	-	-	-
	ส.ต.-ส.อ./ จ.ต.-จ.อ.	ระดับปฏิบัติงาน	-	-	-

๓. ยกเลิกการเทียบตำแหน่งข้าราชการตำรวจ ตำแหน่งหลักผู้บังคับหมู่ รองผู้บังคับหมู่ และลูกแถว ตามตารางเทียบตำแหน่งข้าราชการตำรวจแนบท้ายหนังสือที่อ้างถึง และให้ใช้การเทียบตำแหน่งข้าราชการตำรวจตำแหน่งหลักผู้บังคับหมู่ และรองผู้บังคับหมู่ ดังนี้ แทน

การเทียบตำแหน่งข้าราชการตำรวจ

ข้าราชการตำรวจ			ข้าราชการพลเรือนสามัญ			
ตำแหน่งหลัก	ตำแหน่งที่เรียกชื่อ อย่างอื่น	ชั้น/ยศ	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	ประเภท อำนวยการ	ประเภท บริหาร
ผู้บังคับหมู่	-	จ.ส.ต.-ต.ต.	ระดับชำนาญงาน	-	-	-
	-	ส.ต.ต.-ส.ต.อ.	ระดับปฏิบัติงาน	-	-	-
รองผู้บังคับหมู่	-	พลตำรวจ	ระดับปฏิบัติงาน	-	-	-

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายพันโทกร กาญจนะจิตรา)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๓๒

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๙๘๒

ว ๙/๒๕๖๐

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่ง
ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สรุปได้ว่า กรณีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้บัญญัติให้ปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จากเดิมจำแนกตำแหน่งตามมาตรฐานกลาง ๑๑ ระดับ เป็นจำแนกตำแหน่งตามกลุ่มลักษณะงาน และคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติให้ปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.ถ. ดังนั้น เพื่อให้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งฯ ตามหนังสือที่อ้างถึงสอดคล้องกับข้อเท็จจริงในปัจจุบันและเป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกการเทียบตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม ว ๓๐/๒๕๕๓ และให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตาม ว ๙/๒๕๖๐ ที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กรณีตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กรณีตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น



ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๙

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

เรียน (เรียน กระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างอิง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๓

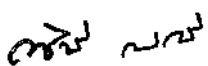
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กรณีตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา
๒. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กรณีตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น
ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้ง มติ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาเพื่อส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ นั้น

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้บัญญัติให้ปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จากเดิมจำแนกตำแหน่ง ตามมาตรฐานกลาง ๑๑ ระดับ เป็นจำแนกตำแหน่งตามกลุ่มลักษณะงาน และคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติให้ปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖)

ดังนั้น เพื่อให้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งฯ ตามหนังสือที่อ้างถึง สอดคล้อง กับข้อเท็จจริงในปัจจุบันและเป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิก การเทียบตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหนังสือที่อ้างถึง และให้ใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและตำแหน่ง พนักงานส่วนท้องถิ่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ


(นางเมธินี เทพมณี)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๓๒ และ ๖๖๖๓

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กรณีตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
(แบบทำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๙ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

ตารางการเทียบตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

- (ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้
- (๑) ศาสตราจารย์
 - (๒) รองศาสตราจารย์
 - (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 - (๔) อาจารย์
 - (๕) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตำแหน่งวิชาการ	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
ศาสตราจารย์ (ปตน. ๑๕,๖๐๐)	ทรงคุณวุฒิ (ปตน. ๑๕,๖๐๐)
ศาสตราจารย์ (ปตน. ๑๓,๐๐๐)	ทรงคุณวุฒิ (ปตน. ๑๓,๐๐๐)
รองศาสตราจารย์ (ปตน. ๙,๙๐๐)	เชี่ยวชาญ
รองศาสตราจารย์ (ปตน. ๕,๖๐๐)	ชำนาญการพิเศษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ปตน. ๙,๙๐๐)	เชี่ยวชาญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ปตน. ๕,๖๐๐)	ชำนาญการพิเศษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ปตน. ๓,๕๐๐)	ชำนาญการ
อาจารย์ (ปตน. ๙,๙๐๐)	เชี่ยวชาญ
อาจารย์ (ปตน. ๕,๖๐๐)	ชำนาญการพิเศษ
อาจารย์ (ปตน. ๓,๕๐๐)	ชำนาญการ
อาจารย์ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับวุฒิปริญญาโท ๒ ปี สำหรับวุฒิปริญญาเอก	ชำนาญการ
อาจารย์ปฏิบัติงานน้อยกว่า ๔ ปี สำหรับวุฒิปริญญาโท ๒ ปี สำหรับวุฒิปริญญาเอก	ปฏิบัติการ
กรณีตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หาก ก.พ.อ. กำหนดเป็นระดับใด ให้เทียบกับตำแหน่งหลักข้างต้น	

หมายเหตุ - ปตน. หมายถึง เงินประจำตำแหน่ง

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดี

(๓) คณบดี

(๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๕) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๘) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

กรณีที่ ๑ ตำแหน่งบริหารวิชาการ ให้เทียบตำแหน่งกับการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยพิจารณาจากตำแหน่งหลักทางวิชาการก่อน แล้วจึงพิจารณาจากการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งทางการบริหารประกอบ ดังนี้

ตำแหน่ง ทางการบริหาร ตำแหน่ง วิชาการ	อธิการบดี	รองอธิการบดี	คณบดี/หัวหน้า หน่วยงานที่เทียบเท่า คณะ
- ศาสตราจารย์ (ปตน. ๑๕,๖๐๐) - ศาสตราจารย์ (ปตน. ๑๓,๐๐๐)	ประเภทบริหาร ระดับสูง (ปตน. ๑๔,๕๐๐)	ประเภทบริหาร ระดับต้น	ประเภทอำนวยการ ระดับสูง
- รองศาสตราจารย์ (ปตน. ๙,๙๐๐) - ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ปตน. ๙,๙๐๐) - อาจารย์ (ปตน. ๙,๙๐๐)	ประเภทบริหาร ระดับต้น	ประเภทอำนวยการ ระดับสูง	ประเภทอำนวยการ ระดับสูง
- รองศาสตราจารย์ (ปตน. ๕,๖๐๐) - ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ปตน. ๕,๖๐๐) - อาจารย์ (ปตน. ๕,๖๐๐)	ประเภทอำนวยการ ระดับต้น	ประเภทอำนวยการ ระดับต้น	ประเภทอำนวยการ ระดับต้น
กรณีตำแหน่งอื่นที่ ก.พ.อ. กำหนด หาก ก.พ.อ. กำหนดเป็นระดับใด ให้เทียบกับตำแหน่งหลักข้างต้น			

หมายเหตุ :

๑) ปตน. หมายถึง เงินประจำตำแหน่ง

๒) ตำแหน่งผู้ช่วยอธิการบดี และตำแหน่งรองคณบดี ไม่มีในโครงสร้างตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงให้เทียบตามตำแหน่งทางวิชาการที่ดำรงอยู่ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งฯ ของตำแหน่งวิชาการ

กรณีที่ ๒ ตำแหน่งบริหารทั่วไป

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร	ตำแหน่งประเภทอำนวยการ
ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการ สำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้า หน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง - เงินประจำตำแหน่ง ๑๐,๐๐๐ บาท - เงินประจำตำแหน่ง ๕,๖๐๐ บาท	อำนวยการสูง อำนวยการต้น

(ค) ตำแหน่งประเภทวิชาชีวะเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตำแหน่งประเภทวิชาชีวะเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับตำแหน่ง	ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับตำแหน่ง
ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (เงินประจำตำแหน่ง ๑๓,๐๐๐ บาท)	ระดับทรงคุณวุฒิ (เงินประจำตำแหน่ง ๑๓,๐๐๐ บาท)
ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับเชี่ยวชาญ
ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการพิเศษ
ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการ
ระดับปฏิบัติการ	ระดับปฏิบัติการ
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับตำแหน่ง	ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับตำแหน่ง
ระดับชำนาญงานพิเศษ	ระดับอาวุโส
ระดับชำนาญงาน	ระดับชำนาญงาน
ระดับปฏิบัติงาน	ระดับปฏิบัติงาน

**หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กรณีตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น**
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๙ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

๑. กรณีตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ให้เทียบการดำรงตำแหน่งเท่ากับตำแหน่งในประเภทและระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่

๒. กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้เป็นไปตามตารางการเทียบตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นในสายงานนักบริหารงานต่าง ๆ ดังนี้

ตารางการเทียบตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นในสายงานนักบริหารงานต่าง ๆ

พนักงานส่วนท้องถิ่น		ข้าราชการพลเรือนสามัญ		
ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภทอำนวยการ	ประเภทวิชาการ	ประเภททั่วไป
ประเภทบริหารท้องถิ่น ในสายงานนักบริหารงานท้องถิ่น	สูง	ระดับสูง	*ระดับเชี่ยวชาญ	-
	กลาง	ระดับต้น	*ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับอาวุโส
	ต้น	-	*ระดับชำนาญการ	**ระดับอาวุโส
		-	*ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญงาน
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ในสายงานนักบริหารงานต่าง ๆ	สูง	ระดับสูง	*ระดับเชี่ยวชาญ	-
	กลาง	ระดับต้น	*ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับอาวุโส
	ต้น	-	*ระดับชำนาญการ	**ระดับอาวุโส
		-	*ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญงาน

หมายเหตุ * เฉพาะผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการหรือสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการหรือสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ โดยวิธีการสอบแข่งขัน

** เฉพาะผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส หรือผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งระดับ ๗ ทั้งนี้ ผู้ดำรงตำแหน่งจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด

ว ๒/๒๕๖๓

**หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการ
พลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑****สรุปสาระสำคัญ**

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อให้เกิดมาตรฐานในการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงมีมติให้ยกเลิกความและตารางการเทียบตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเภท ข. สำหรับการเทียบตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (ว ๓๐/๒๕๕๓) “ข. ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา (ประเภท ข.) ได้แก่ ฯลฯ (๕) รองอธิการบดี (๖) อธิการบดี ฯลฯ” และให้ใช้ความและตารางการเทียบตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๙ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (ว ๙/๒๕๖๐) “(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่ (๑) อธิการบดี (๒) รองอธิการบดี ฯลฯ และตารางการเทียบตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กรณีที่ ๑ ตำแหน่งบริหารวิชาการ ฯลฯ” แทน



ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๓

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๙ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ แจ้งมติ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาเพื่อส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

ก.พ. พิจารณาแล้ว เพื่อให้เกิดมาตรฐานในการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงมีมติให้ยกเลิกความและตารางการเทียบตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเภท ข. สำหรับการเทียบตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือที่อ้างถึง ๑ “ข. ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา (ประเภท ข.) ได้แก่ ฯลฯ (๕) รองอธิการบดี (๖) อธิการบดี ฯลฯ” และให้ใช้ความและตารางการเทียบตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือที่อ้างถึง ๒ “(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่ (๑) อธิการบดี (๒) รองอธิการบดี ฯลฯ และตารางการเทียบตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา กรณีที่ ๑ ตำแหน่งบริหารวิชาการ ฯลฯ” แทน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๖๖

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗

ว ๒/๒๕๖๖

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่ง
ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สรุปได้ว่า โดยที่พระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. ๒๕๖๒ จัดตั้งศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ในสำนักนายกรัฐมนตรีนี มีฐานะเป็นส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ กำหนดให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ศรชล. เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการบริหาร ศรชล. กำหนด โดยให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม ดังนั้น ก.พ. จึงมีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยให้เพิ่มความดังต่อไปนี้เป็นข้อ ๒๕. ในข้อ ก. ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (ว ๓๐/๒๕๕๓) “๒๕. ข้าราชการพลเรือนศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล”



ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้ง มติ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาเพื่อส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ นั้น

โดยที่พระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. ๒๕๖๒ จัดตั้งศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ในสำนักนายกรัฐมนตรี มีฐานะเป็นส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี การจัดโครงสร้างและอัตรากำลังให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด และกำหนดให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ศรชล. เป็นไปตามข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการบริหาร ศรชล. กำหนด โดยให้นำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาใช้บังคับ โดยอนุโลม

ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก.พ. จึงมีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยให้เพิ่มความดังต่อไปนี้เป็นข้อ ๒๕. ในข้อ ก. ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งแนบท้ายหนังสือที่อ้างถึง “๒๕. ข้าราชการพลเรือนศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๔๔ ๖๖๑๖

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban@ocsc.go.th

ว ๗/๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นกรณีพิเศษ เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของส่วนราชการ และเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งต้องปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ สรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส โดยสรุปดังนี้

- กรณีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน หรือประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ในหน่วยงานราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก รวมทั้งสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก

- กรณีการคัดเลือกเพื่อบรรจุในตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว จะต้องมีความสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดไว้ใน ว ๗/๒๕๖๕ ฉบับนี้ด้วย

- ให้จังหวัดที่ได้รับมอบอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกตามองค์ประกอบที่กำหนด โดยให้คณะกรรมการคัดเลือกที่จังหวัดแต่งตั้ง ทำหน้าที่ในการกำหนดหลักสูตรและวิธีการที่จะใช้ในการคัดเลือกให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ส่วนวิธีการคัดเลือก ต้องกำหนดให้ใช้วิธีการสอบสัมภาษณ์ และอาจกำหนดให้ใช้วิธีการสอบข้อเขียน วิธีการสอบปฏิบัติ หรือวิธีการอื่นใดที่เห็นสมควร

- ให้จังหวัดที่ได้รับมอบอำนาจประกาศรับสมัครคัดเลือก โดยมีรายละเอียดตามที่กำหนดในหนังสือฉบับนี้ และเมื่อคณะกรรมการคัดเลือกดำเนินการเสร็จแล้ว ให้จังหวัดที่ได้รับมอบอำนาจประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเรียงตามลำดับที่ที่ผ่านการคัดเลือก ทั้งนี้ รายชื่อยังมีผลใช้ได้ต่อไปอีกไม่เกิน ๒ ปี แต่หากมีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกใหม่ รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกครั้งก่อนนั้นเป็นอันยกเลิก

- กรณีมีตำแหน่งว่าง แต่ไม่ได้ดำเนินการคัดเลือก หรือไม่มีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในจังหวัดนั้นที่ยังมีผลใช้บังคับอยู่ จะขอใช้รายชื่อของจังหวัดอื่นก็ได้ โดยอาจเรียกตามลำดับที่ หรือโดยประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพิ่มเติมก็ได้ โดยเรียกเรียงตามลำดับที่ได้จำนวน ๓ เท่าของตำแหน่งว่างแต่ถ้ามีไม่พอก็เรียกตามจำนวนที่เหลือทั้งหมด

- ให้จังหวัดที่ได้รับมอบอำนาจแจ้งข้อมูลและผลการดำเนินการให้ผู้มอบอำนาจ และ ก.พ. ทราบ ภายใน ๓๐ วัน

๒. การนับระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นทวีคูณเพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งและเพื่อรับเงินประจำตำแหน่ง และหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง กรณีต่าง ๆ ในจังหวัด

ปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล และจังหวัดสงขลา เฉพาะอำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาทวี และอำเภอสะบ้าย้อย โดยสรุปดังนี้

- ให้นำเป็นทวีคูณได้ ทุกตำแหน่งและทุกสายงาน
- ให้นำระยะเวลาทวีคูณ เป็น ๒ ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ ๑ นับทวีคูณได้ตาม ว ๑/๒๕๕๑ คือ ระหว่างวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ (วันที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ มีผลใช้บังคับถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔)

ช่วงที่ ๒ นับทวีคูณตาม ว ๗/๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๓. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล และจังหวัดสงขลา เฉพาะอำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาทวี และอำเภอสะบ้าย้อย แบ่งเป็น ๓ กรณี

- กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม
- กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับที่สูงขึ้น
- กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

๔. การดำเนินการตามข้อ ๒ และ ๓ ส่วนราชการอาจมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ดำเนินการแทนได้

๕. ให้ทุกส่วนราชการสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ถ้าผู้ใดมีคุณสมบัติครบถ้วน และมีความเหมาะสมก็ให้เร่งดำเนินการคัดเลือกโดยเร็ว

๖. สำหรับพนักงานราชการหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ประสงค์จะโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้ใช้หลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือก และแต่งตั้งตามข้อ ๓

๗. เมื่อข้าราชการผู้ใดได้รับแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ตามข้อ ๓ แล้ว ผู้นั้นจะต้องอยู่ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่อไป เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณา



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

- อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒
๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘
๔. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๕ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๕๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ - ๓ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับคำสั่งจากทางราชการให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นกรณีพิเศษ จนกว่ากฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม ตามมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จะมีผลใช้บังคับ และตามหนังสือที่อ้างถึง ๔ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ความแจ้งแล้ว นั้น

โดยที่กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทอำนวยการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔ และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ โดย ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวแล้ว ดังนั้นเพื่อความเหมาะสมและเกิดประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ก.พ. จึงอาศัยอำนาจตามมาตรา ๘ (๓) มาตรา ๕๕ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบข้อ ๗ ตามกฎ ก.พ. ข้างต้น และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๑ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

/อนึ่ง...

อนึ่ง การใดที่อยู่ระหว่างการดำเนินการตามหนังสือที่อ้างถึง ๔ ให้ดำเนินการต่อไปได้จนกว่าจะแล้วเสร็จ สำหรับบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกที่ยังมีผลใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่หนังสือนี้มีผลใช้บังคับ และบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้ขึ้นบัญชีไว้ตามวรรคนี้ ให้คงมีผลใช้ได้ตามเงื่อนไขที่มีอยู่เดิมต่อไปจนกว่าบัญชีนั้นจะสิ้นผลจึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งกรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

หลักเกณฑ์และวิธีการ



สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๗๐๑ - ๖๗๔๙

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๐๓

bit.ly/บริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้

หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕)

เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของส่วนราชการ และเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งต้องปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ อาศัยอำนาจตามมาตรา ๘ (๓) มาตรา ๕๕ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบข้อ ๗ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่ง ประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทอำนวยการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔

ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นกรณีพิเศษ มาเพื่อถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส

๑.๑ ในกรณีที่ส่วนราชการมีเหตุผลความจำเป็นต้องดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคล เข้ารับราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในจังหวัด ปัตตานี จังหวัดยะลา หรือจังหวัดนราธิวาส โดยวิธีการคัดเลือก ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดดังกล่าวดำเนินการคัดเลือก รวมทั้งสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ผู้ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่มอบให้ดำเนินการคัดเลือกนั้น

๑.๒ ในกรณีที่เป็นกรคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานตาม ๑.๑ นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ด้วย

(๑) เป็นผู้เคยมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา หรือจังหวัด นราธิวาส เป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๕ ปี หรือเป็นผู้มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในจังหวัดดังกล่าวเป็นเวลา ติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับถึงวันปิดรับสมัคร

(๒) เป็นผู้ซึ่งเกิดในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา หรือจังหวัดนราธิวาส

(๓) เป็นผู้เคยศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา หรือจังหวัด นราธิวาส เป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๕ ปี หรือเป็นผู้ซึ่งอยู่ในระหว่างศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ ในจังหวัดดังกล่าวเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับถึงวันปิดรับสมัคร

(๔) เป็นผู้เคยทำงานหรืออยู่ในระหว่างการทำงานในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา หรือจังหวัดนราธิวาส เป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับถึงวันปิดรับสมัคร โดยมีหนังสือรับรองการทำงาน จากหน่วยงานของรัฐหรือจากนิติบุคคลที่ผู้นั้นเคยทำงานหรือทำงานอยู่ด้วย หรือ

(๕) เป็นผู้เคยศึกษาหรืออยู่ในระหว่างศึกษาในสถานศึกษาตาม (๓) และเคยทำงานหรือ อยู่ในระหว่างการทำงานในจังหวัดตาม (๔) รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับถึงวันปิดรับสมัคร

๑.๓ ให้จังหวัดที่ได้รับมอบอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

- (๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดนั้นหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นประธาน
ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดนั้นมอบหมาย
- (๒) ผู้แทนส่วนราชการที่มอบอำนาจให้มีการคัดเลือก เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินบุคคล
ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดนั้นแต่งตั้ง เป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้าสำนักงานจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

๑.๔ ให้คณะกรรมการคัดเลือกกำหนดหลักสูตรและวิธีการที่จะใช้ในการคัดเลือก โดยหลักสูตรที่จะกำหนดนั้นจะต้องสอดคล้องกับลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติ สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ต้องการ รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความตั้งใจในการทำประโยชน์ เพื่อส่วนรวม และความสามารถในการปรับตัวกับสภาพแวดล้อม ส่วนวิธีการที่จะใช้ในการคัดเลือกนั้น ต้องกำหนดให้ใช้วิธีการสอบสัมภาษณ์ และอาจกำหนดให้ใช้วิธีการสอบข้อเขียน วิธีการสอบปฏิบัติ หรือวิธีการอื่นใดที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ต้องสามารถวัดและประเมินบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะคัดเลือกได้

๑.๕ ให้จังหวัดที่ได้รับมอบอำนาจประกาศรับสมัครคัดเลือกโดยให้มีรายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- (๑) ตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และเงินเดือนที่จะได้รับ
- (๒) จำนวนตำแหน่งว่างที่เปิดรับสมัคร
- (๓) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง
- (๔) คุณสมบัติทั่วไป ลักษณะต้องห้าม และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก ในกรณีที่เป็นการรับสมัครตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ให้ระบุคุณสมบัติตาม ๑.๒ ด้วย

- (๕) กำหนดการและวิธีการรับสมัคร
- (๖) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร
- (๗) การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกและกำหนดวัน เวลา สถานที่คัดเลือก

- (๘) หลักสูตรและวิธีการคัดเลือกตามที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนด
- (๙) เกณฑ์การตัดสิน
- (๑๐) ระยะเวลาที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกมีผลใช้บังคับ
- (๑๑) เงื่อนไขที่ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องอยู่ปฏิบัติงานในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา หรือจังหวัดนราธิวาส อย่างน้อย ๒ ปี และ

- (๑๒) เงื่อนไขอื่น (ถ้ามี)

๑.๖ เมื่อคณะกรรมการคัดเลือกดำเนินการคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้จังหวัดที่ได้รับมอบอำนาจประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเรียงตามลำดับที่ที่ผ่านการคัดเลือก และให้ถือว่ารายชื่อดังกล่าวเป็นรายชื่อที่อยู่ในความรับผิดชอบของจังหวัดนั้น

ในกรณีที่มีตำแหน่งที่จะบรรจุได้น้อยกว่าจำนวนผู้ผ่านการคัดเลือก ให้รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกที่ยังไม่ได้รับการบรรจุนั้นยังมีผลใช้ได้ต่อไปอีกไม่เกิน ๒ ปี นับแต่วันประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ทั้งนี้ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขทำงานองเดียวกับการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ แต่ถ้ามีการคัดเลือกในตำแหน่งประเภทเดียวกัน สายงานเดียวกัน ระดับเดียวกัน โดยใช้คุณสมบัติอย่างเดียวกันอีก และได้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกใหม่แล้ว รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกครั้งก่อนนั้นเป็นอันยกเลิก

๑.๗ ในกรณีที่จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา หรือจังหวัดนราธิวาสซึ่งได้รับมอบอำนาจจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีตำแหน่งว่าง แต่ไม่ได้ดำเนินการคัดเลือก หรือไม่มีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในจังหวัดนั้นที่ยังมีผลใช้บังคับอยู่ จังหวัดที่มีตำแหน่งว่างนั้นจะขอใช้รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งประเภทเดียวกัน สายงานเดียวกัน และระดับเดียวกันของจังหวัดอื่นตาม ๑.๖ วรรคสอง เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในจังหวัดนั้นก็ได้ โดยอาจเรียกบรรจุตามลำดับที่ หรือโดยประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพิ่มเติมก็ได้

การประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามวรรคหนึ่งให้กระทำโดยการเรียกผู้มีรายชื่อตาม ๑.๖ วรรคสอง เรียงตามลำดับที่ได้จำนวน ๓ เท่าของตำแหน่งว่าง แต่ถ้ามีรายชื่อที่เหลืออยู่น้อยกว่าจำนวนดังกล่าวก็ให้เรียกตามจำนวนที่เหลืออยู่ทั้งหมดตามรายชื่อนั้น และต้องกำหนดหลักสูตรและวิธีการประเมิน เกณฑ์การตัดสินตามแนวทางใน ๑.๔ และ ๑.๕ และกำหนดวันประเมินให้ผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินทราบล่วงหน้าก่อนกำหนดวันประเมินไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ

ในกรณีที่มีตำแหน่งที่จะบรรจุได้น้อยกว่าจำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกในครั้งหลังนี้ ให้รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกที่ยังไม่ได้รับการบรรจุนั้นยังมีผลใช้ได้ต่อไปเท่ากับระยะเวลาที่เหลืออยู่ของรายชื่อที่ประกาศตาม ๑.๖ วรรคสอง

๑.๘ ให้จังหวัดที่ได้รับมอบอำนาจแจ้งข้อมูลและผลการดำเนินการให้ผู้มอบอำนาจและ ก.พ. ทราบภายในระยะเวลา ๓๐ วัน นับแต่วันที่ดำเนินการแล้วเสร็จ

๒. การนับระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และการรับเงินประจำตำแหน่งในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล และจังหวัดสงขลา เฉพาะอำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาทวี และอำเภอสะบ้าย้อย

ให้ส่วนราชการนับระยะเวลาที่ข้าราชการพลเรือนสามัญได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล และจังหวัดสงขลา เฉพาะอำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาทวี และอำเภอสะบ้าย้อย เป็นทวีคูณได้ทุกตำแหน่งและทุกสายงาน ดังนี้

๒.๑ สำหรับใช้คำนวณระยะเวลาในทุกกรณี เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. ได้กำหนดให้มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเป็นคุณสมบัติในการแต่งตั้ง

๒.๒ สำหรับใช้คำนวณระยะเวลาในกรณีการประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕ โดยให้การนับระยะเวลาทวีคูณดังกล่าวมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๓. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล และจังหวัดสงขลา เฉพาะอำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาทวี และอำเภอสะบ้าย้อย

๓.๑ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

(๑) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ให้ส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลตามความเหมาะสม โดยพิจารณาคัดเลือกจากความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา โดยไม่ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และเมื่อคัดเลือกได้บุคคลที่เหมาะสมแล้ว ให้แต่งตั้งได้

(๒) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลตามความเหมาะสม โดยพิจารณาคัดเลือกจากความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา โดยไม่ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และเมื่อคัดเลือกได้บุคคลที่เหมาะสมแล้ว ให้แต่งตั้งได้

คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง

มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง

๓.๒ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับที่สูงขึ้น

(๑) การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ให้ส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลตามความเหมาะสม โดยพิจารณาคัดเลือกจากความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทั้งนี้ อาจกำหนดให้มีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกก็ได้ โดยไม่ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และเมื่อคัดเลือกได้บุคคลที่เหมาะสมแล้ว ให้แต่งตั้งได้

(๒) การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี ให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลตามความเหมาะสม โดยพิจารณาคัดเลือกจากความรู้ ความสามารถ ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และ/หรือ ข้อเสนอแนวคิด วิธีการพัฒนา/การแก้ไขปัญหางานที่ดำเนินการอยู่ในพื้นที่ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ อาจกำหนดให้มีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกก็ได้ โดยไม่ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และเมื่อคัดเลือกได้บุคคลที่เหมาะสมแล้ว ให้แต่งตั้งได้

คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง

(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง

(๒) สำหรับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ จะต้องมียุทธศาสตร์ การดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูล ตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

๓.๓ กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

(๑) การแต่งตั้งข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้ส่วนราชการสามารถพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ แต่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ในส่วนของการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้ โดยให้ส่วนราชการดำเนินการคัดเลือกโดยพิจารณาจากข้อเสนอแนวคิด วิธีการพัฒนางาน/การแก้ไขปัญหางานที่ดำเนินการอยู่ในพื้นที่ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มาประกอบการพิจารณา และเมื่อคัดเลือกได้บุคคลที่เหมาะสมแล้ว ให้แต่งตั้งได้

(๒) การแต่งตั้งข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ให้ส่วนราชการดำเนินการได้ โดยข้าราชการผู้นั้นจะต้องมีผลการสอบแข่งขันได้ในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือมีผลการคัดเลือกในสายงานที่จะแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ตามข้อ ๑ ด้วย โดยไม่ต้องรอให้ถึงลำดับที่เรียกบรรจุก่อน

คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง

(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ.

(๒) ข้าราชการที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง จะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล และจังหวัดสงขลา เฉพาะอำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาทวี และอำเภอสะบ้าย้อย ติดต่อกันมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ ปี

๔. การดำเนินการตามข้อ ๒ และข้อ ๓ ส่วนราชการอาจมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ดำเนินการแทนได้

๕. ให้ทุกส่วนราชการสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ถ้าผู้ใดมีคุณสมบัติครบถ้วน และมีความเหมาะสมก็ให้เร่งดำเนินการคัดเลือกโดยเร็ว

๖. สำหรับพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ประสงค์จะโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้ใช้หลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือก และแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ ๓

๗. เมื่อข้าราชการผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ ๓ แล้ว ผู้นั้นจะต้องอยู่ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่อไป เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณา

หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๒/ว ๔๘ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๓๐
(ว ๔๘/๒๕๓๐)
เรื่อง การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการล่งหน้า

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๓๐ ที่เห็นชอบตามความเห็นของ ก.พ. ในการกำหนดแนวทางปฏิบัติในการแต่งตั้งข้าราชการทุกประเภทให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการล่งหน้า แบ่งเป็น ๓ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ ผู้มีอำนาจแต่งตั้งจะออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการ โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อตำแหน่งนั้นว่างลง กระทำได้เฉพาะกรณีที่จำเป็นต้องแต่งตั้งข้าราชการให้ไปดำรงตำแหน่งในต่างจังหวัด ในต่างประเทศ หรือแทนผู้ที่พ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุ หรือกรณีอื่นที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการจริง ๆ ทั้งนี้ ให้ออกคำสั่งล่งหน้าได้ไม่เกิน ๒ เดือน หากมีความจำเป็นเกินกำหนดเวลาดังกล่าว ให้ขออนุมัติต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

กรณีที่ ๒ ผู้มีอำนาจแต่งตั้งจะออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างอยู่ โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อผู้ออกคำสั่งได้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ไปแล้ว เห็นว่าควรรอให้เป็นดุลยพินิจของผู้มีอำนาจแต่งตั้งคนใหม่ที่จะมาดำรงตำแหน่งแทนเป็นผู้ดำเนินการต่อไป หากมีความจำเป็น ให้ขออนุมัติต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

กรณีที่ ๓ ผู้มีอำนาจแต่งตั้งจะออกคำสั่งแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติยังไม่ครบ โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อผู้ได้รับแต่งตั้งมีคุณสมบัติครบถ้วนแล้ว ซึ่งบทบัญญัติมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดว่าผู้ได้รับแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้



ที่ นร ๐๒๐๒/ ว ๔๔

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม.๑๐๓๐๐

๔ กรกฎาคม ๒๕๓๐

เรื่อง การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการลงหน้า

เรียน เวียนกระทรวงมหาดไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ภาพถ่ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๓๑๐/๑๓๓๒
ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๐ และ ที่ นร ๐๓๑๐/๓๓๓๔
ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๓๐

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอผลการพิจารณาเกี่ยวกับการออกคำสั่ง
แต่งตั้งข้าราชการลงหน้า รวม ๓ กรณี มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณากำหนดเป็น
แนวทางปฏิบัติสำหรับข้าราชการทุกประเภท ความละเอียดปรากฏตามภาพถ่ายหนังสือ
ที่เิดส่งมาพร้อมนี้

คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๓๐ เห็นชอบตาม
ความเห็นของ ก.พ. ทั้ง ๓ กรณี และให้กระทรวงมหาดไทยเสนอคณะกรรมการ
ข้าราชการกลาง ๆ ทุกประเภทถือเป็นหลักปฏิบัติในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน
และข้าราชการประเภทอื่น ๆ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

จึงเรียนยืนยันมาเพื่อถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเมธี บริสุทธิ์)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร.๒๕๒๔๔๔



ที่ นร 0710/ 1341

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กท 10300

๙ มีนาคม 2530

เรื่อง การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการลวงหน้า

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึกความเห็น ก.พ. เรื่องการออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการลวงหน้า
จำนวน 85 ชุด

ด้วยส่วนราชการหลายแห่งได้หารือ ก.พ. เกี่ยวกับการออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการ
พลเรือนลวงหน้ารวม 3 กรณี คือ

1. ผู้มีอำนาจแต่งตั้งจะออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่มีคุณสมบัติครบถ้วน
ตามที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วให้ดำรงตำแหน่งที่ยังไม่ว่างในขณะที่ออกคำสั่ง โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับ
เมื่อตำแหน่งนั้นว่างลงแล้วได้หรือไม่
2. ผู้มีอำนาจแต่งตั้งซึ่งทราบอยู่แล้วว่าคนจะต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ราชการไป
ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม จะออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กฎหมาย
กำหนดไว้แล้วให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างอยู่ในขณะที่ออกคำสั่ง โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อผู้ออกคำสั่ง
ได้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่นั้นไปแล้วได้หรือไม่
3. ผู้มีอำนาจแต่งตั้งจะออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่มีคุณสมบัติยังไม่ครบ
ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างอยู่ในขณะที่ออกคำสั่ง โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อ
ผู้ได้รับแต่งตั้งมีคุณสมบัติครบถ้วนแล้ว ได้หรือไม่

ก.พ. ได้พิจารณาข้อหาข้อกรณีที่ 1 แล้วเห็นว่า การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการ
พลเรือนให้ดำรงตำแหน่งที่ยังไม่ว่างในขณะที่ออกคำสั่ง โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับ เมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่างลงแล้วนั้น สมควรให้กระทำได้เฉพาะกรณีที่จำเป็นต้องแต่งตั้งข้าราชการให้ไปดำรงตำแหน่ง
ในต่างจังหวัด ในต่างประเทศ หรือเป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนผู้ที่จะต้องพ้นจากราชการไป

เพราะเกี่ยยงอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ หรือกรณีอื่นที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการจริง ๆ เช่น กรณีแต่งตั้งล่วงหน้าแทนผู้ที่ขอลาออกจากราชการสำหรับตำแหน่งที่จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน เป็นต้น ทั้งนี้ ควรให้ส่วนราชการต่าง ๆ กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการไว้ให้ชัดเจน และแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดส่วนราชการนั้นทุกคนได้ทราบล่วงหน้าด้วย

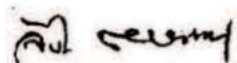
สำหรับข้อหาหรือกรณีที่ 2 นั้น ก.พ. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้มีอำนาจแต่งตั้งซึ่งทราบอยู่แล้วว่าตนจะต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ราชการไปไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม ไม่สมควรออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนไว้ล่วงหน้า โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อผู้ออกคำสั่งได้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่นั้นไปแล้ว ควรรอไว้ให้เป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจแต่งตั้งคนใหม่ที่จะมาดำรงตำแหน่งแทนเป็นผู้ดำเนินการต่อไป

ส่วนข้อหาหรือกรณีที่ 3 นั้น ก.พ. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้มีอำนาจแต่งตั้งไม่อาจออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่มีคุณสมบัติยังไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ดำรงตำแหน่งใด ๆ เป็นการล่วงหน้า โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อผู้ได้รับแต่งตั้งมีคุณสมบัติครบถ้วนแล้วได้ เพราะตามหลักการของการแต่งตั้งข้าราชการนั้น ควรพิจารณาแต่งตั้งเมื่อมีตำแหน่งว่าง และจะต้องพิจารณาแต่งตั้งจากผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ แล้วเท่านั้น นอกจากนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติยังไม่ครบไว้เป็นการล่วงหน้ายังเป็นการขัดกับบทบัญญัติมาตรา 48 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ซึ่งบัญญัติว่า ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และยังเป็นกรการหลีกเลี่ยงบทบัญญัติมาตรา 48 วรรคสอง ซึ่งบัญญัติว่า ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้ อีกด้วย

ทั้งนี้ ก.พ. ได้มีมติให้นำความเห็นของ ก.พ. ดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติให้กระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ถือเป็นหลักปฏิบัติสำหรับข้าราชการพลเรือนต่อไป และเห็นควรให้ถือเป็นหลักปฏิบัติสำหรับข้าราชการประเภทอื่นเพื่อให้อยู่ในแนวทางเดียวกันด้วย ดังปรากฏรายละเอียดตามบันทึกความเห็น ก.พ. ที่แนบท้ายหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอดังที่รัฐมนตรีพิจารณากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติ
ต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นายสำราญ ถาวรบุษย์)
เลขาธิการ ก.พ.

กองวิชาการ

โทร. 2827365

ด่วนมาก

ที่ นร ๐๙๑๐/ ๓๓๗๗๘



สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กท ๑๐๓๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๓๐

เรื่อง การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการล่งหน้า

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการ ที่ นร ๐๒๐๒/๒๕๒๕ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๓๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย บันทึกความเห็น ก.พ. เรื่อง การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการล่งหน้า
จำนวน ๔๔ ชุด

คามหนังสือที่อ้างถึงแจ้งว่าท่านรองนายกรัฐมนตรี (พลเรือเอก สนิธิ บุญยะชัย) สั่งและปฏิบัติราชการแทนนายกรัฐมนตรีได้มีความเห็นเกี่ยวกับความเห็นของ ก.พ. เรื่องการออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการล่งหน้าว่าคำสั่งนี้แจ้งข้อหาหรือกรณีที่ ๑ ควรเป็นหน่องให้กระทำแต่เฉพาะกรณีที่เป็นจริง ๆ และมีกำหนดเวลาแน่นอนแล้ว แต่มาให้ออกคำสั่งไว้ล่วงหน้าอันมีผลบังคับใช้นานเกิน ส่วนคำสั่งแจ้งข้อหาหรือกรณีที่ ๒ น่าจะเป็นหน่องต้องห้ามมาให้กระทำและให้เสนอแก้กฎหมายไว้ด้วย สำนักเลขาธิการคณะกรรมการ จึงได้ส่งความเห็นดังกล่าวให้ ก.พ. พิจารณาความเป็นการต่อเน ความละเอียดแจ้งแล้ว โน

ก.พ. ได้พิจารณาความเห็นดังกล่าวในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๓๐ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๓๐ ซึ่งท่านรองนายกรัฐมนตรี (พลเรือเอก สนิธิ บุญยะชัย) เป็นประธาน แล้วมีความเห็นดังนี้

กรณีที่ ๑ ก.พ. ได้พิจารณาเห็นควรกำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ "การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนให้ดำรงตำแหน่งที่ยังไม่ว่างในขณะที่ยังออกคำสั่ง หมายความว่าคำสั่งมีผลบังคับเมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่างลงแล้วนั้น สมควรให้กระทำแต่เฉพาะกรณีที่จำเป็นต้องแต่งตั้งข้าราชการให้ไปดำรงตำแหน่งในต่างจังหวัด ในต่างประเทศ หรือเป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนผู้ที่ต้องพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ หรือกรณีอื่นที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการจริง ๆ เช่น กรณีแต่งตั้งล่งหน้าแทนผู้ที่ขอลาออกจากราชการสำหรับตำแหน่งที่จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน เป็นต้น ทั้งนี้การแต่งตั้งล่งหน้าดังกล่าวให้กระทำแต่กรณีที่มีเหตุผล

ความจำเป็นแก่ราชการโดยให้ออกคำสั่งล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๒ เดือน หากมีความจำเป็นเพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ราชการจำต้องออกคำสั่งล่วงหน้าเกินกำหนดเวลาดังกล่าว ก็ให้ขออนุมัติก่อนผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปก่อน"

กรณีที่ ๒ ก.พ. ได้พิจารณาเห็นควรกำหนดแนวทางปฏิบัติว่า "ผู้มีอำนาจแต่งตั้งซึ่งรั้อยู่แล้วว่าคนจะต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ราชการแบบว่าด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม ให้นำทั้งออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนไว้ล่วงหน้า โดยให้คำสั่งมีผลบังคับเมื่อผู้ออกคำสั่งได้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่นั้นแล้ว หากมีความจำเป็นเพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ จำต้องออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการก็ให้ขออนุมัติก่อนผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปก่อน"

ส่วนประเด็นเรื่องการเสนอแก้กฎหมายในเรื่องนี้นั้น ก.พ. เห็นว่าการแก้ไขกฎหมายให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดคนกรณีที่สองข้างต้น จะต้องแก้ไขบทบัญญัติในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ เกี่ยวกับการแต่งตั้ง เช่น การย้าย การเลื่อน และการโอน เป็นต้น รวมทั้งจะต้องแก้ไขกฎหมายระเบียบข้าราชการประเภทอื่น ๆ ให้สอดคล้องกันด้วย จึงเห็นว่าการแก้ไขกฎหมายนั้นควรเป็นมาตรการระยะยาว โดยสำนักงาน ก.พ. จะพิจารณาคำเนินการต่อไป

ทั้งนี้ ดังรายละเอียดฉบับที่กความเห็นของ ก.พ. ซึ่งได้แก้ไขปรับปรุงความที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับข้าราชการทุกประเภทต่อไปด้วย จะขอคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(นายวิลาศ สิงห์วิสัย)

รองเลขาธิการ ก.พ.

ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการ ก.พ.

กองวิชาการ

โทร. ๒๔๒๒-๑๔๒๔

ที่ นร ๑๑๑๑/ ๒๒๐๐

ที่ นร ๑๑๑๑/ ๒๒๐๐

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๑๑๐

กรกฎาคม ๒๕๓๐

เรื่อง การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการลวงหน้า

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๑๑๐/๑๑๑๑ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๐ และ ที่ นร ๐๑๑๐/๑๑๑๑ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๓๐

ตามที่ได้เสนอผลการพิจารณาเกี่ยวกับการออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการลวงหน้า รวม ๓ กรณี ไปเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับข้าราชการทุกประเภท นั้น

คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๓๐ เห็นชอบตามความเห็นของ ก.พ. ทั้ง ๓ กรณี และให้กระทรวงทบวงกรมตลอดจนคณะกรรมการข้าราชการ ก.พ. ทุกประเภทถือเป็นหลักปฏิบัติในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน และข้าราชการประเภทอื่น ๆ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ ได้แจ้งให้กระทรวงทบวงกรมถือปฏิบัติต่อไป
กวยแก้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายเมธี บริสุทธิ์)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๘ ก.ค. ๒๕๓๐

กองการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร ๒๒๒๕๕๕

หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔
(ว ๒๕๕/๒๕๒๔)

เรื่อง การย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลัง

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้แจ้งมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ ที่เห็นชอบและให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติตามที่กระทรวงการคลังเสนอสรุปได้ว่า โดยที่การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังในส่วนราชการต่าง ๆ มีความลักลั่นกัน เนื่องจากส่วนราชการที่ข้าราชการในสังกัดมิได้อยู่ในบังคับของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนไม่ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ตามมติ ก.พ. และมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการส่งเลื่อนข้าราชการย้อนหลัง ดังนั้นกระทรวงการคลัง จึงเสนอหลักเกณฑ์และแนวทางเพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ โดยห้ามไม่ให้ส่วนราชการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลัง ยกเว้นกรณีดังต่อไปนี้

๑. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับสูงขึ้น ให้เลื่อนและแต่งตั้งย้อนหลังได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจกำหนดตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทหรือฝ่ายนั้น ๆ

๒. กรณีที่ข้าราชการได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการหรือรักษาการในตำแหน่งอยู่ก่อนแล้ว ให้แต่งตั้งย้อนหลังได้ไม่ก่อนวันที่ข้าราชการผู้นั้นได้เข้าปฏิบัติหน้าที่รักษาการหรือรักษาการในตำแหน่งนั้น แล้วแต่กรณี

๓. ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่หรือบรรจุกลับเข้ารับราชการ ให้บรรจุและแต่งตั้งย้อนหลังได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ เว้นแต่กรณีรับโอน

๔. สำหรับกรณีที่จะต้องโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามกฎหมายก็ให้ย้อนหลังได้ตามควรแก่กรณี



ที่ ศร. ๐๒๐๓/ว. ๒๕๕

สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๒๕

เรื่อง การย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งยอนหลัง

เรียน เวียงกระทรวง ทบวง กรม

อ้างถึง หนังสือที่ ศร. ๐๕๐๓/ว.๗๐ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๑๓

ตามที่ไต่ถามมติคณะรัฐมนตรี เห็นชอบด้วยตามความเห็นของ ก.พ. เกี่ยวกับการสั่งเลื่อนชั้นข้าราชการยอนหลัง และให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. เสนอ นั้น มติที่ กระทรวงการคลังรายงานว่า ปัจจุบันไต่ถามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการแต่ละประเภทแยกข้าราชการออกจากกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดของกรมบริหารงานบุคคลทำหน้าที่แทน ก.พ. ทั้งนี้ส่วนราชการที่ข้าราชการในสังกัดมิได้อยู่ในบังคับของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนจึงไม่ถือปฏิบัติตามมติ ก.พ. และมติคณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับเรื่องนี้ทำให้การโยกย้ายแต่งตั้งข้าราชการในสังกัดให้ดำรงตำแหน่งยอนหลังในส่วนราชการต่าง ๆ ลักลั่นกัน กระทรวงการคลังจึงได้เสนอหลักเกณฑ์มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณากำหนดแนวทางให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนี้เสียใหม่ โดยห้ามมิให้ส่วนราชการสั่งแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการไม่ว่าจะเป็นข้าราชการประเภทหรือฝ่ายใด ให้ดำรงตำแหน่งยอนหลังไม่ว่าจะเป็นการสั่งเลื่อนชั้นหรือระดับตำแหน่งสูงขึ้นหรือไม่ก็ตาม เว้นแต่

๑. การ เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเดิมให้เป็นชั้นหรือระดับสูงขึ้นยอนหลัง ก็ให้เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งยอนหลังไปใดไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจกำหนดตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทหรือฝ่ายนั้น ๆ จะไปกำหนด และข้าราชการผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่ได้รับการกำหนดเป็นชั้นหรือระดับสูงขึ้นนั้นอยู่แล้ว

๒. กรณีที่ข้าราชการได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการหรือรักษากราชการในตำแหน่งนั้นอยู่ก่อนแล้วก็ให้แต่งตั้งยอนหลังไปใดไม่ก่อนวันที่ข้าราชการผู้นั้นได้เข้าปฏิบัติหน้าที่รักษาการหรือรักษากราชการในตำแหน่งนั้น แล้วแต่กรณี

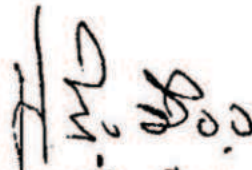
๓. สำหรับข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่หรือบรรจุกลับเข้ารับราชการ ก็สั่งให้บรรจุและแต่งตั้งยอนหลังไปใดไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ เว้นแต่กรณีรับโอน

๔. สำหรับกรณีที่จะต้องไปรศเกล้า ๆ แต่งตั้งตามกฎหมายก็ให้ย้อนหลังไปใ้
ตามควรแก่กรณี

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ ลงมติ
เห็นชอบด้วย และให้ส่วนราชการต่าง ๆ ดียปฏิบัติตามที่กระทรวงการคลังเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อดียปฏิบัติต่อไป และขอใ้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัด
ดียปฏิบัติต่อไปด้วย.

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง / สูง



(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติกรรม.

โทร. ๒๔๑๐๐๐๗

หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖
(ว ๓๘/๒๕๒๖)

เรื่อง การเลื่อนและแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งย้อนหลัง

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้แจ้งมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๒๖ สรุปได้ว่า คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ส่วนราชการทุกหน่วยปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ เรื่อง การย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังตามหนังสือ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ อย่างเคร่งครัด

ที่ สร. ๐๒๐๓/ว. ๓๔



สำนักเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง

๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การเลื่อนและแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งชั้นหลัง

เรียน เว็บบอร์ด ทบวง กรม

อ้างถึง หนังสือที่ สร. ๐๒๐๓/ว. ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ตามที่ได้อำนาจมติคณะกรรมการการเลือกตั้ง เกี่ยวกับการย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชั้นหลัง มาเพื่อปฏิบัติ นั้น

ในคราวประชุมคณะกรรมการการเลือกตั้ง เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ คณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้พิจารณาเรื่องนี้อีกครั้งหนึ่งแล้วลงมติให้ส่วนราชการทุกหน่วยปฏิบัติตามมติคณะกรรมการการเลือกตั้ง เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง การย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชั้นหลัง ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง ที่ สร. ๐๒๐๓/ว. ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ อย่างเคร่งครัด

จึงเรียนมาเพื่อปฏิบัติต่อไป และขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัด ปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไปด้วย.

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง / สูง

(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง

กองนิติกรรม

โทร. ๒๕๑๐๐๐๗

ว ๙/๒๕๒๓

เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลัง โดยให้ดำเนินการตามนัยมติ ก.พ. และมติคณะรัฐมนตรี สรุปได้ว่า กรณีผู้บังคับบัญชาจะมีคำสั่งเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยมีผลย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่งได้เพียงใดนั้น ผู้บังคับบัญชาอาจดำเนินการเลื่อนชั้นย้อนหลังไปได้เพียงไม่ก่อนวันที่ ก.พ. มีมติอนุมัติให้กำหนดอัตราเงินเดือนของตำแหน่งใดเป็นขั้นสูงขึ้น และไม่ก่อนวันที่ผู้ที่จะได้เลื่อนชั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ ก.พ. อนุมัติ ประกอบกับคณะรัฐมนตรีได้เคยพิจารณาและมีมติในกรณีที่มีตำแหน่งและอัตราเงินเดือนว่าง ถ้าผู้ที่จะได้เลื่อนชั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนชั้นและได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาอาจดำเนินการส่งเลื่อนชั้นผู้นั้นย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งที่ว่าง

สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกรณีอื่น ๆ เช่น การย้ายข้าราชการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน จะต้องดำเนินการโดยอนุโลมตามนัยมติ ก.พ. และมติคณะรัฐมนตรีข้างต้น

ที่ สร ๐๗๑๑/ ๖ ๙

สำนักงาน ก.พ.

๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๓

เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง

เรียน (เวียนกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๙๐๕/ ๖๑๑ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๑๓
 (๒) สำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๔๐๓/ ๖๗๐
 ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๑๓

ด้วยมีส่วนราชการบางแห่งหรือไปยังสำนักงาน ก.พ. ว่า ผู้บังคับบัญชาจะมีคำสั่งเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยให้มีผลย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่งได้เพียงใด

สำนักงาน ก.พ. ได้พิจารณาเรื่องนี้แล้วเห็นว่า โดยที่ ก.พ. ได้เคยพิจารณามีมติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๙๐๕/ ๖ ๑๑ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๑๓ ว่า ในกรณีที่ ก.พ. อนุมัติให้กำหนดอัตราเงินเดือนของตำแหน่งใดเป็นขั้นสูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาดำเนินการสั่งเลื่อนขั้นย้อนหลังไปได้เพียง ไม่ก่อนวันที่ ก.พ. อนุมัติและไม่ก่อนวันที่ผู้ที่จะได้เลื่อนขั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ ก.พ. อนุมัตินั้น ประกอบกับคณะรัฐมนตรีก็ได้เคยพิจารณามีมติตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๔๐๓/ ๖๗๐ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๑๓ ว่า ในกรณีที่มีตำแหน่งและอัตราเงินเดือนว่าง ถ้าผู้ที่เลื่อนขั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นได้และได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งที่ว่างนั้นอยู่แล้ว ผู้บังคับบัญชาอาจดำเนินการสั่งเลื่อนขั้นผู้นั้นย้อนหลังไปได้ ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว ดังปรากฏรายละเอียดตามสำเนาเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ ดังนั้น การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น จึงต้องดำเนินการโดยอนุโลมตามนัยมติ ก.พ. และมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว

สำหรับเรื่องการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งในกรณีอื่น ๆ เช่น การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน สำนักงาน ก.พ. เห็นว่าจะต้องดำเนินการโดยอนุโลมตามนัยมติ ก.พ. และมติคณะรัฐมนตรีข้างต้นด้วยเช่นกัน

จึงเรียนขอความเข้าใจมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้จังหวัด
และกรมต่าง ๆ ได้ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ)

ประวิณ ณ นคร

(นายประวิณ ณ นคร)

เลขาธิการ ก.พ.

กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ

โทร. ๒๔๑๐๙๗๗

ว ๖/๒๕๓๘

เรื่อง การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ ก.พ. ได้มีมติให้แจ้งส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติกรณีการออกคำสั่งเลื่อนข้าราชการในกรณีที่ไม่มีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญแล้ว สรุปได้ว่า การออกคำสั่งเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือผู้ที่ ก.พ. มีมติอนุมัติให้ผ่านการประเมินผลงานวิชาการ ซึ่งเป็นการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลของการคัดเลือกหรือการพิจารณาความเหมาะสมหรือการประเมินผลงานที่ส่วนราชการหรือ ก.พ. ได้ดำเนินการไว้แล้ว ก่อนที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นจะลาออกจากราชการ การออกคำสั่งดังกล่าวซึ่งเป็นการดำเนินการในทางที่เป็นคุณแก่ข้าราชการ ผู้บังคับบัญชาจึงอาจออกคำสั่งเลื่อนในขณะที่ผู้นั้นไม่มีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญแล้วได้ แต่ให้คำสั่งมีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ผู้จะได้เลื่อนตำแหน่งยังมีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในฐานะบังคับบัญชาราชบัณฑิตยสถาน

ด้วย ก.พ. ได้พิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีกรณีของกรมวิชาการเกษตรเป็นอุทาหรณ์ว่า กรมวิชาการเกษตรได้มีหนังสือลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ส่งผลงานทางวิชาการของข้าราชการผู้หนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งนักวิชาการเกษตร ๗ ให้ ก.พ. พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเกษตร ๘ ตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม ในระหว่างการดำเนินการของสำนักงาน ก.พ. ผู้คนั้นได้รับอนุญาตให้ลาออกจากราชการไปตั้งแต่วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ ต่อมา ก.พ. ได้มีมติอนุมัติให้ผ่านการประเมินและสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖ แจ้งผลการพิจารณาให้กรมวิชาการเกษตรทราบว่าอาจแต่งตั้งผู้คนั้นให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นดังกล่าวได้ไม่ก่อนวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นวันที่ ก.พ. ได้รับคำขอประเมินพร้อมด้วยเอกสารประกอบการประเมินครบถ้วนสมบูรณ์ กรณีจึงมีปัญหว่า กรมวิชาการเกษตรจะออกคำสั่งเลื่อนผู้คนั้นซึ่งออกจากราชการไปแล้วขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้หรือไม่

ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๕ มาตรา ๕๘ และมาตรา ๕๙ บัญญัติไว้ความว่า การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันหรือผู้สอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้นได้ หรือจากผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้น และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งที่สอบคัดเลือกได้ หรือได้รับคัดเลือก ให้แต่งตั้งได้ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการ การคัดเลือก และการพิจารณาความเหมาะสมของผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาจึงต้องดำเนินการคัดเลือกและพิจารณาความเหมาะสมในขณะที่ผู้คนั้นยังมีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่

ส่วนการออกคำสั่งเลื่อนผู้ได้รับคัดเลือกดังกล่าวขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องออกคำสั่งเลื่อนในขณะที่ผู้นั้นยังมีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่ด้วยหรือไม่นั้น ก.พ.เห็นว่า การออกคำสั่งดังกล่าวเป็นการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลของการคัดเลือกและการพิจารณาความเหมาะสมที่ผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการไว้แล้ว และเมื่อพิจารณาเรื่องอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น เรื่องการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีซึ่งในขณะที่ยังใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๖๒ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดให้กฎ ก.พ.” และตามกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ได้กำหนดไว้ในข้อ ๑๐ ว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน แต่ได้ถึงแก่กรรมอันมิใช่เกิดขึ้นเนื่องจากการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงของตน หรือต้องไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือต้องออกจากราชการไปเพราะเจ็บป่วย ซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจแล้วเห็นว่าไม่สามารถรับราชการต่อไปได้อีกเลย ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีตามปกติ ผู้บังคับบัญชาจะสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑ ตุลาคมของปีที่มีสิทธิจะได้เลื่อนนั้นก็ได้” ซึ่งเห็นได้ว่าแม้ตามมาตราดังกล่าวจะบัญญัติไว้โดยใช้คำว่า “การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ” และตามมาตรา ๗๒ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๕ ก็ได้บัญญัติไว้เช่นเดียวกัน แต่ตามกฎ ก.พ.ดังกล่าวก็กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรให้ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน แต่ได้ออกจากราชการไป ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีตามปกติย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่มีสิทธิจะได้เลื่อนนั้นได้

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณามาตรา ๑๐๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๕ ซึ่งบัญญัติว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำหรือละเว้นการกระทำการใดที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็น

การกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น.... แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว เว้นแต่ออกจากราชการเพราะตาย ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๑๐๒ วรรคสาม.... มีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา ๕๕ และดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ...” แล้วจะเห็นได้ว่า แม้แต่เรื่องการสั่งลงโทษทางวินัย กฎหมายก็ยังบัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งลงโทษในขณะที่ผู้ถูกลงโทษไม่มีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญแล้วได้

ดังนั้น เรื่องการออกคำสั่งเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือกขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นซึ่งเป็นการดำเนินการในทางที่เป็นคุณแก่ข้าราชการ ผู้บังคับบัญชาจึงอาจออกคำสั่งเลื่อนในขณะที่ผู้ที่จะได้เลื่อนนั้นไม่มีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญแล้ว แต่ให้คำสั่งมีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ผู้ที่จะได้เลื่อนตำแหน่งดังกล่าวยังมีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่ได้ และสำหรับกรณีตามปัญหาเรื่องนี้ การที่กรมวิชาการเกษตรได้มีหนังสือลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๓๕ ส่งผลงานทางวิชาการของผู้นั้นให้ ก.พ.พิจารณาประเมิน จึงแสดงว่ากรมวิชาการเกษตรได้ดำเนินการคัดเลือกและพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งของผู้นั้น ตั้งแต่วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๓๕ ซึ่งเป็นวันที่ผู้นั้นยังมีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่แล้ว ก.พ.จึงมีมติว่าเมื่อสำนักงาน ก.พ.มีหนังสือลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๓๖ แจ้งผลการประเมินให้กรมวิชาการเกษตรทราบว่าอาจแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นดังกล่าวได้ไม่ก่อนวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๓๕ กรมวิชาการเกษตรจึงอาจแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว โดยออกคำสั่งหลังจากที่ผู้นั้นได้รับอนุญาตให้ลาออกจากราชการไปแล้ว แต่ให้คำสั่งมีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๓๕ ซึ่งเป็นวันที่ ก.พ.อนุมัติและผู้นั้นยังมีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่ได้หากผู้นั้นมีคุณสมบัติในการแต่งตั้งประการอื่น ๆ ครบถ้วน และ ก.พ.ได้มีมติให้แจ้งหลักปฏิบัติกรณีดังกล่าวนี้ให้ส่วนราชการได้ทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ได้แจ้งให้กรม
และจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ชิริยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์

(นายชิริยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์)

รองเลขาธิการ ก.พ. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม

โทร. ๒๘๑๕๔๕๑

โทรสาร ๒๘๑๕๕๗๓

หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๙ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๗
(ว ๙/๒๕๕๗)

เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๑๐ หรือ ระดับ ๑๑

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๗ ที่เห็นชอบการที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้รวบรวมแนวทางปฏิบัติในการแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๑๐ หรือระดับ ๑๑ ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมในหลายกรณีเพื่อให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น สรุปได้ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งย้อนหลัง ไม่สามารถออกคำสั่งให้มีผลย้อนหลังได้ ยกเว้นกรณีดังนี้

๑.๑ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งให้เป็นชั้นหรือระดับสูงขึ้นย้อนหลัง ก็ให้เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจกำหนดตำแหน่งได้กำหนดตำแหน่งและข้าราชการผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่ครองตำแหน่งนั้นอยู่แล้ว

๑.๒ กรณีที่ข้าราชการได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการหรือรักษาการในตำแหน่งนั้นอยู่ก่อนแล้ว ก็ให้แต่งตั้งย้อนหลังได้ไม่ก่อนวันที่ข้าราชการผู้นั้นได้เข้าปฏิบัติหน้าที่รักษาการหรือรักษาการในตำแหน่งนั้น

๑.๓ ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่หรือบรรจุกลับเข้ารับราชการ ก็ให้สั่งบรรจุและแต่งตั้งย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ เว้นแต่กรณีรับโอน

๒. การแต่งตั้งล่วงหน้า ให้กระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

กรณีที่ ๑ การออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ยังไม่ว่าง โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่างลง โดยให้กระทำได้เฉพาะกรณีที่จำเป็น เช่น แต่งตั้งข้าราชการให้ไปดำรงตำแหน่งในต่างจังหวัด ในต่างประเทศ หรือเป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนผู้เกษียณอายุ หรือแทนผู้ที่ขอลาออกจากราชการและเป็นตำแหน่งที่จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น โดยให้ออกคำสั่งล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๒ เดือน หากเกินกำหนดเวลาดังกล่าว ให้ขออนุมัติต่อผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป

กรณีที่ ๒ ผู้มีอำนาจแต่งตั้งซึ่งรู้อยู่แล้วว่าตนจะต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ราชการไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ไม่พึงออกคำสั่งแต่งตั้งไว้ล่วงหน้าโดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อผู้ออกคำสั่งพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ไปแล้ว หากมีความจำเป็นมิให้เสียหายแก่ทางราชการก็ให้ขออนุมัติต่อผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป

กรณีที่ ๓ ผู้มีอำนาจแต่งตั้งไม่อาจออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่มีคุณสมบัติยังไม่ครบให้ดำรงตำแหน่งใด ๆ เป็นการล่วงหน้าโดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อผู้ได้รับแต่งตั้งมีคุณสมบัติครบถ้วน เนื่องจากตามหลักการแต่งตั้งข้าราชการจะพิจารณาเมื่อมีตำแหน่งว่างและจะต้องพิจารณาแต่งตั้งจากผู้ที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนแล้วเท่านั้น

๓. วันที่ขอให้การแต่งตั้งมีผล การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ หรือ ๑๑ ให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติหรือให้ความเห็นชอบ และนำความกราบบังคมทูลพระกรุณา

โปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง หากไม่มีกรณีที่น่าเป็นอย่างยิ่งให้การแต่งตั้งมีผลตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง ยกเว้นกรณีดังนี้

๓.๑ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทดแทนตำแหน่งของผู้ครบเกษียณอายุราชการ หากจะขอแต่งตั้งให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ให้เสนอคณะกรรมการพิจารณาภายในเดือนกันยายน

๓.๒ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่ต้องประเมินบุคคลและผลงาน ระดับ ๑๐ หรือ ๑๑ หากจะขอแต่งตั้งให้มีผลย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่เสนอผลงาน กำหนดให้กระทำได้โดยระบุวันที่มีผลให้ปรากฏชัดว่าเป็นการขอแต่งตั้งในกรณีดังกล่าว

๓.๓ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น เช่น กรณีย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือรับโอน หรือขอบรรจุกลับเข้ารับราชการ หรือทดแทนผู้ลาออก หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ หากเป็นกรณีที่มีความจำเป็น และจะขอแต่งตั้งให้มีผลล่วงหน้าหรือย้อนหลัง ให้ระบุวันที่ประสงค์จะให้ผลแต่งตั้งพร้อมเหตุผลความจำเป็น

๓.๔ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเดิมให้เป็นชั้นหรือระดับสูงขึ้นย้อนหลัง ให้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจกำหนดตำแหน่งและข้าราชการผู้นั้นต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับการกำหนดเป็นชั้นหรือระดับสูงนั้นอยู่แล้ว

๓.๕ ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ หรือบรรจุกลับเข้ารับราชการหรือการกลับเข้ารับราชการ ให้เสนอขอแต่งตั้งโดยให้มีผลในวันที่ส่วนราชการมีคำสั่งบรรจุใหม่ หรือคำสั่งบรรจุกลับ หรือคำสั่งกลับเข้ารับราชการ

๔. การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง

๔.๑ การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ ให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ ไม่ต้องนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พ้นจากระดับ ๙ แต่หากแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๑๐ หรือระดับ ๑๑ จากตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ หรือระดับ ๑๑ อีกตำแหน่งหนึ่ง จะต้องนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พ้นจากตำแหน่งเดิม และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ ยกเว้นการแต่งตั้งระดับ ๑๐ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๑ให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พ้นจากตำแหน่งระดับ ๑๐ เพียงอย่างเดียว

๔.๒ การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ หรือตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไปนั้น เมื่อมีการเปลี่ยนชื่อส่วนราชการใหม่ ทำให้ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเดิมถูกยกเลิกไป และกำหนดเป็นตำแหน่งใหม่ในส่วนราชการที่เปลี่ยนชื่อใหม่แล้ว ไม่ต้องนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ หากผู้ดำรงตำแหน่งยังเป็นคนเดิม เพียงแต่นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงทราบ

๕. แบบรับรองประวัติ ให้ส่วนราชการรอบข้อมูลข้าราชการที่ได้รับการเสนอชื่อแต่งตั้งเพื่อเลื่อนระดับในแบบตรวจสอบการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ หรือ ๑๑ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ และเพิ่มเติมแบบประวัติเพื่อประกอบการนำความกราบบังคมทูลพระกรุณาโปรดเกล้าฯ



ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๕

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๐๐๐

๑๖ มกราคม ๒๕๔๗

เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๑๐ หรือ ระดับ ๑๑

เรียน รองนายกรัฐมนตรี กระทรวง กรม

- อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕
ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๕
๒. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๒/ว ๔๘
ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๓๐
๓. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๑/ว ๑๗
ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๓๘
๔. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๑/ว ๔๔
ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๓๘
๕. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๑/ว ๑๔๘
ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๓๘
๖. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๗/ว ๓๕
ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๔๓

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาแบบตรวจสอบการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ ๑๐
๒. สำเนาแบบตรวจสอบการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ ๑๑
๓. ประวัติผู้ที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติให้นำความกราบทูลเชิญทรงพระกรุณา
โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้มีหนังสือแจ้งเวียนส่วนราชการต่าง ๆ ถ้อยปฏิบัติ
เกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ หรือ ๑๑ ในกรณีต่าง ๆ มาเพื่อทราบ
ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบให้
ส่วนราชการต่าง ๆ ถ้อยปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๑๐ หรือ ระดับ ๑๑ ตามแนวทาง
ดังกล่าวอีกครั้งหนึ่ง เนื่องจากยังมีส่วนราชการจำนวนมากไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้
โดยสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้รวบรวมแนวทางปฏิบัติเดิมตามหนังสือที่ยังถึงทั้งหมดมาไว้ในฉบับ
เดียวกัน และสำนัก ก.พ. ได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมแนวทางดังกล่าวด้วยแล้ว ทั้งนี้
เพื่อให้มีความชัดเจน และส่วนราชการต่าง ๆ จะได้เข้าใจวิธีปฏิบัติในการแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๑๐
หรือ ระดับ ๑๑ ให้ในหลายกรณีดีขึ้น ดังนี้

/๑. การแต่งตั้งย้อนหลัง ...

๑. การแต่งตั้งย้อนหลัง

เนื่องจากปัจจุบันส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการในสังกัดให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังยังลึกลั่นกันอยู่ ทำให้ข้าราชการได้รับสิทธิประโยชน์แตกต่างกัน ไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการโดยส่วนรวม ทั้งยังก่อให้เกิดความยุ่งยากในการควบคุมงบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการแต่งตั้งโยกย้ายให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งย้อนหลังนั้น ในทางปฏิบัติข้าราชการไม่อาจไปสำรวจตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ตามวันที่ย้อนหลังไปนั้นได้ คงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในตำแหน่งเดิม ย่อมเป็นการขัดกับข้อเท็จจริงและน่าจะไม่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีที่กฎหมายได้กำหนดให้ข้าราชการนั้น ๆ เป็นเจ้าหน้าที่ซึ่งมีอำนาจในการอนุญาต อนุมัติ หรือสั่งการอันจะมีผลบังคับตามกฎหมายนั้น ๆ และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมไปแล้ว ต่อมาได้รับการแต่งตั้งย้อนหลังให้ไปดำรงตำแหน่งอื่น อาจทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้นในตำแหน่งเดิมไม่มีผลสมบูรณ์ตามกฎหมายได้ ฉะนั้น เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติในเรื่องนี้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และเพื่อให้เป็นไปได้อย่างชอบด้วยกฎหมาย เป็นธรรมแก่ข้าราชการทุกประเภทและทุกฝ่าย จึงเห็นสมควรห้ามมิให้ส่วนราชการสั่งแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการไม่ว่าจะเป็นข้าราชการประเภทหรือฝ่ายใด ให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนชั้นหรือระดับตำแหน่งสูงขึ้นนั้นอยู่แล้ว เว้นแต่

๑.๑ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเดิมให้เป็นชั้นหรือระดับสูงขึ้นย้อนหลัง ก็ให้เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจกำหนดตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทหรือฝ่ายนั้น ๆ จะได้กำหนดและข้าราชการผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับการกำหนดเป็นชั้นหรือระดับสูงขึ้นนั้นอยู่แล้ว

๑.๒ กรณีที่ข้าราชการได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการหรือรักษาการในตำแหน่งนั้นอยู่ก่อนแล้ว ก็ให้แต่งตั้งย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ข้าราชการผู้นั้นได้เข้าปฏิบัติหน้าที่รักษาการหรือรักษาการในตำแหน่งนั้น

๑.๓ สำหรับข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่หรือบรรจุกลับเข้ารับราชการก็ให้สั่งบรรจุและแต่งตั้งย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ เว้นแต่กรณีรับโอน

๒. การแต่งตั้งล่วงหน้า

การแต่งตั้งข้าราชการล่วงหน้าให้กระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

๒.๑ กรณีที่ ๑ การออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนให้ดำรงตำแหน่งที่ยังไม่ว่างในขณะที่ออกคำสั่ง โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่างลงแล้วนั้น สมควรให้กระทำได้เฉพาะกรณีที่จำเป็น เช่น แต่งตั้งข้าราชการให้ไปดำรงตำแหน่งต่างจังหวัด ต่างประเทศ หรือเป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนผู้เกษียณอายุ หรือการแต่งตั้งแทนผู้ที่ขอลาออกจากราชการ และเป็นตำแหน่งที่จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานต่อเนื่อง เป็นต้น โดยยกคำสั่งล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๒ เดือน หากมีความจำเป็นต้องออกคำสั่งล่วงหน้าเกินกำหนดเวลาดังกล่าว ก็ให้ขออนุมัติต่อผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปก่อน

๒.๒ กรณีที่ ๒ ผู้มีอำนาจแต่งตั้งซึ่งรู้อยู่แล้วว่าคนจะต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ราชการไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ไม่พึงออกคำสั่งแต่งตั้งไว้ล่วงหน้า โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อผู้ออกคำสั่งพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ไปแล้ว หากมีความจำเป็นเพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ จำต้องยกคำสั่งแต่งตั้งไว้ล่วงหน้าก็ให้ขออนุมัติต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปก่อน

๒.๓ กรณีที่ ๓ ผู้มีอำนาจแต่งตั้งไม่อาจออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่มีคุณสมบัติยังไม่ครบตามกฎหมายกำหนดไว้ให้ดำรงตำแหน่งใด ๆ เป็นการล่วงหน้า โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อผู้ได้รับแต่งตั้งมีคุณสมบัติครบถ้วน เพราะตามหลักการของการแต่งตั้งข้าราชการนั้น จะพิจารณาแต่งตั้งเมื่อกมีตำแหน่งว่าง และจะต้องพิจารณาแต่งตั้งจากผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ แล้วเท่านั้น

๓. วันที่ขอให้การแต่งตั้งมีผล

การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ หรือ ๑๑ ที่ขอให้นำเสนอ คณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติหรือให้ความเห็นชอบ และนำความกราบบังคมทูลพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งนอกเหนือจากข้อ ๑. และ ๒. หากไม่ใช่กรณีที่กำลังเป็นอยู่ให้การแต่งตั้งมีผลตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้ง ยกเว้น

๓.๑ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทดแทนตำแหน่งของผู้ครบเกษียณอายุราชการ หากจะขอแต่งตั้งให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ให้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาภายในเดือนกันยายน

๓.๒ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่ต้องประเมินบุคคลและผลงาน เช่น การแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๑๑ หรือ ๑๑ หากจะขอแต่งตั้งให้มีผลย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่เสนอผลงาน หรือวันที่องค์การกลางบริหารงานบุคคลซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการประเมินนั้น กำหนดให้กระทำได้โดยระบุวันที่มีผลให้ปรากฏชัดว่าเป็นการขอแต่งตั้งในกรณีดังกล่าว

๓.๓ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นเช่นกรณีย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งกัน หรือ รับโอน หรือขอบรรจุกลับเข้ารับราชการ หรือทดแทนผู้ลาออก หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ที่องค์การกลางการบริหารงานบุคคลกำหนด เป็นต้น หากเป็นกรณีที่มีความจำเป็นในทางการบริหาร และจะขอแต่งตั้งให้มีผลล่วงหน้าหรือย้อนหลัง ให้กระทำได้โดยระบุวันที่ประสงค์จะให้มีผลแต่งตั้งพร้อมเหตุผลความจำเป็นให้ปรากฏชัดว่า เป็นการขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งให้รักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่งแล้วแต่กรณีตั้งแต่วันดังกล่าวด้วย (ทั้งนี้ เนื่องจากหลักการแต่งตั้งย้อนหลังจะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ข้าราชการผู้นั้นได้เข้าปฏิบัติหน้าที่รักษาราชการแทน หรือรักษาราชการในตำแหน่ง)

๓.๔ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเดิม ให้เป็นชั้นหรือระดับสูงขึ้นย้อนหลัง ให้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจกำหนดตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทหรือฝายนั้น ๆ กำหนด และข้าราชการผู้นั้นต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับการกำหนดเป็นชั้นหรือระดับสูงนั้นอยู่แล้ว

๓.๕ สำหรับข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ หรือบรรจุกลับเข้ารับราชการหรือการกลับเข้ารับราชการ ให้เสนอขอแต่งตั้งโดยให้มีผลในวันที่สักราชการมีคำสั่งบรรจุใหม่ หรือคำสั่งบรรจุกลับ หรือคำสั่งกลับเข้ารับราชการ

๔. การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง

๔.๑ การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ ให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ ไม่ต้องนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้พ้นจากระดับ ๙ แต่ให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ เพียงอย่างเดียวแต่หากแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๑๐ หรือ ระดับ ๑๑ จากตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ หรือระดับ ๑๑ อีกตำแหน่งหนึ่ง จะต้องนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้พ้นจากตำแหน่งเดิม และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ ยกเว้นการแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๑๐ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๑ ให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้พ้นจากตำแหน่งระดับ ๑๐ เพียงอย่างเดียว

๔.๒ การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ หรือตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไปนั้น เมื่อมีการเปลี่ยนชื่อส่วนราชการใหม่ ย่อมทำให้ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเดิมถูกยกเลิกไป และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลนำไปกำหนดเป็นตำแหน่งใหม่ในส่วนราชการที่เปลี่ยนชื่อใหม่แล้วก็ไม่ต้องนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งเลขที่เดิมระดับเดียวกัน หากผู้ดำรงตำแหน่งยังเป็นคนเดิม ซึ่งผ่านกระบวนการแต่งตั้งมาครบสมบูรณ์ตามวิธีการและขั้นตอนที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกำหนดแล้วว่าการจะแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งใหม่ไม่ต้องนำเสนอลดละรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติซ้ำอีก และไม่ต้องนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้ง เพียงแต่นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงทราบเท่านั้น

อนึ่ง สำหรับข้าราชการต่างประเทศ หากโอนมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๔๒ ต้องออกคำสั่งบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และออกคำสั่งให้ได้รับเงินเดือน นับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้ง

๕. แบบรับรองประวัติ ให้ส่วนราชการกรอกข้อมูลข้าราชการที่ได้รับการเสนอชื่อแต่งตั้งเพื่อยื่นระดับในแบบตรวจสอบการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ หรือ ระดับ ๑๑ เพื่อให้ประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามกฎหมายและเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และเพิ่มเติมแบบประวัติเพื่อประกอบการนำความกราบบังคมทูลพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ (ตามแบบกรอกข้อมูลที่ส่งมาด้วย)

คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๔๗ เห็นชอบตามที่สำนักเลขาธิการ
คณะรัฐมนตรีเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นายบรรศักดิ์ อุวรรณโณ)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักบริหารการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๔๐ ๕๐๐๐ ต่อ ๓๒๕

โทรสาร ๐ ๒๒๔๐ ๕๐๖๕

แบบตรวจสอบการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ ๑๐

๑. ตำแหน่งที่เสนอขอแต่งตั้ง
- ๑.๑ ชื่อตำแหน่ง
- ๑.๒ ผู้ได้รับการเสนอชื่อ
๒. เหตุผลในการแต่งตั้ง
- () มีตำแหน่งว่างและอัตราเงินเดือน
- () เพื่อการสับเปลี่ยนหมุนเวียน
- () เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เต็มได้รับอนุญาตให้ลาออก
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ)
๓. วันที่ขอให้การแต่งตั้งมีผล
- () วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้ง
- () วันอื่น ๆ (ระบุพร้อมเหตุผล)
- (ถ้าเหตุผลไม่เพียงพอสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีจะเสนอขอแต่งตั้งให้มีผลตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้ง)
๔. ประวัติผู้ได้รับการเสนอชื่อแต่งตั้ง
- ๔.๑ ประวัติส่วนตัว
- (๑) ชื่อตัว ชื่อสกุล
- (๒) วัน เดือน ปีเกิด อายุ ปี ครบเกษียณอายุราชการในปี
- ๔.๒ ประวัติการรับราชการ
- ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ระดับ
- สังกัด ตั้งแต่วันที่
- อัตราเงินเดือน บาท
๕. ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นตำแหน่งมีเงินเดือนหรือไม่
- () มี คือ
- () ไม่มี
๖. มีคำสั่งให้รักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือไม่
- () มี ตั้งแต่
- () ไม่มี
๗. กรณีแต่งตั้งในกระทรวงเดียวกัน
- ๗.๑ ระดับเดียวกัน
- () เคยดำรงตำแหน่งต่อนี้มาแล้ว
- () นักบริหาร ๙ หรือนักบริหาร ๑๐ หรือ
- () ผู้ตรวจราชการกระทรวง (ผู้ตรวจราชการ ๙ หรือ ๑๐)

หากไม่เคส ให้ตรวจสอบว่า

- () ปฏิบัติราชการด้านบริหารในระดับไม่ต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ
- () ก.พ. เที่ยบการปฏิบัติราชการด้านบริหารในระดับไม่ต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๗.๒ เลื่อนระดับ

- () ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี
- () เคยดำรงตำแหน่งต่อไปนี้มีมาแล้ว
 - () นักบริหาร ๙ หรือ
 - () ผู้ตรวจราชการกระทรวง (ผู้ตรวจราชการ ๙)

หากไม่เคส ให้ตรวจสอบว่า

- () ปฏิบัติราชการด้านบริหารในระดับไม่ต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ
- () ก.พ. เที่ยบการปฏิบัติราชการด้านบริหารในระดับไม่ต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- () มีคณะกรรมการสรรหาซึ่งตั้งโดย อ.ก.พ. กระทรวง เป็นผู้เสนอชื่อต่อปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการ
 - () ปลัดกระทรวงเห็นชอบ หรือ
 - () ปลัดกระทรวงไม่เห็นชอบ แต่ได้หารือกับประธานกรรมการสรรหาแล้ว

๘. กรณีแต่งตั้งต่างกระทรวง (โอน)

๘.๑ โอนมาดำรงตำแหน่งในระดับเดิม (โอนย้าย)

- () ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ๒ ฝ่าย ได้ตกลงยินยอมในการโอนด้วยแล้ว
- () เคยดำรงตำแหน่งต่อไปนี้มีมาแล้ว
 - () นักบริหาร ๙ หรือนักบริหาร ๑๐ หรือ
 - () ผู้ตรวจราชการกระทรวง (ผู้ตรวจราชการ ๙ หรือ ๑๐)

หากไม่เคส ให้ตรวจสอบว่า

- () ปฏิบัติราชการด้านบริหารในระดับไม่ต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ
- () ก.พ. เที่ยบการปฏิบัติราชการด้านบริหารในระดับไม่ต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- () ขออนุมัติ ก.พ. รับโอนและเทียบโอนระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน (เฉพาะการโอนข้าราชการต่างประเภทมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เช่น ทหาร ตำรวจ ตุลาการ อัยการ เป็นต้น)

๘.๒ โอนมาดำรงตำแหน่งในระดับสูงกว่าเดิม (โอนเลื่อน)

- () ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุทั้ง ๒ ฝ่าย ได้ตกลงยินยอมในการโอนแล้ว
- () ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี
- () เคยดำรงตำแหน่งต่อไปนี้มาแล้ว
 - () นักบริหาร ๘ หรือ
 - () ผู้ตรวจราชการกระทรวง (ผู้ตรวจราชการ ๘)หากไม่เคย ให้ตรวจสอบว่า
- () ปฏิบัติราชการด้านบริหารในระดับไม่ต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ
- () ก.พ. เห็นการปฏิบัติราชการด้านบริหารในระดับไม่ต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- () คณะกรรมการสรรหาซึ่งแต่งตั้งโดย อ.ก.พ. กระทรวงของกระทรวงที่จะรับโอนให้ความเห็นชอบแล้ว
- () ขออนุมัติ ก.พ. รับโอนและเทียบโอนระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน (เฉพาะการโอนข้าราชการต่างประเทศมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เช่น ทหาร ตำรวจ ตุลาการ อัยการ เป็นต้น)

๘. ขอรับรองว่าผู้ได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามกฎหมายและเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(ลงชื่อ)ปลัดกระทรวง/หัวหน้าส่วนราชการระดับ ๑๑
ผู้บังคับบัญชา

แบบตรวจสอบการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ ๑๑

๑. ตำแหน่งที่เสนอขอแต่งตั้ง

๑.๑ ชื่อตำแหน่ง

๑.๒ ผู้ได้รับการเสนอชื่อ

๒. เหตุผลในการแต่งตั้ง

() มีตำแหน่งว่างและอัตราเงินเดือน

() เพื่อการสับเปลี่ยนหมุนเวียน

() เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมได้รับอนุญาตให้ลาออก

() อื่น ๆ

๓. วันที่ขอให้การแต่งตั้งมีผล

() วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้ง

() วันอื่น ๆ (ระบุพร้อมเหตุผล)

.....
(ถ้าเหตุผลไม่เพียงพอสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีจะเสนอขอแต่งตั้งให้มีผลตั้งแต่วันที่
ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้ง)

๔. ประวัติผู้ได้รับการเสนอชื่อแต่งตั้ง

๔.๑ ประวัติส่วนตัว

(๑) ชื่อตัว ชื่อสกุล

(๒) วัน เดือน ปีเกิด อายุ ปี ครบเกษียณอายุราชการในปี

๔.๒ ประวัติการรับราชการ

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ระดับ

สังกัด ตั้งแต่วันที่

อัตราเงินเดือน บาท

๕. ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นตำแหน่งมีเงินเดือนหรือไม่

() มี คือ

() ไม่มี

๖. มีคำสั่งให้รักษาราชการแทน/รักษากวในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือไม่

() มี ตั้งแต่

() ไม่มี

๗. กรณีแต่งตั้งในกระทรวงเดียวกัน

๗.๑ ระดับเดียวกัน

() เคยดำรงตำแหน่งต่อไปนี้มาแล้ว

() นักบริหาร ๙ หรือนักบริหาร ๑๐ หรือนักบริหาร ๑๑ หรือ

() ผู้ตรวจราชการกระทรวง (ผู้ตรวจราชการ ๙ หรือ ๑๐)

หากไม่เคย ให้ตรวจสอบว่า

- () ปฏิบัติราชการด้านบริหารในระดับไม่ต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ
- () ก.พ. เที่ยบการปฏิบัติราชการด้านบริหารในระดับไม่ต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๗.๒ เลื่อนระดับ

-) เสนอชื่อโดยกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้
 - () ปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการระดับ ๑๑ เป็นผู้เสนอชื่อ หรือ
 - () เป็นกรณีเสนอ ก.พ. เฉพาะราย
-) ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี
-) เคยดำรงตำแหน่งต่อไปนี้มาแล้ว
 - () นักบริหาร ๙ หรือนักบริหาร ๑๐ หรือ
 - () ผู้ตรวจราชการกระทรวง (ผู้ตรวจราชการ ๙ หรือ ๑๐)

หากไม่เคย ให้ตรวจสอบว่า

- () ปฏิบัติราชการด้านบริหารในระดับไม่ต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ
- () ก.พ. เที่ยบการปฏิบัติราชการด้านบริหารในระดับไม่ต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๘. กรณีแต่งตั้งต่างกระทรวง (โอน)

๘.๑ โอนมาดำรงตำแหน่งในระดับเดิม (โอนย้าย)

- () รัฐมนตรีเจ้าสังกัดทั้ง ๒ ฝ่าย ได้ตกลงยินยอมในการโอนด้วยแล้ว
- () เคยดำรงตำแหน่งต่อไปนี้มาแล้ว
 - () นักบริหาร ๙ หรือนักบริหาร ๑๐ หรือนักบริหาร ๑๑ หรือ
 - () ผู้ตรวจราชการกระทรวง (ผู้ตรวจราชการ ๙ หรือ ๑๐)

หากไม่เคย ให้ตรวจสอบว่า

- () ปฏิบัติราชการด้านบริหารในระดับไม่ต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ
- () ก.พ. เที่ยบการปฏิบัติราชการด้านบริหารในระดับไม่ต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- () ขออนุมัติ ก.พ. รับโอนและเทียบโอนระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน (เฉพาะการโอนข้าราชการต่างประเภทมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เช่น ทหาร ตำรวจ ตุลาการ ภัยการ เป็นต้น)

๘.๒ โอนมาดำรงตำแหน่งในระดับสูงกว่าเดิม (โอนเลื่อน)

- () รัฐมนตรีเจ้าสังกัดทั้ง ๒ ฝ่าย ได้ตกลงยินยอมในการโอนแล้ว
 - () เสนอชื่อโดยกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้
 - () ปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการระดับ ๑๑ เป็นผู้เสนอชื่อ หรือ
 - () เบื้องกรณีเสนอ ก.พ. เฉพาะราย
 - () ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี
 - () เคยดำรงตำแหน่งต่อไปนี้มาแล้ว
 - () นักบริหาร ๙ หรือนักบริหาร ๑๐ หรือ
 - () ผู้ตรวจราชการกระทรวง (ผู้ตรวจราชการ ๙ หรือ ๑๐)
- หากไม่เคย ให้ตรวจสอบว่า
- () ปฏิบัติราชการด้านบริหารในระดับไม่ต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ
 - () ก.พ. เทียบการปฏิบัติราชการด้านบริหารในระดับไม่ต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- () ขออนุมัติ ก.พ. รับโอนและเทียบโอนระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน (เฉพาะการโอนข้าราชการต่างประเทศมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เช่น ทหาร ตำรวจ ตุลาการ อัยการ เป็นต้น)

๘. ขอรับรองว่าผู้ได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามกฎหมายและเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(ลงชื่อ) ปลัดกระทรวง/หัวหน้าส่วนราชการระดับ ๑๑
ผู้บังคับบัญชา

ประวัติผู้ที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ

ให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

ให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....



ชื่อ (ยศ)

วันเดือนปีเกิด.....อายุ.....ปี วันเกษียณอายุ.....

ประวัติการศึกษา.....จาก.....

.....จาก.....

.....จาก.....

.....จาก.....

.....จาก.....

ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

ตำแหน่งหน้าที่สำคัญในอดีต

เครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสูงสุดที่ได้รับ

เหตุผลสำคัญที่ได้รับการพิจารณาแต่งตั้ง

หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๔๗
(ว ๒๐/๒๕๔๗)

เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๑๐ หรือ ระดับ ๑๑

สรุปสาระสำคัญ

หนังสือเวียนฉบับนี้ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ให้แก้ไขข้อความในหนังสือสำนักเลขาธิการรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๙ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๔๗ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๑๐ หรือ ระดับ ๑๑ (ว ๙/๒๕๔๗) ในหน้า ๔ ข้อ ๔.๑ บรรทัดที่ ๖ - ๘ จาก “ยกเว้นการแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๑๐ (ปัจจุบันคือ ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๑๔,๕๐๐ บาท) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๑ (ปัจจุบันคือ ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๒๑,๐๐๐ บาท) ให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พ้นจากตำแหน่งระดับ ๑๐ เพียงอย่างเดียว” แก้ไขเป็น “ยกเว้นการแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๑๐ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ (ปัจจุบันคือ ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น) ให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พ้นจากตำแหน่งระดับ ๑๐ เพียงอย่างเดียว”



๒๕๔๘

ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๒๐

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ มกราคม ๒๕๕๗

ฝ่ายการเจ้าหน้าที่

เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๑๐ หรือ ระดับ ๑๑

เรียน

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๙ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๗

ตามที่ได้อัยนัยมติคณะรัฐมนตรี (๑๓ มกราคม ๒๕๕๗) เห็นชอบแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๑๐ หรือ ระดับ ๑๑ ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเสนอ มาเพื่อทราบความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

โดยที่แนวทางดังกล่าวมีข้อความคลาดเคลื่อนในหน้า ๔ ข้อ ๔.๑ ในบรรทัดที่ ๖ - ๘ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีจึงขอแก้ไขข้อความใหม่ จากข้อความเดิม “ยกเว้นการแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๑๐ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๑ ให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พ้นจากตำแหน่งระดับ ๑๐ เพียงอย่างเดียว” เป็น “ยกเว้นการแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๑๐ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ ให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พ้นจากตำแหน่งระดับ ๑๐ เพียงอย่างเดียว”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายบวรศักดิ์ อุวรรณโณ)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักบริหารการประชุมคณะรัฐมนตรี
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๒๔ - ๕
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๖๔ <6na48>

ประวัติผู้ที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ
ให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....

ชื่อ (ยศ)

วันเดือนปีเกิด.....อายุ.....ปี วันเกษียณอายุ.....

ประวัติการศึกษา.....จาก.....

.....จาก.....

.....จาก.....

.....จาก.....

.....จาก.....

ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

ตำแหน่งหน้าที่สำคัญในอดีต

เครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสูงสุดที่ได้รับ

เหตุผลสำคัญที่ได้รับการพิจารณาแต่งตั้ง

OCSC



www.ocsc.go.th

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)
47/111 ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ
อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000