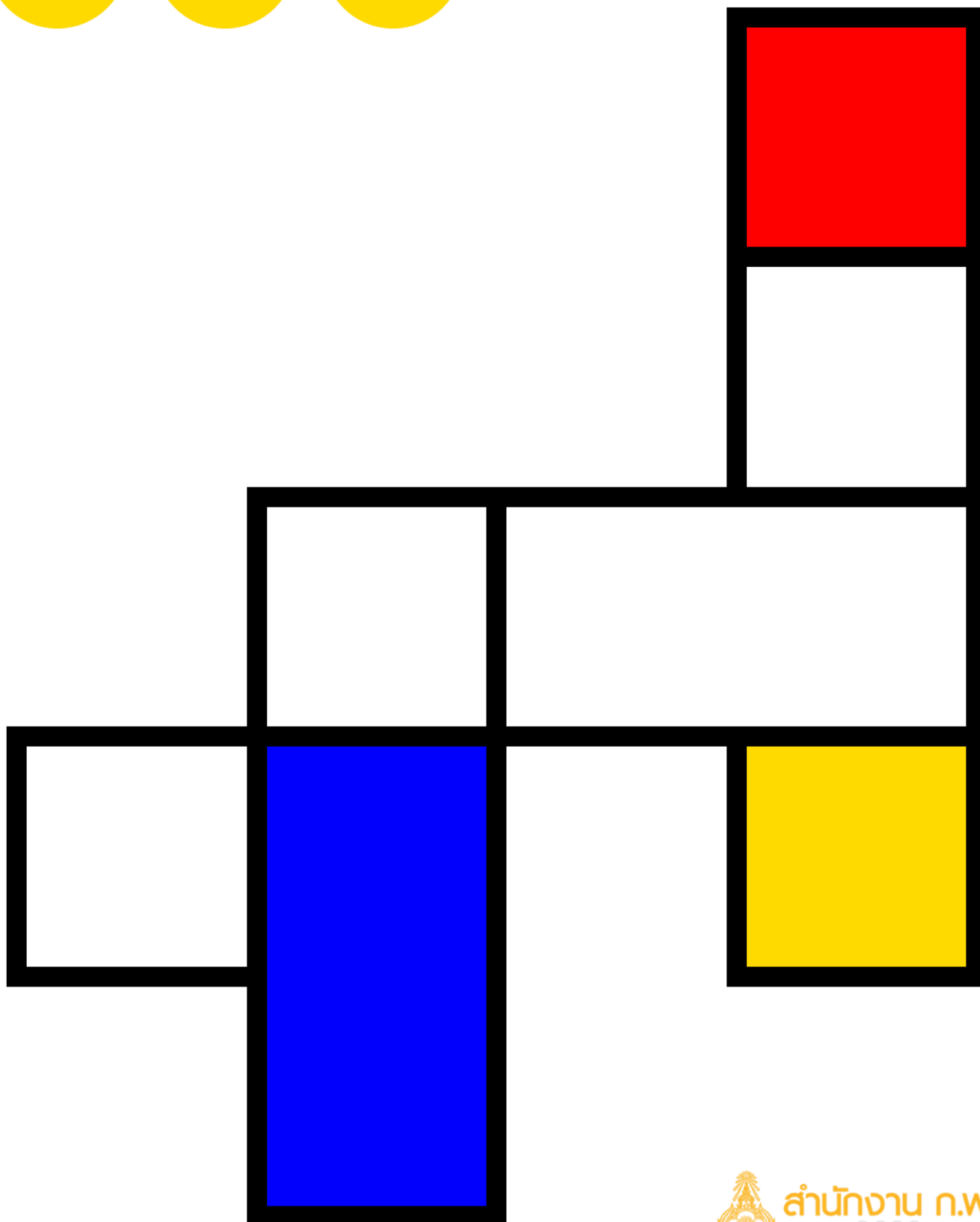


คู่มือการปฏิบัติงาน

การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตามกฎหมาย ก.พ. มาตรา 63
ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ



คำนำ

การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญถือเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีเหตุมาจาก (๑) การบรรจุคนเข้ารับราชการ (๒) การย้ายข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่นในกรมเดียวกัน (๓) การโอนข้าราชการจากกรมหนึ่งไปดำรงตำแหน่งในอีกกรมหนึ่ง และ (๔) การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งในคู่มือฉบับนี้จะกล่าวถึงเฉพาะการแต่งตั้งในเหตุจากการย้าย การโอน หรือการเลื่อนที่ต้องดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ.

ที่ผ่านมา ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ จะได้รับการกำหนดไว้ใน ๒ ลักษณะ เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ คือ กำหนดวิธีปฏิบัติไว้ในพระราชบัญญัติและไว้ในหนังสือเวียน โดยเฉพาะในหนังสือเวียนนั้นที่ผ่านมามีจำนวนมาก ดังจะเห็นได้จากช่วงเปลี่ยนผ่านของการบังคับใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ ก.พ.ใช้อำนาจตามบทเฉพาะกาลให้ส่วนราชการนำหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายเดิมมาใช้บังคับไปพลางก่อนนั้น พบว่ามีหนังสือเวียนจำนวนเกือบ ๓๐ ฉบับ ที่ส่วนราชการต้องนำไปใช้ปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดความสับสนและเข้าใจคลาดเคลื่อนในการดำเนินการ

ปัจจุบันการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามมาตรา ๖๓ ได้ถูกนำไปรวมไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ (รวมจำนวน ๓ ฉบับ ตามประเภทตำแหน่ง) สำหรับตำแหน่งประเภทบริหาร คณะรัฐมนตรีมีมติให้ชะลอไว้ก่อน

โดยที่การย้าย การโอน หรือการเลื่อนตามกฎหมาย ก.พ. ทั้ง ๓ ฉบับ มีหลายประเด็นที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อีกทั้งส่วนหนึ่งจะถูกกำหนดไว้ในหนังสือเวียนที่ออกตามหมวด ๔ ของกฎ ก.พ. อีกจำนวน ๓ ฉบับ ซึ่งส่วนราชการจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำ “คู่มือการปฏิบัติงาน การย้าย การโอน หรือการเลื่อนตามกฎหมาย ก.พ. มาตรา ๖๓: ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ” ฉบับนี้ขึ้น เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องให้สามารถปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

สำนักงาน ก.พ.

มิถุนายน ๒๕๖๔

สารบัญ

คำนำ		I
สารบัญ		II
บทที่ ๑	หลักสำคัญในการแต่งตั้ง	๑
บทที่ ๒	บทบาทของ อ.ก.พ. กระทรวง และ อ.ก.พ. กรม	๔
	๒.๑ บทบาทของ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรมปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง	๔
	๒.๒ บทบาทของ อ.ก.พ. กรม	๕
บทที่ ๓	สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป	๗
	๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป	๗
	๓.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ	๙
	๓.๓ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ	๑๐
บทที่ ๔	สาระสำคัญของกฎ ก.พ.	๑๒
	๔.๑ โครงสร้างของกฎ ก.พ.	๑๒
	๔.๒ วันใช้บังคับและค่านิยม	๑๓
	๔.๓ หลักการย้าย การโอน หรือการเลื่อน	๑๕
	๔.๔ คุณสมบัติของบุคคล	๑๖
	๔.๕ การจัดกลุ่มตำแหน่ง	๑๗
	๔.๖ หลักการให้ความยินยอม	๑๗
	๔.๗ กรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามกฎ ก.พ.	๑๘
	๔.๘ การแต่งตั้งในแต่ละกรณี	๑๙
	๔.๙ บทเฉพาะกาล	๒๑
บทที่ ๕	หลักเกณฑ์และวิธีการ	๒๓
	๕.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป	๒๔
	๕.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ	๒๗
	๕.๓ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ	๓๕
บทที่ ๖	การเตรียมการเพื่อรองรับการดำเนินการ	๓๙
	๖.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป	๓๙
	๖.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ	๔๐
	๖.๓ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ	๔๑
บทที่ ๗	บทสรุป	๔๕

หลักสำคัญในการแต่งตั้ง

“โดยที่มีพระราชประสงค์จะทรงวางระเบียบข้าราชการพลเรือนให้เป็นที่ไปในทางเลือกสรร ผู้มีความรู้และความสามารถเข้ารับราชการเป็นอาชีพ ไม่มีกังวลด้วยการแสวงผลประโยชน์ในทางอื่น ส่วนฝ่ายข้าราชการก็ให้ได้รับประโยชน์ยิ่งขึ้น เนื่องจากความสละพร้อมด้วยข้าราชการซึ่งมีความสามารถ และรอบรู้ในวิถีและอุบายของราชการ กับทั้งหน้าที่และวินัยอันตนพึงรักษาเป็นนิตยกาล”^๑

“การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นที่ไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี”^๒

“การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการต้องเป็นที่ไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน คักยภาพ และความประพฤติ และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้”^๓

จากข้อความข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงหลักการในการวางระเบียบข้าราชการเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐจากอดีตจนถึงปัจจุบันที่ยังคำนึงถึงความรู้ความสามารถของข้าราชการ และประโยชน์ของราชการเป็นสำคัญ ซึ่งในการออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการย้าย การโอน หรือการเลื่อน รวมถึงการใช้อำนาจหน้าที่และดุลพินิจของผู้บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐไม่ว่าจะเป็น ก.พ. อ.ก.พ. สามัญ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการที่ดี จะต้องคำนึงและปฏิบัติให้เป็นที่ไปตามหลักการข้างต้นนี้

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๖๓ บัญญัติว่า การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นที่ไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉะนั้น ก.พ. จึงอาศัยอำนาจตามมาตรา ๘ (๕) ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการนี้ โดยนำหลักการข้างต้นนี้มาประกอบการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสำหรับการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ

^๑ คำปรารภของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๑

^๒ มาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

^๓ มาตรา ๔๒ (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

หลักการ

- กระจายอำนาจให้ส่วนราชการ
- เตรียมคนและส่งเสริมคนให้เลือกทางก้าวหน้า
- ส่งเสริมให้ปรับเปลี่ยนหมุนเวียนเพื่อการพัฒนา
- ส่งเสริมคนที่มีความรู้ความสามารถที่มีผลงาน ได้ก้าวหน้าเร็ว
- ยึดระบบคุณธรรม

ก.พ. ได้วางหลักการของการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ไว้ ๕ ประการ ได้แก่

๑. ให้เน้นหลักการกระจายอำนาจให้ส่วนราชการเป็นผู้วางระบบการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ มีความเป็นธรรม

๒. ในการเตรียมคนและส่งเสริมคนให้เลือกทางก้าวหน้า ให้ส่วนราชการมีการเตรียมกำลังคนอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย มีความเข้าใจในงานและความต้องการของส่วนราชการ ให้ข้าราชการสามารถเลือกทางก้าวหน้าในสายอาชีพราชการทั้งในส่วนราชการของตนหรือส่วนราชการอื่นที่ตนประสงค์ได้

๓. ให้มีการวางระบบเพื่อส่งเสริมการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนเพื่อการพัฒนา

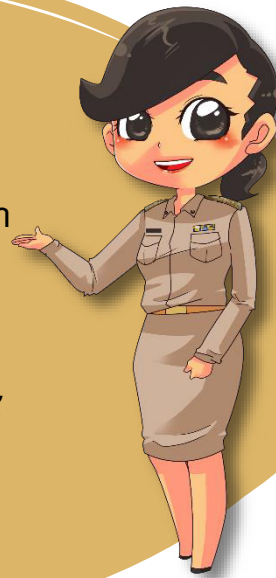
๔. ให้ระบบสามารถส่งเสริมคนที่มีความรู้ ความสามารถที่มีผลงาน โดยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเน้นหลักความรู้ ความสามารถและความชำนาญในสายงานที่จะแต่งตั้ง โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติและแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่ง

๕. ให้ยึดระบบคุณธรรม กำหนดกระบวนการที่ชัดเจน โปร่งใสเป็นที่ทราบโดยทั่วไป เป็นธรรมและตรวจสอบได้ เปิดให้ข้าราชการผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมมีโอกาสได้รับการกลั่นกรองและคัดเลือก การให้ส่วนราชการสามารถเลือกใช้วิธีการกลั่นกรองและคัดเลือกที่สอดคล้องกับลักษณะงานของตน



- คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ได้มีมติอนุมัติร่างกฎ ก.พ. ได้แก่
- ๑) ร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ.
 - ๒) ร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ.
 - ๓) ร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ.

ทั้งนี้ กฎ ก.พ. ทั้ง ๓ ฉบับ
ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เมื่อวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔
โดยมีผลใช้บังคับ
ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔



บทบาทของ อ.ก.พ. กระทรวง และ อ.ก.พ. กรม

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหลักเกณฑ์ที่ออกตามกฎ ก.พ. ดังกล่าว ได้กำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการของการย้าย การโอน หรือการเลื่อน โดยสรุปได้ดังนี้

๒.๑ บทบาทของ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรมปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง

อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรมปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีบทบาทตามแต่ละประเภทตำแหน่ง ดังนี้

๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป

(๑) การให้ความเห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งระดับอาวุโสเป็นระดับทักษะพิเศษ เพื่อส่วนราชการจะได้ดำเนินการเลื่อนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโสชั้น ให้ดำรงตำแหน่งระดับทักษะพิเศษได้ โดยไม่ต้องส่งผลงานมาให้ ก.พ. ประเมินอีกต่อไป เนื่องจาก ก.พ. ตามว ๒/๒๕๕๘ ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ เป็นตำแหน่งเฉพาะตัวของข้าราชการ กล่าวคือ เป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติงานโดยผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะพิเศษเฉพาะด้าน มีประสบการณ์สูง โดยต้องคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเอง และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ ดังนั้น ด้วยเหตุนี้จึงไม่จำเป็นต้องให้มีการประเมินผลงานอีกครั้ง เพราะถือว่าข้าราชการได้พิสูจน์ผลงานไปแล้วในการขอปรับระดับตำแหน่ง โดยยึดหลัก “คนสร้างงาน”

(๒) การพิจารณาจัดกลุ่มตำแหน่ง โดยคำนึงถึงลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ จะมีบทบาทใน ๒ ระดับ ได้แก่

(๑) ระดับเชี่ยวชาญ : อ.ก.พ. กระทรวง จะเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน

(๒) ระดับทรงคุณวุฒิ : อ.ก.พ. กระทรวง จะเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล หรือที่เราเรียกกันว่า “คัดเลือก” หรือ “ชี้ตัว” รวมทั้งกำหนดเกณฑ์การตัดสิน แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล วางระบบการตรวจสอบ และการวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น

นอกจากนี้ ยังต้องพิจารณาจัดกลุ่มตำแหน่งเช่นเดียวกับประเภททั่วไปด้วย

๑.๓ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(๑) การวางแผนกำลังคน โดยการนำข้อมูลตำแหน่งประเภทอำนวยการในส่วนราชการในสังกัดกระทรวงที่คาดว่าจะว่างในปีงบประมาณถัดไป เพื่อกำหนดจำนวนคนที่ให้ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง

(๒) กำหนดว่าตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งใดบ้างที่มีลักษณะงานร่วมกันในกระทรวง เช่น ตำแหน่งเลขานุการกรม ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นต้น และกำหนดว่าตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไปใดบ้างที่จะเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะทาง เพื่อนำไปกำหนดการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของกระทรวงต่อไป ทั้งนี้ ตามเหตุผลความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ

(๓) มอบหมายผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการกลั่นกรองฯ ของกระทรวง

๒.๒ บทบาทของ อ.ก.พ. กรม

อ.ก.พ. กรม มีบทบาทตามแต่ละประเภทตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป จะมีบทบาทในแต่ละระดับและแต่ละกรณี ดังนี้

(๑) ระดับชำนาญงาน แบ่งเป็น

- กรณีการย้ายหรือการโอน อ.ก.พ. กรม จะเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน
- กรณีการเลื่อนหรือการโอนที่ใช้หลักเกณฑ์การเลื่อน อ.ก.พ. กรม จะเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

(๒) ระดับอาวุโส แบ่งเป็น

- กรณีการย้ายหรือการโอน อ.ก.พ. กรม จะเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน
- กรณีการเลื่อนหรือการโอนที่ใช้หลักเกณฑ์การเลื่อน อ.ก.พ. กรม จะเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน รวมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้วย แต่ทั้งนี้ อ.ก.พ. กรม อาจแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาทำการแทนในส่วนของการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินก็ได้

(๓) ระดับทักษะพิเศษ แบ่งเป็น

- กรณีการย้ายหรือการโอน อ.ก.พ. กรม จะเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

๒.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ จะมีบทบาทในแต่ละระดับและแต่ละกรณี ดังนี้

(๑) ระดับชำนาญการ

- **กรณีการย้ายหรือการโอน** อ.ก.พ. กรม จะเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน รวมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลและประเมินผลงานด้วย
- **กรณีการเลื่อนหรือการโอนที่ใช้หลักเกณฑ์การเลื่อน** อ.ก.พ. กรม จะเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน รวมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานด้วย

(๒) ระดับชำนาญการพิเศษ

- **กรณีการย้ายหรือการโอน** อ.ก.พ. กรม จะเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน รวมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลและประเมินผลงานด้วย
- **กรณีการเลื่อนหรือการโอนที่ใช้หลักเกณฑ์การเลื่อน** อ.ก.พ. กรม จะเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน รวมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานด้วย

(๓) ระดับเชี่ยวชาญ

- **กรณีการย้าย การโอน หรือการเลื่อน** อ.ก.พ. กรม จะเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลด้วย (ส่วนการประเมินผลงานส่งไปให้กระทรวงดำเนินการ)

๒.๓ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(๑) มอบหมายผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กรม จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการกลั่นกรองฯ ของกรม

(๒) กำหนดคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ เพื่อที่คณะกรรมการกลั่นกรอง จะนำไปใช้ประกอบในการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของกรม

นอกจากนี้ ทั้ง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง จะต้องพิจารณากำหนดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และคุณสมบัติอื่นเพิ่มเติมที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่งเพื่อประโยชน์การคัดเลือกด้วย

จะเห็นได้ว่า ก.พ. ได้กำหนดให้ อ.ก.พ. สามัญ มีอำนาจหน้าที่หรือบทบาทในกระบวนการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่ง อ.ก.พ. จะต้องพิจารณากำหนดนโยบายระบบ และระเบียบวิธีปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระทรวง หรือกรม แล้วแต่กรณี ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละเรื่อง^๔ รวมทั้งต้องคำนึงและปฏิบัติตามหลักการแต่งตั้งข้างต้นด้วยเช่นกัน

^๔ อ้างอิงมาตรา ๑๖ (๑) และ มาตรา ๑๘ (๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป

สิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินการการย้าย การโอน และการเลื่อนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งเดิมจะดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือเวียนต่าง ๆ ที่มีอยู่จำนวนมากกว่า ๒๐ ฉบับ ทำให้มีความยุ่งยากในการนำไปปฏิบัติ **แต่นับจากวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป** การดำเนินการเกี่ยวกับการย้าย การโอน หรือการเลื่อนสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ จะเป็นไปตามกฎ ก.พ. ๓ ฉบับ และหนังสือเวียนที่ออกตามกฎ ก.พ. ซึ่งจะลดจำนวนของเอกสารทางกฎหมายที่ใช้ดำเนินการ

การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมาย ก.พ. ๓ ฉบับ และหนังสือเวียนที่ออกตามกฎ ก.พ. จะกำหนดไว้ใน ๒ ลักษณะ กล่าวคือ **ลักษณะที่หนึ่ง** จะเป็นกรณีการย้ายหรือการโอน ที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สามารถใช้ดุลพินิจในการพิจารณาย้าย หรือโอนได้ และ**ลักษณะที่สอง** จะเป็นการดำเนินการที่มีกระบวนการหลายขั้นตอนกว่าจะได้ผู้ที่มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง โดยในบทนี้จะสรุปให้เห็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปของหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งในแต่ละประเภทตำแหน่ง

๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป

เดิม

การแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งมี ๔ ระดับ จะใช้วิธีการแตกต่างกัน กล่าวคือ **ระดับปฏิบัติงาน** ใช้วิธีการคัดเลือกเพื่อย้ายตาม ว ๙/๒๕๓๕ ซึ่งจะเป็นการใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ โดยคำนึงประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการเป็นหลัก ส่วน**ระดับชำนาญงาน** ดำเนินการคัดเลือกตาม ว ๓๔/๒๕๔๗ และ ว ๑๗/๒๕๔๙ โดยวิธีการสอบข้อเขียน การประเมินผลงาน หรือการทดลองปฏิบัติงาน ในขณะที่ **ระดับอาวุโส** มีดำเนินการคัดเลือกหลากหลายวิธี โดยวิธีประเมินบุคคลและผลงานตาม ว ๑๐/๒๕๔๘ ใช้สำหรับการเลื่อน/ย้าย/โอน ๔ สายงาน ได้แก่ นาฏศิลป์ คีตศิลป์ คุรุศาสตร์ และนายช่างศิลปกรรม ส่วนสายงานอื่นใช้วิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตาม ว ๒๒/๒๕๔๐ เพื่อย้าย/โอน ตาม ว ๙/๒๕๓๕ สำหรับ**ระดับทักษะพิเศษ** ซึ่งปัจจุบันมีเฉพาะ ๔ สายงานดังกล่าว จะใช้วิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อน/ย้าย/โอน ตาม ว ๑๖/๒๕๓๘ รวมทั้งในส่วนของคุณสมบัติของบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญงานทุกสายงาน อาวุโสและทักษะพิเศษ ใน ๔ สายงาน จะต้องมีความสัมพันธ์ในส่วนของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามระดับและคุณวุฒิด้วย ทั้งนี้ ในกรณีมีการโอน ก็จะมีหนังสือเวียน ว ๔/๒๕๕๒ ใช้ประกอบด้วย

☹️ **ปัญหาที่ผ่านมา...** จะพบปัญหาในส่วนของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามระดับและคุณวุฒิ เนื่องจากระยะเวลาที่กำหนดไว้ตาม ว ๓๔/๒๕๔๗ จะมากกว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ส่งผลให้มีการพิจารณาคุณสมบัติในส่วนนี้ผิดพลาดคลาดเคลื่อน ทำให้คำสั่งเลื่อนข้าราชการไม่ถูกต้องไปด้วย นอกจากนี้ในส่วนของการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับอาวุโสที่มีใช้ ๔ สายงาน นั้น ก็พบปัญหาว่า ในการคัดเลือกส่วนราชการจะใช้วิธีการรับสมัครผู้มีคุณสมบัติได้หรือไม่ ซึ่งเป็นประเด็นที่มีการฟ้องร้องเป็นคดีในชั้นศาลปกครองมาแล้ว โดยศาลปกครองพิพากษาว่า การเลื่อนระดับอาวุโส ตาม ว ๒๒/๒๕๔๐ กำหนดให้พิจารณาจากผู้มีคุณสมบัติทุกคน ส่วนราชการไม่สามารถรับสมัครได้ ทำให้การดำเนินการของส่วนราชการบางแห่งไม่ถูกต้อง เป็นต้น

ใหม่

การแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไป จะยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้น โดยยึดหลักความโปร่งใสและความเป็นธรรมมากขึ้น โดยจะมีการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ดังนี้

๑. ในส่วนของคุณสมบัติที่เป็นเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง จะกำหนดตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยไม่มีการกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามระดับและคุณวุฒิ ส่วนคุณสมบัติอื่นเพิ่มเติม ก็จะเป็นไปตาม อ.ก.พ. กรม จะพิจารณา กำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.พ.

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการจะใช้การประเมินบุคคลเป็นหลัก โดยแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่าง อ.ก.พ. กรม คณะกรรมการประเมินบุคคล และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามแต่ระดับของการแต่งตั้ง บางระดับ จะกำหนดให้มีการเปิดให้มีการรับสมัครเพื่อการประเมินบุคคลหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับผู้ที่มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจะกำหนด

๓. การย้าย/โอน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป นั้น จะมาได้เฉพาะผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมาก่อน และให้ย้าย/โอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมเท่านั้น

๔. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับทักษะพิเศษ โดยเฉพาะการเลื่อนระดับจากระดับอาวุโส ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับทักษะพิเศษ ใน ๔ สายงานข้างต้น นั้น จะเปลี่ยนแปลงและลดขั้นตอนไปจากเดิม โดยผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ สามารถแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งระดับทักษะพิเศษได้ เมื่อตำแหน่งที่ผู้นั้นครองอยู่ได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวง ให้ปรับเป็นระดับทักษะพิเศษ โดยผู้นั้นไม่ต้องส่งผลงานมาให้ ก.พ. พิจารณา แต่อย่างไรก็ดี ส่วนการแต่งตั้งในระดับอาวุโสของ ๔ สายงานนี้ ก็ดำเนินการเช่นเดียวกับสายงานอื่น จะไม่มีการแบ่งแยกเหมือนปัจจุบัน

๓.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

เดิม

การแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๕ ระดับ โดยระดับปฏิบัติการ นอกจากการบรรจุใหม่แล้ว หากเป็นกรณีการย้าย/โอน ในระดับปฏิบัติการด้วยกัน ก็จะเป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตาม ว ๙/๒๕๓๕ ที่จะพิจารณาโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ การพัฒนาข้าราชการ ความรู้ความสามารถ หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่ง ตลอดจนความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ในกรณีที่เป็นการย้าย/โอนจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป มาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ จะสามารถมาแต่งตั้งได้ในระดับปฏิบัติการ เท่านั้น โดยดำเนินการตาม ว ๑๒/๒๕๓๓ ว ๗/๒๕๓๔ ว ๕/๒๕๓๖ ว ๒/๒๕๓๙ ว ๑๕/๒๕๔๗ ว ๔/๒๕๔๘ และ ว ๓/๒๕๕๘ ส่วนกรณีการแต่งตั้งตั้งแต่ระดับชำนาญการขึ้นไปจนถึงระดับทรงคุณวุฒิ จะใช้การประเมินบุคคลและผลงานเป็นหลัก โดยการแต่งตั้งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จะดำเนินการ ว ๑๐/๒๕๔๘ ซึ่ง ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกและประเมินผลงาน ส่วนการแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ จะดำเนินการตาม ว ๑๖/๒๕๓๘ โดยส่วนราชการจะเป็นผู้คัดเลือก แล้วส่งผลงานมาให้ ก.พ. พิจารณา

☹️ **ปัญหาที่ผ่านมา** ส่วนใหญ่จะพบปัญหาในการดำเนินการตาม ว ๑๐/๒๕๔๘ ที่เกี่ยวกับคุณสมบัติในส่วนของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง โดยเฉพาะในส่วนของ “ต้นทุน” ๑ ปี ว่าจะพิจารณาอย่างไร ต้องมี ๑ วันก่อนหรือไม่ เพื่อนำระยะเวลาการปฏิบัติงาน/รักษาการในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นต้นทุน หรือถ้าไม่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งเลยสักวันจะพิจารณาอย่างไร รวมทั้งการคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติยังไม่ครบตามที่กำหนดจะดำเนินการอย่างไร การกำหนดเกณฑ์การตัดสิน รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการคัดเลือกไม่เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด การพิจารณาชื่อผลงานของคณะกรรมการประเมินผลงาน เป็นต้น

ใหม่

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ มีการเปลี่ยนแปลงไปบ้าง แต่ยังคงหลักการประเมินบุคคลและผลงาน โดยปรับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ชัดเจน และเหมาะสมมากขึ้น และเพิ่มอำนาจหน้าที่ในการประเมินผลงานระดับเชี่ยวชาญให้แก่ส่วนราชการ โดย ก.พ. จะกำหนดเกณฑ์กลาง การประเมินผลงานให้ส่วนราชการนำไปใช้ตั้งแต่ระดับชำนาญการจนถึงระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งคณะกรรมการประเมินผลงานของส่วนราชการ สามารถจะกำหนดเพิ่มเติมจาก ที่ ก.พ. กำหนดก็ได้ เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ลักษณะงานของตำแหน่งและของส่วนราชการ รวมทั้งในขั้นตอนการประเมินบุคคล หรือจะเรียกว่า “การคัดเลือก” หรือ “ชี้ตัว” ก.พ. จะกำหนดอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. กรม และ อ.ก.พ. กระทรวง ไว้อย่างชัดเจน และที่สำคัญประเด็นเรื่อง ต้นทุน ๑ ปี โดยต้องมีสัก ๑ วัน นั้น หลักเกณฑ์ใหม่ จะกำหนดเรื่องนี้ให้ชัดเจนไม่ต้องตีความตามตัวอักษรให้ยุ่งยากอีกต่อไปแล้ว นอกจากนี้ ในส่วนของ

คณะกรรมการประเมินผลงานได้มีการกำหนดองค์ประกอบให้สอดคล้องกับระบบตำแหน่งในปัจจุบันแล้ว อีกทั้งในส่วนของคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งในระดับเชี่ยวชาญ ก.พ. ได้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ส่วนราชการนำไปแต่งตั้งเป็นประธานหรือกรรมการอ่านผลงานได้ด้วย

ส่วนการย้าย/โอน จากตำแหน่งประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ นั้น ก.พ. วางหลักในการแต่งตั้งจากตำแหน่งประเภททั่วไปที่จะมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้มาได้ในระดับปฏิบัติการเท่านั้น ซึ่งจะสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยกำหนดให้ต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ตามมาตรา ๕๓ หรือเป็นผู้ได้รับคัดเลือกตามมาตรา ๕๕ เช่นเดียวกับหลักเกณฑ์เดิม แต่จะแตกต่างกันตรงที่ตำแหน่งประเภทวิชาการที่จะย้าย/โอน มาดำรงตำแหน่งนั้น จะต้องเป็นตำแหน่งที่อยู่ในสายงานเดียวกันกับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้หรือได้รับคัดเลือกขึ้นบัญชีไว้เท่านั้น ส่วนกรณีที่เป็นตำแหน่งที่ไม่ใช่สายงานเดียวกับตำแหน่งที่สอบแข่งขันหรือคัดเลือกได้ จะไม่สามารถอาศัยผลสอบแข่งขันหรือคัดเลือกได้นั้นมาใช้เพื่อย้าย/โอนได้ (กล่าวคือ หลักปฏิบัติตาม ว ๑๕/๒๕๔๗ จะใช้ไม่ได้)

๓.๓ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

เดิม

การแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการ มี ๒ ระดับ โดยหากเป็นการย้าย/โอนในประเภทอำนวยการด้วยกัน และระดับเดียวกัน หรือการย้าย/โอน จากตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการระดับต้น หรือการย้าย/โอน จากตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการระดับสูง ก็จะดำเนินการตาม ว ๙/๒๕๓๕ ประกอบ ว ๔/๒๕๕๒ แล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ที่จะพิจารณาโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ การพัฒนาข้าราชการ ความรู้ความสามารถ หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่ง ตลอดจนความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ถ้าเป็นการเลื่อนจากผู้อำนวยการต้น เป็นผู้อำนวยการสูง หรือ การแต่งตั้งจากตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสูง ก็จะดำเนินการคัดเลือกตาม ว ๒๒/๒๕๔๐ และ ว ๒๒/๒๕๕๓ โดยมีคณะกรรมการคัดเลือกที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้ง เป็นผู้ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ และคัดเลือกเสนอรายชื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ พิจารณาเพื่อแต่งตั้งต่อไป

☹ **ปัญหาที่ผ่านมา** ในกระบวนการคัดเลือกมักเกิดคำถามว่า การดำเนินการของกรมเพื่อให้ได้รายชื่อ ๑ - ๒ ชื่อ ส่งไปให้กระทรวงเจ้าสังกัดเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการคัดเลือกพิจารณา นั้น กรมจะเปิดรับสมัครได้หรือไม่ หรือกรมจะเสนอชื่อข้าราชการจากกรมอื่นในสังกัดกระทรวงเดียวกันได้หรือไม่ กรมจะเสนอชื่อข้าราชการจากกระทรวงอื่นหรือข้าราชการกฎหมายอื่น ได้หรือไม่ อย่างไรก็ตาม ทั้งกรณีที่ตำแหน่งประเภทอำนวยการนั้น ยังไม่ว่าง เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิมอยู่ระหว่างกระบวนการแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งอื่น กรมจะสามารถดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อเตรียมมาดำรงตำแหน่งแทนได้หรือไม่ อย่างไร นอกจากนี้ ในทางปฏิบัติที่ผ่านมา เคยเกิดปัญหาเป็นคดีฟ้องร้องมาแล้ว

ก็คือ การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการมาดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ที่ว่างหลายตำแหน่ง โดยใช้วิธีการตาม ว ๙/๒๕๓๕ พร้อมกับ ว ๒๒/๒๕๔๐ และ ว ๒๒/๒๕๕๓ โดยรับสมัครทั้งระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ และผู้อำนวยการระดับต้น แล้วมาคัดเลือกในตำแหน่งเดียวกันพร้อมกัน ซึ่งในทางกฎหมายไม่สามารถกระทำได้ เพราะคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกต่างกัน วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งก็ต่างกัน ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ซึ่งกรณีเช่นนี้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ จะต้องกำหนดก่อนว่า เมื่อมีตำแหน่งว่างจะเลือกใช้วิธีการใด ซึ่งถ้ามีตำแหน่งผู้อำนวยการสูงว่างพร้อมกันหลายตำแหน่ง ก็ควรจัดสรรว่าจะใช้วิธีการย้ายที่ตำแหน่ง วิธีการเลื่อนที่ตำแหน่ง หรือควรย้ายให้เสร็จสิ้นก่อน ตำแหน่งว่างเหลือเท่าไร แล้วจึงค่อยมาพิจารณาใช้วิธีการเลื่อน เป็นต้น

ใหม่

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดยจะวางหลักการเตรียมกำลังคนให้แก่ส่วนราชการ และเพื่อให้ส่วนราชการสามารถหาคนมาดำรงตำแหน่งได้ทันกับความต้องการ เนื่องจากตำแหน่งประเภทอำนวยการเป็นกำลังสำคัญและเป็นผู้ที่จะนำนโยบายของส่วนราชการไปปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผล รวมทั้งเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้พัฒนาและหมุนเวียนไปปฏิบัติงานในส่วนราชการอื่นภายในกระทรวงหรือต่างกระทรวงก็ได้ โดยเฉพาะในกรณีการแต่งตั้งข้าราชการที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการในระดับที่จะแต่งตั้ง ข้าราชการเหล่านั้นจะต้องเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกพร้อมกัน เช่น มีตำแหน่งผู้อำนวยการสูง ว่าง ๑ ตำแหน่ง หากส่วนราชการจะดำเนินการสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง โดยจะพิจารณาและรับสมัครจากข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการระดับต้น นักวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ก็สามารถกระทำได้ในคราวเดียวกันตามกฎหมาย ก.พ. นี้ ซึ่งทั้ง ๓ กลุ่มนี้ จะต้องมาเข้าสู่กระบวนการกลั่นกรองเดียวกันเพื่อขึ้นบัญชี โดย ก.พ. จะกำหนดให้มีการวางแผนกำลังคน การกำหนดบัญชีตำแหน่งประเภทอำนวยการเพื่อการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองในตำแหน่งประเภทอำนวยการดังกล่าวของกระทรวง หรือของกรม ซึ่งจะมีการจำแนกเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไป และตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะทางด้วย รวมทั้งกำหนดให้บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองฯ มีอายุ ๑ ปี โดยมีรอบการจัดทำบัญชีที่ชัดเจนจากหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่นี้ อ.ก.พ. กระทรวง และ อ.ก.พ. กรม จึงมีบทบาทเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยจะมีบทบาทในการวางแผนกำลังคน และพิจารณากำหนดว่าตำแหน่งประเภทอำนวยการใดบ้างที่จะเป็นตำแหน่งที่จะนำไปจัดทำบัญชีรายชื่อฯ ของกระทรวง หรือของกรม ส่วนการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองที่จะมาทำหน้าที่กลั่นกรองคนเพื่อขึ้นบัญชีนั้น จะเป็นอำนาจของปลัดกระทรวงสำหรับการจัดทำบัญชีฯ กระทรวง และเป็นอำนาจของอธิบดี สำหรับการจัดทำบัญชีของกรม



๔.๑ โครงสร้างของกฎ ก.พ.

๑. ส่วนแรก เป็นบททั่วไป ที่กล่าวถึงการกำหนดช่วงเวลาการบังคับใช้กฎ ก.พ. โดยเมื่อพ้นกำหนด ๑๘๐ วัน นับแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป รวมทั้งกำหนดเกี่ยวกับคำนิยาม กรอบการใช้ดุลพินิจในการแต่งตั้ง กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับแต่งตั้ง การจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ การกำหนดเรื่องการยินยอมของข้าราชการในการแต่งตั้ง บางกรณี

๒. หมวด ๑ การย้าย กำหนดกรณีการย้ายตามตำแหน่งแต่ละประเภท โดยวางหลักการไว้ใน ๒ กรณี คือ

กรณีที่ ๑ เป็นกรณีที่อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุที่จะพิจารณาย้ายได้

กรณีที่ ๒ เป็นกรณีที่ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่ ก.พ. กำหนดก่อนแล้วผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจึงจะดำเนินการย้ายได้

๓. หมวด ๒ การโอน แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน

ส่วนแรก เป็นการกำหนดหลักทั่วไปสำหรับการโอนทุกประเภทตำแหน่ง โดยวางหลักในการตกลงยินยอม และการยับยั้งการโอน

ส่วนที่สอง เป็นการกำหนดกรณีการโอนโดยจำแนกตามตำแหน่งแต่ละประเภท ซึ่งวางหลักการไว้ใน ๒ กรณี คือ

กรณีที่ ๑ เป็นกรณีที่อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการที่จะรับโอนที่จะพิจารณารับโอนได้ เช่น การโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในสายงานเดียวกัน หรือการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเดิมหรือตำแหน่งในสายงานเดิม เป็นต้น

กรณีที่ 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 หรือการเลื่อน ให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน หรือต่างประเภทตำแหน่ง ที่ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่ ก.พ. กำหนด

๖. บทเฉพาะกาล เป็นการกำหนดการดำเนินการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญที่ยังไม่แล้วเสร็จ และกฎ ก.พ. ฉบับนี้ประกาศใช้แล้ว โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขนั้นต่อไปจนแล้วเสร็จ รวมถึงในระหว่างที่ยังไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามกฎ ก.พ. นี้ ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่เดิมก่อนกฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ มาปฏิบัติไปพลางก่อน

๔.๒ วันใช้บังคับ และคำนิยาม

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ทั้ง ๓ ฉบับ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา

เล่ม ๑๓๘ ตอนที่ ๑๖ ก ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นวันเดียวกัน โดยกฎ ก.พ. ทั้ง ๓ ฉบับนี้ กำหนดให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป เช่นเดียวกัน

เหตุผลที่กำหนดให้มีผลใช้บังคับตามวันดังกล่าว เนื่องจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใหม่ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมพอสมควร ดังนั้น เพื่อให้ส่วนราชการได้มีเวลาในการเตรียมความพร้อมสำหรับการแต่งตั้ง (การย้าย การโอน การเลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ รวมทั้งเร่งรัดการดำเนินการที่อยู่ระหว่างดำเนินการในปัจจุบันให้แล้วเสร็จโดยเร็ว จึงมีความจำเป็นที่ต้องกำหนดช่วงระยะเวลาที่จะใช้บังคับกฎ ก.พ. ซึ่งเห็นวาระระยะเวลา ๑๘๐ วัน หรือประมาณ ๖ เดือน นับแต่วันถัดจากวันในประกาศราชกิจจานุเบกษา เป็นระยะเวลาที่เหมาะสม ฉะนั้น กฎ ก.พ. ทั้ง ๓ ฉบับนี้ จะใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในกฎ ก.พ. นี้

“ย้าย” หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งหนึ่งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป/วิชาการ/อำนวยการ ตำแหน่งอื่นในกรมเดียวกัน หรือ การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอื่นให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป/วิชาการ/อำนวยการ ในกรมเดียวกัน

“โอน” หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป/วิชาการ/อำนวยการ ตำแหน่งหนึ่งให้ไปดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป/วิชาการ/อำนวยการ ตำแหน่งอื่นต่างกระทรวงหรือกรม หรือการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอื่นให้ไปดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป/วิชาการ/อำนวยการ ต่างกระทรวงหรือกรม

“เลื่อน” หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป/วิชาการ/อำนวยการ ในระดับที่สูงกว่าเดิม

“ระดับที่ต่ำกว่าเดิม” หมายความว่า ความรวมถึง ตำแหน่งในประเภทและระดับที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. นี้ ว่าการย้ายหรือโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับดังกล่าว จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ที่ย้ายหรือโอน หรือตำแหน่งในประเภทและระดับที่ ก.พ. กำหนดไว้ตามข้อ ๖

“ตำแหน่งระดับควบ” หมายความว่า ตำแหน่งประเภท ทั่วไป/วิชาการ ที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดให้เป็นตำแหน่งที่สามารถปรับให้เป็นตำแหน่งที่มีระดับสูงขึ้นหรือต่ำลงภายในกรอบระดับตำแหน่งที่กำหนดได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๔๗

เนื่องจากระบบการจำแนกตำแหน่งเดิมตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มี ๑๑ ระดับ ทำให้การย้าย และการเลื่อนระดับเข้าใจได้ชัดเจนโดยไม่จำเป็นต้องมีคำนิยาม แต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีการเปลี่ยนแปลงระบบการจำแนกตำแหน่ง โดยมีการแบ่งตำแหน่งออกเป็น ๔ ประเภท และมีการจัดระดับตำแหน่งที่เป็นตัวหนังสือเฉพาะภายใน แต่ละประเภทตำแหน่ง โดยใช้ระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทเป็นแกนในการปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกันเฉพาะตำแหน่งในประเภทนั้น ๆ ส่งผลให้ต้องมีการกำหนดคำจำกัดความ หรือคำนิยามของการย้าย การโอน และการเลื่อน ไว้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างประเภทตำแหน่ง โดยเฉพาะการแต่งตั้งที่มีเหตุจากการเลื่อน เช่น เดิมการแต่งตั้งจากนักวิชาการ ๘ว ไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนัก ๙ บส. จะถือเป็นการเลื่อนระดับ แต่ตามกฎหมาย ก.พ. นี้ จะถือว่าเป็นการย้าย

รวมทั้งเพื่อความชัดเจนและให้เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา ๖๓ วรรคสาม ในกรณีที่เป็น การย้ายหรือโอนไปดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิมที่จะกระทำมิได้ เว้นแต่ได้รับความยินยอม จากข้าราชการผู้นั้นก่อน และรวมถึงกรณีที่ ก.พ. จะกำหนดต่อไปสำหรับการย้ายหรือการโอนข้ามประเภท ตำแหน่งด้วย เนื่องจากปัจจุบันยังไม่มีระเบียบข้ามประเภทตำแหน่งว่าระดับใดของตำแหน่งประเภทใด สูงกว่ากัน

นอกจากนี้ ยังเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาด้วยว่าใครจะเป็นผู้มีอำนาจ ในการประเมินบุคคล ในการแต่งตั้งในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการในกรณีที่เป็นตำแหน่ง ระดับควบ หรือที่ตาม ว ๒/๒๕๕๘ กำหนดว่าเป็นตำแหน่งที่สามารถปรับให้เป็นตำแหน่งที่มีระดับสูงขึ้น หรือต่ำลงภายในกรอบระดับตำแหน่งที่กำหนดได้นั้นเอง

๔.๓ หลักการย้าย การโอน หรือการเลื่อน

ข้อ ๓ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไปแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งใด ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม ลักษณะของงานในตำแหน่งนั้น ผลสัมฤทธิ์และ ประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ตลอดจนศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้น

เป็นการกำหนดกรอบการใช้ดุลพินิจในการย้าย การโอน การเลื่อน ของผู้ที่มีหน้าที่ ในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการดำเนินการ และตลอดจนการจะแต่งตั้ง โดยอิงตาม มาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ทั้งนี้ กฎ ก.พ. ตามมาตรา ๖๓ ได้กำหนดกรอบการใช้ดุลพินิจสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ โดยให้พิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม ลักษณะของงานในตำแหน่งนั้น ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ตลอดจน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้น

ส่วนกรอบการใช้ดุลพินิจสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ กำหนดให้คำนึงถึงศักยภาพ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะ ประวัติการรับราชการ ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญ ตลอดจน พฤติกรรมทางจริยธรรมและความประพฤติ

๔.๔ คุณสมบัติของบุคคล

ข้อ ๔ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมาย ก.พ. นี้ จะกระทำ ได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น เว้นแต่เป็นกรณีตามมาตรา ๖๒ วรรคสอง

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

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

ตามหลักการมาตรา ๖๒ วรรคหนึ่ง ข้าราชการผู้ใดจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ข้าราชการผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หรือที่เรียกกันว่า “spec” ตามที่ ก.พ. กำหนด และในกรณีที่ได้รับยกเว้นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งตามมาตรา ๖๒ วรรคสองแล้ว ก็ถือว่าผู้นั้นมีคุณสมบัติตามกฎหมาย ก.พ. ข้อนี้แล้วด้วย

อย่างไรก็ตาม ก่อนที่จะแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ส่วนราชการจะต้อง ดำเนินการคัดเลือกไม่ว่าจะด้วยวิธีการใดตามที่หลักเกณฑ์กำหนด โดยส่วนราชการหรือผู้มีหน้าที่กำหนด เกี่ยวกับคุณสมบัติของข้าราชการที่จะเข้ารับการศึกษาจะต้องพิจารณาว่าจะกำหนดอย่างไร ซึ่งที่ผ่านมา จะกำหนดคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งทุกข้อโดยไม่ได้ดูว่า การแต่งตั้งนั้นจะใช้การย้าย หรือการเลื่อน เป็นต้น หรือประสงค์ที่จะกำหนดคุณสมบัติอื่นเพิ่มเติม เช่น เงินเดือน ประสบการณ์ ในการทำงาน ฯลฯ ก็ไม่กล้ากำหนด เพราะอาจจะเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้อง เนื่องจากอาจถูกพิจารณาว่า เป็นการกำหนดคุณสมบัติไม่ตรงหรือเกินกว่าที่ ก.พ. กำหนด ดังนั้น ด้วยเหตุนี้ ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อประโยชน์ของทางราชการ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีความคล่องตัว จึงกำหนดให้ว่า ส่วนราชการ โดย อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม แล้วแต่กรณี อาจ จะพิจารณากำหนดเลือกบาง spec ก็ได้ โดยให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม แล้วแต่กรณี อาจกำหนด นโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ เกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติ

ดังต่อไปนี้ ในการเข้ารับการคัดเลือกหรือเลือกสรรเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่

(๑) การเลือกตำแหน่งบางประเภทหรือบางระดับตามที่กำหนดในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่ง

(๒) การกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งมากกว่าระยะเวลาที่กำหนดในมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ทั้งนี้ เนื่องจากระยะเวลาตาม spec นั้น ก.พ. กำหนดไว้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำอยู่แล้ว ดังจะสังเกตได้จากคำว่า “ดำรงตำแหน่ง ... มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี” นั้นย่อมหมายความว่า สามารถกำหนดมากกว่าได้

(๓) การกำหนดคุณสมบัติอื่นเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔.๕ การจัดกลุ่มตำแหน่ง

ข้อ ๕ เพื่อประโยชน์ในการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป/วิชาการ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดกลุ่มตำแหน่ง โดยคำนึงถึง ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

การจัดกลุ่มตำแหน่งจะมีเฉพาะตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ เท่านั้น เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาว่าการย้าย/โอนกรณีใดบ้างที่ไม่ต้องผ่านกระบวนการ โดย ก.พ. จะวาง แนวทางการจัดกลุ่มตำแหน่งให้ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณา และไม่ต้องเสนอ ก.พ. เห็นชอบ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจการกำหนดตำแหน่งของ อ.ก.พ. กระทรวงในปัจจุบัน และเพื่อให้ การจัดกลุ่มตำแหน่งมีมาตรฐานในภาพรวมของกระทรวง

๔.๖ หลักการให้ความยินยอม

ข้อ ๖ การย้ายหรือโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม จะกระทำได้ ต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ถูกย้ายหรือโอนนั้น

การให้ความยินยอมตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญที่ถูกย้ายหรือโอนตาม วรรคหนึ่ง ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับเดียวกับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิม ก่อนมีการย้ายหรือโอนตามวรรคหนึ่ง ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

การย้ายหรือโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม จะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ถูกย้ายหรือโอนนั้น โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด นอกจากนี้ สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ก.พ. ยังได้อาจกำหนดให้ตำแหน่งประเภทและระดับใด จะต้องได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะย้ายหรือโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับดังกล่าวก็ได้

ซึ่งเป็นการกำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา ๖๓ วรรคสาม โดยจะระบุไว้ในกฎ ก.พ. และในหนังสือเวียน ว่าการย้ายและการโอนในกรณีใดบ้างที่จะต้องได้รับความยินยอมจากข้าราชการก่อน นั้นหมายความว่า ถ้าข้าราชการผู้ที่จะได้รับการย้ายหรือโอนไม่ให้ความยินยอม ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะย้ายหรือโอนผู้นั้นไม่ได้ เช่น การย้ายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งจะเป็นการแต่งตั้งในตำแหน่งประเภทเดียวกัน จะย้ายไม่ได้ หากข้าราชการผู้นั้นไม่ยินยอม

ส่วนกรณีที่เป็นกรย้าย หรือโอนข้ามประเภทตำแหน่ง เช่น การย้ายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง มาดำรงตำแหน่งนักวิชาการเชี่ยวชาญ เป็นต้น จะต้องได้รับความยินยอมจากข้าราชการหรือไม่นั้น ขณะนี้ ก.พ. ยังไม่ได้กำหนด อย่างไรก็ตาม ส่วนราชการก็จะต้องพิจารณาการย้ายหรือโอนข้ามประเภทตำแหน่งในกรณีดังกล่าวนี้ด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม มีเหตุผลชัดเจนสามารถชี้แจงได้ เช่น ข้าราชการผู้นั้นไม่สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผลประเมินผลการปฏิบัติราชการที่อยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน หรืออยู่ในระดับพอใช้หรือปรับปรุง ถ้าให้ดำรงตำแหน่งต่อไปราชการจะเกิดความเสียหายได้ จำเป็นต้องย้ายออกจากตำแหน่ง เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการฟ้องร้องดังเช่นที่เคยมีมาในอดีต

๔.๗ กรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามกฎ ก.พ.

ข้อ ๗ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้ การจะดำเนินการประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

ข้อนี้กำหนดขึ้นมาเพื่อไว้แก้ปัญหาสำหรับ (๑) กรณีที่ไม่ส่วนราชการสามารถดำเนินการตามกฎ ก.พ. นี้ได้ โดยยึดหลักการว่า ต้องมีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ จึงจะขอ ก.พ. ได้ หรือ ก.พ. จะพิจารณากำหนดเป็นกรณีไปให้ก็ได้ และ (๒) กรณีนอกเหนือจากที่กฎ ก.พ. กำหนด

๔.๘ การแต่งตั้งในแต่ละกรณี

๑) การย้าย

ก.พ. วางหลักในการดำเนินการเป็น ๒ กรณี คือ

กรณีที่ ๑ เป็นกรณีที่อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุที่จะพิจารณาย้ายได้ เช่น การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในสายงานเดียวกัน หรือการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเดิมหรือตำแหน่งในสายงานเดิม เป็นต้น

กรณีที่ ๒ เป็นกรณีที่ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่ ก.พ. กำหนดก่อนแล้วผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุจึงจะดำเนินการย้ายได้ เช่น การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือการย้ายผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทใดประเภทหนึ่งมาก่อน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทนั้น เป็นต้น

หลักในการดำเนินการนี้สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ ส่วนใหญ่จะมีลักษณะเช่นเดียวกับการย้ายตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แต่ในส่วนของตำแหน่งประเภทอำนวยการจะแตกต่างกันไปเดิมอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในส่วนของข้าราชการผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับใดมาก่อน แล้วจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับนั้น ข้าราชการเหล่านั้นจะต้องผ่านกระบวนการเดียวกัน ไม่ว่าจะมาจากตำแหน่งประเภทใด ระดับใดก็ตาม เช่น ตำแหน่งผู้อำนวยการสูง ว่าง จะแต่งตั้งจากชำนาญการพิเศษ หรือผู้อำนวยการต้น หรือเชี่ยวชาญ หรือจากทักษะพิเศษ ทั้ง ๔ กลุ่มนี้จะต้องเข้าสู่กระบวนการเดียวกัน เป็นต้น

๒. การโอน

ส่วนแรก จะเป็นการกำหนดหลักทั่วไปสำหรับการโอนของทุกประเภทตำแหน่งไว้ โดยวางหลักในการโอนให้เป็นไปตามความประสงค์ของส่วนราชการที่จะรับโอนและข้าราชการที่จะโอน เป็นสำคัญ ซึ่งส่วนราชการต้นสังกัดไม่อาจยับยั้งได้ เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของราชการ ส่วนราชการต้นสังกัดอาจยับยั้งได้ไม่เกิน ๙๐ วันนับแต่วันที่กระทรวงหรือกรมต้นสังกัดของข้าราชการผู้ขอโอนได้รับทราบ หรือในกรณีที่ข้าราชการที่จะขอโอนยังมีภาระผูกพันกับส่วนราชการต้นสังกัด กรณีดังกล่าวนี้จะต้องได้รับความยินยอมจากส่วนราชการต้นสังกัดก่อนรวมทั้งต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดด้วย

ส่วนที่สอง จะเป็นการกำหนดกรณีการโอนโดยจำแนกตามตำแหน่งแต่ละประเภท โดยวางหลักในการดำเนินการเช่นเดียวกับการย้ายไว้ใน ๒ กรณี คือ

กรณีที่ ๑ เป็นกรณีที่อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการที่จะรับโอนที่จะพิจารณารับโอนได้ เช่น การโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในสายงานเดียวกัน หรือการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเดิมหรือตำแหน่งในสายงานเดิม เป็นต้น

กรณีที่ ๒ เป็นกรณีที่ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่ ก.พ. กำหนดก่อนแล้วผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการที่จะรับโอนจึงจะดำเนินการรับโอนได้ เช่น การโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือ การโอนผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทใดประเภทหนึ่งมาก่อน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทนั้น เป็นต้น

เนื่องจากกระบวนการโอนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกันหลายฝ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้ง ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายรับโอน และฝ่ายให้โอน ตัวข้าราชการที่จะโอน และ ก.พ. ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดหลักทั่วไปสำหรับการโอนของทุกประเภทตำแหน่งไว้เพื่อใช้ร่วมกันโดยได้กำหนดเกี่ยวกับการตกลงยินยอมของผู้มีอำนาจทั้งสองฝ่าย การยับยั้งได้ในกรณีใดบ้างและกรณีใดบ้างยับยั้งไม่ได้

๓. การเลื่อน

การเลื่อนในแต่ละประเภทตำแหน่ง ให้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับที่ดำรงอยู่ได้ไม่เกินหนึ่งระดับ และให้ดำเนินการตามที่กำหนดในหมวด ๔ การดำเนินการเพื่อย้าย โอน หรือเลื่อน

การให้เลื่อนได้ไม่เกิน ๑ ระดับนั้น เป็นการกำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ที่กำหนดในลักษณะที่เลื่อนได้ที่ระดับ

๔. การดำเนินการเพื่อย้าย โอน หรือเลื่อน

กำหนดกรณีการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน หรือต่างประเภทตำแหน่ง ที่ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่ ก.พ. กำหนด โดยแบ่งเป็น

(๑) กรณีการแต่งตั้ง (การย้าย หรือการโอน) ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในระดับเดียวกัน ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ หรือดำเนินการประเมิน แล้วแต่กรณี สำหรับกรณีการแต่งตั้ง (การโอน หรือการเลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ให้ดำเนินการโดยการประเมินซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งในแต่ละระดับ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมิน เว้นแต่ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการแต่งตั้งได้ต่อเมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติกำหนดกำหนดที่จะแต่งตั้งเป็นตำแหน่งระดับทักษะพิเศษแล้ว

(๒) กรณีการแต่งตั้ง (การย้าย หรือการโอน) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับเดียวกันเฉพาะระดับปฏิบัติการ ให้ดำเนินการโดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน การสอบข้อเขียน หรือวิธีการอื่น แล้วแต่กรณี

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

(๓) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้ดำเนินการโดยใช้วิธีการเลือกสรร โดยการจัดให้มีบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง และให้มีการคัดเลือกจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง เพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณา

เนื่องจากกระบวนการของการแต่งตั้งในแต่ละประเภทตำแหน่งมีรายละเอียดของหลักเกณฑ์และวิธีการค่อนข้างมาก การจะกำหนดไว้ในกฎ ก.พ. อาจจะไม่เหมาะสมและไม่คล่องตัวในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ดังนั้น ก.พ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของการย้าย การโอน และการเลื่อนในส่วนที่ต้องมีกระบวนการแยกออกมาโดยจัดทำเป็นหนังสือเวียน ก.พ. ที่จะออกตามกฎ ก.พ. ในหมวด ๔ ของแต่ละประเภทตำแหน่ง เช่น การย้ายตามข้อ ๘ (๓) การโอนตามข้อ ๑๕ (๓) ข้อ ๑๗ ของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือการย้ายตามข้อ ๘ (๒) (๓) ข้อ ๑๒ (๒) การโอนตามข้อ ๑๗ (๒) (๓) ข้อ ๑๙ สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือการย้ายตามข้อ ๑๐ วรรคสาม ข้อ ๑๑ การโอนตามข้อ ๑๗ ข้อ ๑๘ วรรคสาม ข้อ ๑๙ สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ เป็นต้น

๔.๙ บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๒ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่ได้เริ่มดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่ก่อนวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขนั้นจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๒๓ ในระหว่างที่ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามกฎ ก.พ. นี้ ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ มาใช้บังคับไปพลางก่อน เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎ ก.พ. นี้ จนกว่าหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามกฎ ก.พ. นี้

บทเฉพาะกาลดังกล่าวกำหนดให้การดำเนินการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญที่ยังไม่แล้วเสร็จ และกฎ ก.พ. ฉบับนี้ประกาศใช้แล้ว โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขนั้นต่อไปจนแล้วเสร็จ รวมถึงในระหว่างที่ยังไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามกฎ ก.พ. นี้ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่เดิมก่อนกฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ มาปฏิบัติไปพลางก่อน

แม้ว่าจะมีการกำหนดช่วงเวลาการใช้บังคับกฎ ก.พ. ไว้เป็นเวลาล่วงหน้าพอสมควร โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ ก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติการแต่งตั้งบางกรณีของส่วนราชการ อาจยังอยู่ระหว่างดำเนินการตามกระบวนการ จึงมีความจำเป็นจะต้องกำหนดบทเฉพาะกาลรองรับให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไปได้จนกว่าจะแล้วเสร็จ เช่น กรมได้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานในระดับเชี่ยวชาญ และอยู่ระหว่างการจัดทำผลงานของข้าราชการ กรณีเช่นนี้ ก็จะต้องส่งมาให้ ก.พ. เป็นผู้ประเมิน หรือกรณีที่ยังอยู่ระหว่าง

การคัดเลือกข้าราชการระดับเชี่ยวชาญเพื่อย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสูง กรณีเช่นนี้ก็สามารถดำเนินการตาม ว ๙/๒๕๓๕ ต่อไปได้

นอกจากนี้ ตามบทเฉพาะกาลดังกล่าว ก.พ. ยังได้กำหนดให้ครอบคลุมถึงกรณีที่ส่วนราชการยังไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามกฎหมาย ก.พ. นี้ ก็ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่เดิมก่อนกฎ ก.พ. นี้มาใช้ปฏิบัติไปพลางก่อนได้ เช่น ส่วนราชการยังจัดทำบัญชีรายชื่อผู้กลั่นกรองฯ สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการไม่แล้วเสร็จ กรณีเช่นนี้ ก.พ. จะกำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ โดยให้นำ ว ๙/๒๕๓๕ หรือ ว ๒๒/๒๕๔๐ และ ว ๒๒/๒๕๕๓ มาใช้ก่อน เป็นต้น

หลักเกณฑ์และวิธีการ

ตามที่ได้กล่าวไว้ในบทก่อนหน้าที่นี่แล้วว่า กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ทั้ง ๓ ฉบับ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง กำหนดการดำเนินการเกี่ยวกับการย้าย การโอน หรือการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามตำแหน่งแต่ละประเภท ไว้ใน ๒ ลักษณะ กล่าวคือ

ลักษณะที่หนึ่ง เป็นกรณีการย้าย หรือการโอน ที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ สามารถใช้ดุลพินิจในการพิจารณาย้ายหรือโอนได้ ซึ่งกรณีดังกล่าวจะกำหนดไว้ในกฎ ก.พ.

ลักษณะที่สอง เป็นการดำเนินการที่มีกระบวนการหลายขั้นตอนกว่าจะได้ผู้ที่มีความเหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง เช่น กรณีการเลื่อน หรือการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือการโอนผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทใดประเภทหนึ่งมาก่อน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทนั้น เป็นต้น ซึ่งกรณีดังกล่าวเป็นกรณีที่ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ตามหนังสือเวียนของแต่ละประเภทตำแหน่ง

โดยในบทนี้ จะสรุปการดำเนินการย้าย การโอน หรือการเลื่อนของแต่ละประเภทตำแหน่งว่ากรณีใดสามารถดำเนินการได้ตามกฎ ก.พ. และกรณีใดต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง

๕.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป

(๑) การย้าย

กรณีการย้าย	ตามกฎหมาย ก.พ. (ดุลพินิจผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ)	ตามหนังสือเวียน (มีกระบวนการ)
ก. การย้ายประเภทเดียวกัน		
๑. สายงานเดียวกัน ระดับเดียวกัน	✓	-
๒. ต่างสายงานแต่กลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ระดับเดียวกัน	✓	-
๓. ต่างสายงาน และต่างกลุ่มตำแหน่ง ในระดับปฏิบัติงาน	✓	-
๔. ต่างสายงาน และต่างกลุ่มตำแหน่ง ในระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส และระดับทักษะพิเศษ	-	✓
๕. การย้ายระดับต่ำกว่าเดิม	✓ + ข้าราชการต้องยินยอม	✓
ข. การย้ายประเภทอื่นมาประเภททั่วไป - ให้ย้ายมาได้เฉพาะผู้ที่เคยเป็นประเภททั่วไป เท่านั้น โดยให้ย้ายมาได้ในระดับที่ <u>ไม่สูงกว่า</u> ระดับที่เคยดำรงอยู่เดิม	✓ (หากเป็นกรณีเช่นเดียวกัน กับข้อ ก. แล้วแต่กรณี)	✓ (หากเป็นกรณีเช่นเดียวกัน กับข้อ ก. แล้วแต่กรณี)

การย้ายที่เป็นดุลพินิจ แม้ว่าอาจจะไม่มีกระบวนการ แต่การใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ จะต้องพิจารณาภายใต้กรอบโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม ลักษณะของงานในตำแหน่งนั้น ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ตลอดจน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้น

การย้ายที่มีกระบวนการ หมายความว่า อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลตามองค์ประกอบที่ ก.พ. กำหนด เพื่อมาทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินบุคคล และดำเนินการประเมินบุคคล

(๒) การโอน

กรณีการโอน	ตามกฎหมาย ก.พ. (ดุลพินิจผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ)	ตามหนังสือเวียน (มีกระบวนการ)
ก. การโอนประเภทเดียวกัน		
๑. สายงานเดียวกัน ระดับเดียวกัน	✓	-
๒. ต่างสายงานแต่กลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ระดับเดียวกัน	✓	-
๓. ต่างสายงาน และต่างกลุ่มตำแหน่ง ในระดับปฏิบัติงาน	✓	-
๔. ต่างสายงาน และต่างกลุ่มตำแหน่ง ในระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส และระดับทักษะพิเศษ	-	✓
๕. การโอนระดับต่ำกว่าเดิม	✓ + ข้าราชการต้องยินยอม	✓
๖. การโอนไปดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	-	✓ (อาศัยวิธีการเลื่อน)
ข. การโอนประเภทอื่นมาประเภททั่วไป - ให้โอนมาได้เฉพาะผู้ที่เคยเป็นประเภททั่วไป เท่านั้น โดยให้โอนมาได้ในระดับที่ไม่สูงกว่า ระดับที่เคยดำรงอยู่เดิม	✓ (หากเป็นกรณีเช่นเดียวกัน กับข้อ ก. แล้วแต่กรณี)	✓ (หากเป็นกรณีเช่นเดียวกัน กับข้อ ก. แล้วแต่กรณี)

การโอนที่เป็นดุลพินิจ แม้ว่าอาจ不会有กระบวนการ แต่การใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ ของส่วนราชการที่จะรับโอน จะต้องพิจารณาภายใต้กรอบโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม ลักษณะของงานในตำแหน่งนั้น ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ตลอดจนศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้น

การโอนที่มีกระบวนการ หมายความว่า อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบที่ ก.พ. กำหนด เพื่อมาทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินบุคคล และดำเนินการประเมินบุคคล

(๓) การเลื่อน

กรณีการเลื่อน	ตามหนังสือเวียน (มีกระบวนการ)
๑. ระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญงาน	<ul style="list-style-type: none">- อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ประกาศให้ทราบทั่วกัน หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแทนก็ได้- ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล ตามองค์ประกอบที่ ก.พ. กำหนด เพื่อมาทำหน้าที่ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด เพื่อเสนอผู้ที่เหมาะสมจะได้เลื่อนให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ พิจารณาแต่งตั้งต่อไป
๒. ระดับชำนาญงาน เป็นระดับอาวุโส	<ul style="list-style-type: none">- อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ประกาศให้ทราบทั่วกัน ในการนี้ อ.ก.พ. กรม จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแทนก็ได้- อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล เพื่อมาทำหน้าที่ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด เพื่อเสนอผู้ที่เหมาะสมจะได้เลื่อน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ พิจารณาแต่งตั้งต่อไป
๓. ระดับอาวุโส เป็นระดับทักษะพิเศษ	ให้แต่งตั้งได้เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติเห็นชอบ การปรับระดับตำแหน่งที่ข้าราชการผู้นั้นครองอยู่ เป็นระดับทักษะพิเศษ

๕.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๑) การย้าย

กรณีการย้าย	ตามกฎหมาย ก.พ. (ดุลพินิจผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ)	ตามหนังสือเวียน (มีกระบวนการ)
ก. การย้ายประเภทเดียวกัน		
๑. สายงานเดียวกัน ระดับเดียวกัน	✓	-
๒. ต่างสายงานแต่กลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ระดับเดียวกัน	✓	-
๓. ต่างสายงาน และต่างกลุ่มตำแหน่ง ในระดับปฏิบัติการ	-	✓
๔. ต่างสายงาน และต่างกลุ่มตำแหน่ง ในระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการ พิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ	-	✓
๕. การย้ายระดับต่ำกว่าเดิม	✓ + ข้าราชการต้องยินยอม	✓
ข. การย้ายประเภทอื่นมาประเภทวิชาการ		
๑. ประเภททั่วไป ย้ายมาประเภทวิชาการ ได้ในระดับปฏิบัติการ เท่านั้น	-	✓ (ตามผลการสอบแข่งขัน/ ได้รับคัดเลือก ในกรณีที่ ไม่ต้องดูลำดับที่จะต้องมี การคัดเลือกด้วยวิธีการใด วิธีการหนึ่งร่วมด้วย)
๒. ประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร		
- ให้ย้ายมาได้เฉพาะผู้ที่เคยเป็นประเภท วิชาการเท่านั้น โดยสามารถย้ายมาดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับที่เคยดำรง อยู่เดิมได้	✓ (หากเป็นกรณีเช่นเดียวกัน กับข้อ ก. แล้วแต่กรณี)	✓ (หากเป็นกรณีเช่นเดียวกัน กับข้อ ก. แล้วแต่กรณี)

การย้ายที่เป็นดุลพินิจ แม้ว่าอาจจะไม่มีกระบวนการ แต่การใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ จะต้องพิจารณาภายใต้กรอบโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม ลักษณะของงานในตำแหน่งนั้น ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ตลอดจน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้น

การย้ายที่มีกระบวนการ หมายความว่า อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี จะแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลตามองค์ประกอบที่ ก.พ. กำหนด เพื่อมาทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินบุคคลและผลงาน ยกเว้นการย้ายระดับปฏิบัติการด้วยกัน ที่ต่างสายงานต่างกลุ่มตำแหน่ง ที่ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ พิจารณาโดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน การสอบข้อเขียน หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

(๒) การโอน

กรณีการโอน	ตามกฎ ก.พ. (ดุลพินิจผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ)	ตามหนังสือเวียน (มีกระบวนการ)
ก. การโอนประเภทเดียวกัน		
๑. สายงานเดียวกัน ระดับเดียวกัน	✓	-
๒. ต่างสายงานแต่กลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ระดับเดียวกัน	✓	-
๓. ต่างสายงาน และต่างกลุ่มตำแหน่ง ในระดับปฏิบัติการ	-	✓
๔. ต่างสายงาน และต่างกลุ่มตำแหน่ง ในระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ	-	✓
๕. การโอนระดับต่ำกว่าเดิม	✓ + ข้าราชการต้องยินยอม	✓
๖. การโอนไปดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	-	✓ (อาศัยวิธีการเลื่อน)
ข. การโอนประเภทอื่นมาประเภทวิชาการ		
๑. ประเภททั่วไป โอนมาประเภทวิชาการ ได้ในระดับปฏิบัติการ เท่านั้น	-	✓ (ตามผลการสอบแข่งขัน/ ได้รับคัดเลือก ในกรณีที่ ไม่ต้องดูลำดับที่จะต้องมีการคัดเลือกด้วยวิธีการใด วิธีการหนึ่งร่วมด้วย)

กรณีการโอน	ตามกฎหมาย ก.พ. (ดุลพินิจผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ)	ตามหนังสือเวียน (มีกระบวนการ)
๒. ประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร		
- ให้โอนมาได้เฉพาะผู้ที่เคยเป็นประเภทวิชาการเท่านั้น โดยสามารถย้ายมาดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับที่เคยดำรงอยู่เดิมได้	✓ (หากเป็นกรณีเช่นเดียวกันกับข้อ ก. แล้วแต่กรณี)	✓ (หากเป็นกรณีเช่นเดียวกันกับข้อ ก. แล้วแต่กรณี)

การโอนที่เป็นดุลพินิจ แม้ว่าอาจจะไม่มีกระบวนการ แต่การใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ที่จะรับโอน จะต้องพิจารณาภายใต้กรอบโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม ลักษณะของงานในตำแหน่งนั้น ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ตลอดจน ศักยภาพ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้น

การโอนที่มีกระบวนการ หมายความว่า อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี จะแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลตามองค์ประกอบที่ ก.พ. กำหนด เพื่อมาทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินบุคคลและผลงาน ยกเว้นการโอนระดับปฏิบัติการด้วยกัน ที่ต่างสายงานต่างกลุ่มตำแหน่ง ที่ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ พิจารณาโดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน การสอบข้อเขียน หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

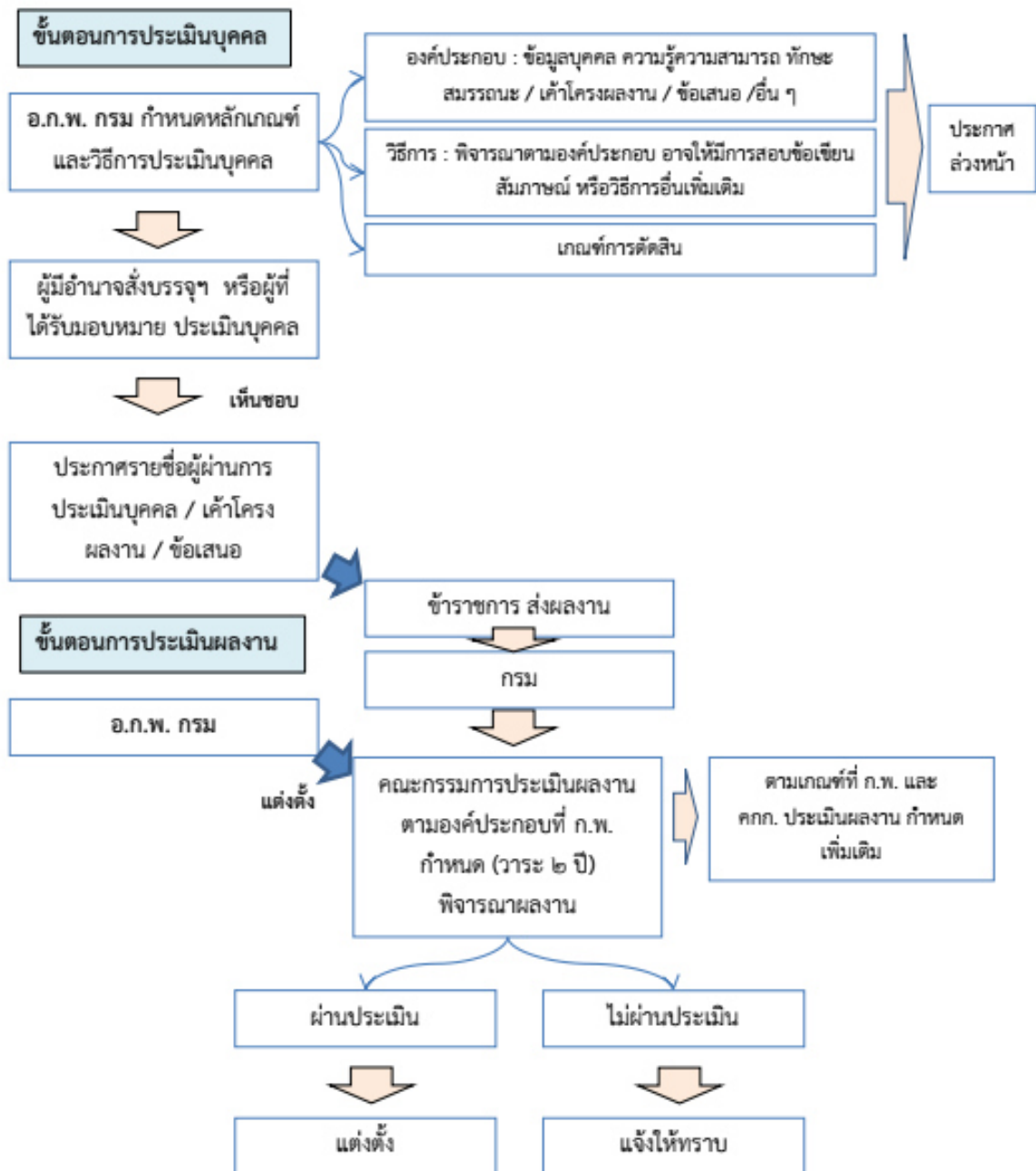
(๓) การเลื่อน

กรณีการเลื่อน	ตามหนังสือเวียน (มีกระบวนการ)
๑. ระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ (ตำแหน่งเลื่อนไหล หมายรวมถึงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดกรอบระดับตำแหน่งไว้ ดังนี้ - ปฏิบัติการ/ชำนาญการ - ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ - ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ	- อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ประกาศให้ทราบทั่วกัน - ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ หรือผู้ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด เพื่อให้ได้ผู้ที่เหมาะสมให้เข้ารับการประเมินผลงาน - คณะกรรมการประเมินผลงาน ที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินผลงาน
๒. ระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ	- อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ประกาศให้ทราบทั่วกัน - คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด เพื่อเสนอผู้ที่เหมาะสมจะเข้ารับการประเมินผลงานให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาต่อไป

กรณีการเลื่อน	ตามหนังสือเวียน (มีกระบวนการ)
	- คณะกรรมการประเมินผลงาน ที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินผลงาน
๓. ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นระดับ เชี่ยวชาญ	- อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน บุคคล ประกาศให้ทราบทั่วกัน - คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนด เพื่อเสนอผู้ที่เหมาะสมจะเข้ารับ ประเมินผลงานให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาต่อไป - คณะกรรมการประเมินผลงาน ที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินผลงาน
๔. ระดับเชี่ยวชาญ เป็นระดับทรงคุณวุฒิ	- อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินบุคคล ประกาศให้ทราบทั่วกัน - คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนด เพื่อเสนอผู้ที่เหมาะสมจะเข้ารับ การประเมินผลงานให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณา ต่อไป - ก.พ. เป็นผู้ประเมินผลงาน

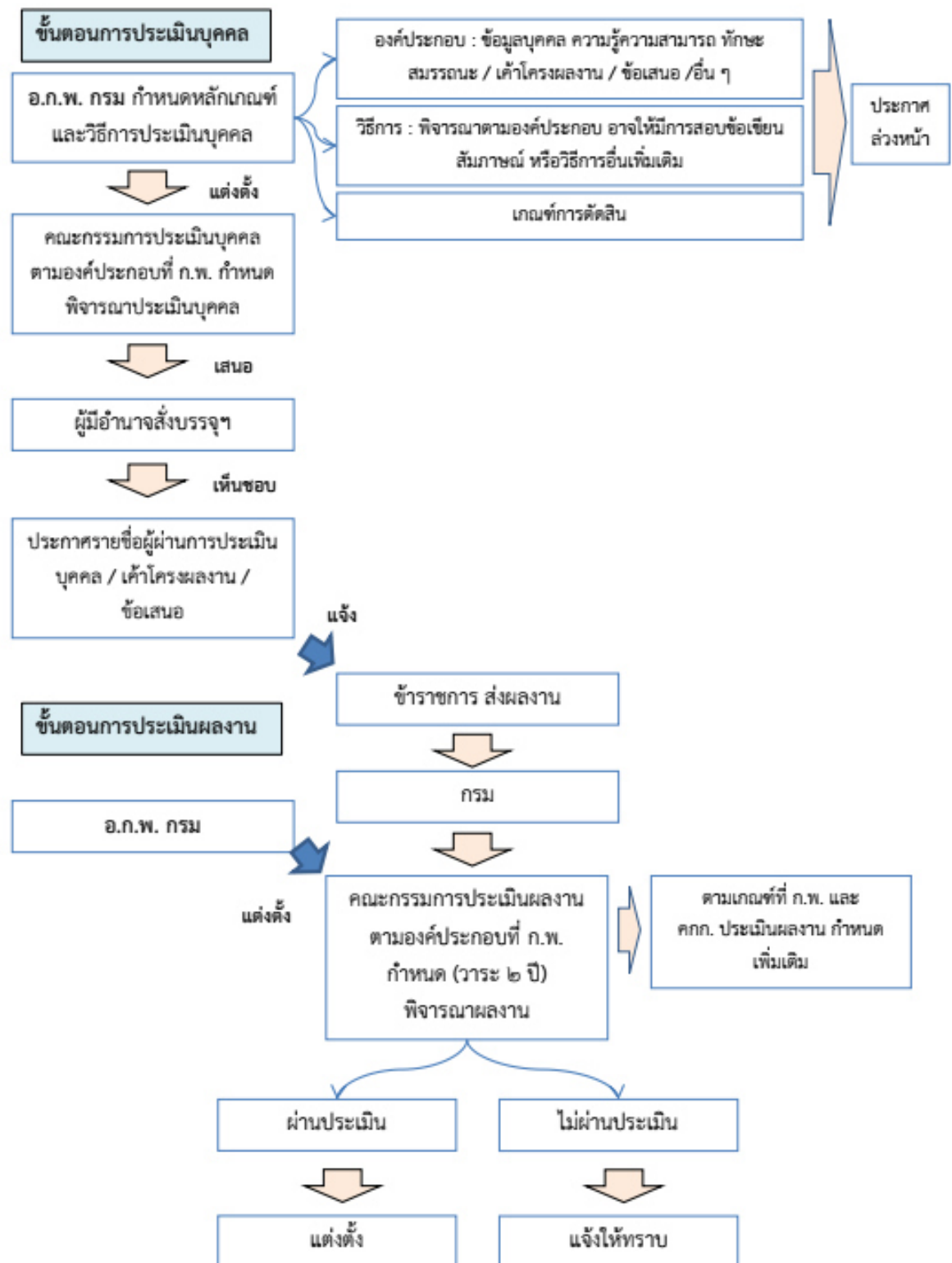
ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินบุคคล มีหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลา
ขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ
เกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ด้วย

ขั้นตอนการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน (ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)
กรณีตำแหน่งที่มีลักษณะกรอระดับตำแหน่งเลื่อนไหล ^(๑)

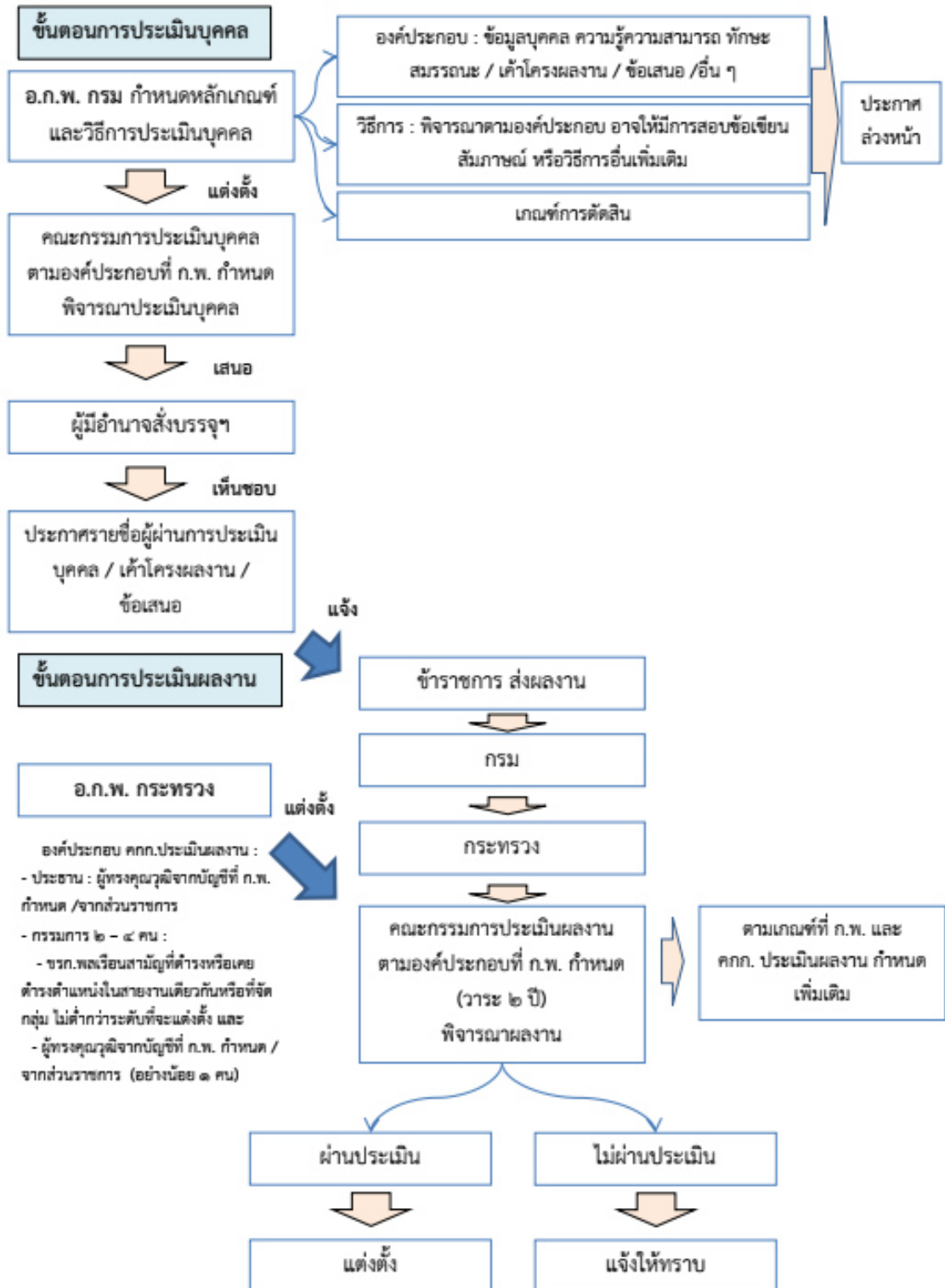


^(๑) ตำแหน่งเลื่อนไหล หมายถึง ตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดเป็นกรอระดับตำแหน่ง เช่น ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ หรือ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ หรือ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ

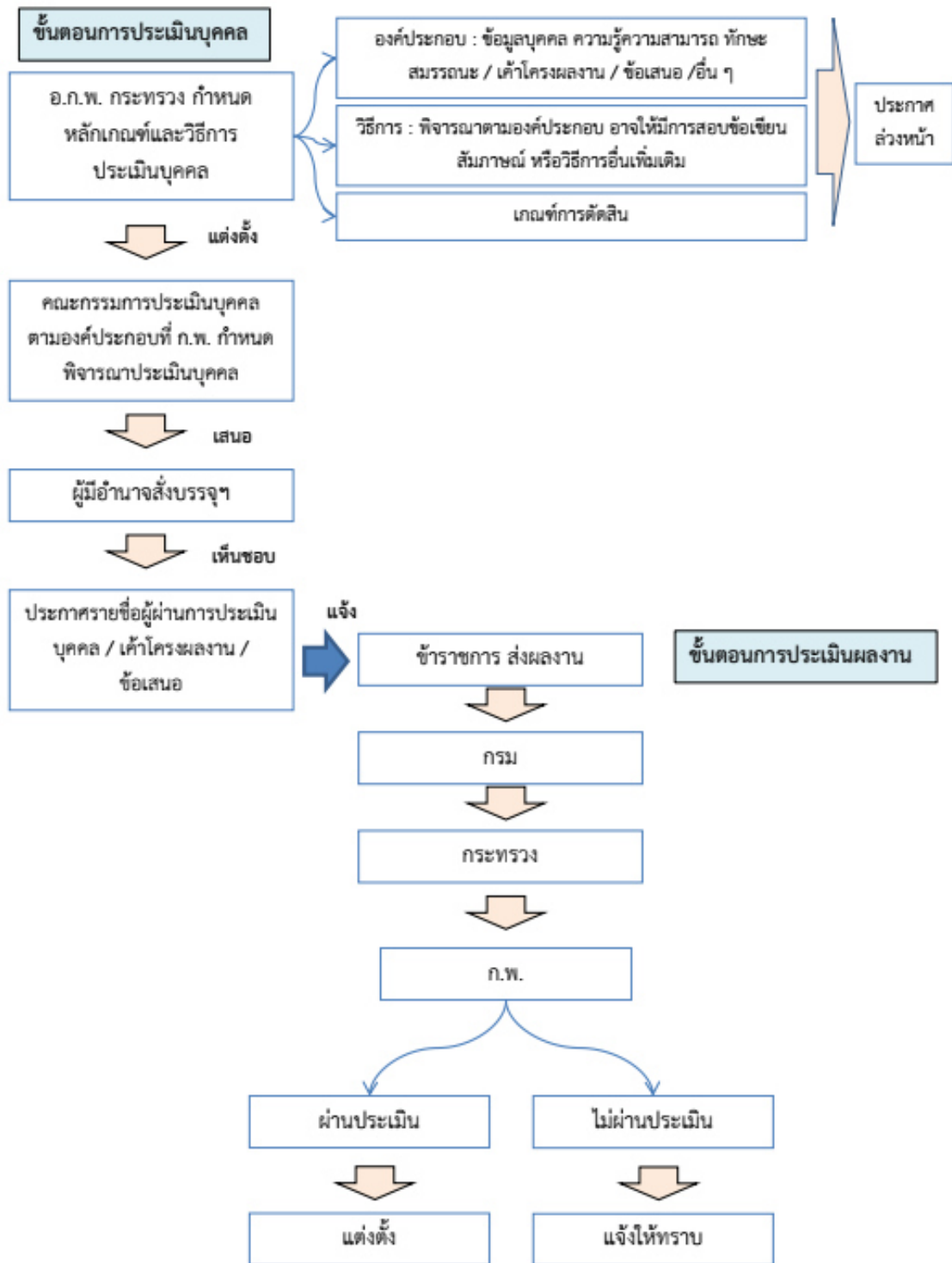
ขั้นตอนการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน (ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ) ที่ว่าง



ขั้นตอนการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ



ขั้นตอนการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ระดับระดับทรงคุณวุฒิ



๕.๓ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(๑) การย้าย

กรณีการย้าย	ตามกฎหมาย ก.พ. (ดุลพินิจผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ)	ตามหนังสือเวียน (มีกระบวนการ)
ก. การย้ายประเภทเดียวกัน		
๑. ระดับเดียวกัน	✓	-
๒. ระดับต่ำกว่าเดิม	✓ + ข้าราชการต้องยินยอม	-
ข. การย้ายประเภทอื่นมาประเภทอำนวยการ		
๑. ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ที่เคยเป็น อำนวยการต้น มาเป็น อำนวยการต้น	✓	-
๒. ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ที่เคยเป็น อำนวยการสูง มาเป็น อำนวยการต้น	✓	-
๓. ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ที่เคยเป็น อำนวยการต้น มาเป็น อำนวยการสูง	-	✓
๔. ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ที่เคยเป็น อำนวยการสูง มาเป็น อำนวยการสูง	✓	
๕. ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ที่ไม่เคยเป็น อำนวยการต้น มาเป็น อำนวยการต้น	-	✓
๖. ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ที่ไม่เคยเป็น อำนวยการสูง มาเป็น อำนวยการสูง	-	✓

การย้ายที่เป็นดุลพินิจ แม้ว่าอาจจะไม่มีกระบวนการ แต่การใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ จะต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงศักยภาพ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะ ประวัติการรับราชการ ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญ ตลอดจนพฤติกรรมทางจริยธรรมและความประพฤติ

การย้ายที่มีกระบวนการ หมายความว่า ให้มีกระบวนการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองตำแหน่งประเภทอำนวยการ ของกระทรวง หรือกรม ดูรายละเอียดที่การเลื่อน

(๒) การโอน

กรณีการโอน	ตามกฎหมาย ก.พ. (ดุลพินิจผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ)	ตามหนังสือเวียน (มีกระบวนการ)
ก. การโอนประเภทเดียวกัน		
๑. ระดับเดียวกัน	✓	-
๒. ระดับต่ำกว่าเดิม	✓ + ข้าราชการต้องยินยอม	-
๓. การโอนไปดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	-	✓ (อาศัยวิธีการเลื่อน)
ข. การโอนประเภทอื่นมาประเภทอำนวยการ		
๑. ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ที่เคยเป็น อำนวยการต้น มาเป็น อำนวยการต้น	✓	-
๒. ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ที่เคยเป็น อำนวยการสูง มาเป็น อำนวยการต้น	✓	-
๓. ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ที่เคยเป็น อำนวยการต้น มาเป็น อำนวยการสูง	-	✓
๔. ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ที่เคยเป็น อำนวยการสูง มาเป็น อำนวยการสูง	✓	
๕. ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ที่ไม่เคยเป็น อำนวยการต้น มาเป็น อำนวยการต้น	-	✓
๖. ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ที่ไม่เคยเป็น อำนวยการสูง มาเป็น อำนวยการสูง	-	✓

การโอนที่เป็นดุลพินิจ แม้ว่าอาจจะไม่มีกระบวนการ แต่การใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ ที่จะรับโอน จะต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงศักยภาพ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สมรรถนะ ประวัติการรับราชการ ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญ ตลอดจนพฤติกรรมทางจริยธรรมและความประพฤติ

การโอนที่มีกระบวนการ หมายความว่า ให้มีกระบวนการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองตำแหน่งประเภทอำนวยการ ของกระทรวง หรือกรม (ดูรายละเอียดที่การเลื่อน)

(๓) การเลื่อน

กรณีการเลื่อน	ตามหนังสือเวียน (มีกระบวนการ)
ระดับต้น เป็นระดับสูง	<p>๑. อ.ก.พ. กระทรวง จะต้องพิจารณาก่อนว่าจะกำหนดตำแหน่งประเภท อำนวยการใดบ้างในส่วนราชการในสังกัด เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไป (พิจารณาตาม spec ได้) และตำแหน่งใดเป็นอำนวยการเฉพาะทาง จากนั้นจะต้องกำหนดว่าตำแหน่งเหล่านั้นตำแหน่งใดจะให้เป็นการจัดทำ เป็นบัญชีระดับกระทรวง หรือระดับกรม เพื่อนำไปสู่การจัดทำบัญชีรายชื่อ ผู้ผ่านการกลั่นกรองฯ</p> <p>โดยการจัดทำบัญชีรายชื่อฯ ของกระทรวง จะเป็นอำนาจหน้าที่ของ กระทรวง โดยสำนักงานปลัดกระทรวงจะเป็นผู้ดำเนินการ ส่วนบัญชี รายชื่อฯ ของกรม จะเป็นอำนาจหน้าที่ของกรมดำเนินการ</p> <p>๒. การเตรียมการก่อนจัดทำบัญชี อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม แล้วแต่กรณี จะต้องวางแผนกำลังคนหรือคาดการณ์ว่า ตำแหน่งประเภท อำนวยการทั้งระดับต้น และระดับสูง จะว่างจำนวนเท่าใด เพื่อจะนำไป กำหนดจำนวนผู้ที่ได้รับการขึ้นบัญชีรายชื่อฯ</p> <p>๓. ปลัดกระทรวง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง สำหรับการจัดทำบัญชี รายชื่อฯ ของกระทรวง ตามองค์ประกอบที่ ก.พ. กำหนด ส่วนอธิบดี แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง สำหรับการจัดทำบัญชีรายชื่อฯ ของกรม ตามองค์ประกอบที่ ก.พ. กำหนด</p> <p>๔. คณะกรรมการกลั่นกรอง จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ และ ดำเนินการพิจารณากลั่นกรอง</p> <p>๕. ภายในเดือนพฤษภาคมของทุกปี (อาจจะเริ่มก่อน พ.ค. ก็ได้) ให้กระทรวง หรือกรม แล้วแต่กรณี ประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือน สามัญเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง โดยต้องประกาศให้ทราบ ล่วงหน้าเป็นการทั่วไปก่อนวันเปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ และต้องมีระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ</p> <p>๕. คณะกรรมการกลั่นกรอง พิจารณากลั่นกรองให้ได้ผู้ที่เหมาะสม ไม่เกินจำนวนที่ อ.ก.พ. กำหนดไว้ และประกาศขึ้นบัญชีรายชื่อฯ ในเดือนกรกฎาคมของปีนั้น โดยบัญชีรายชื่อฯ มีอายุ ๑ ปีนับแต่วันประกาศ</p>

กรณีการเลื่อน	ตามหนังสือเวียน (มีกระบวนการ)
	<p>๖. เมื่อมีตำแหน่งประเภทอำนวยการสูงในสำนักงานปลัดกระทรวง หรือประเภทอำนวยการต้น ที่จะแต่งตั้ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ จัดให้มีการคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมจากบัญชีรายชื่อฯ ของกระทรวง หรือกรม แล้วแต่กรณี เพื่อให้ได้รายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และเลือกผู้อยู่ในเกณฑ์ดังกล่าวเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งต่อไป ทั้งนี้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ อาจแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เพื่อจัดทำรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการด้วยก็ได้</p> <p>๗. แต่ถ้ามีตำแหน่งประเภทอำนวยการสูงในกรม ที่จะแต่งตั้ง ให้อธิบดี ของกรมเจ้าของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง พิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจากบัญชีรายชื่อฯ ตำแหน่งละ ๓ คน เพื่อจัดทำรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ พิจารณาเลือกและแต่งตั้งต่อไป ทั้งนี้ อธิบดีอาจแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เพื่อจัดทำรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการด้วยก็ได้</p> <p>๘. ในการเสนอชื่อตำแหน่งละ ๓ คน นั้น ในกรณีที่เป็นกรพิจารณาคราวละหลายตำแหน่งในสายงานเดียวกัน ก็สามารถเสนอรายชื่อตามจำนวนที่เห็นสมควรแต่จำนวนต้องมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยการเสนอรายชื่อให้เรียงลำดับผู้ที่เหมาะสมที่สุดไว้ลำดับแรก ผู้ที่เหมาะสมรองลงไปให้อยู่ในลำดับต่อ ๆ กันไป พร้อมเหตุผล</p> <p>๙. ในกรณีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองสำหรับตำแหน่งนั้นหมดอายุบัญชี หรือไม่มีบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองสำหรับตำแหน่งนั้น ให้ดำเนินการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองใหม่ และให้บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองที่จัดทำขึ้นใหม่ดังกล่าวมีอายุบัญชีเท่ากับอายุบัญชีที่เหลืออยู่ของบัญชีเดิม หรือมีอายุบัญชีเท่ากับเวลาที่เหลืออยู่ของรอบการจัดทำบัญชี (พ.ค. – ก.ค.) แต่หากอายุบัญชีเดิม หรือเวลาที่เหลืออยู่ของรอบการจัดทำ เหลือไม่ถึง ๙๐ วัน ให้รอจัดทำบัญชีตามรอบการจัดทำบัญชี</p> <p>๑๐. ในระหว่างที่การจัดทำบัญชีรายชื่อฯ ในปีงบประมาณแรกที่ประกาศใช้หลักเกณฑ์ฯ และส่วนราชการจำเป็นต้องแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ก็ให้ดำเนินการตาม ว ๙/๒๕๓๕ หรือ ว ๒๒/๒๕๔๐ และ ว ๒๒/๒๕๕๓ แล้วแต่กรณี มาใช้โดยอนุโลม</p>

การเตรียมการเพื่อรองรับการดำเนินการ

การเตรียมการเพื่อรองรับการดำเนินการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย โอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่จะใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๖.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป

๑) การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ให้เร่งรัดดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ แม้จะพ้นวันที่

๑ กันยายน ๒๕๖๔ ไปแล้วก็ตาม เช่น

(๑) การเลื่อนระดับชำนาญงาน ที่อยู่ระหว่างดำเนินการตาม ว ๓๔/๒๕๔๗

(๒) การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับอาวุโส ที่อยู่ระหว่างดำเนินการตาม ว ๒๒/๒๕๔๐

(๓) การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนระดับอาวุโส สำหรับ ๔ สายงาน ได้แก่ ภาวนาศิลปิน นายช่างศิลปกรรม ดุริยางคศิลปิน และคีตศิลปิน ที่อยู่ระหว่างดำเนินการตาม ว ๑๐/๒๕๔๘

(๔) การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนระดับทักษะ สำหรับ ๔ สายงาน ได้แก่ ภาวนาศิลปิน นายช่างศิลปกรรม ดุริยางคศิลปิน และคีตศิลปิน ที่อยู่ระหว่างดำเนินการตาม ว ๑๖/๒๕๓๘

๒) การเตรียมการเพื่อดำเนินการตามกฎ ก.พ.

(๑) การรวบรวมเรื่องเพื่อเตรียมนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณา ดังนี้

จัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป เพื่อรองรับการย้าย การโอน หรือ การเลื่อน ซึ่งสำนักงาน ก.พ. จะมีหนังสือเวียนแจ้งหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเรื่องจัดกลุ่มตำแหน่ง ให้ทราบและถือปฏิบัติ

(๒) การรวบรวมเรื่องเพื่อเตรียมนำเสนอ อ.ก.พ. กรม พิจารณา ดังนี้

(๒.๑) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการประเมินบุคคล สำหรับการเลื่อนระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

(๒.๒) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการประเมินบุคคล สำหรับการย้ายระดับทักษะพิเศษ (เรื่องนี้ถ้ายังไม่รับหรือมีกรณีต้องแต่งตั้ง อาจจะไม่ต้องเสนอในคราวแรกก็ได้)

(๒.๓) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน (ตามองค์ประกอบที่ ก.พ. กำหนด) สำหรับกรณีดังต่อไปนี้

๑) การเลื่อนระดับอาวุโส

๒) การย้ายในระดับชำนาญงาน อาวุโส และทักษะพิเศษ

ทั้งนี้ กรณีการโอนใช้หลักเกณฑ์ฯ และคณะกรรมการ เช่นเดียวกับการย้าย หรือ การเลื่อน แล้วแต่กรณี

๖.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑) การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ให้เร่งรัดดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ แม้จะพ้นวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ ไปแล้วก็ตาม เช่น

(๑) การเลื่อนระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ตาม ว ๑๐/๒๕๕๘

(๒) การเลื่อนระดับเชี่ยวชาญ อยู่ระหว่างดำเนินการตาม ว ๑๖/๒๕๓๘

**** เนื่องจากการประเมินบุคคลและผลงานในระดับเชี่ยวชาญ นับตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการ ดังนี้**

- หากส่วนราชการยังไม่ได้ประกาศรายชื่อหรือแจ้งให้ข้าราชการที่ได้รับ การคัดเลือกส่งผลงานเข้ารับการประเมิน ก็ขอให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดระยะเวลาให้ข้าราชการผู้นั้นส่งผลงานด้วย เช่น ให้ส่งผลงานภายใน ๓ เดือน หรือ ๖ เดือนนับวันที่มีประกาศรายชื่อ/แจ้งรายชื่อ ทั้งนี้ เนื่องจากกรณีนี้จะต้องส่งให้ ก.พ. เป็นประเมินผลงาน ซึ่งหากมีกรณีหลังจากวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ ส่วนราชการมีการคัดเลือกระดับเชี่ยวชาญและประเมินผลงานโดยคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้ง เสร็จสิ้นเร็วกว่าที่ส่วนราชการต้องรอผลงานจากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกมาตั้งแต่ก่อนวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ แต่ยังไม่ส่งผลงานมาให้ ก.พ. พิจารณา ก็จะทำให้เกิดความลักลั่นในการแต่งตั้งตามมาได้ ดังนั้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ส่วนราชการจึงควรเร่งรัดการดำเนินการคัดเลือกและกำหนดระยะเวลาการส่งผลงานโดยเร็ว ซึ่งก็เป็นการดำเนินการที่คำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับด้วย

- หากเป็นช่วงที่อยู่ระหว่างการจัดทำผลงานของข้าราชการ และส่วนราชการไม่ได้กำหนดระยะเวลาการให้ส่งผลงาน เช่น บางรายผ่านมา ๑-๒ ปี แล้วยังส่งผลงาน กรณีเช่นนี้ส่วนราชการอาจต้องทำความเข้าใจและแจ้งข้าราชการให้เร่งส่งผลงานโดยเร็ว ซึ่งก็เป็นการดำเนินการที่คำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับด้วยเช่นเดียวกับกรณีแรก

(๓) การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับทรงคุณวุฒิ อยู่ระหว่างดำเนินการตาม ว ๑๖/๒๕๓๘

๒) การเตรียมการเพื่อดำเนินการตามกฎ ก.พ.

(๑) การรวบรวมเรื่องเพื่อเตรียมนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณา ดังนี้

(๑.๑) จัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อรองรับการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ซึ่งสำนักงาน ก.พ. จะมีหนังสือเวียนแจ้งหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเรื่องการจัดกลุ่มตำแหน่งให้ทราบและถือปฏิบัติ

(๑.๒) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน (ตามองค์ประกอบที่ ก.พ. กำหนด) สำหรับการประเมินผลงานระดับเชี่ยวชาญ

(๑.๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการประเมินบุคคล สำหรับการย้ายและการเลื่อน ระดับทรงคุณวุฒิ

(๑.๔) **แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล** (ตามองค์ประกอบที่ ก.พ. กำหนด) สำหรับการเลื่อน ระดับทรงคุณวุฒิ

(๒) การรวบรวมเรื่องเพื่อเตรียมนำเสนอ **อ.ก.พ. กรม** พิจารณา ดังนี้

(๒.๑) **กรณีการย้าย**

๑) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการประเมินบุคคล สำหรับการย้ายระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ

๒) **แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน** (ตามองค์ประกอบที่ ก.พ. กำหนด) สำหรับการย้ายระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ

๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการประเมินบุคคล สำหรับการย้ายระดับเชี่ยวชาญ (ส่วนการประเมินผลงานไปใช้คณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กระทรวงแต่งตั้ง)

(๒.๒) **กรณีการเลื่อน**

๑) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการประเมินบุคคล สำหรับการเลื่อนระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

๒) **แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล** (ตามองค์ประกอบที่ ก.พ. กำหนด) สำหรับการเลื่อนระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

๓) **แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน** (ตามองค์ประกอบที่ ก.พ. กำหนด) สำหรับการเลื่อนระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ทั้งนี้ กรณีการโอนใช้หลักเกณฑ์ฯ และคณะกรรมการ เช่นเดียวกับการย้าย หรือ การเลื่อน แล้วแต่กรณี

๖.๓ **ตำแหน่งประเภทอำนวยการ**

๑) การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ให้เร่งรัดดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ แม้จะพ้นวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ ไปแล้วก็ตาม เช่น

(๑) การคัดเลือกเลื่อนระดับอำนวยการสูง อยู่ระหว่างดำเนินการตาม ว ๒๒/๒๕๕๐ และ ว ๒๒/๒๕๕๓ หรือ ว ๓/๒๕๕๑

(๒) การคัดเลือกเพื่อย้ายในระดับอำนวยการต้น หรืออำนวยการสูง อยู่ระหว่างดำเนินการตาม ว ๙/๒๕๓๕

๒) **การเตรียมการเพื่อดำเนินการตามกฎ ก.พ.**

กรณีกระทรวง

(๑) การจัดเตรียมข้อมูลจำนวนตำแหน่งประเภทอำนวยการทั้งระดับต้น และระดับสูง ของกรมในสังกัดกระทรวง ที่คาดว่าจะว่าง

(๒) จัดเตรียมฐานข้อมูลตำแหน่งประเภทอำนวยการ ของแต่ละกรม โดยจำแนกเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไป และตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะทาง ไว้ก่อน

(๓) นำข้อมูลตามข้อ (๑) และ (๒) เสนอ **อ.ก.พ. กระทรวง** พิจารณา ดังนี้

๑) กำหนดว่าตำแหน่งประเภทอำนวยการใดบ้างที่จะให้จัดทำเป็นบัญชีของกระทรวง และตำแหน่งใดเป็นบัญชีของกรม

๒) กำหนดว่าตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไปใดบ้างที่จะกำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะทาง (อาจจะไม่จำเป็นต้องกำหนดก็ได้ ขึ้นกับเหตุผลความจำเป็นเฉพาะของส่วนราชการและประโยชน์ต่อทางราชการ)

๓) กำหนดจำนวนคนที่จะให้ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง เฉพาะบัญชีของกระทรวง

๔) มอบหมาย อ.ก.พ. ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง จำนวน ๑ คน ไปเป็นกรรมการ ในคณะกรรมการกลั่นกรองฯ การขึ้นบัญชีรายชื่อฯ ระดับกระทรวง

๕) กำหนดคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ

กรณีกรม (ในสังกัดกระทรวง ปกติ)

(๑) การจัดเตรียมข้อมูลจำนวนตำแหน่งประเภทอำนวยการทั้งระดับต้น และระดับสูงของกรมที่คาดว่าจะว่าง ที่เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการที่ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาแล้วเห็นว่าให้นำไปจัดทำเป็นบัญชีของกรม

(๒) จัดเตรียมฐานข้อมูลตำแหน่งประเภทอำนวยการของกรม โดยจำแนกเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไป และตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะทาง ไว้ด้วย

(๓) นำข้อมูลตามข้อ (๑) และ (๒) เสนอ **อ.ก.พ. กรม** เพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑) กำหนดจำนวนคนที่จะให้ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง เฉพาะบัญชีของกรม

๒) มอบหมาย อ.ก.พ. ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กรม จำนวน ๑ คน ไปเป็นกรรมการ ในคณะกรรมการกลั่นกรองฯ การขึ้นบัญชีรายชื่อฯ ระดับกรม

๓) กำหนดคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ

กรณีส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี

(๑) การจัดเตรียมข้อมูลจำนวนตำแหน่งประเภทอำนวยการทั้งระดับต้น และระดับสูงของกรม ที่คาดว่าจะว่าง

(๒) จัดเตรียมฐานข้อมูลตำแหน่งประเภทอำนวยการ ของกรม โดยจำแนกเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไป และตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะทาง ไว้ก่อน

(๓) นำข้อมูลตามข้อ (๑) และ (๒) เสนอ **อ.ก.พ. กรม** พิจารณา ดังนี้

๑) กำหนดว่าตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไปใดบ้างที่จะให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะทาง (อาจจะไม่จำเป็นต้องกำหนดก็ได้ ขึ้นกับเหตุผลความจำเป็นเฉพาะของส่วนราชการและประโยชน์ต่อทางราชการ)

๒) กำหนดจำนวนคนที่จะให้ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง

๓) มอบหมาย อ.ก.พ. ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กรม จำนวน ๑ คน ไปเป็นกรรมการ ในคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เพื่อจัดทำขึ้นบัญชีรายชื่อฯ ระดับกระทรวง

๔) กำหนดคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ



ข้อควรคำนึง

กรณีการโอน

เนื่องจากกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดการโอนของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ ไว้ โดยวางหลักในการโอนให้เป็นไปตามความประสงค์ของส่วนราชการที่จะรับโอนและข้าราชการที่จะโอนเป็นสำคัญ ซึ่งส่วนราชการต้นสังกัดไม่อาจยับยั้งได้ เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของราชการ ส่วนราชการต้นสังกัดอาจยับยั้งได้ไม่เกิน ๙๐ วันนับแต่วันที่กระทรวงหรือกรมต้นสังกัดของข้าราชการผู้ขอโอนได้รับทราบหรือในกรณีที่ข้าราชการที่จะขอโอนยังมีภาระผูกพันกับส่วนราชการต้นสังกัด กรณีดังกล่าวนี้จะต้องได้รับความยินยอมจากส่วนราชการต้นสังกัดก่อน รวมทั้งต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดด้วย

ฉะนั้น กรณีที่ส่วนราชการมีการกำหนดเงื่อนไขในประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อการบรรจุบุคคลเข้าราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ในตำแหน่งต่าง ๆ ของส่วนราชการ โดยอาจจะระบุว่า “ทั้งนี้ ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ต้องปฏิบัติงานในกรม เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง โดยห้ามโอนไปส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น เว้นแต่กรณีโอนตามผลการสอบแข่งขันได้” นั้น จะทำอย่างไรต้องเตรียมการอย่างไร

โดยที่ กฎ ก.พ. ในส่วนของบทเฉพาะกาล ได้กำหนดว่า การดำเนินการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญที่ยังไม่แล้วเสร็จ และกฎ ก.พ. ฉบับนี้ประกาศใช้แล้ว โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขนั้นต่อไปจนแล้วเสร็จ ดังนั้น กรมจึงควร สืบตรวจสอบข้อมูลการโอนของข้าราชการในสังกัด ซึ่งหากพบว่า

๑) มีกรณีที่อยู่ระหว่างการโอนข้าราชการที่ได้รับการบรรจุตามประกาศนั้นอยู่หรือไม่ เช่น กรมที่ประสงค์ขอรับโอนมีหนังสือทาบทามการโอนมาแล้ว ก่อนวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ แต่กรมต้นสังกัดยังไม่ได้ตอบกลับ กรณีนี้จะเป็นไปตามบทเฉพาะกาลที่ถือว่าอยู่ระหว่างการดำเนินการที่ยังไม่แล้วเสร็จตามหลักเกณฑ์เดิม ซึ่งต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขการโอนที่ระบุในประกาศต่อไป

๒) กรมต้นสังกัดมีหนังสือตอบกลับไปกรมที่ขอโอนก่อนวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ แล้วว่า ข้าราชการผู้ขอโอนนั้นติดเงื่อนไขที่ต้องอยู่ปฏิบัติงาน ๒ ปี ไม่อาจให้โอนได้ กรณีนี้ถือว่าการโอนได้จบแล้ว ซึ่งหากการโอนครั้งใหม่เกิดขึ้นตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้น ก็ต้องดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. โดยไม่อาจนำเงื่อนไข ๒ ปี นั้น มาใช้บังคับได้อีกต่อไป เพราะแม้ว่าเงื่อนไขนั้นกรมจะกำหนดไว้ก่อนกฎ ก.พ. จะใช้บังคับก็ตาม แต่เป็นเงื่อนไขตอนที่รับสมัครบรรจุเข้ารับราชการ แต่กระบวนการของการโอนมาเกิดขึ้นหลังวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ กรณีนี้จึงต้องถือปฏิบัติตามกฎ ก.พ. โดยยั้งยั้งได้ไม่เกิน ๙๐ วัน



บทที่ ๗

บทสรุป

ในช่วงเปลี่ยนผ่านของการปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ อาจจะมีปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานบ้างในช่วงเริ่มต้น โดยเฉพาะเรื่องที่ยังอยู่ระหว่างดำเนินการแล้วยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จทันในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ จะดำเนินการต่อไปอย่างไร นั้น กรณีนี้ ก.พ. ได้กำหนดบทเฉพาะกาลรองรับไว้แล้วในกฎ ก.พ. ทั้ง ๓ ฉบับ กล่าวคือ “การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป/วิชาการ/อำนวยการ ที่ได้เริ่มดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขนั้นจนแล้วเสร็จ”

ตัวอย่างเช่น กรมได้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงานในระดับเชี่ยวชาญ โดยอยู่ระหว่างการนัดประชุมคณะกรรมการคัดเลือกครั้งแรกเพื่อวางเกณฑ์การคัดเลือก หรืออาจอยู่ระหว่างประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือก หรืออาจอยู่ระหว่างที่ข้าราชการกำลังจัดทำผลงาน ซึ่งไม่สามารถส่งคำขอประเมินมายัง ก.พ. ได้ทันก่อนวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ กรณีเช่นนี้จะดำเนินการอย่างไร

กรณีเช่นนี้ ให้ส่วนราชการดำเนินการต่อไปให้แล้วเสร็จ แล้วส่งคำขอประเมินมายัง ก.พ. เพื่อประเมินผลงานตาม ว ๑๖/๒๕๓๘ ต่อไป

แต่เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างราบรื่น หรือเกิดผลกระทบน้อยที่สุด ส่วนราชการควรวางแผนเตรียมการรองรับการดำเนินการตามกฎ ก.พ. โดยจำแนกเรื่องว่าเรื่องใดบ้างที่จะต้องเร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จให้ทันก่อนวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่องใดบ้างควรรอดำเนินการตามกฎ ก.พ. เรื่องที่จะต้องนำเสนอ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ.กรม โดยในการนี้ สำนักงาน ก.พ. จะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำอย่างใกล้ชิดเพื่อเป็นที่เล็งช่วยเหลือส่วนราชการให้สามารถดำเนินการได้ โดยจะจัดทำคู่มืออธิบายหรือเอกสารชี้แจงเพื่อจะสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ ได้ทราบอย่างต่อเนื่อง พร้อมติดตามประเมินผลว่าหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดนั้นมีปัญหาในทางปฏิบัติอย่างไร เพื่อนำมาทบทวนปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม หากส่วนราชการใดพิจารณาแล้วเห็นว่า การดำเนินการย้าย การโอน หรือการเลื่อนในกรณีใดที่ส่วนราชการไม่สามารถดำเนินการได้ตามที่ ก.พ. กำหนด หากส่วนราชการมีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ ก็อาจเสนอขอให้ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไปได้

ກາລາມ



ภาคผนวก ๑

ร่าง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ... ลงวันที่

เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดกลุ่มตำแหน่ง

ที่ นร ๑๐๐๘/ว ..

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

..... ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดกลุ่มตำแหน่ง

เรียน (เวียนกระทรวง กรม จังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔ เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์การจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งเวียนกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปหรือต่าง กระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ นั้น

โดยที่ความในข้อ ๕ ของกฎ ก.พ. ทั้งสองฉบับดังกล่าว กำหนดว่า เพื่อประโยชน์ในการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดกลุ่มตำแหน่ง โดยคำนึงถึงลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์การจัดกลุ่มตำแหน่ง ดังปรากฏรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย จึงขอให้ส่วนราชการดำเนินการจัดกลุ่มตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ ดังกล่าว และเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ อันเป็นวันที่ กฎ ก.พ. ทั้งสองฉบับมีผลใช้บังคับ และแจ้งมติ อ.ก.พ. กระทรวง ให้ ก.พ. ทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งกรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๐๑, ๖๖๑๘

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗

หลักเกณฑ์การจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ

หลักการจัดกลุ่มตำแหน่ง

การจัดกลุ่มตำแหน่งมีเจตนารมณ์เพื่อประโยชน์ในการย้าย การโอนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับเดียวกัน โดยไม่ต้องประเมินบุคคลและผลงาน ทั้งนี้ การจัดกลุ่มตำแหน่งต้องพิจารณาถึงประโยชน์ที่ทางราชการได้รับเป็นสำคัญ โดยการย้าย การโอน ข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนราชการต้องพิจารณาเกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในงานนั้น ๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งด้วย โดยมีหลักการในการจัดกลุ่มตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่มีลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน ให้จัดไว้ในกลุ่มเดียวกัน
๒. ตำแหน่งที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญหรือทักษะพิเศษที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกันให้จัดกลุ่มไว้ในกลุ่มเดียวกัน
๓. ตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไม่ให้จัดรวมไว้กับตำแหน่งอื่น ๆ ที่ไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง

การจัดกลุ่มตำแหน่ง

เพื่อให้การจัดกลุ่มตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ จึงกำหนดหลักเกณฑ์การจัดกลุ่มตำแหน่งให้สอดคล้องกับหลักการจัดกลุ่มตำแหน่ง ดังนี้

๑. การจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป มีแนวทาง ดังนี้

๑.๑ การจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับอาวุโส ลงมา แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มงานธุรการหรือบริการทั่วไป เป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานในสำนักงาน การให้บริการขั้นพื้นฐานที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการ เป็นงานที่มีระบบและขั้นตอนการทำงานที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน อาจใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสำนักงานเกี่ยวกับการช่วยจัดการเก็บรักษา การบันทึกและคำนวณข้อมูล โดยการปฏิบัติภารกิจนั้นอาจเกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน

ตัวอย่างการจัดกลุ่มตำแหน่ง

กลุ่มที่ ๑

- เจ้าพนักงานธุรการ
- เจ้าพนักงานพัสดุ
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- เจ้าพนักงานสถิติ

(๒) กลุ่มงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการ เป็นลักษณะการปฏิบัติงาน ให้บริการเบื้องต้น ตามภารกิจหลักของส่วนราชการโดยเฉพาะ

ตัวอย่างการจัดกลุ่มตำแหน่ง

กลุ่มที่ ๑

- เจ้าพนักงานจดหมายเหตุ
- เจ้าพนักงานห้องสมุด

กลุ่มที่ ๒

- เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม

กลุ่มที่ ๓

- เจ้าพนักงานการเกษตร

กลุ่มที่ ๔

- เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์

(๓) กลุ่มงานเทคนิคเฉพาะด้าน เป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานช่างเทคนิค หรืองานช่างวิทยาศาสตร์ทางด้านกายภาพ หรือชีวภาพ เป็นการปรับใช้ทฤษฎีกับวิธีการปฏิบัติงานเฉพาะ ในภาคสนาม หรือการควบคุมกำกับเครื่องมือ เครื่องใช้ทางเทคนิคที่ต้องใช้ผู้ปฏิบัติที่มีความรู้และประสบการณ์ โดยตรงทางเทคนิคเฉพาะด้าน หรืออาจต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการศึกษาหรือฝึกปฏิบัติเป็นการเฉพาะทาง มาปฏิบัติงานดังกล่าว

ตัวอย่างการจัดกลุ่มตำแหน่ง

กลุ่มที่ ๑

- นายช่างโยธา
- นายช่างสำรวจ
- นายช่างชลประทาน

กลุ่มที่ ๒

- พยาบาลเทคนิค
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข

กลุ่มที่ ๓

- เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์
- เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์

กลุ่มที่ ๔

- นายช่างไฟฟ้า
- เจ้าพนักงานสื่อสาร

กลุ่มที่ ๕

- เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา

(๔) กลุ่มงานที่ใช้ทักษะและความชำนาญงานเฉพาะตัว เป็นลักษณะการปฏิบัติงานที่อาศัยฝีมือ ความชำนาญการเฉพาะด้าน หรือความสามารถเฉพาะตัวของผู้ปฏิบัติงานค่อนข้างสูง นอกเหนือจากความรู้ที่ได้จากการศึกษาเฉพาะทาง

ตัวอย่างการจัดกลุ่มตำแหน่ง

กลุ่มที่ ๑

- นายช่างศิลป์
- นายช่างศิลปกรรม

กลุ่มที่ ๒

- คีตศิลป์

กลุ่มที่ ๓

- ดุริยางคศิลป์

กลุ่มที่ ๔

- นาฏศิลป์

๑.๒ การจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ

การจัดกลุ่มตำแหน่งของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ อาจจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันไว้ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือต่างกลุ่มตำแหน่งกันก็ได้ หากเป็นตำแหน่งในสายงานเดียวกันแต่มีลักษณะงานที่ใช้อาศัยความรู้ในเชิงลึก เทคนิควิธีการและต้องอาศัยประสบการณ์ความเชี่ยวชาญต่างกัน ต้องจัดให้อยู่ต่างกลุ่มตำแหน่งกัน โดยต้องพิจารณาให้เป็นไปตามหลักการจัดกลุ่มตำแหน่งที่กำหนดไว้

ตัวอย่างการจัดกลุ่มตำแหน่ง

กลุ่มที่ ๑

- คีตศิลป์

กลุ่มที่ ๒

- ดุริยางคศิลป์

กลุ่มที่ ๓

- นาฏศิลป์

กลุ่มที่ ๔

- นายช่างศิลปกรรม

๒. การจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ มีแนวทาง ดังนี้

๒.๑ การจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มงานวิชาการทั่วไป หมายถึง กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มีลักษณะงานขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการสำรวจ ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ปัญหาและข้อเท็จจริง โดยประยุกต์ใช้ความรู้

หลักการทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาการนั้น ๆ หรือเป็นลักษณะงานการกำหนดทิศทางจากนโยบายหรือหลักการ โดยเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ในระดับปริญญา หรือประสบการณ์ที่เทียบได้ในระดับปริญญาเพื่อวางแผนงาน แก้ไขปัญหา หรือพัฒนางาน เป็นต้น

ตัวอย่างการจัดกลุ่มตำแหน่ง

กลุ่มที่ ๑

- นักวิชาการเงินและบัญชี
- นักวิชาการพัสดุ
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน
- นักบัญชี

กลุ่มที่ ๒

- นักทรัพยากรบุคคล
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- นักจัดการงานทั่วไป

กลุ่มที่ ๓

- นักประชาสัมพันธ์
- นักวิชาการเผยแพร่

(๒) กลุ่มงานวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มีลักษณะของสายวิชาชีพหรือสายอาชีพที่มีความลึกเฉพาะด้าน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความรู้เฉพาะด้านที่ได้รับการศึกษาฝึกอบรมระดับปริญญาตรีขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นการเฉพาะด้าน หรือเป็นลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติต้องได้รับการฝึกปฏิบัติมาโดยเฉพาะ เป็นต้น

ตัวอย่างการจัดกลุ่มตำแหน่ง

กลุ่มที่ ๑

- นิติกร

กลุ่มที่ ๒

- นักอักษรศาสตร์

(๓) กลุ่มงานทักษะและความชำนาญเฉพาะตัว หมายถึง กลุ่มตำแหน่งในสายงานที่มีลักษณะของสายวิชาชีพ หรือสายอาชีพที่มีความลึกเฉพาะด้าน ซึ่งนอกจากผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นการเฉพาะด้านแล้ว ยังต้องอาศัยทักษะความชำนาญและความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานด้วย

ตัวอย่างการจัดกลุ่มตำแหน่ง

กลุ่มที่ ๑

- จิตรกร

กลุ่มที่ ๒

- ประติมากร

(๔) กลุ่มงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หมายถึง กลุ่มตำแหน่งในสายงาน ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่จำแนกตามลักษณะงานและการใช้ความรู้ในการทำงานเป็น ๔ กลุ่ม คือ กลุ่มวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ กลุ่มวิศวกรรมและเทคโนโลยี กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ และการแพทย์ และกลุ่มวิทยาศาสตร์การเกษตร ซึ่งครอบคลุมสายงานที่มีอยู่ในระบบราชการพลเรือนสามัญ

ตัวอย่างการจัดกลุ่มตำแหน่ง

กลุ่มที่ ๑

- นักวิทยาศาสตร์
- นักวิทยาศาสตร์การแพทย์

กลุ่มที่ ๒

- นายแพทย์

กลุ่มที่ ๓

- นักวิชาการคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๔

- วิศวกรไฟฟ้า

กลุ่มที่ ๕

- วิศวกรโยธา

กลุ่มที่ ๖

- วิศวกรเครื่องกล

กลุ่มที่ ๗

- นักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย

กลุ่มที่ ๘

- พยาบาลวิชาชีพ

๒.๒ การจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

การจัดกลุ่มตำแหน่งของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ อาจจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันไว้ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือต่างกลุ่มตำแหน่งกันก็ได้ หากเป็นตำแหน่งในสายงานเดียวกันแต่มีลักษณะงานที่ใช้องค์ความรู้ในเชิงลึก เทคนิควิธีการและต้องอาศัยประสบการณ์ความเชี่ยวชาญต่างกัน ต้องจัดให้อยู่ต่างกลุ่มตำแหน่งกัน โดยต้องพิจารณาให้เป็นไปตามหลักการจัดกลุ่มตำแหน่งที่กำหนดไว้

ตัวอย่างการจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

ตำแหน่งนายแพทย์

กลุ่มที่ ๑

- นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์)

กลุ่มที่ ๒

- นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรม สาขากุมารเวชกรรม)

กลุ่มที่ ๓

- นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรม สาขาจักษุวิทยา)

กลุ่มที่ ๔

- นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม)

กลุ่มที่ ๕

- นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรม สาขาโสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา)

ตำแหน่งนักวิชาการเกษตรกลุ่มที่ ๑

- ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการดินด้วยระบบพีช (นักวิชาการเกษตรเชี่ยวชาญ)
- ผู้เชี่ยวชาญด้านปรับปรุงดินเค็ม (นักวิชาการเกษตรเชี่ยวชาญ)
- ผู้เชี่ยวชาญด้านปรับปรุงดินเปรี้ยว (นักวิชาการเกษตรเชี่ยวชาญ)
- ผู้เชี่ยวชาญด้านบำรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ (นักวิชาการเกษตรเชี่ยวชาญ)

กลุ่มที่ ๒

- ผู้เชี่ยวชาญด้านดินและปุ๋ย (นักวิชาการเกษตรเชี่ยวชาญ)

กลุ่มที่ ๓

- ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการผลิตพืชที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (ภาคเหนือตอนบน) (นักวิชาการเกษตรเชี่ยวชาญ)
- ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการผลิตพืชที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (ภาคเหนือตอนล่าง) (นักวิชาการเกษตรเชี่ยวชาญ)
- ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการผลิตพืชที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน) (นักวิชาการเกษตรเชี่ยวชาญ)
- ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการผลิตพืชที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (ภาคกลาง) (นักวิชาการเกษตรเชี่ยวชาญ)

ตัวอย่างการจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ**ตำแหน่งนายแพทย์**กลุ่มที่ ๑

- นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ (ด้านเวชกรรม สาขาสูติ-นรีเวชกรรม)

กลุ่มที่ ๒

- นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ (ด้านเวชกรรม สาขาออร์โธปิดิกส์)

ภาคผนวก ๒

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/๖๘

ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง การประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๘

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง การประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ
เรียน (หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง กรม หรือเทียบเท่า)

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ ก.พ. ได้กำหนดแนวทางดำเนินการเพื่อให้ส่วนราชการใช้ปฏิบัติ ในการย้าย การโอน การเลื่อน และการบรรจุกลับเข้ารับราชการในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎ ก.พ. หรือหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว โดยกำหนดกรณีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือที่อ้างถึง ๒ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ. ขอเรียนว่า กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ จะมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ดังนั้น เพื่อให้การประเมินบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะกรณีข้าราชการผู้ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานแล้ว และจะต้องพ้นจากราชการเนื่องจากเกษียณอายุราชการ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ จึงขอให้ส่วนราชการจัดส่งคำขอประเมินบุคคลของข้าราชการตามกรณีดังกล่าว พร้อมทั้งเอกสารหลักฐานประกอบการขอประเมินครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดที่สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที ไปยังสำนักงาน ก.พ. โดยเร็ว ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สำหรับข้าราชการผู้เข้ารับการประเมินในกรณีที่สำนักงาน ก.พ. ตรวจสอบว่าเอกสารที่ส่งไปประกอบการพิจารณาไม่ครบถ้วน หรือคณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาแล้ว มีมติให้ปรับปรุง แก้ไข หรือเพิ่มเติมผลงานในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน ข้าราชการผู้นั้นจะได้มีระยะเวลาดำเนินการจัดส่งเอกสารเพิ่มเติมให้ครบถ้วน หรือแก้ไขเพิ่มเติมผลงานตามมติคณะกรรมการให้แล้วเสร็จ และส่งให้สำนักงาน ก.พ. ได้ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

อนึ่ง สำหรับกรณีที่ส่วนราชการมิได้กำหนดระยะเวลาในการจัดทำผลงานระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิไว้นั้น ขอให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดระยะเวลาเร่งรัดการจัดทำผลงานของข้าราชการผู้ได้รับคัดเลือกแล้ว เพื่อส่งไปยังสำนักงาน ก.พ.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุกข์ขณา ธรรมานุสดี)

รองเลขาธิการ ก.พ.

ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๔๓ โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๐๓

ภาคผนวก ๓

หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕

ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔

เรื่อง การย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลัง

(สำเนา)

ที่ สร.0203/ว.255

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

27 พฤศจิกายน 2524

เรื่อง การย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลัง

เรียน รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือที่ สร.0403/ว.70 ลงวันที่ 15 ตุลาคม 2513

ตามที่ได้ยื่นย่นมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบด้วยตามความเห็นของ ก.พ. เกี่ยวกับการ
เลื่อนชั้นข้าราชการย้อนหลัง และให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. เสนอ นั้น

บัดนี้ กระทรวงการคลังรายงานว่า ปัจจุบันได้มีกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ
แต่ละประเภท แยกข้าราชการออกจากกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และได้กำหนด
องค์การบริหารงานบุคคลทำหน้าที่แทน ก.พ. ดังนั้นส่วนราชการที่ข้าราชการในสังกัดมิได้อยู่ในบังคับ
ของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนจึงไม่ถือปฏิบัติตามมติ ก.พ. และมติคณะรัฐมนตรี
เกี่ยวกับเรื่องนี้ทำให้การโยกย้ายแต่งตั้งข้าราชการในสังกัดให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังในส่วนราชการ
ต่าง ๆ ลักลั่นกัน กระทรวงการคลังจึงได้เสนอหลักเกณฑ์มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณากำหนดแนว
ทางให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนี้เสียใหม่ โดยห้ามมิให้ส่วนราชการสั่งแต่งตั้ง
โยกย้ายข้าราชการไม่ว่าจะเป็นข้าราชการประเภทหรือฝ่ายใด ให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังไม่ว่าจะเป็น
การเลื่อนชั้นหรือระดับตำแหน่งสูงขึ้นด้วยหรือไม่ก็ตาม เว้นแต่

1. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเดิมให้
เป็นชั้นหรือระดับสูงขึ้นย้อนหลัง ก็ให้เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่
ผู้มีอำนาจกำหนดตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภท หรือฝ่ายนั้น ๆ จะได้
กำหนด และข้าราชการผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับการกำหนดเป็นชั้นหรือระดับสูง
ขึ้นนั้นอยู่แล้ว

2. กรณีที่ข้าราชการได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการหรือรักษาการในตำแหน่งนั้นอยู่
ก่อนแล้ว ก็ให้แต่งตั้งย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ข้าราชการผู้นั้นได้เข้าปฏิบัติหน้าที่รักษาการ หรือ
รักษาการในตำแหน่งนั้นแล้วแต่กรณี

3. สำหรับข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่หรือบรรจุกลับเข้ารับราชการ ก็สั่งให้
บรรจุและแต่งตั้งย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ เว้นแต่กรณี
รับโอน

4. สำหรับกรณีที่จะต้องโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามกฎหมายก็ให้ย้อนหลังไปได้ตาม
ควรแก่กรณี

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2524 ลงมติเห็นชอบ
ด้วย และให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติตามที่กระทรวงการคลังเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติต่อไป และขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดถือ
ปฏิบัติต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงนาม) ปลั่ง มีจุล
(นายปลั่ง มีจุล)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองนิติธรรม

โทร. 2810007

ภาคผนวก ๔

หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไป

ตำแหน่งประเภทวิชาการ

และตำแหน่งประเภทอำนวยการ



O



ตำแหน่งประเภททั่วไป
(General Positions)

เปรียบเทียบหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย / โอน ตำแหน่งประเภททั่วไป

ระดับตำแหน่ง	ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ	หลักเกณฑ์และวิธีการ (ปัจจุบัน)	หลักเกณฑ์และวิธีการ (ใหม่)
ทักษะพิเศษ 04	ม. 57 (4) / (9) รมต. (ใน สนง.รมต.) / อธิบดี โดยความเห็นชอบจาก ปลัดกระทรวง	มี 4 สายงาน ได้แก่ นาฏศิลป์ คีตศิลป์ ดุริยางศิลป์ นายช่างศิลปกรรม <ul style="list-style-type: none"> ย้ายในสายงานเดิม เป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ต่างสายงาน ต้องส่ง ก.พ. ประเมินผลงาน 	ระดับทักษะพิเศษ จะเป็นการกำหนดเฉพาะตัว มี 4 สายงาน โดย อ.ก.พ. กระทรวงจะพิจารณาปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งจากระดับอาวุโส เป็นระดับทักษะพิเศษ หากย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น ตำแหน่งจะเป็นระดับอาวุโส ตามเดิม ฉะนั้น ปัจจุบันจะไม่มีกรณีการย้าย/โอน มาดำรงตำแหน่ง ระดับทักษะพิเศษ แต่กำหนดไว้หากอนาคตมีการเปลี่ยนแปลง การกำหนดตำแหน่ง การดำเนินการจะเหมือนระดับอาวุโส
อาวุโส 03	ม. 57 (4) (10) (11) รมต. (ใน สนง.รมต.) / อธิบดี / ผู้ว่าฯ	เป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ยกเว้น 4 สายงาน ได้แก่ นาฏศิลป์ คีตศิลป์ ดุริยางศิลป์ นายช่างศิลปกรรม <ul style="list-style-type: none"> ย้ายในสายงานเดิม เป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ย้ายต่างสายงาน ต้องประเมินผลงาน 	<ul style="list-style-type: none"> กลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ต่างกลุ่มตำแหน่ง ต้องผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ คกก. ประเมิน กำหนด
ชำนาญงาน 02	ม. 57 (4) (10) (11) รมต. (ใน สนง.รมต.) / อธิบดี / ผู้ว่าฯ	<ul style="list-style-type: none"> กลุ่มตำแหน่งเดียวกัน เป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ต่างกลุ่มตำแหน่ง ต้องผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรม/คกก.คัดเลือกกำหนด 	(อกพ.กรม แต่งตั้ง คกก.ประเมิน)
ปฏิบัติงาน 01	ม. 57 (4) (10) (11) รมต. (ใน สนง.รมต.) / อธิบดี / ผู้ว่าฯ	เป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ	เป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ



- ตำแหน่งประเภทอื่น จะย้าย/โอน มาได้เฉพาะผู้เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมาก่อน
- การย้ายต้องระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่เคยดำรงอยู่เดิม / การโอนสามารถโอนมาสูงกว่าระดับที่เคยดำรงอยู่เดิมได้ โดยใช้หลักเกณฑ์การเลื่อน
- การย้าย / การโอนลดระดับ (ตำแหน่งประเภทเดียวกัน) จะกระทำไม่ได้ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากข้าราชการ

หลักเกณฑ์และวิธีการ (ปัจจุบัน)

02 → 02

- สายงานเดียวกัน/กลุ่มเดียวกัน : แต่งตั้งได้
- ต่างกลุ่ม : มีวิธีการ
 - อ.ก.พ. กรม กำหนดวิธีการ วางมาตรฐาน วินิจฉัยปัญหา ฯ
 - ดำเนินการเอง/คกก. ดำเนินการแทนก็ได้ (ไม่กำหนดองค์ประกอบ คกก.)

04 → 04

- สายงานเดียวกัน/กลุ่มเดียวกัน : แต่งตั้งได้
- ต่างกลุ่ม : ส่งให้ ก.พ. ประเมินบุคคลและผลงาน

S, M, K → O

- สายงานเดียวกัน/กลุ่มเดียวกัน : แต่งตั้งได้
- ต่างกลุ่ม : ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในแต่ละระดับ

หลักเกณฑ์และวิธีการ (ใหม่)

02 - 04 → 02 - 04

- สายงานเดียวกัน/กลุ่มเดียวกัน : แต่งตั้งได้
- ต่างกลุ่ม : มีวิธีการ
 - อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง คกก. ประเมิน (กำหนดองค์ประกอบ คกก.)
 - คกก. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินบุคคล / ดำเนินการประเมินบุคคล

04 → 04

- สายงานเดียวกัน/กลุ่มเดียวกัน : แต่งตั้งได้
- ต่างกลุ่ม : ส่งให้ ก.พ. ประเมินบุคคลและผลงาน

S, M, K → O

- สายงานเดียวกัน/กลุ่มเดียวกัน : แต่งตั้งได้
- ต่างกลุ่ม : ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในแต่ละระดับ (ไม่สูงกว่าระดับที่เคยดำรงอยู่เดิม)

****ถ้าไม่เคยเป็น O มาก่อน จะย้ายมา O ไม่ได้****



○ 1 / ○ 3 - ดุลพินิจ

○ → ○ การย้ายลดระดับ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในแต่ละระดับ


○ → ○ เฉพาะการโอน สูงกว่าระดับเดิม ใช้หลักเกณฑ์การเลื่อน

เปรียบเทียบหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อน ตำแหน่งประเภททั่วไป

ระดับตำแหน่ง	ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ	หลักเกณฑ์และวิธีการ (ปัจจุบัน)	หลักเกณฑ์และวิธีการ (ใหม่)
ทักษะพิเศษ 04 	ม. 57 (4) / (9) รมต. (ใน สนง.รมต.) / อธิบดี โดยความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง	ส่วนราชการคัดเลือกบุคคลก่อนส่งผลงานให้ ก.พ. เป็นผู้ประเมิน ผ่านประเมินแล้วผู้มีอำนาจฯ จึงแต่งตั้งได้	ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ จะแต่งตั้งได้เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นระดับทักษะพิเศษ แล้ว
อาวุโส 03 	ม. 57 (4) (10) (11) รมต. (ใน สนง.รมต.) / อธิบดี / ผู้ว่าฯ	อ.ก.พ.กรม แต่งตั้ง คกก. คัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับ โดยเสนอชื่อ 2-5 ชื่อต่อตำแหน่ง ให้ผู้มีอำนาจฯ พิจารณา แต่งตั้ง	อ.ก.พ.กรม กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และแต่งตั้ง คกก.ประเมินบุคคลดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด และ คกก.เสนอชื่อให้ผู้มีอำนาจฯ พิจารณาแต่งตั้ง
ชำนาญงาน 02 	ม. 57 (4) (10) (11) รมต. (ใน สนง.รมต.) / อธิบดี / ผู้ว่าฯ	อ.ก.พ.กรม หรือ คกก. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับและเสนอผู้มีอำนาจฯ พิจารณา แต่งตั้ง	<ul style="list-style-type: none"> • อ.ก.พ.กรมกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ • ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุฯ แต่งตั้ง คกก.ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรม กำหนดแล้วเสนอผู้มีอำนาจฯ พิจารณาแต่งตั้ง
ปฏิบัติงาน 01	ม. 57 (4) (10) (11) รมต. (ใน สนง.รมต.) / อธิบดี / ผู้ว่าฯ		



K



**ตำแหน่งประเภทวิชาการ
(Knowledge Worker Positions)**

เปรียบเทียบหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย / โอน ตำแหน่งประเภทวิชาการ

สายงานที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน

ระดับตำแหน่ง	ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ	หลักเกณฑ์และวิธีการ (ปัจจุบัน)	หลักเกณฑ์และวิธีการ (ใหม่)
ทรงคุณวุฒิ K5	ม. 57 (7) รมต.	ส่วนราชการคัดเลือกบุคคลก่อนส่งให้ ก.พ. ประเมินบุคคลและผลงาน	<ul style="list-style-type: none"> อ.ก.พ.กระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล และแต่งตั้ง คกก. ประเมินบุคคล ก.พ. เป็นผู้ประเมินผลงาน
เชี่ยวชาญ K4	ม. 57 (4) (8) รมต. /ปลัดกระทรวง	ส่วนราชการคัดเลือกบุคคลก่อนส่งให้ ก.พ. ประเมินบุคคลและผลงาน	<ul style="list-style-type: none"> อ.ก.พ.กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล และแต่งตั้ง คกก. ประเมินบุคคล อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้ง คกก. ประเมินผลงาน
ชำนาญการพิเศษ K3	ม. 57 (4) (9) (10) (11) รมต. (ใน สนง.รมต.)/ อธิบดี / ผู้ว่า ฯ	<ul style="list-style-type: none"> อกพ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ คกก. ที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง ประเมินบุคคลและผลงาน 	<ul style="list-style-type: none"> อ.ก.พ.กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ และแต่งตั้ง คกก.ประเมินบุคคลและผลงาน รายงานผลการพิจารณาเสนอผู้มีอำนาจ ฯ
ชำนาญการ K2	ม. 57 (4) (9) (10) (11) รมต. (ใน สนง.รมต.)/ อธิบดี / ผู้ว่า ฯ	<ul style="list-style-type: none"> อกพ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ คกก. ที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง ประเมินบุคคลและผลงาน 	<ul style="list-style-type: none"> อ.ก.พ.กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ และแต่งตั้ง คกก.ประเมินบุคคลและผลงาน รายงานผลการพิจารณาเสนอผู้มีอำนาจ ฯ
ปฏิบัติการ K1	ม. 57 (4) (9) (10) (11) รมต. (ใน สนง.รมต.)/ อธิบดี / ผู้ว่า ฯ	ดุลพินิจของผู้มีอำนาจ ฯ	ผู้มีอำนาจ ฯ พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งฯ ประกอบกับวิธีการ (เช่น การสอบข้อเขียน เป็นต้น) และอาจแต่งตั้ง คกก. ดำเนินการแทนได้
สายงานในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ทุกระดับ	ม. 57 (4) (7) (9) (10) (11)	ดุลพินิจของผู้มีอำนาจ ฯ	ดุลพินิจของผู้มีอำนาจ ฯ



- ตำแหน่งประเภททั่วไปที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ มาดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ (ม.53) เป็นผู้ได้รับการคัดเลือก(ม.55) หรือได้รับการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษ (หลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด)
- การย้าย / โอน สามารถย้าย / โอนมาสูงกว่าระดับที่เคยดำรงอยู่เดิมโดยใช้หลักเกณฑ์การเลื่อน
- การย้าย / การโอน ลดระดับต้องได้รับความยินยอม

หลักเกณฑ์และวิธีการ (ปัจจุบัน)

K1 → K1

- ใน/ต่างสายงาน : ดุลพินิจฯ

K2 / K3 → K2 / K3

- สายงานเดียวกัน/กลุ่มเดียวกัน : แต่งตั้งได้
- ต่างกลุ่ม : ประเมินบุคคลและผลงาน
 - คกก. คัดเลือกบุคคล
 - คกก. ประเมินผลงาน

K4, K5 → K4, K5

ต่างกลุ่ม : ส่งให้ ก.พ. ประเมินบุคคลและผลงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการ (ใหม่)

K1 → K1

- ในสายงานเดียวกัน/กลุ่มเดียวกัน : ดุลพินิจฯ
- ต่างกลุ่มตำแหน่ง : **มีวิธีการ**

K2 / K3 → K2 / K3

- สายงานเดียวกัน/กลุ่มเดียวกัน : ดุลพินิจฯ
- ต่างกลุ่ม : ประเมินบุคคลและผลงาน
 - **คกก. ประเมินบุคคลและผลงาน**

K4 → K4

ส่งให้ ก.พ. ประเมินบุคคลและผลงาน **X**

- ต่างกลุ่ม :
- อ.ก.พ. กรม ตั้ง คกก. ประเมินบุคคล
 - อ.ก.พ. กระทรวง ตั้ง คกก. ประเมินผลงาน

K5 → K5

- ต่างกลุ่ม :
- อ.ก.พ. กระทรวง ตั้ง คกก. ประเมินบุคคล
 - ส่งให้ ก.พ. ประเมินผลงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการ (ปัจจุบัน)

S, M, O → K

- สายงานเดียวกัน/กลุ่มเดียวกัน : ดุลพินิจ
- ต่างกลุ่ม : มีวิธีการ
(spec / ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง
ครบถ้วน)

****ถ้าไม่เคยเป็น K มาก่อน จะย้ายมา K ไม่ได้****

O → K1

- สอบแข่งขัน (ลำดับที่)
- คัดเลือก
- กรณีอื่นตามที่ ก.พ. กำหนด
 - O 2 ขึ้นไป ไม่ต้องถึงลำดับที่ ย้าย/โอน
สายงานเดียวกัน/ต่างสายงานกับที่สอบแข่งขันได้
 - O 2 ถึงลำดับที่ /ผลการสอบส่วนราชการอื่น
ย้าย/โอนสายงานเดียวกันกับที่สอบแข่งขันได้

หลักเกณฑ์และวิธีการ (ใหม่)

S, M, O → K

- สายงานเดียวกัน/กลุ่มเดียวกัน : ดุลพินิจ
- ต่างกลุ่ม : มีวิธีการ
(spec / ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง
ครบถ้วน : ไม่สูงกว่าระดับเดิม /สูงกว่าเดิม)

****ถ้าไม่เคยเป็น K มาก่อน จะย้ายมา K ไม่ได้****

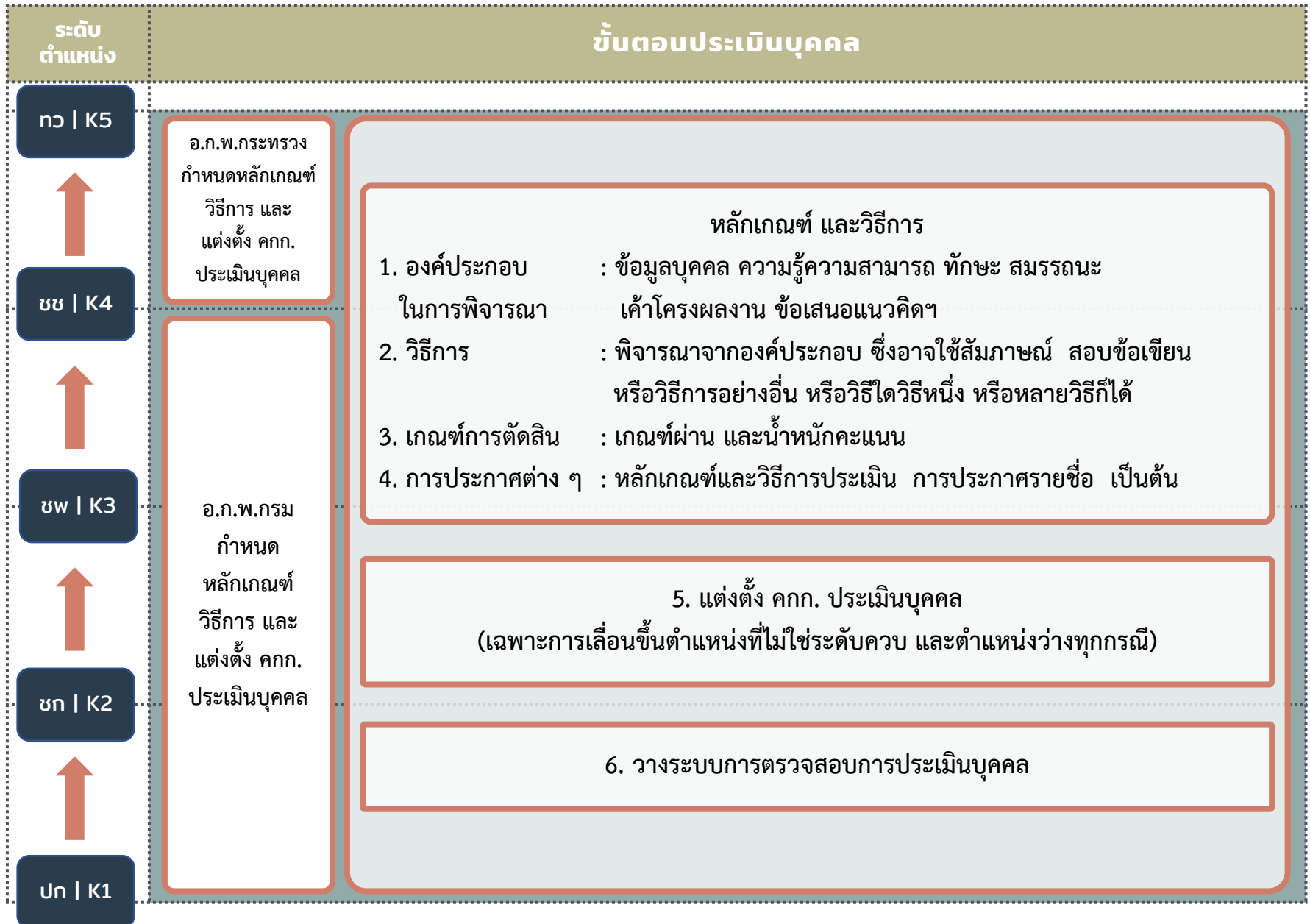
O → K1

- สอบแข่งขัน (ลำดับที่)
- คัดเลือก
- กรณีอื่นตามที่ ก.พ. กำหนด
 - O 2 ขึ้นไป ไม่ต้องถึงลำดับที่ /ย้าย/โอน สายงานเดียว
กับที่สอบแข่งขันได้ /ผ่านการคัดเลือก
ทั้งนี้ ให้เฉพาะกรณีที่ส่วนราชการนั้นไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้
(โดยให้มี คกก.ดำเนินการสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ
หรือวิธีอื่น ๆ)

เปรียบเทียบหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อน ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับตำแหน่ง	ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ	หลักเกณฑ์และวิธีการ (เดิม)	หลักเกณฑ์และวิธีการ (ใหม่)
ทรงคุณวุฒิ K5	ม. 57 (7) รมต.	ส่วนราชการคัดเลือกบุคคล ก่อนส่งผลงานให้ ก.พ. เป็นผู้ประเมิน ผ่านประเมิน แล้วผู้มีอำนาจฯ เสนอ ครม.	อ.ก.พ.กระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และแต่งตั้ง คกก.ประเมินบุคคล ก่อนส่งผลงานให้ ก.พ. เป็นผู้ประเมิน เมื่อผ่านประเมิน ผู้มีอำนาจฯ เสนอ ครม. ต่อไป
เชี่ยวชาญ K4	ม. 57 (4) (8) รมต. /ปลัดกระทรวง	ส่วนราชการคัดเลือกบุคคล ก่อนส่งผลงานให้ ก.พ. เป็นผู้ประเมินผ่านประเมิน แล้วผู้มีอำนาจฯ แต่งตั้ง	อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และแต่งตั้ง คกก. ประเมินบุคคล อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้ง คกก.ประเมินผลงาน ผ่านประเมิน เสนอผู้มีอำนาจฯ แต่งตั้ง
ข้าราชการ พิเศษ K3	ม. 57 (4) (9) (10) (11) รมต. (ใน สนง.รมต.)/ อธิบดี / ผู้ว่า ฯ	<ul style="list-style-type: none"> • อ.ก.พ.กรม กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ • ผู้มีอำนาจฯ /คกก. ที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคล ก่อนส่งผลงานให้ คกก.ประเมินผลงาน ที่ อ.ก.พ.กรม แต่งตั้ง ประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนระดับ • เมื่อผ่านประเมินเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง 	อ.ก.พ.กรม กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ผู้มีอำนาจฯ /คกก. ที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคล ก่อนส่งผลงาน ให้ คกก.ประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง ประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนระดับ เมื่อผ่านประเมิน เสนอผู้มีอำนาจฯ แต่งตั้ง
ข้าราชการ K2	ม. 57 (4) (9) (10) (11) รมต. (ใน สนง.รมต.)/ อธิบดี / ผู้ว่า ฯ		
ปฏิบัติการ K1	ม. 57 (4) (9) (10) (11) รมต. (ใน สนง.รมต.)/ อธิบดี / ผู้ว่า ฯ		

รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการเลื่อน ตำแหน่งประเภทวิชาการ



รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการเลื่อน ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับตำแหน่ง	ผู้มีหน้าที่ประเมินบุคคล	ผู้มีหน้าที่ประเมินผลงาน
<p>กค - K5</p> <p>↑</p>	<p>อ.ก.พ.กระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และ แต่งตั้ง คกก. ประเมินบุคคล</p> <p>- ประธาน : S2 - กรรมการ : ไม่น้อยกว่า 2 คน จาก S2 / K5 ให้มีเลขาฯ ระดับไม่ต่ำกว่า K2. และอาจตั้ง ผช.เลขาฯจากกรมด้วยก็ได้</p>	<p>ก.พ. แต่งตั้ง คกก.ประเมินผลงาน</p>
<p>ชช - K4</p> <p>↑</p>	<p>- ประธาน : S / K5 - กรรมการ : ไม่น้อยกว่า 2 คน จาก S / M2 / K4 ขึ้นไป ให้มีเลขาฯ ระดับไม่ต่ำกว่า K2 หรือ O2</p>	<p>อ.ก.พ. กระทรวงแต่งตั้ง</p> <p>- ประธาน : จากบัญชี ก.พ. / ผู้ทรงคุณวุฒิ - กรรมการ : 2-4 คน เป็น ขรก. K4 ขึ้นไป ที่ดำรง/เคยดำรง ในสายงานนั้นหรือกลุ่มเดียวกัน และผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชี ก.พ. หรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านนั้น ๆ อย่างน้อย 1 คน (ให้มีเลขาฯ ระดับไม่ต่ำกว่า K2 และอาจตั้ง ผช.เลขาฯ จากกรมด้วยก็ได้)</p>
<p>ชพ - K3</p> <p>↑</p>	<p>อ.ก.พ.กรม กำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และ แต่งตั้ง คกก. ประเมินบุคคล</p> <p>ระดับควบ : ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ หรือ ผู้ได้รับมอบหมาย</p> <p>- ประธาน : S / M2 หรือ K4 ขึ้นไป - กรรมการ : ไม่น้อยกว่า 2 คน จาก M / K3 ขึ้นไป ให้มีเลขานุการ ระดับไม่ต่ำกว่า K2 หรือ O2</p>	<p>อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง</p> <p>- ประธาน : S / M2/ ขรก. จาก S / M2 / K4 ขึ้นไปที่อยู่สายงานเดียวกันหรือสายงานจัดกลุ่มเดียวกันหรือผู้เคยเป็น K4 นั้น - กรรมการ : 2-4 คน เป็น ขรก. K3 ขึ้นไป ที่ดำรง/เคยดำรงในสายงานนั้นหรือกลุ่มเดียวกัน หรือผู้ทรงคุณวุฒิฯ (ให้มีเลขาฯ ระดับไม่ต่ำกว่า K2)</p>
<p>ชก - K2</p> <p>↑</p>	<p>อ.ก.พ.กรม กำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และ แต่งตั้ง คกก. ประเมินบุคคล</p> <p>ระดับควบ : ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ หรือ ผู้ได้รับมอบหมาย</p> <p>- ประธาน : S / M/ ขรก. จาก S / M / K3 ขึ้นไปที่อยู่สายงานเดียวกันหรือสายงานจัดกลุ่มเดียวกันหรือผู้เคยเป็น K3 นั้น - กรรมการ : 2-4 คน เป็น ขรก. K2 ขึ้นไป ที่ดำรง/เคยดำรงในสายงานนั้นหรือกลุ่มเดียวกัน หรือผู้ทรงคุณวุฒิฯ (ให้มีเลขาฯ ระดับไม่ต่ำกว่า K2)</p>	<p>อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง</p> <p>- ประธาน : S / M/ ขรก. จาก S / M / K3 ขึ้นไปที่อยู่สายงานเดียวกันหรือสายงานจัดกลุ่มเดียวกันหรือผู้เคยเป็น K3 นั้น - กรรมการ : 2-4 คน เป็น ขรก. K2 ขึ้นไป ที่ดำรง/เคยดำรงในสายงานนั้นหรือกลุ่มเดียวกัน หรือผู้ทรงคุณวุฒิฯ (ให้มีเลขาฯ ระดับไม่ต่ำกว่า K2)</p>
<p>ปค - K1</p>		




M

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ
(Managerial Positions)

.....เปรียบเทียบหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย / โอน ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ระดับตำแหน่ง	ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ	หลักเกณฑ์และวิธีการ (ปัจจุบัน)	หลักเกณฑ์และวิธีการ (ใหม่)
<p>อำนวยการสูง M2</p>	<p>ม.57 (4) / (5) รมต. (ใน สนง.รมต.)/ ปลัดกระทรวง</p>	<ul style="list-style-type: none"> • กรณีย้ายจากระดับทักษะพิเศษ/เชี่ยวชาญ / อำนวยการสูง เป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ • กรณีย้ายจากชำนาญการพิเศษ/อาวุโส ต้องผ่านการคัดเลือกจาก กก. ที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้ง โดย กก. จะกำหนดหลักเกณฑ์ฯ และ ประเมินบุคคล แล้วคัดเลือกเสนอชื่อ(ไม่เกิน 3 คน) ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาแต่งตั้ง 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ การย้าย / โอน ผู้ที่ดำรงหรือเคยดำรง ตำแหน่งประเภทอำนวยการในระดับเดียวกับ ระดับที่จะแต่งตั้ง ให้เป็นดุลพินิจของ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ พิจารณา ❖ การย้าย/โอน ผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการในระดับที่จะแต่งตั้ง (จะอยู่ในหมวดเลื่อน) ซึ่งจะต้องสมัคร เข้ารับการกลั่นกรอง โดย <ul style="list-style-type: none"> • ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองที่หัวหน้า ส่วนราชการระดับกรมหรือกระทรวง แต่งตั้ง เพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองผู้สมัคร เพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง ของกระทรวง หรือบัญชีฯ ของกรม ตามจำนวนที่ อ.ก.พ.กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม กำหนด บัญชีมีอายุ 1 ปี • เมื่อมีตำแหน่งว่าง ให้หัวหน้าส่วนราชการ คัดเลือกจากบัญชี 3 ชื่อต่อตำแหน่ง เสนอให้ผู้มีอำนาจฯ พิจารณาคัดเลือก และแต่งตั้งต่อไป
<p>อำนวยการต้น M1</p>	<p>ม.57 (4) / (6) รมต. (ใน สนง.รมต.)/ อธิบดีโดยความเห็นชอบ จากปลัดกระทรวง</p>	<ul style="list-style-type: none"> • กรณีย้ายจากระดับชำนาญการพิเศษ / ออาวุโส อำนวยการต้น เป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ • กรณีย้ายจากชำนาญการ ต้องผ่านการคัดเลือก จาก กก. ที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง โดย กก. จะกำหนดหลักเกณฑ์ฯ และประเมิน บุคคล แล้วคัดเลือกเสนอชื่อ(ไม่เกิน 5 ชื่อ แต่ไม่ควรน้อยกว่า 2 ชื่อ) ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ พิจารณาแต่งตั้ง 	

เปรียบเทียบหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อน ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ระดับตำแหน่ง	ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ	หลักเกณฑ์และวิธีการ (ปัจจุบัน)	หลักเกณฑ์และวิธีการ (ใหม่)
<p>อำนวยการสูง M2</p> 	<p>ม.57 (4) / (5) รมต. (ใน สนง.รมต.)/ ปลัดกระทรวง</p>	<ul style="list-style-type: none"> • อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้ง คกก.คัดเลือก • คกก. กำหนดหลักเกณฑ์ฯ และประเมินบุคคล แล้วคัดเลือกเสนอชื่อ (ไม่เกิน 3 ชื่อ) ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาแต่งตั้ง 	<p>การเลื่อนผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการในระดับที่จะแต่งตั้ง จะต้องสมัครเข้ารับการกลั่นกรอง โดย</p> <ul style="list-style-type: none"> • ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองที่หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือกระทรวง แต่งตั้ง เพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองผู้สมัครเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของกระทรวง หรือบัญชีฯ ของกรม ตามจำนวนที่ อ.ก.พ.กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม กำหนด • บัญชีมีอายุ 1 ปี • เมื่อมีตำแหน่งว่าง ให้หัวหน้าส่วนราชการคัดเลือกจากบัญชี 3 ชื่อต่อตำแหน่ง เสนอให้ผู้มีอำนาจฯ พิจารณาคัดเลือก และแต่งตั้งต่อไป
<p>อำนวยการต้น M1</p>	<p>ม.57 (4) / (6) รมต. (ใน สนง.รมต.)/ อธิบดีโดยความเห็นชอบ จากปลัดกระทรวง</p>		

ตำแหน่งเดิม	ประเภท	ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	การดำเนินการ
ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็น M	 ย้าย / โอน	มาเป็น M ไม่สูงกว่าเดิม	ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ พิจารณา
ผู้ที่ไม่เคยเป็น M	 ย้าย / โอน	มาเป็น M	
M 1	 เลื่อน	มาเป็น M2	
เคยเป็น M 1	 ย้าย / โอน	มาเป็น M2	

การจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง

- ตำแหน่งที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด เป็นงานร่วมในกระทรวง
- ผอ.ประจำในต่างประเทศ
- ตำแหน่งอื่นที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด



พฤษภาคม

ขอบเขตการรับสมัคร

ภายใน/นอกส่วนราชการ

เกณฑ์การกลั่นกรอง

- ผลสัมฤทธิ์ของงาน พิจารณาจาก ผลงานย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๓ ปี
- สมรรถนะ
- พฤติกรรมทางจริยธรรม
- ประวัติการรับราชการ
- คุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็น
- ความหลากหลายของประสบการณ์

วิธีการ

- วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธี เช่น สัมภาษณ์ เสนองาน/วิสัยทัศน์ ฯลฯ

ขั้นตอน	ผู้รับผิดชอบ
<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดตำแหน่งที่เป็นงานร่วม และ ตำแหน่งอื่นที่จะทำบัญชีกระทรวง - กำหนดตำแหน่งอำนวยการทั่วไป เป็นเฉพาะทาง (กรณีจำเป็น) - กำหนดสัดส่วนจำนวนคนที่เพิ่มขึ้น บัญชีต่อตำแหน่งที่คาดว่าจะว่าง 	อกพ.กระทรวง
กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนการจัดทำบัญชีฯ ประกาศ	คกก.กลั่นกรอง
ประกาศรับสมัคร	ส่วนราชการ
สมัคร	ข้าราชการ
กลั่นกรอง/จัดทำบัญชีฯ	คกก.กลั่นกรอง
ประกาศขึ้นบัญชี (<u>บัญชีมีอายุ 1 ปี</u>)	คกก.กลั่นกรอง

กรกฎาคม

คกก. ระดับกระทรวง
 ประธาน : รองปลัดฯ ที่ได้รับมอบหมาย

กรรมการ :

- อกพ.ผู้ทรงคุณวุฒิ ๑ คน
- รองปลัดฯ ที่ได้รับมอบหมาย
- หน.สรก.ทุกกรม

คกก. ระดับกรม
 ประธาน : รองฯ ที่ได้รับมอบหมาย

กรรมการ :

- อกพ.ผู้ทรงคุณวุฒิ ๑ คน
- รอง หน.สรก.ทุกคน