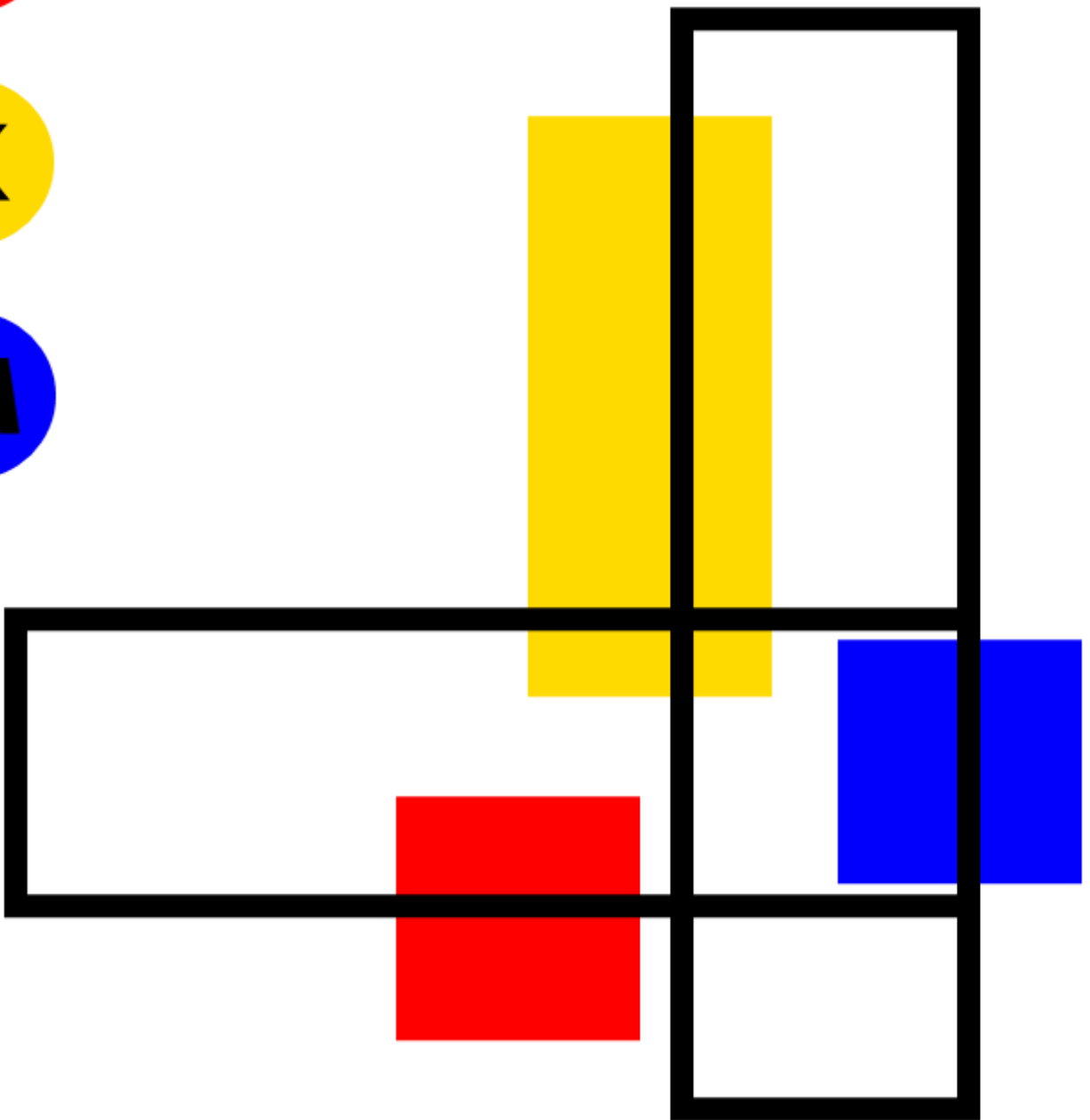


คู่มือคำตอบ :  
ทั่วไป วิชาการ อำนวยการ

ฉบับที่ 1  
ปี 2564



สำนักงาน ก.พ.  
OCSC  
Office of the Civil Service Commission

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

# คำนำ

ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ ที่ออกตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564 เพื่อถือปฏิบัติแล้ว

โดยที่การดำเนินการตาม กฎ ก.พ. รวมทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทั้ง 3 ประเภทตำแหน่งข้างต้นผ่านมาระยะหนึ่งแล้วปรากฏว่ามีข้อหารือจากส่วนราชการในหลายประเด็นเกี่ยวกับการดำเนินการตามกฎ ก.พ. และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการตามกฎ ก.พ. รวมทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทั้ง 3 ประเภทตำแหน่ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงาน ก.พ. จึงขอชักชวนความเข้าใจในการดำเนินการโดยการจัดทำคู่มือถามตอบสำหรับ 3 ประเภทตำแหน่ง ให้ส่วนราชการใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน  
สำนักงาน ก.พ.  
พฤศจิกายน 2564

# สารบัญ

## ถาม - ตอบ เกี่ยวกับ

กฎ ก.พ. ตามมาตรา 63

3

ตำแหน่งประเภททั่วไป

8

ตำแหน่งประเภทวิชาการ

15

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

35

## ถาม - ตอบ

### กฎ ก.พ. ตามมาตรา 63

1. **ถาม** ตาม กฎ ก.พ. ฉบับนี้ ระบุว่า “ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่ ก.พ. กำหนด” นั้น ขณะนี้ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับทุกเรื่องแล้วหรือไม่ อย่างไร

**ตอบ** ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข สำหรับการย้าย การโอน และการเลื่อน ข้าราชการ ทั้ง 3 ประเภทตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภท อำนวยการ แล้ว ตามหนังสือเวียน ว 13/2564 ว 14/2564 และ ว 15/2564 ตามลำดับ

2. **ถาม** ส่วนราชการต้องกำหนดหลักเกณฑ์ใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับกฎ ก.พ. ตามมาตรา 63 หรือไม่ อย่างไร

**ตอบ** ต้องกำหนดใหม่ตามที่กำหนดในหนังสือเวียน ว 13/2564 ว 14/2564 ว 15/2564 และ ว 16/2564 แล้วแต่กรณี โดยส่วนราชการ หรือ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม จะมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการกำหนดเรื่องต่าง ๆ เช่น การจัดกลุ่มตำแหน่ง การวางแผนกำลังคน การกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน เป็นต้น

3. **ถาม** หลังจากกฎ ก.พ. ตามมาตรา 63 มีผลใช้บังคับในวันที่ 1 กันยายน 2564 หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตาม ว 1/2551 และ ว 16/2558 ยังมีผลใช้บังคับอยู่หรือไม่

**ตอบ** ภายหลังกฎ ก.พ. ตามมาตรา 63 มีผลใช้บังคับ หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตาม ว 1/2551 และ ว 16/2558 จะไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ ทั้งนี้ ก.พ. จะได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ใหม่ และ แจ้งให้ส่วนราชการทราบต่อไป

4. **ถาม** กรณีสำนักงานรัฐมนตรี มีแนวทางปฏิบัติที่ถือเสมือนเป็นกรม ๆ หนึ่งใช่หรือไม่

**ตอบ** ใช่ ดังเช่นที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เว้นแต่กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษที่ไม่อาจ ปฏิบัติตามกฎหมาย ก.พ. ตามมาตรา 63 ก็ต้องให้ ก.พ. พิจารณา

5. **ถาม** กรณีย้ายลดระดับ หากผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนขั้นสูงของระดับที่แต่งตั้ง ต้องลดเงินเดือน ให้เท่ากับเงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่แต่งตั้งหรือไม่

**ตอบ** การให้ได้รับเงินเดือน ต้องเป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้รับเงินเดือน พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร 0505/ว 347 ลงวันที่ 20 ตุลาคม 2559

6. **ถาม** อ.ก.พ. กรม จะต้องพิจารณาจัดกลุ่มตำแหน่งใหม่หรือไม่ และกลุ่มตำแหน่งเดิมที่ ก.พ. เคยเห็นชอบไปแล้ว จะสามารถนำมาใช้ภายหลังจากกฎ ก.พ. ตามมาตรา 63 มีผลใช้บังคับได้หรือไม่

**ตอบ** หนังสือเวียน ว 16/2564 กำหนดให้ อ.ก.พ. กระทรวง เป็นผู้พิจารณาจัดกลุ่มตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ฉะนั้น ส่วนราชการจะต้องเสนอเรื่องการจัดกลุ่มตำแหน่งให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาใหม่ โดยกลุ่มตำแหน่งเดิมจะ 사용하지ไม่ได้ต่อไป ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2564 เป็นต้นไป

7. **ถาม** เมื่อกฎ ก.พ. ตามมาตรา 63 มีผลใช้บังคับ ส่วนราชการจะไม่สามารถกำหนดระยะเวลาให้ข้าราชการบรรจุใหม่ต้องปฏิบัติราชการในส่วนราชการที่บรรจุนั้น ก่อนให้โอน ไซหรือไม่

**ตอบ** เมื่อกฎ ก.พ. ตามมาตรา 63 มีผลใช้บังคับ ส่วนราชการไม่สามารถกำหนดเงื่อนไขการโอนแบบเดิมได้ แต่ส่วนราชการต้นสังกัดสามารถยับยั้งการโอนได้ไม่เกิน 90 วัน เว้นแต่บางกรณี ที่ต้องได้รับความยินยอมจากต้นสังกัด เช่น การโอนข้าราชการซึ่งอยู่ระหว่างชุดใช้ทุน และบางกรณีที่ไม่สามารถยับยั้งการโอนได้ เช่น การโอนผู้สอบแข่งขันหรือคัดเลือกได้ การโอนไปเลื่อนระดับ และการโอนที่ใช้หลักเกณฑ์การเลื่อนหรือโอนข้ามประเภทตำแหน่ง ทั้งนี้ หากมีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ ส่วนราชการอาจเสนอให้ ก.พ. พิจารณาได้

อย่างไรก็ตาม บทเฉพาะกาลตามกฎ ก.พ. ตามมาตรา 63 กำหนดว่า การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการของส่วนราชการก่อนวันที่กฎ ก.พ. มีผลใช้บังคับ ก็ให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิมต่อไปได้จนกว่าจะแล้วเสร็จ นั้นหมายความว่า ถ้าอยู่ระหว่างการทบทวนการโอนของส่วนราชการทั้ง 2 แห่ง ก่อนวันที่ 1 กันยายน 2564 กรณีนี้ก็ยังคงต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด

8. **ถาม** การยับยั้งการโอนไม่เกิน 90 วัน จะพิจารณาเริ่มนับวันอย่างไร เช่น นับแต่วันที่ส่วนราชการได้รับทราบการโอน หรือวันที่ส่วนราชการรับหนังสือ

**ตอบ** วันที่ส่วนราชการต้นสังกัดได้รับหนังสือทบทวนจากส่วนราชการที่จะขอรับโอน ถือเป็นวันที่ส่วนราชการต้นสังกัดได้รับทราบการโอนนั้นแล้ว

9. **ถาม** คำว่า “การเริ่มดำเนินการโอน” ให้นับแต่วันที่ทบทวนการโอน หรือนับแต่วันที่ข้าราชการที่จะขอโอนได้มีการยื่นเรื่องไว้กับส่วนราชการที่ขอโอน

**ตอบ** เนื่องจากกระบวนการโอน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งทั้ง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายรับโอนและฝ่ายให้โอน รวมทั้งตัวข้าราชการที่จะขอโอน และกองการเจ้าหน้าที่ ดังนั้น การพิจารณาว่าได้เริ่มดำเนินการโอน จึงต้องพิจารณานับแต่วันที่

ส่วนราชการที่ขอรับโอนได้พิจารณาว่าจะรับโอนและได้มีหนังสือทาบทามขอรับโอนไปถึงส่วนราชการต้นสังกัดแล้ว

#### ตัวอย่าง

กรมการจัดหางาน ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่ง เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2563 มีอายุบัญชี 2 ปี โดยได้กำหนดเงื่อนไขห้ามโอนไปส่วนราชการอื่นจนกว่าจะปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี นางสาวบี เป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีดังกล่าว บรรจุเข้ารับราชการเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2564

**กรณีที่ 1** นางสาวบี ได้ยื่นแบบฟอร์มขอโอนไปยังกรมปศุสัตว์เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2564 และกรมปศุสัตว์ได้มีหนังสือทาบทามขอรับโอนนางสาวบีไปยังกรมการจัดหางาน ในวันที่ 31 สิงหาคม 2564 ถือว่าเป็นการเริ่มดำเนินการโอนที่เกิดขึ้นก่อนวันที่ 1 กันยายน 2564 กรณีนี้จึงต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิม เมื่อนางสาวบีปฏิบัติราชการที่กรมการจัดหางานไม่ครบ 1 ปีตามเงื่อนไข นางสาวบีจึงไม่สามารถโอนไปกรมปศุสัตว์ได้

**กรณีที่ 2** นางสาวบี ยื่นเรื่องขอโอนไปกรมปศุสัตว์ ในวันที่ 1 สิงหาคม 2564 และกรมปศุสัตว์ได้มีหนังสือทาบทามไปยังกรมการจัดหางานในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2564 การขอโอนของนางสาวบีนี้ จะเป็นไปตามกฎ ก.พ. ตามมาตรา 63 ส่วนราชการสามารถยับยั้งการโอนได้ไม่เกิน 90 วัน นับแต่วันที่ส่วนราชการที่ผู้ยื่นสังกัดอยู่ได้รับทราบ

**10. ถาม** หากข้าราชการบรรจุเข้ารับราชการได้ 2 เดือน และยังไม่พ้นทดลองปฏิบัติราชการ ส่วนราชการสามารถอนุมัติให้โอนได้หรือไม่

**ตอบ** ส่วนราชการสามารถให้โอนได้ โดยในส่วนของ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ส่วนราชการที่รับโอนต้องดำเนินการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553 ด้วย

**11. ถาม** กรณีที่ส่วนราชการไม่สามารถกำหนดระยะเวลาเพื่อไม่ให้ข้าราชการบรรจุใหม่โอนไปยังส่วนราชการอื่น จะมีมาตรการอื่นใดมารองรับในส่วนนี้หรือไม่

**ตอบ** เนื่องจากหลักการโอนตามหลักเกณฑ์ใหม่ ต้องการให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังคนในราชการพลเรือนสามัญด้วยกัน ดังนั้น ส่วนราชการอาจจับสมัครรับโอนข้าราชการจากสังกัดอื่นที่มีประสบการณ์มาปฏิบัติงานบ้างก็ได้ แต่อย่างไรก็ตาม หากส่วนราชการพิจารณาแล้วเห็นว่าเรื่องนี้มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษที่จะกำหนดให้มีเงื่อนไขการห้ามโอนไปส่วนราชการอื่น เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติราชการเป็นระยะเวลาหนึ่งเพื่อให้ได้ใช้ประโยชน์ตามศักยภาพจากข้าราชการเหล่านี้ก่อน ส่วนราชการสามารถขอทำความตกลงกับ ก.พ. ได้ โดยชี้แจงเหตุผลความจำเป็น

**12. ถาม** หากส่วนราชการเปิดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ภายหลังจากวันที่ 1 กันยายน 2564 จะสามารถกำหนดเงื่อนไขการห้ามโอนไปส่วนราชการอื่น 1 - 2 ปี ได้หรือไม่

**ตอบ** ส่วนราชการไม่ควรกำหนดเงื่อนไขดังกล่าว เนื่องจากกำหนดแล้วก็ไม่สามารถใช้บังคับได้

**13. ถาม** กรณีข้าราชการในสังกัดมีผลสอบแข่งขันชั้นบัญชีของหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เช่น ศาล หรือองค์กรอิสระ จะสามารถนำผลการสอบแข่งขันดังกล่าวมาใช้ในการย้ายผู้ที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นได้หรือไม่

**ตอบ** การย้ายผู้ที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น ต้องใช้ผลการสอบแข่งขันของข้าราชการพลเรือนสามัญเท่านั้น ไม่สามารถนำผลการสอบแข่งขันของข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้ในการย้ายผู้ที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นได้

**14. ถาม** การให้โอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น เช่น พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือข้าราชการรัฐสภาสามัญ เป็นต้น จะต้องปฏิบัติตาม กฎ ก.พ. ตามมาตรา 63 ด้วยหรือไม่

**ตอบ** โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ไม่ได้บัญญัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น แต่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา 57 ที่จะต้องพิจารณาในฐานะส่วนราชการต้นสังกัดโดยนำหลักการให้โอนของข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา 63 ในเรื่องของการยับยั้งการโอนได้ไม่เกิน 90 วัน ไปใช้โดยอนุโลม

**15. ถาม** กรมบรรจุบุคคลเข้ารับราชการโดยใช้วุฒิคัดเลือก ตามมาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งหลักเกณฑ์ตาม ว 20/2564 ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกซึ่งได้รับการบรรจุแล้ว กำหนดว่า ห้ามโอนภายใน 1 ปี แต่กฎ ก.พ. กำหนดว่า ให้ยับยั้งการโอนได้ไม่เกิน 90 วัน กรณีนี้ต้องถือปฏิบัติอย่างไร

**ตอบ** กฎ ก.พ. ตามมาตรา 63 ข้อ 14 สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และข้อ 16 สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ กำหนดให้ “การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 55 ถ้า ก.พ. กำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการโอนไว้ จะโอนผู้ได้รับการบรรจุนั้นได้ต่อเมื่อเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดนั้นแล้ว ” ซึ่งกรณีการบรรจุผู้ได้รับคัดเลือกเข้ารับราชการกรณีที่มีเหตุพิเศษตามมาตรา 55 ที่เป็นกรณีใช้วุฒิคัดเลือกบรรจุ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ไว้ตามหนังสือเวียน ว 16/2551 ข้อ 1 (3) กรณีเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในวุฒิที่ ก.พ. จะกำหนด โดย ก.พ. มีการกำหนดรายชื่อวุฒิที่กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลทุก ๆ 2 ปี ซึ่งปัจจุบัน ก.พ. กำหนดรายชื่อวุฒิคัดเลือก

ในหนังสือเวียน ว 20/2564 และหนังสือฉบับดังกล่าวกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมว่า ผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งต้องอยู่ปฏิบัติราชการในส่วนราชการนั้นเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยห้ามโอนไปส่วนราชการอื่น ดังนั้น กรณีนี้ส่วนราชการต้นสังกัดต้องถือปฏิบัติตามเงื่อนไข ว 20/2564 กำหนดไว้ โดยสามารถยับยั้งการโอนได้

**16. ถาม** ตำแหน่งระดับควบ หมายถึง ตำแหน่งอะไร

**ตอบ** หมายถึง ตำแหน่งที่ ก.พ. หรือ อ.ก.พ.กระทรวง กำหนดให้เป็นตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง เช่น

- ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงานหรือระดับชำนาญงาน
- ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ
- ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ ระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษ

โดยส่วนราชการสามารถใช้ตำแหน่งได้ตามความจำเป็นของภารกิจ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับใดระดับหนึ่งภายในกรอบระดับตำแหน่งได้

**17. ถาม** การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทอำนวยการ ยังต้องดำเนินการตาม ว 4/2552 หรือไม่ อย่างไร

**ตอบ** ไม่ต้องดำเนินการตาม ว 4/2552 แล้ว เนื่องจากตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2564 เป็นต้นไป เมื่อ กฏ ก.พ. ตามมาตรา 63 ใช้บังคับแล้ว หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เดิม จะไม่สามารถนำมาใช้บังคับได้ และจะต้องใช้หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ใน กฏ ก.พ. ตามมาตรา 63 และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องต่อไป

-----



## ถาม - ตอบ ตำแหน่งประเภททั่วไป

1. **ถาม** การกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามระดับและคุณวุฒิ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป มีการกำหนดไว้อย่างไร

**ตอบ** กำหนดเฉพาะคุณสมบัติเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเท่านั้น สำหรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ได้กำหนดไว้

2. **ถาม** กรณีดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน และมีวุฒิ ปวส. หากดำรงตำแหน่งครบ 4 ปี สามารถเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนเป็นระดับชำนาญงานได้ โดยไม่ต้องรอ 6 ปี ตาม ว 34/2547 แล้ว ใช่หรือไม่

**ตอบ** ใช่ เพราะ ว 13/2564 มีได้กำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไว้

3. **ถาม** อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลสำหรับการเลื่อนระดับอาวุโสได้กี่คณะ

**ตอบ** แต่งตั้งได้หลายคณะตามความจำเป็นและเหมาะสม

4. **ถาม** การเลื่อนระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงาน เป็นระดับอาวุโส ใครเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

**ตอบ** อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล หรือ อ.ก.พ. กรม จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแทนก็ได้

5. **ถาม** การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล กรณีการย้าย การโอน หรือการเลื่อน สามารถแต่งตั้งเป็นชุดเดียวกันได้หรือไม่

**ตอบ** แต่งตั้งเป็นชุดเดียวกันได้ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามองค์ประกอบที่กำหนดด้วย

6. **ถาม** วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการประเมินบุคคลมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละกี่ปี

**ตอบ** หนังสือเวียนไม่ได้กำหนดวาระของคณะกรรมการประเมินบุคคลไว้ แต่ อ.ก.พ. หมดวาระคณะกรรมการก็จะหมดวาระตามไปด้วย

7. **ถาม** เหตุใดการย้ายหรือการโอนระดับชำนาญงานและระดับอาวุโส องค์ประกอบคณะกรรมการประเมิน ต้องมีผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในสายงานที่จะย้ายหรือโอนด้วย

**ตอบ** เนื่องจากเป็นกรณีการย้ายต่างสายงานและไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ดังนั้น คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่จะย้ายหรือโอนจะช่วยพิจารณาได้ว่า ข้าราชการที่จะย้าย หรือโอนมาดำรงตำแหน่งนั้น จะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอย้ายหรือโอนได้หรือไม่ อย่างไร

8. **ถาม** ตั้งแต่วันที่ 1 ก.ย. 64 การเลื่อนระดับชำนาญงาน หากมีกรรมการที่เป็นข้าราชการซึ่งจะเกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 1 ต.ค. 2564 ข้าราชการผู้นั้นจะเป็นกรรมการต่อได้หรือไม่

**ตอบ** การเลื่อนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ประกอบด้วย ประธานกรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภท บริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือประเภททั่วไป ระดับอาวุโสขึ้นไป และกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญที่เกี่ยวข้องกับงาน ในสายงานที่จะแต่งตั้ง ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการขึ้นไป หรือประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานขึ้นไป จำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน ดังนั้น คณะกรรมการประเมิน จึงต้องแต่งตั้งจากข้าราชการที่ยังไม่เกษียณอายุราชการ

9. **ถาม** เมื่อ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลแล้ว ต้องประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว หรือไม่ หากต้องประกาศใครเป็นผู้ประกาศ

**ตอบ** ต้องประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลให้ทราบโดยทั่วกัน โดย อ.ก.พ. กรม จะเป็นผู้ประกาศ หรือจะกำหนดให้ส่วนราชการประกาศก็ได้

10. **ถาม** หาก อ.ก.พ. กระทรวง ไม่จัดกลุ่มตำแหน่งจะย้ายหรือโอนได้หรือไม่

**ตอบ** ย้ายหรือโอนได้เฉพาะสายงานเดียวกัน ถ้าเป็นการย้ายหรือโอนไปดำรงตำแหน่ง ในสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่ดำรงตำแหน่งอยู่ ส่วนราชการ จะต้องดำเนินการประเมินบุคคลตามกระบวนการที่ ก.พ. กำหนดด้วย

11. **ถาม** ข้าราชการที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป สามารถย้าย หรือโอน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ได้หรือไม่ ถ้ามีวุฒิ ปวส. ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

**ตอบ** ไม่สามารถย้าย หรือโอนได้ เพราะการย้าย หรือการโอน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป จะมาได้เฉพาะผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมาก่อน และให้ย้าย หรือโอน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมเท่านั้น

12. **ถาม** กรณีเคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน 4 ปี ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ 2 ปี จะขอย้ายมาดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ซึ่งเป็นสายงานเดียวกันกับตอนที่เป็นระดับปฏิบัติงาน ได้หรือไม่

**ตอบ** การย้ายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กระทำได้เฉพาะผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมาก่อนในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภททั่วไป คือ ระดับปฏิบัติงาน

13. **ถาม** ผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป แต่มีวุฒิ ปวส. (บัญชี) ประสงค์จะย้ายไปภูมิลำเนาเดิมในตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน ได้หรือไม่

**ตอบ** ไม่ได้ เนื่องจากตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ (ประเภททั่วไป) ข้อ 10 กำหนดว่า การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กระทำได้เฉพาะผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมาก่อน โดยให้ย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภททั่วไป ดังนั้น ถ้าข้าราชการผู้นั้นไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมาก่อนก็ย้ายไม่ได้

14. **ถาม** การย้ายหรือการโอนตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ ทำไมกำหนดวิธีการว่า อาจพิจารณาจากผลการสอบภาคปฏิบัติได้

**ตอบ** ระดับทักษะพิเศษ มีเพียง 4 สายงาน ได้แก่ นาฏศิลป์ คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และนายช่างศิลปกรรม ซึ่งการสอบภาคปฏิบัติ เช่น การสาธิตการรำ การแสดงฝีมือ ด้านเครื่องดนตรี เป็นต้น อาจมีความจำเป็นเพื่อการพิสูจน์ความรู้ความสามารถของผู้ที่จะย้าย/โอนมาดำรงตำแหน่ง แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากปัจจุบันตำแหน่งระดับทักษะพิเศษ เป็นตำแหน่งที่ต้องการความรู้ความสามารถเฉพาะตัว จึงเป็นกรณีที่ตำแหน่งกับคนผูกกันในการกำหนดตำแหน่งจากระดับอาวุโสเป็นระดับทักษะพิเศษ โดยเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นไป ตำแหน่งก็จะปรับมาเป็นระดับอาวุโสตามเดิม ดังนั้น การย้าย/โอนมาดำรงตำแหน่งระดับทักษะพิเศษที่ว่าง ณ ปัจจุบัน จึงไม่มี ฉะนั้น การย้าย/โอนระดับทักษะพิเศษจึงยังไม่เกิดขึ้น

15. **ถาม** การโอนในระดับที่สูงกว่าเดิม สามารถกระทำได้หรือไม่

**ตอบ** สามารถกระทำได้โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อน

**16. ถาม** การรับโอนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน กรมจะต้องดำเนินการประเมินบุคคลใหม่โดยคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง ใช่หรือไม่

**ตอบ** การโอนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในระดับเดียวกัน ในสายงานเดียวกันหรือในสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่ดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้เป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกรมที่จะรับโอน แต่ถ้าเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่ข้าราชการผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ก็ต้องผ่านการประเมินบุคคลโดยคณะกรรมการประเมินที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง ซึ่งการประเมินบุคคลจะใช้วิธีการ เช่น การสอบข้อเขียน การสอบภาคปฏิบัติ การสอบสัมภาษณ์ หรือวิธีการอย่างอื่น ใดๆอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามที่เห็นสมควร แล้วแต่คณะกรรมการประเมินกำหนด

**17. ถาม** ตามที่กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ (ประเภททั่วไป) กำหนดกรณีการโอนว่า ส่วนราชการสามารถยับยั้งได้เพียง 90 วัน นั้น แสดงว่าต่อไปนี้ ส่วนราชการไม่สามารถกำหนดเงื่อนไขให้ข้าราชการที่เพิ่งได้รับการบรรจุต้องอยู่ปฏิบัติราชการในส่วนราชการอย่างน้อย 1 ปี หรือ 2 ปี ก่อนที่จะพิจารณาให้โอนได้ ถูกต้องหรือไม่

**ตอบ** ถูกต้อง เนื่องจากตามกฎ ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการต้นสังกัดสามารถยับยั้งได้ไม่เกิน 90 วัน เว้นแต่เป็นกรณีที่กฎ ก.พ. กำหนดไว้ในข้อ 12 (1) (2) (3) (4) ซึ่งยับยั้งไม่ได้ และข้อ 13 และ 14 ต้องเป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนดก่อน

**18. ถาม** ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ แต่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมาแล้ว ประสงค์จะโอนมาดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับที่สูงกว่าระดับเดิมที่เคยดำรงอยู่ได้หรือไม่

**ตอบ** ไม่ได้ (ตามข้อ 18 ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ (ประเภททั่วไป)) ทั้งนี้ เพื่อป้องกันมิให้ผู้ที่ยังอยู่ในตำแหน่งประเภททั่วไปขาดโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งประเภทนี้

**19. ถาม** การโอนโดยใช้หลักเกณฑ์การเลื่อน จะดำเนินการพร้อมกับการเลื่อนประเภทนั้น ๆ ได้หรือไม่

**ตอบ** สามารถดำเนินการพร้อมกันได้ เนื่องจากใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน

**20. ถาม** การโอนผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับที่สูงกว่าเดิม ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป โดยอนุโลม ทำไม่ต้องมีคำว่า “โดยอนุโลม”

**ตอบ** หมายถึง เป็นหลักเกณฑ์ที่ต้องไปอิงหลักเกณฑ์ของกรณีอื่น

**21. ถาม** การประเมินที่ว่าการใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการให้ดำเนินการต่อไปตามหลักเกณฑ์เดิม จนกว่าจะแล้วเสร็จ เริ่มนับเมื่อใด หรือขึ้นตอนใด เช่น ตำแหน่งประเภททั่วไป เริ่มจากอนุมัติตัวบุคคล ตำแหน่งประเภทวิชาการ เริ่มจากผ่านการชี้ตัว ใช่หรือไม่

**ตอบ** เริ่มนับตั้งแต่วันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอนุมัติหรือเห็นชอบให้ดำเนินการคัดเลือก อย่างไรก็ตาม ก็ขึ้นอยู่กับแนวทางการดำเนินการของแต่ละส่วนราชการที่ปฏิบัติอยู่ว่าเมื่อจะดำเนินการเลื่อนข้าราชการ ส่วนราชการดำเนินการอย่างไรก็อาจต้องพิจารณาประกอบด้วย

**22. ถาม** ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับอาวุโส โดยส่วนราชการกำหนดให้มีการสอบข้อเขียน และสอบสัมภาษณ์ ซึ่งการสอบข้อเขียนดำเนินการเสร็จแล้ว แต่ยังไม่ได้สอบสัมภาษณ์ จะมีแนวทางดำเนินการอย่างไร

**ตอบ** หากได้มีการดำเนินการก่อนวันที่ 1 ก.ย. 2564 ก็ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไป

**23. ถาม** ตั้งแต่วันที่ 1 ก.ย. 64 การเลื่อนระดับอาวุโส ต้องส่งผลงานใช่หรือไม่ ถ้าส่งผลงานส่งให้ ก.พ. ใช่หรือไม่

**ตอบ** การเลื่อนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประเมินว่าจะใช้วิธีการอะไร เช่น การสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง หรือวิธีการอย่างอื่น อย่างไรก็ดีอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามที่เห็นสมควร พร้อมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด แล้วเสนอชื่อผู้ผ่านการประเมินพร้อมทั้งเหตุผลที่สมควรต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

**24. ถาม** กรณีเลื่อนระดับอาวุโส ถ้ามีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกเอาไว้ หลังจากวันที่ 1 ก.ย. 2564 จะยังสามารถใช้บัญชีนี้ได้หรือไม่ หรือต้องคัดเลือกใหม่

**ตอบ** ไม่ได้ เนื่องจากกระบวนการคัดเลือกได้เสร็จสิ้นแล้ว กรณีนี้เป็นเรื่องของการแต่งตั้งใหม่ ดังนั้น จึงต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ใหม่ อนึ่ง การคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตาม ว 22/2540 เดิม เป็นการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามจำนวนตำแหน่งที่ว่าง ไม่สามารถขึ้นบัญชีได้ ซึ่งตามกฎหมาย ก.พ. ใหม่ก็เช่นกัน

**25. ถาม** การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับอาวุโส ในปัจจุบันสามารถคัดเลือกล่วงหน้าแทนผู้ดำรงตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการ ได้หรือไม่ อาศัยหลักเกณฑ์ ว อะไร

**ตอบ** ตาม ว 22/2540 กรณีการเลื่อนระดับอาวุโสแทนผู้ที่จะเกษียณไม่สามารถดำเนินการล่วงหน้าได้ แต่ตามหลักเกณฑ์ใหม่การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับอาวุโสที่เป็นตำแหน่งเกษียณสามารถดำเนินการคัดเลือกล่วงหน้าได้ โดยผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนในการเข้ารับการคัดเลือก ส่วนการออกคำสั่งก็เป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ว 48/2530 ซึ่งกำหนดว่าการออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ยังไม่ว่างในขณะที่ยังออกคำสั่ง โดยให้คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อตำแหน่งดังกล่าวว่างลงแล้วนั้น ให้กระทำได้เฉพาะกรณีที่ต้องแต่งตั้งข้าราชการให้ไปดำรงตำแหน่งในต่างจังหวัด ในต่างประเทศ หรือเป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนผู้ที่จะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้การแต่งตั้งล่วงหน้าให้กระทำได้ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นแก่ราชการโดยให้ออกคำสั่งล่วงหน้าได้ไม่เกิน 2 เดือน หากมีความจำเป็นเพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ราชการจำต้องออกคำสั่งล่วงหน้าเกินกำหนดเวลาดังกล่าว ก็ให้ขออนุมัติต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นขึ้นไปก่อน

**26. ถาม** การนับระยะเวลาผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ตั้งแต่วันที่ 1 ก.ย. 2564 เป็นต้นไป สามารถแจ้งให้ผู้มีคุณสมบัติทั้งหมดยื่นเรื่องได้ หรือไม่ อย่างไร

**ตอบ** ผู้ที่จะประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยส่วนราชการอาจกำหนดรอบของการดำเนินการ เช่น ทุก 6 เดือน เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการเมื่อถึงรอบการดำเนินการ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ก็สามารถแจ้งไปยังหน่วยงานภายในต่าง ๆ ของกรม เพื่อแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบ และส่งเรื่องเข้ารับการประเมินต่อไปได้

**27. ถาม** เมื่อมีผู้ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนระดับอาวุโส มากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น ผ่านการประเมิน 3 คน คณะกรรมการฯ ต้องเสนอรายชื่อต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอย่างไร

**ตอบ** ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งกำหนด

**28. ถาม** วันที่ที่จะย้ายหรือรับโอนคือวันไหน

**ตอบ** กรณีการย้าย ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุได้พิจารณาผู้ผ่านการประเมินที่คณะกรรมการประเมินเสนอ หากเห็นว่าผู้ผ่านการประเมินเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งก็ให้ดำเนินการแต่งตั้งได้ โดยให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามหนังสือ ว 255/2524 และ ว 38/2526 ด้วย (ถ้าไม่มีรักษาการในตำแหน่งก็ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุลงนามในคำสั่ง) สำหรับกรณีการโอนจะต้องไม่ก่อนวันที่รับโอนด้วย

29. **ถาม** การออกคำสั่งเลื่อนข้าราชการประเภททั่วไป แต่ละระดับ มีผล ณ วันที่

- ตอบ** ระดับชำนาญงาน แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน (เนื่องจากเป็นระดับควบ)  
ระดับอาวุโส แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาคัดเลือก  
รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือ ว 255/2524 และ ว 38/2526 ด้วย  
ระดับทักษะพิเศษ แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม  
ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง อนุมัติให้ปรับปรุงตำแหน่ง  
เป็นระดับทักษะพิเศษ
-

## ถาม - ตอบ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

1. **ถาม** กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จะมีคุณสมบัติครบถ้วนทุกประการในอีก 2 เดือน ส่วนราชการ จะดำเนินการประเมินบุคคลผู้นี้ก่อนคุณสมบัติครบได้หรือไม่ (คัดเลือกล่วงหน้า)

**ตอบ** ไม่ได้ เพราะหลักการตามหนังสือเวียนฉบับนี้ (ว 14/2564) ไม่กำหนดให้มีการคัดเลือก ล่วงหน้าก่อนคุณสมบัติครบ

2. **ถาม** ในกรณีที่ส่วนราชการเห็นว่า ข้าราชการมีคุณสมบัติเป็นจำนวนมาก แต่จำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง มีจำนวนน้อย ส่วนราชการจะกำหนดอัตราเงินเดือน หรือการต้องผ่านการอบรม เป็นคุณสมบัติเพิ่มเติม ได้หรือไม่

**ตอบ** ได้ ทั้งนี้ ต้องเสนอให้ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณา กำหนด โดยคำนึงประโยชน์ของทางราชการ และความเหมาะสมกับลักษณะงาน แล้วเสนอ ก.พ. เพื่อให้ความเห็นชอบ

โดยที่อัตราเงินเดือนเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นผลการปฏิบัติงานและศักยภาพ ของข้าราชการ ดังนั้น หากส่วนราชการพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นไปเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ที่ได้ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพเหมาะสม มาดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้น ก็อาจกำหนดเป็นคุณสมบัติอื่นเพิ่มเติมได้โดยส่วนราชการต้องนำเสนอให้ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณากำหนด และเสนอ ก.พ. ให้ความเห็นชอบ

3. **ถาม** ในกรณีที่ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ 101 ว่าง ซึ่งเป็น ตำแหน่งที่กำหนดเป็นหัวหน้างาน (ผอ.กลุ่มบัญชี 1) ส่วนราชการจะสามารถกำหนดว่า ผู้ที่สมัครเข้ารับ การประเมินบุคคล จะต้องมีการประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้างาน มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้หรือไม่

**ตอบ** ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการหลักเกณฑ์ การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง สามารถกำหนดเป็นตำแหน่งหัวหน้างานที่ต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติของผู้ร่วมงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และ ความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ได้ ดังนั้น หากส่วนราชการพิจารณาแล้วเห็น ว่าเพื่อประโยชน์ของทางราชการที่จะได้ข้าราชการที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว ก็สามารถ กำหนดได้โดยส่วนราชการต้องนำเสนอให้ อ.ก.พ. กรม เป็นผู้พิจารณากำหนดเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ในการพิจารณาด้วยก็ได้ แต่ถ้าจะกำหนดเป็นคุณสมบัติเพิ่มเติมจะต้องเสนอ อ.ก.พ. กรม พิจารณาและสั่งให้ ก.พ. เห็นชอบก่อน



4. **ถาม** ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ระดับชำนาญการพิเศษ มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิม ไซ่หรือไม่

**ตอบ** ไซ่ โดยปรับให้สอดคล้องกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

5. **ถาม** การพิจารณานับระยะเวลาเกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ระดับทรงคุณวุฒิ ต้องส่งให้ ก.พ. พิจารณา หรือไม่

**ตอบ** **ไม่ต้อง** ส่งให้ ก.พ. พิจารณา เนื่องจากหน้าที่และอำนาจในการพิจารณานับระยะเวลาเกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล เป็นของคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

6. **ถาม** สอบถามประเด็นจากคู่มือ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

1. เรื่องคุณสมบัติในส่วนของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ในส่วนของ “ต้นทุน” 1 ปีว่าจะพิจารณาอย่างไร ต้องมี 1 วันก่อนหรือไม่
2. คณะกรรมการประเมินผลงานมีอำนาจพิจารณาชื่อผลงาน หรือไม่

**ตอบ** 1. ว 14/2564 กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล ไว้ประการหนึ่งว่า “มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล ...” และได้กำหนดการนับระยะเวลาเกื้อกูล ไว้โดยสรุปว่า กรณีที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลที่กำหนดไว้ ไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนด มานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ โดยการนับให้ เป็นไปตามที่ ว 14/2564 กำหนด

2. คณะกรรมการประเมินผลงานจะต้องพิจารณาประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ซึ่งจะต้องพิจารณาผลงานทั้งเรื่องหรือชิ้นงานนั้นทั้งหมด (เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณาแล้ว เห็นว่า ชื่อเรื่องของผลงานที่เสนอไม่สอดคล้องกับเนื้อหาของผลงาน จะเห็นควรให้แก้ไขชื่อเรื่องก็สามารถทำได้)

7. **ถาม** กรณีตำแหน่งเภสัชกร และทันตแพทย์ ที่บรรจุตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2542 เป็นต้นมา ยังต้องมีวุฒิเพิ่มเติมหรือไม่ กรณีขอประเมินตำแหน่งชำนาญการพิเศษ

**ตอบ** หลักเกณฑ์ที่กำหนดตาม ว 14/2564 ไม่ได้กำหนดไว้

8. **ถาม** บางตำแหน่ง เช่น วิศวกร ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไม่ได้กำหนดให้ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ แต่เมื่อจะประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับ ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ทำให้มีความขัดแย้งกัน หลักเกณฑ์ใหม่จะดำเนินการในส่วนนี้อย่างไร

**ตอบ** หลักเกณฑ์ที่กำหนดตาม ว 14/2564 กำหนดคุณสมบัติไว้ว่า มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพิ่มเติมตามที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งหลักเกณฑ์การประเมินผลงานใหม่ไม่ได้กำหนดเรื่องใบอนุญาตแตกต่างไปจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

9. **ถาม** การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เป็นผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด หากผู้เข้ารับการประเมินบุคคลมีคุณสมบัติในเรื่องของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ครบ เป็นอำนาจของผู้ใดในการพิจารณาคุณสมบัติในเรื่องของระยะเวลาดังกล่าว

**ตอบ** ตาม ว 14/2564 กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ ให้นำคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลในเรื่องการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับทรงคุณวุฒิ มาใช้โดยอนุโลม ซึ่งกำหนดให้กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องสำหรับ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

10. **ถาม** การจัดกลุ่มตำแหน่งใช้ประโยชน์เพื่อการเลื่อน ได้หรือไม่

**ตอบ** การจัดกลุ่มตำแหน่งใช้เพื่อประโยชน์ในการย้าย หรือการโอน แต่หากผู้มีหน้าที่ในการพิจารณาเรื่องระยะเวลาเกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่อง จะนำการจัดกลุ่มตำแหน่งไปใช้เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาเกี่ยวเนื่องก็อาจกระทำได้ เพราะหลักการจัดกลุ่มตำแหน่งประการหนึ่ง คือ พิจารณาจากลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกันอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน

11. **ถาม** ในกรณีที่ข้าราชการไม่มีหรือมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง **ไม่ครบ** การจะพิจารณานับระยะเวลาดังกล่าวและระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่อง ในส่วนของการนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ มานับนั้น ส่วนราชการสามารถนำการจัดกลุ่มตำแหน่งที่ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นชอบไว้แล้ว มาใช้เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาดังกล่าว ได้หรือไม่

**ตอบ** หลักเกณฑ์การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งและระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องในสายงานที่จะแต่งตั้งตามหนังสือเวียน ว 14/2564 จะต้องพิจารณาตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง แต่อย่างไรก็ตาม หลักการจัดกลุ่มตำแหน่งเป็นการพิจารณาจากลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันแล้ว ดังนั้น คณะกรรมการก็อาจพิจารณานำมาใช้เพื่อประโยชน์ในการนับได้ แต่ทั้งนี้ ช่วงระยะเวลาดังกล่าวต้องมีคุณสมบัติและคุณสมบัติอื่นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือเวียน ว 14/2564 ด้วย

12. **ถาม** เมื่อ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี กำหนดเกณฑ์การตัดสินและน้ำหนักคะแนนในการพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของการประเมินบุคคลเพื่อการเลื่อน จำเป็นหรือไม่ที่ต้องประกาศให้ทราบประกาศอย่างใดอย่างหนึ่งได้หรือไม่ และใครต้องเป็นผู้ประกาศ

**ตอบ** 1) จำเป็นต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้  
2) ต้องประกาศทั้งเกณฑ์การตัดสินและน้ำหนักคะแนน (ในกรณีที่กำหนดน้ำหนักคะแนนแต่ละองค์ประกอบ) เพราะน้ำหนักคะแนน เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การตัดสิน  
3) ใครจะเป็นผู้ประกาศ ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กำหนด เช่น ให้ส่วนราชการประกาศ หรือ อ.ก.พ. จะประกาศเองก็ได้

13. **ถาม** การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลในตำแหน่งว่างที่จะเลื่อน เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม 57 ให้ความเห็นชอบแล้ว เป็นหน้าที่ของใครที่ต้องจัดทำประกาศรายชื่อระหว่าง คณะกรรมการประเมินบุคคล หรือส่วนราชการ

**ตอบ** ขึ้นอยู่กับ อ.ก.พ. จะกำหนด

14. **ถาม** จำเป็นหรือไม่ที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการประเมินบุคคลเมื่อข้าราชการในสังกัดมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

**ตอบ** ขึ้นอยู่กับส่วนราชการจะพิจารณา เพราะโดยหลักการแล้วส่วนราชการควรมีการวางแผนการดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน เช่น ปีละ 2 ครั้ง หรือปีละ 3 ครั้ง และควรประกาศให้ข้าราชการทราบด้วย เพื่อมิให้เกิดปัญหาในการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ

**15. ถาม** ส่วนราชการควรกำหนดหรือไม่ว่าถ้าข้าราชการรายได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว จะต้องส่งผลงานภายในเวลาเท่าใด จะถือว่าเป็นการไปจำกัดสิทธิข้าราชการหรือไม่

**ตอบ** สามารถกำหนดได้ โดยเป็นอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวงแล้วแต่กรณี และ**ควร**จะกำหนดให้ชัดเจนด้วยว่า ถ้าไม่ส่งภายในกำหนดเวลาที่กำหนดนี้ ส่วนราชการจะถือว่าผู้นั้นไม่ประสงค์เข้ารับการประเมินผลงาน ส่วนราชการจะดำเนินการคัดเลือกใหม่ เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถส่งผลงานภายในกำหนดเวลาได้ ให้ผู้ขอประเมินชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ส่วนใครจะพิจารณาก็ให้ อ.ก.พ. กำหนด เช่น ให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา เป็นต้น ซึ่งการกำหนดนี้ไม่ถือว่าเป็นการไปจำกัดสิทธิข้าราชการแต่อย่างใด เพราะข้าราชการได้รับทราบแล้วตามประกาศ อีกทั้งยังเป็นการช่วยให้ส่วนราชการสามารถใช้ตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม และยังเป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ตัวข้าราชการเองด้วยที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระยะเวลาที่รวดเร็วยิ่งขึ้น เพราะหากข้าราชการไม่ส่งผลงาน จนเวลาล่วงเลยไปนาน เช่น 1 ปี หรือ 2 ปี ก็ส่งผลให้ส่วนราชการไม่สามารถใช้ตำแหน่งนั้นได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และข้าราชการก็อาจจะเสียโอกาสในการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น เป็นต้น

**16. ถาม** หลักเกณฑ์ อ.ก.พ. กรม กำหนดให้ประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนเป็นระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้ส่งผลงานได้ก่อนครบ 6 เดือน สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิมได้ ใช่หรือไม่

**ตอบ** หากเป็นกรณีที่กรมได้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลแล้วเสร็จก่อนวันที่ 1 กันยายน 2564 เพียงแต่ยังไม่ได้ส่งผลงาน เนื่องจากเป็นกรณีที่ อ.ก.พ. กำหนดให้มีการคัดเลือกล่วงหน้าก่อนมีคุณสมบัติครบ ก็สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิมต่อไปได้ ตามบทเฉพาะกาลของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ (ประเภทวิชาการ)

**17. ถาม** หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้ ใครเป็นผู้กำหนด

**ตอบ** ก.พ. หรือ คณะกรรมการประเมินผลงาน เป็นผู้กำหนด

**18. ถาม** หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ กำหนดหน้าที่และอำนาจให้ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี **จัดให้มี**ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสิน และจัดให้มีประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ 1 คน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ใครต้องเป็นผู้ประกาศ

**ตอบ** เนื่องจากตาม ว 14/2564 กำหนดให้ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี **จัดให้มี**ประกาศ ซึ่งหมายความว่า อ.ก.พ. สามารถมอบให้ส่วนราชการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ฯ ได้

โดยในการประชุม อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง ขอให้ฝ่ายเลขานุการขอมติ อ.ก.พ. ในส่วนนี้ไว้ด้วยว่า “ให้ส่วนราชการไปจัดทำประกาศตามมติ อ.ก.พ. ต่อไป” แต่ทั้งนี้ ในตัวประกาศหลักเกณฑ์ฯ จะต้องระบุถึงมติ อ.ก.พ. ด้วยว่าเป็นมติ อ.ก.พ. ในการประชุมครั้งที่เท่าไร และวันเดือน ปีใด ที่เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์ฯ

**19. ถาม** การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ หาก อ.ก.พ. กระทรวง จะกำหนดสัดส่วนของเค้าโครงผลงาน ได้หรือไม่

**ตอบ** ว 14/2564 กำหนดให้ อ.ก.พ. กระทรวง มีหน้าที่และอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์และองค์ประกอบในการพิจารณา โดยเค้าโครงผลงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณาดังนั้น หาก อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาแล้วเห็นว่า การกำหนดสัดส่วนของเค้าโครงผลงานเป็นรายละเอียดที่จำเป็นต่อการพิจารณาประเมินบุคคล ก็สามารถพิจารณากำหนดได้

**20. ถาม** ว 14/2564 กำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นไว้ประการหนึ่งว่า มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล แต่ไม่ได้กำหนดในส่วนของระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง “ต้นทุน 1 ปี” ไว้ หาก อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง จะกำหนดให้มีระยะเวลาที่เป็นต้นทุน ได้หรือไม่

**ตอบ** หาก อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี พิจารณาแล้วเห็นควรกำหนดให้บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ต้องมีระยะเวลาที่เป็นต้นทุนดังกล่าวก็สามารถกำหนดได้

**21. ถาม** ในการเลื่อนตำแหน่งระดับควบ หรือกรณีที่เป็นตำแหน่งว่าง อ.ก.พ. จะกำหนดให้มีการสอบข้อเขียนก่อนได้หรือไม่ ผู้ใดสอบไม่ผ่านก็ไม่จำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบอื่นตามที่กำหนด

**ตอบ** ไม่ได้ เนื่องจากตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล กำหนดให้ต้องมีการพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ด้วย ซึ่งการสอบข้อเขียน เป็นเพียงวิธีการที่จะวัดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเท่านั้น

**22. ถาม** ในกรณีที่ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง หมดวาระ คณะกรรมการประเมินผลงานที่แต่งตั้งโดย อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง จะหมดวาระตามไปด้วยหรือไม่ อย่างไร

**ตอบ** ไม่หมดวาระตาม อ.ก.พ. เนื่องจากหลักเกณฑ์ของหนังสือเวียน ว 14/2564 กำหนดวาระของคณะกรรมการประเมินผลงานไว้แล้ว คือ 2 ปี

23. **ถาม** คณะกรรมการประเมินบุคคล กับคณะกรรมการประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ เป็นบุคคลเดียวกัน  
ได้หรือไม่

**ตอบ** **ไม่ได้** เนื่องจากเพื่อให้เกิดการถ่วงดุลในการพิจารณาคัดเลือกและการพิจารณาผลงาน  
เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นที่ส่วนราชการไม่อาจสรรหาผู้ที่จะมาเป็นการพิจารณา  
ผลงานได้ จำเป็นต้องให้กรรมการคัดเลือกคนใดคนหนึ่งมาเป็นกรรมการพิจารณาผลงานด้วย  
ก็ให้ขออนุมัติ ก.พ. เป็นกรณี ๆ ไป

24. **ถาม** ประธานกรรมการประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ จำเป็นต้องแต่งตั้งจากบุคคลในบัญชีรายชื่อ  
ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. กำหนด หรือไม่

**ตอบ** **ไม่จำเป็น** เนื่องจากองค์ประกอบของประธานกรรมการประเมินผลงาน กำหนดว่า  
ให้แต่งตั้งประธานกรรมการจากบุคคลในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. กำหนด **หรือ**  
ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์  
และยอมรับในสาขาวิชาชีพหรือสายงานนั้น ๆ

25. **ถาม** ถ้าคณะกรรมการประเมินผลงานหมดวาระลง แต่ยังพิจารณาผลงานของผู้ขอประเมินยังไม่แล้วเสร็จ  
จะต้องดำเนินการอย่างไร

**ตอบ** หากคณะกรรมการประเมินผลงานชุดเดิม ได้รับการแต่งตั้งใหม่ ก็สามารถพิจารณา  
ต่อไปได้ในฐานะคณะกรรมการชุดใหม่ (คณะกรรมการชุดใหม่ที่แต่งตั้งจากชุดเดิม) แต่ถ้าเป็น  
คณะกรรมการประเมินผลงานชุดใหม่ทั้งคณะ ก็ให้คณะกรรมการชุดใหม่เป็นผู้พิจารณาโดยนำผล  
การพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานชุดเดิมที่หมดวาระลง มาประกอบการพิจารณาด้วย

26. **ถาม** คณะกรรมการประเมินบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ กรณีการเลื่อน กับ กรณีการย้าย หรือการโอน  
เป็นคณะกรรมการฯ คณะเดียวกันได้ หรือไม่

**ตอบ** หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือเวียน ว 14/2564 ได้กำหนดองค์ประกอบของ  
คณะกรรมการประเมินบุคคลของทั้งสองกรณีไว้เหมือนกัน ดังนั้น จึงอาจตั้งเป็นคณะกรรมการ  
ประเมินบุคคลคณะเดียวกันได้

27. **ถาม** กรณีเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ องค์ประกอบของกรรมการ  
ประเมินผลงานสามารถเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งประภทบริหาร แทนผู้ที่ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งประภท  
วิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ได้หรือไม่ เนื่องจากจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งมีจำกัด

**ตอบ** คณะกรรมการประเมินผลงาน มีหน้าที่และอำนาจในการดำเนินการประเมินผลงาน  
รวมทั้งวินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน ดังนั้น กรรมการจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มี

ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาชีพ หรือสายงานนั้น ๆ ดังนั้น จึงต้องเป็นผู้ที่ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่อยู่ในสายงาน เดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับ เชี่ยวชาญ ซึ่งหากเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารผู้ันเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามที่กำหนดข้างต้น ก็สามารถพิจารณาแต่งตั้งได้

**28. ถาม** คณะกรรมการประเมินผลงาน ในองค์ประกอบผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และยอมรับในสาขาวิชาชีพนั้นหมายถึงผู้ใด

**ตอบ** ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในด้านที่จะประเมินผลงาน ทั้งนี้ อาจเป็นข้าราชการที่อยู่ใน ส่วนราชการนั้นหรือหน่วยงานอื่นหรือที่เกษียณอายุแล้วก็ได้ หรือบุคคลภายนอกที่ไม่ใช่ข้าราชการ เช่น อาจารย์จากมหาวิทยาลัย เป็นต้น

**29. ถาม** คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในองค์ประกอบกรรมการซึ่งกำหนดให้แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือน สามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นขึ้นไป สามารถแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารได้หรือไม่

**ตอบ** ไม่ได้ เนื่องจากองค์ประกอบดังกล่าวกำหนดให้แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น หรือ ระดับสูง เท่านั้น แต่หากส่วนราชการ มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวได้ ให้ขอ ก.พ. พิจารณาเป็นรายกรณีไป

**30. ถาม** ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ที่สอบแข่งขันในตำแหน่งประเภทวิชาการได้ และขอเปลี่ยน มาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ

(1) ต้องให้ถึงลำดับเรียกบรรจุใช่หรือไม่

(2) ถ้าไม่ถึงลำดับที่เรียกบรรจุ กรมสามารถดำเนินการนำมาสอบข้อเขียนหรือสัมภาษณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ได้หรือไม่

(3) ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ที่สอบแข่งขันขึ้นบัญชีตำแหน่งประเภทวิชาการได้ก่อน กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ จะมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2564 จะสามารถ ดำเนินการตามวิธีการ ว 12/2533 เดิมได้ หรือไม่

(4) ตามคำถาม (3) ถ้าสามารถดำเนินการตามวิธีการตาม ว 12/2533 เดิม ได้ จะนับจากวันประกาศผลสอบ หรือนับจากวันที่ข้าราชการส่งหนังสือขอเปลี่ยนสายงานมายังส่วนราชการ

**ตอบ** เมื่อ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ ใช้บังคับแล้ว หลักเกณฑ์ และ วิธีการแต่งตั้งที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เดิม จะไม่



สามารถนำมาใช้บังคับ และจะต้องใช้หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องต่อไป

กรณีการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ แบ่งเป็น

1. กรณีที่ข้าราชการผู้นั้นสอบแข่งขันได้ และขึ้นบัญชีที่ส่วนราชการอื่น

1.1 ผู้นั้นต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้โดยขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่น หรือเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่เป็นบัญชีร่วมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในสายงานที่จะย้าย โดยไม่ต้องถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้น ยังไม่ถูกยกเลิก

1.2 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อดำเนินการ คัดเลือก โดยวิธีการสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ หรือวิธีการอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม

2. กรณีที่ข้าราชการผู้นั้นสอบแข่งขันได้ และขึ้นบัญชีไว้ในส่วนราชการที่ตนสังกัด การนำ ผลการสอบแข่งขันดังกล่าวมาใช้ย้ายจะต้องถึงลำดับที่ แม้ว่าตนจะเป็นระดับชำนาญงานอยู่ก็ตาม

ทั้งนี้ ต้องดำเนินการแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะถูกยกเลิก

สำหรับการแต่งตั้งในกรณีนี้จะต้องไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุลงนามในคำสั่งแต่งตั้ง รวมทั้ง ต้องเป็นไปตามหนังสือตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0203/ว 255 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2524 และที่ สร 0203/ว 38 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2526 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0711/ว 9 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2523 ตามที่ ว 14/2564 กำหนดไว้ด้วย

โดยที่กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ ได้กำหนดบทเฉพาะกาล ข้อ 27 ไว้ว่า การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ที่ได้เริ่มดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่ กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขนั้น จนแล้วเสร็จ ดังนั้น หากส่วนราชการได้เริ่มกระบวนการเพื่อการย้ายผู้ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นสำหรับข้าราชการที่สอบขึ้นบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้ ไว้ก่อนวันที่ 1 กันยายน 2564 ก็จะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ วิธีการเดิมต่อไปได้ อย่างไรก็ตาม เพื่อความชัดเจนในการดำเนินการสำหรับกรณีนี้ กรมจะต้อง พิจารณาด้วยว่าโดยปกติการย้ายข้าราชการตาม ว 12/2533 กรมมีกระบวนการใดบ้างก่อนการออก คำสั่งย้าย เพื่อประกอบการพิจารณาของกรมเองว่าเป็นกรณีที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือไม่ แต่ส่วนของการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ไว้ก่อนวันที่ 1 กันยายน 2564 แล้วมีตำแหน่งว่างที่จะใช้ย้าย ภายหลังจากวันที่ 1 กันยายน 2564 การย้ายก็ต้องพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์ใหม่



**31. ถาม** กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส มีความประสงค์จะขอไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน จะไปดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ โดยไม่ต้องสอบแข่งขันและลดระดับเป็นปฏิบัติการ มีโอกาสเป็นไปได้หรือไม่

**ตอบ** ไม่ได้ กรณีการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานขึ้นไป ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ จะย้ายมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการได้ ผู้นั้นต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ตามมาตรา 53 หรือเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกตามมาตรา 55 โดยมาได้ในระดับปฏิบัติการเท่านั้น

**32. ถาม** กรณีการย้ายประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ สามารถดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 3 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2558 ได้ใช่หรือไม่

**ตอบ** ไม่ได้ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2564 เป็นต้นไป เนื่องจาก กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ ใช้บังคับแล้ว หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เดิม จะไม่สามารถนำมาใช้บังคับได้ และจะต้องใช้หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ (ประเภทวิชาการ) และหนังสือเวียน ว 14/2564

**33. ถาม** การดำเนินการย้ายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ (ประเภทวิชาการ) ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2564 ส่วนราชการจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์นำเข้าประชุม อ.ก.พ. กรมเหมือนการประเมินผลงานเลื่อนระดับ หรือไม่ หรือสามารถดำเนินการตามระเบียบใหม่ได้เลย

**ตอบ** ไม่จำเป็นเพราะตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ กำหนดให้เป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณา ซึ่งจะมีทั้งกรณีดำเนินการได้ตาม กฎ ก.พ. บางกรณีดำเนินการตาม ว 14/2564 เช่น ถ้านาย จ เป็นเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการของกรมที่ตนสังกัดการย้ายต้องถึงลำดับที่ และเป็นดุลพินิจของอธิบดีว่าจะเห็นควรให้ย้ายด้วยหรือไม่ (ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ ข้อ 11 (1)) แต่ถ้านาย จ ไปสอบได้ที่กรมอื่นกรณีนี้ก็ให้อธิบดีพิจารณาดำเนินการตาม ว 14/2564

**34. ถาม** เดิมดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ หากกรมจะย้ายผู้นี้กลับมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ กรณีนี้สามารถใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุในการพิจารณาได้หรือไม่

**ตอบ** ได้ เนื่องจาก กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ (ประเภทวิชาการ) ข้อ 8 (1) กำหนดให้การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงหรือเคยดำรงอยู่ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ซึ่งกรณีดังกล่าวเป็นการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ข้าราชการรายดังกล่าวเคยดำรงอยู่เดิม

**35. ถาม** การย้ายผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ กรณีที่ผู้นั้นได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ กรณีวุฒิคัดเลือกตามมาตรา 55 หากการคัดเลือกนั้นกำหนดให้มีการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกตาม ว 16/2551 การดำเนินการย้ายจำเป็นต้องถึงลำดับที่หรือไม่

**ตอบ** การคัดเลือกบรรจุตามมาตรา 55 กำหนดให้ดำเนินการตาม ว 16/2551 โดยแบ่งเป็น 6 กรณี ในกรณีที่ 3 เป็นกรณีคัดเลือกจากผู้สำเร็จการศึกษาในวุฒิที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกกำหนดให้มีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านคัดเลือกได้ ดังนั้น หากกรมจะนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในการย้ายก็ต้องถึงลำดับที่ด้วย

**36. ถาม** การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ (ประเภทวิชาการ) ข้อ 11 (3) กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ ตามที่ ก.พ. กำหนด กรณีดังกล่าว ก.พ. ได้กำหนดไว้ในหนังสือเวียนฉบับใด

**ตอบ** ขณะนี้ไม่มีกำหนดไว้ใน ว 14/2564 เป็นการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไป เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ เฉพาะกรณีที่ส่วนราชการไม่ได้จัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่เป็นบัญชีรวม

**37. ถาม** จากข้อ 36 บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่เป็นบัญชีรวม คืออะไร

**ตอบ** คือ บัญชีที่ส่วนราชการขอให้ สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการสอบแข่งขันให้ ทั้งนี้ ตาม ว 17/2556 ในข้อ 4.13 ของสิ่งที่ส่งมาด้วย ที่กำหนดให้ส่วนราชการใดมีตำแหน่งว่างและไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น แต่มีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และความเหมาะสมกับตำแหน่งได้เอง ถ้าส่วนราชการนั้นร้องขอ ก.พ. อาจให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่ง

38. **ถาม** การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานสามารถพิจารณาทั้งการประเมินบุคคลและการประเมินผลงานในคราวเดียวกันได้หรือไม่

**ตอบ** ว 14/2564 กำหนดให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานมีหน้าที่และอำนาจ ทั้งประเมินบุคคลและประเมินผลงาน โดยในการประเมินผลงานให้กระทำต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ดังนั้น การประเมินบุคคลและการประเมินผลงาน จึงต้องดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังกล่าว

39. **ถาม** ว 14 /2564 กำหนดว่า หากตรวจสอบพบว่าการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้ขอประเมินแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับสัดส่วนหรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และไม่ให้เข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อน ไม่น้อยกว่า 2 ปี แต่หากเป็นการตรวจสอบพบในการประเมินผลงานเพื่อย้าย จะถูกห้ามไม่ให้เข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อน ไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือไม่

**ตอบ** กรณีนี้เป็นเพียงกรณีย้ายจึงไม่จำเป็นต้องกำหนดเงื่อนไขเหมือนการเลื่อน ประกอบกับ หากต่อไปผู้นี้จะเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับก็จะต้องมีการพิจารณาประวัติทางวินัยด้วยอยู่แล้ว

40. **ถาม** ในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ ซึ่ง ก.พ. กำหนดให้เป็นหน้าที่ของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด นั้น หากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จะแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาชุดหนึ่ง เพื่อมาช่วยดำเนินการประเมินบุคคลแทนจะกระทำได้หรือไม่ อย่างไร

**ตอบ** ไม่ได้ ต้องเสนอให้ อ.ก.พ. กรม เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ แต่คณะกรรมการชุดนี้จะเป็นเพียงผู้ช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เท่านั้น มิใช่คณะกรรมการที่จะทำหน้าที่ประเมินบุคคลแทนผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย แต่อย่างใด

41. **ถาม** ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับควบ ว่างลง หากส่วนราชการจะสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ใครจะเป็นผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

**ตอบ** คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งเป็นผู้ประเมินบุคคล

42. **ถาม** ผลงานที่นำมาเสนอในการประเมินบุคคลกับการประเมินผลงานต้องเป็นเรื่องเดียวกันหรือไม่ และถ้าจะแก้ไขชื่อเรื่องทำได้หรือไม่

**ตอบ** ต้องเป็นเรื่องเดียวกัน ส่วนการจะแก้ไขชื่อเรื่องต้องให้คณะกรรมการประเมินผลงาน เป็นผู้พิจารณาซึ่งต้องมีเหตุผลในการแก้ไข

43. **ถาม** กรณีผลงานที่มีผู้ร่วมจัดทำผลงาน จำเป็นต้องแสดงสัดส่วนของผู้ร่วมจัดทำผลงานหรือไม่ อย่างไร

**ตอบ** ในกรณีที่มีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ก.พ. กำหนดให้ผู้ขอประเมินต้องแสดงให้เห็นว่าตนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด อย่างไร รวมทั้งให้มีสัดส่วนและมีคำรับรองจากผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย

44. **ถาม** ผลงานที่นำไปใช้ประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะสามารถนำมาใช้ขอประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นได้หรือไม่

**ตอบ** ไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

45. **ถาม** การรับรองผลงานกรณีของข้าราชการที่ถูกส่งมาช่วยราชการ จะต้องดำเนินการอย่างไร

**ตอบ** แม้ว่ากฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน จะไม่ได้กำหนดเรื่องการช่วยราชการไว้ก็ตาม แต่การช่วยราชการอาจถือเป็นงานด้านอื่นที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น ผลงานที่จะนำมาเสนอหากเป็นผลงานที่เกิดจากช่วยราชการ ก็ควรให้ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานที่ช่วยราชการเป็นผู้รับรอง ส่วนจะให้ผู้บังคับบัญชาที่ผู้นั้นสังกัดตามกฎหมายรับรองอีกชั้นหนึ่งด้วยก็ได้ เพราะตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วว่าอย่างน้อย 2 ระดับ

46. **ถาม** การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กำหนดให้มีการทักท้วงภายใน 30 วัน หรือไม่ และสามารถส่งผลงานภายในระยะเวลาก่อน 30 วัน ได้หรือไม่

**ตอบ** ไม่ได้มีการกำหนดระยะเวลาสำหรับการทักท้วง แต่กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล และตรวจสอบการประเมินผลงาน โดยในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบหรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนาถกเถียงหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

สำหรับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน

นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้ โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา 57 ดำเนินการ ดังนี้

- (1) ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน
- (2) ในกรณีที่ผ่านมาการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน
- (3) ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปีนับตั้งแต่วันที่ถูกดำเนินการตาม (1) (2) หรือ (3) แล้วแต่กรณี หากพบว่า ข้อเท็จจริงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

**47. ถาม** กรณีการดำเนินการเพื่อเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ และตำแหน่งทันตแพทย์ ระดับปฏิบัติการ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ และตำแหน่งทันตแพทย์ ระดับชำนาญการ ซึ่งเดิมใช้วิธีการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงาน ตาม ว 6/2536 (ไม่ต้องส่งผลงานวิชาการ) หากเปลี่ยนเป็นการประเมินบุคคลและผลงาน (ต้องส่งผลงานวิชาการ) ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2564 และ “ให้ถือว่าการใดที่อยู่ระหว่างการอยู่ก่อนวันที่ 1 กันยายน 2564 ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไปจนกว่าจะเสร็จสิ้น” จะพิจารณาอย่างไร เพราะการประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงานตาม ว 6/2536 จะเริ่มดำเนินการตั้งแต่นายแพทย์หรือทันตแพทย์ ผู้นั้นปฏิบัติงานครบ 2 ปี ประเมินครั้งที่ 1 และปฏิบัติงานครบ 4 ปี จึงประเมินครั้งที่ 2 แล้วจึงรายงานผล การประเมินบุคคลและผลงานมายังส่วนกลางเพื่อเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาเลื่อนระดับต่อไป แต่การประเมินบุคคลและผลงาน จะเริ่มดำเนินการได้เมื่อแพทย์หรือทันตแพทย์ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครบ 4 ปี ตัวอย่างเช่น นายแพทย์ ก บรรจุเข้ารับราชการ เมื่อ 1 พฤษภาคม 2561 ครบระยะเวลา 2 ปี และได้รับการประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงาน ตาม ว 6/2536 ครั้งที่ 1 แล้ว เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2563 นายแพทย์ ก จะต้องรับการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงานครั้งที่ 2 ตาม ว 6/2536 วันที่ 1 พฤษภาคม 2565 หรือต้องดำเนินการประเมินบุคคลและผลงาน (ส่งผลงานวิชาการ) ตามหลักเกณฑ์ใหม่

**ตอบ** เมื่อ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ ใช้บังคับแล้ว หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เดิม จะไม่สามารถใช้บังคับต่อไปได้ และจะต้องใช้หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องต่อไป ดังนั้น กรณีการจะแต่งตั้งให้นายแพทย์ ทันตแพทย์ และนายสัตวแพทย์ ระดับปฏิบัติการ เลื่อนขั้น ระดับชำนาญการ ก็จะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ตาม ว 14/2564

ทั้งนี้ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ ได้กำหนดบทเฉพาะกาล ข้อ 27 ไว้ว่า การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท

วิชาการ ที่ได้เริ่มดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่ กฎ ก.พ. นี้ ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขนั้น จนแล้วเสร็จ ประกอบกับ หลักเกณฑ์ตาม ว 6/2536 กำหนดให้มีการประเมิน 2 ครั้ง ดังนั้น กรณีนี้ส่วนราชการดำเนินการ ประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงาน ตามว 6/2536 ครั้งที่ 1 แล้ว เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2563 ก็ถือว่าได้เริ่มดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิมไปแล้ว ก็ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิมต่อไปจน แล้วเสร็จ

**48. ถาม** กรณีที่กรมมีการประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและ บัญชีชำนาญการพิเศษ ไว้ โดยบัญชีจะหมดอายุในเดือนธันวาคม 2564 (หลัง ว 14/2564 ใช้บังคับ) หากกรม มีตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีระดับชำนาญการพิเศษ ว่าง 1 ตำแหน่ง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564 กรมจะ สามารถให้ผู้ขึ้นบัญชีไว้ส่งผลงานประเมินได้หรือไม่ โดยไม่ต้องดำเนินการคัดเลือกตาม ว 14/2564

**ตอบ** เนื่องจากตามข้อ 27 ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการ พลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564 กำหนดว่า การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการ พลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่ได้เริ่มดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขนั้นจนแล้วเสร็จ ดังนั้น กรณีนี้ถือว่ากรมได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตาม ว 10/2548 และ ว 15/2560 แล้วเสร็จก่อนวันที่ 1 ก.ย.64 ซึ่งเป็นวันที่ ว 14/2564 ใช้บังคับ กล่าวคือ ในการดำเนินการกรมจะต้องกำหนดระเบียบจำนวนตำแหน่งที่จะดำเนินการคัดเลือกไว้ใน ประกาศแล้ว เช่น ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมีจำนวน 5 ตำแหน่ง ได้แก่ ..... และเมื่อกรม ดำเนินการเสร็จสิ้นโดยมีการขึ้นบัญชี กรมก็ต้องแจ้งให้ข้าราชการ 5 ราย ส่งผลงานประเมินต่อไป เรียบร้อยแล้ว ซึ่งหมายความว่ากรมได้คัดเลือกข้าราชการครบตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ประกาศ เสร็จสิ้นแล้ว ฉะนั้น เมื่อมีตำแหน่งว่างภายหลังตั้งแต่วันที่ 1 ก.ย. 64 เป็นต้นไป กรมจึง ต้อง ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ใหม่ ไม่สามารถนำบัญชีที่ขึ้นไว้มาใช้ต่อไปได้

**49. ถาม** การคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กรณีตำแหน่งว่าง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี สามารถกำหนดให้ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกได้หรือไม่

**ตอบ** ไม่ได้ เนื่องจากหลักการแต่งตั้งของ ว 14/2564 กำหนดให้คัดเลือกผู้ที่เหมาะสม 1 คน ต่อ 1 ตำแหน่ง และจะดำเนินการคัดเลือกได้ต่อเมื่อมีตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เพื่อให้ผู้มี คุณสมบัติครบสามารถเข้ารับการคัดเลือกได้ทุกคน แต่หากส่วนราชการเห็นว่า มีความจำเป็น ต้องขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกก็สามารถขอให้ ก.พ. พิจารณาเป็นรายกรณีไป



**50. ถาม** หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน กำหนดจำนวนผลงานไม่เกิน 3 เรื่อง โดยอย่างน้อย 1 เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หากส่วนราชการมีตำแหน่งว่างที่ดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหลายสายงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยตาม ว 14/2564 กำหนดให้ อ.ก.พ. กรม มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และองค์ประกอบในการพิจารณา เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสม กับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง รวมทั้งเค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมิน ซึ่งเป็นหน้าที่และอำนาจของ คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา และตามแนวทางการ ประเมินผลงานกำหนดให้พิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการเป็นอย่างน้อย คือ ประโยชน์ของ ผลงาน ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ คุณภาพของผลงาน โดยเป็นหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา ดังนั้น ในการพิจารณาว่าผลงานเรื่องใดจะเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งจึงอยู่ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการประเมินบุคคลและคณะกรรมการประเมินผลงาน

**ตอบ** กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ (ประเภทวิชาการ) ข้อ 26 กำหนด เกี่ยวกับการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นว่า ให้ดำเนินการโดยการประเมินซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยตาม ว 14/2564 กำหนดให้ อ.ก.พ. กรม มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และองค์ประกอบในการพิจารณา เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสม กับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง รวมทั้งเค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมิน ซึ่งเป็นหน้าที่และอำนาจของ คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา และตามแนวทางการ ประเมินผลงานกำหนดให้พิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการเป็นอย่างน้อย คือ ประโยชน์ของ ผลงาน ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ คุณภาพของผลงาน โดยเป็นหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการประเมินผลงานที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา ดังนั้น ในการพิจารณาว่าผลงานเรื่องใดจะเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งจึงอยู่ในขอบเขตหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการประเมินบุคคลและคณะกรรมการประเมินผลงาน

**51. ถาม** กรมมีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และมีคุณสมบัติที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ แล้ว โดย อ.ก.พ. กระทรวง มีมติเห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ดังกล่าว เป็นระดับชำนาญการพิเศษ เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2564 (วันที่ 1 กันยายน 2564 เป็นวันที่ ว 14/2564 ใช้บังคับ) การดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ดังกล่าว กรมจะต้อง ดำเนินการตาม ว 10/2548 หรือ ว 14/2564

**ตอบ** โดยปกติการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น จะเป็นการพิจารณาจาก ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ หรือปริมาณและคุณภาพ ของงานในตำแหน่งว่า มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างไร แต่ในส่วนของ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสำหรับ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) นั้น ตาม ว 2/2558 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนด ตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยให้ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญพิเศษได้ โดยมีเงื่อนไขเพิ่มเติมว่า ให้กำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราว เพื่อแต่งตั้งผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ที่ผ่านการพัฒนาและมีความรู้

ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และมีผลงานที่มีคุณภาพสูงเป็นที่ประจักษ์ตามเงื่อนไขหลักของกรอบการส่งเสริมประสบการณ์ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ซึ่งการพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวจะเป็นการพิจารณาจากตัวบุคคลที่ได้ผ่านการพัฒนาและมีความรู้ความสามารถ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์แล้ว ดังนั้น กรณีข้อคำถามข้างต้นนี้ จึงต้องพิจารณาว่ากรมได้พิจารณาแล้ว ว่าข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงผู้นั้นได้ผ่านการพัฒนา และมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์เห็นควรให้ดำเนินการปรับตำแหน่งสูงขึ้นและดำเนินการแต่งตั้งต่อไปได้ ก่อนวันที่ 1 กันยายน 2564 แล้วหรือไม่ ถ้าได้ดำเนินการก่อนวันดังกล่าว แม้การกำหนดตำแหน่ง อ.ก.พ. กระทรวง จะมีมติหลังวันที่ 1 กันยายน 2564 ก็ตาม ก็ถือว่ากรมได้เริ่มดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่ กฎ ก.พ. ใช้บังคับ ก็ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตาม ว 7/2557 และ ว 10/2548 ต่อไปจนแล้วเสร็จ

**52. ถาม** การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ สำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ต้องประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการใด

**ตอบ** ตาม ว 14/2564

**53. ถาม** กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานที่จะแต่งตั้งตาม ว 10/2548 หมดยุติ แต่ปรากฏว่ามีผลงานที่ยังอยู่ระหว่างการพิจารณา/มีผลงานที่ข้าราชการส่งแล้ว แต่ยังไม่ได้นำเสนอคณะกรรมการประเมินผลงานพิจารณา/มีข้าราชการที่ยังอยู่ระหว่างการจัดทำผลงาน กรณีเช่นนี้การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานจะต้องดำเนินการตาม ว 10/2548 หรือ ว 14/2564

**ตอบ** กรณีนี้ถือว่ายังอยู่ระหว่างการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิม ซึ่งตามบทเฉพาะกาลส่วนราชการจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไปให้แล้วเสร็จ ดังนั้น กรณีนี้จึงต้องเสนอ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานตามองค์ประกอบที่ ว 10/2548 กำหนด

**54. ถาม** ในกรณีที่ส่วนราชการได้เริ่มดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว ไม่ว่าจะอยู่ในขั้นตอนใดตามที่กำหนดไว้ในหนังสือเวียนเดิม (ว 10/2548 และ ว 16/2538) เมื่อหนังสือเวียนฉบับใหม่นี้ (ว 14/2564) ใช้บังคับแล้ว จะต้องดำเนินการต่อไปอย่างไร

**ตอบ** ให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตาม ว 10/2548 และ ว 16/2538 แล้วแต่กรณีต่อไปจนแล้วเสร็จ เว้นแต่ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการต่อไปได้ ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป



**55. ถาม** เมื่อหนังสือเวียนฉบับใหม่นี้ (ว 14/2564) ใช้บังคับแล้ว ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกตาม ว 16/2538 เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญแล้ว แต่อยู่ระหว่างจัดทำผลงาน ถ้าเสร็จแล้ว จะส่งให้ใครเป็นผู้ประเมินผลงาน

**ตอบ** ให้ส่ง ก.พ. เป็นผู้ประเมินผลงาน ซึ่งอาศัยบทเฉพาะกาลตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ (ประเภทวิชาการ)

**56. ถาม** กรณีการคัดเลือกบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ที่ทดแทนตำแหน่ง เกษียณ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564 สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิมได้หรือไม่ กรณีที่กรมอยู่ระหว่าง ประกาศรับสมัครคัดเลือก

**ตอบ** กรณีนี้ ถือได้ว่ากรมได้เริ่มดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมไปแล้ว ซึ่งตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนฯ (ประเภทวิชาการ) ได้กำหนดบทเฉพาะกาล ข้อ 27 ไว้ว่า การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ที่ได้เริ่มดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่ กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขนั้น จนแล้วเสร็จ ดังนั้น กรณีนี้กรมสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์ฯ เดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ โดยในส่วนของผลงานต้อง ส่งให้ ก.พ. พิจารณา

**57. ถาม** กรมมีการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ตาม ว 10/2548 และ ว 15/2560 (การขึ้นบัญชี) โดยมีการประกาศรายชื่อผู้มีคุณสมบัติในการเข้ารับการคัดเลือกตั้งแต่วันที่ 12 พฤษภาคม 2564 แต่ไม่สามารถดำเนินการสอบได้เนื่องจากสถานการณ์โควิด - 19 จึงมีการเลื่อนการสอบ มาจนถึงปัจจุบัน (วันที่ 1 กันยายน 2564 ซึ่งเป็นวันที่ ว 14/2564 ใช้บังคับ) กรมยังสามารถดำเนินการต่อไป จนแล้วเสร็จได้หรือไม่

**ตอบ** ได้ เนื่องจากข้อ 27 ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการ พลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564 กำหนดว่า การย้าย การโอน หรือการเลื่อนไปแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่ได้เริ่มดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่ ในวันก่อนวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขนั้นจนแล้วเสร็จ แต่เมื่อกรมดำเนินการคัดเลือกได้ตามจำนวนตำแหน่งว่างที่ได้ประกาศไว้แล้ว ก็จะไม่สามารถนำ รายชื่อในบัญชีที่เหลือมาใช้แต่งตั้งต่อได้

58. **ถาม** จากข้อ 57 หากกรมจะยกเลิกการดำเนินการคัดเลือกดังกล่าว ได้หรือไม่

**ตอบ** กรมจะต้องพิจารณาว่าหากยกเลิกการดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิมผลกระทบที่จะตามมาจะมีอะไรบ้าง เช่น เมื่อ อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ รวมทั้งองค์ประกอบอื่น ๆ ใหม่ตาม ว 14/2564 อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิของผู้สมัครเดิมให้กลายเป็นผู้ขาดคุณสมบัติบางประการทำให้ไม่สามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกใหม่ หรือไม่ หรืออาจจะถูกผู้ที่สมัครไว้ฟ้องร้องได้เพราะกรมไม่ดำเนินการตามบทเฉพาะกาลที่ ก.พ. กำหนดไว้

59. **ถาม** กรมดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ตาม ว 10/2548

โดย อ.ก.พ. กรม กำหนดให้มีการคัดเลือกเมื่อมีคุณสมบัติครบ การเจ้าหน้าที่ที่มีการสำรวจผู้มีคุณสมบัติปีละครั้ง โดยดำเนินการตั้งแต่เดือนมกราคม 2564 หากผู้ใดมีคุณสมบัติครบให้ดำเนินการส่งเค้าโครงผลงานมาที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีผู้มีคุณสมบัติส่งเค้าโครงผลงาน ดังนี้

1) นางสาว จ มีคุณสมบัติครบ วันที่ 4 พฤษภาคม 2564 การเจ้าหน้าที่ได้รับเค้าโครงผลงาน เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2564

2) นาย ฉ มีคุณสมบัติครบ วันที่ 1 กันยายน 2564 การเจ้าหน้าที่ได้รับเค้าโครงผลงาน เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2564

กรมสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิมได้หรือไม่

**ตอบ** 1) กรณีนางสาว จ สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมได้ เนื่องจากผู้นี้มีคุณสมบัติครบตั้งแต่วันที่ 4 พฤษภาคม 2564 ถือเป็นกรณีที่อยู่ระหว่างดำเนินการซึ่งตามบทเฉพาะกาลส่วนราชการจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไปให้แล้วเสร็จ

2) กรณีนาย ฉ ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมได้ เนื่องจากกรมไม่ได้กำหนดให้มีการคัดเลือกล่วงหน้าก่อนมีคุณสมบัติครบ และผู้นี้มีคุณสมบัติครบ เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2564 ซึ่งเป็นวันที่หลักเกณฑ์ใหม่ตาม ว 14/2564 ใช้บังคับแล้ว

ฉะนั้น ส่วนราชการจะต้องตรวจสอบประกาศ อ.ก.พ. กรม ให้ละเอียดรอบคอบด้วย เพื่อให้การพิจารณาดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้อง

60. **ถาม** ว 14/2564 กำหนดเงื่อนไขของผลงานว่า เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ หรือเป็นผลงานไม่เกิน 5 ปี หรือเว้นแต่ ก.พ. หรือ คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น หมายความว่าอย่างไร

**ตอบ** หมายความว่า เป็นผลงานตามเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งในสามกรณีดังกล่าว

**61. ถาม** การเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ วันที่แต่งตั้ง ใช้วันใด เป็นวันที่มีผล

**ตอบ** เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมเจ้าสังกัดได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ สร 0203/ว 255 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2524 และที่ สร 0203/ว 38 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2526 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0711/ว 9 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2523 ด้วย

**62. ถาม** การออกคำสั่งแต่งตั้งกรรมการประเมินบุคคล หรือกรรมการประเมินผลงาน ตามที่กำหนดไว้ใน ว 14/2564 ต้องออกคำสั่งอย่างไร

**ตอบ** การออกคำสั่งแต่งตั้งสามารถออกคำสั่งได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. คำสั่งแต่งตั้งโดยระบุเพียงชื่อตำแหน่ง ไม่ต้องระบุชื่อตัวบุคคล เป็นการแต่งตั้งกรรมการโดยต้องการรับผิดชอบตามตำแหน่งที่ระบุไว้ ซึ่งในกรณีนี้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อาจมอบหมายให้ผู้อื่นมาทำหน้าที่แทนได้ภายใต้บทบัญญัติว่าด้วยการมอบอำนาจให้รักษาราชการแทนหรือปฏิบัติราชการแทนตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดิน

2. คำสั่งแต่งตั้งโดยระบุชื่อบุคคล ไม่ต้องระบุตำแหน่งหรือส่วนราชการต้นสังกัด เป็นการแต่งตั้งกรรมการที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ หรือความเหมาะสม อันเป็นคุณสมบัติเฉพาะของบุคคล ซึ่งในกรณีนี้จะมอบหมายให้ผู้อื่นมาทำหน้าที่แทนไม่ได้

3. คำสั่งแต่งตั้งโดยระบุชื่อตัวบุคคลและระบุตำแหน่งของบุคคลนั้น หรือระบุหน่วยงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติหน้าที่อยู่ เป็นการแต่งตั้งกรรมการที่ต้องการคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลและอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลดังกล่าวดำรงอยู่ หรืออำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่บุคคลดังกล่าวปฏิบัติหน้าที่อยู่ ซึ่งในกรณีนี้จะแต่งตั้งบุคคลอื่นให้มาประชุมแทนไม่ได้ และในกรณีที่บุคคลนั้นพ้นจากตำแหน่งดังกล่าว ให้เป็นการเข้าใจว่าต้องพ้นจากความเป็นกรรมการด้วย (อ้างอิงจาก : หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ นร 0204/ว 170 ลงวันที่ 14 ก.ย. 2544)

**63. ถาม** การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตาม ว 14/2564 ในองค์ประกอบกรรมการ ที่กำหนดให้แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชานั้น การออกคำสั่งแต่งตั้งต้องออกคำสั่งอย่างไร

**ตอบ** กรณีนี้เป็นกรณียกเว้นการแต่งตั้งกรรมการที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ หรือความเหมาะสม อันเป็นคุณสมบัติเฉพาะของบุคคล ให้แต่งตั้งโดยระบุชื่อตัวบุคคล ไม่ต้องระบุตำแหน่งหรือส่วนราชการต้นสังกัด ซึ่งในกรณีนี้จะมอบหมายให้ผู้อื่นมาทำหน้าที่แทนไม่ได้

## ถาม - ตอบ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

1. **ถาม** การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ แบ่งเป็นกรณีหลัก ๆ ได้กี่กรณี อะไรบ้าง

**ตอบ** โดยสรุปแล้ว แบ่งเป็น 2 กรณี ได้แก่

**กรณีที่ 1** กรณีที่ใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ (เป็นกรณีที่ระบุงการดำเนินการไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564) ได้แก่ การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการในระดับเดียวกันกับที่เคยดำรงตำแหน่งนั้น หรือในระดับต่ำลง

**กรณีที่ 2** กรณีที่ต้องมีกระบวนการขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง (เป็นกรณีที่ระบุงการดำเนินการไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ว 15/2564) ได้แก่

(1) การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอื่นซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ มาดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(2) การโอนหรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

2. **ถาม** สาระสำคัญของการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการตามที่กำหนดไว้ในหนังสือเวียน ว 15/2564 คืออะไร

**ตอบ** สาระสำคัญ คือ การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการดำเนินการในกรณีที่ 2 ที่ต้องมีกระบวนการขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง ดังนี้

(1) การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ มาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น

(2) การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น มาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

(3) การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

(4) การโอนหรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

3. **ถาม** กระบวนการหรือขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญของการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่กำหนดในหนังสือเวียน ว 15/2564 ประกอบด้วยอะไรบ้าง

**ตอบ** กระบวนการหรือขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญ มีดังนี้

(1) อ.ก.พ. กระทรวง จะต้องพิจารณาดำเนินการตำแหน่งประเภทอำนวยการทั้งหมดที่มีอยู่ของทุกกรมในกระทรวง เพื่อแยกตำแหน่งในการจัดทำบัญชีเป็นบัญชีตำแหน่งของกระทรวง และบัญชีตำแหน่งของกรม

(2) อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม แล้วแต่กรณี วางแผนกำลังคนที่ต้องการสำหรับตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างในปีงบประมาณถัดไป และกำหนดจำนวนคนที่จะให้ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง

(3) การประกาศรับสมัคร

(4) การเลือกสรรเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง (อายุบัญชี 1 ปี)

(5) การคัดเลือกบุคคลจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง แล้วเสนอชื่อ 3 คนต่อ 1 ตำแหน่ง เพื่อการพิจารณาแต่งตั้ง

4. **ถาม** การกำหนดตำแหน่งเพื่อจัดทำบัญชี กรณีตำแหน่งของกระทรวงหมายความว่าอย่างไร

**ตอบ** เป็นบัญชีของตำแหน่งที่มีลักษณะงานดังต่อไปนี้

(1) ตำแหน่งที่มีลักษณะเป็นงานที่ประจำในต่างประเทศ

(2) ตำแหน่งที่ อ.ก.พ.กระทรวงกำหนดว่า เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะเป็นงานร่วมกันในกระทรวง เช่น เลขานุการกรม ผอ.สำนักบริหารกลาง เป็นต้น

(3) ตำแหน่งที่มีลักษณะเป็นงานอื่นตามที่ อ.ก.พ.กระทรวงจะกำหนด

5. **ถาม** หลักการของการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง คืออะไร

**ตอบ** การจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเป็นการจัดทำบัญชีตามตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง **ไม่ใช่** การจัดทำบัญชีตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของผู้สมัคร โดยเป็นการจัดทำบัญชีเพื่อเตรียมคนล่วงหน้าสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างในปีงบประมาณถัดไป

6. **ถาม** บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองแบ่งออกเป็นกี่ประเภท อะไรบ้าง

**ตอบ** บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองแบ่งเป็น 3 ประเภทตามลักษณะของส่วนราชการ ดังนี้

- (1) บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของกระทรวง
- (2) บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของกรม
- (3) บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี

7. **ถาม** บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองทั้ง 3 ประเภทดังกล่าว ยังกำหนดให้แยกย่อยเป็นบัญชีอะไรบ้าง

**ตอบ** บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองทั้ง 3 ประเภท กำหนดให้แยกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. **กลุ่มตำแหน่งอำนวยการทั่วไป** คือ ตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่ทั้งนี้ อ.ก.พ. กระทรวง อาจกำหนดให้ตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไปบางตำแหน่งเป็นตำแหน่งในกลุ่มตำแหน่งอำนวยการเฉพาะทางก็ได้

2. **กลุ่มตำแหน่งอำนวยการเฉพาะทาง** คือ ตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะด้านตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไปที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดให้เป็นตำแหน่งในกลุ่มตำแหน่งอำนวยการเฉพาะทาง

โดยในแต่ละกลุ่มสามารถแยกเป็น 2 บัญชี คือ

(1) บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง เพื่อรับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น และ

(2) บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง เพื่อรับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

8. **ถาม** ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี ได้แก่ส่วนราชการใดบ้าง

**ตอบ** ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี อาจแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่

(1) ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี เช่น สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักข่าวกรองแห่งชาติ สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน เป็นต้น

(2) ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สำนักงานราชบัณฑิตยสภา สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เป็นต้น

(3) ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมในสังกัดกระทรวงแต่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบ การปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี เช่น สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด เป็นต้น

(4) ส่วนราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวง ศึกษาธิการ เช่น สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

## 9. ถาม “การวางแผนกำลังคน” หมายความว่าอย่างไร

**ตอบ** “การวางแผนกำลังคน” เป็นการวิเคราะห์ตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างในอนาคตหรือ ในปีงบประมาณถัดไป และการวิเคราะห์กำลังคนที่มีอยู่เพื่อกำหนดสัดส่วนจำนวนคนที่จะให้ขึ้น บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการสามารถเตรียมคนล่วงหน้า และแต่งตั้ง ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งได้ทันเวลาและทันกับความต้องการ

10. ถาม เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. ของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับ บัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี กำหนดจำนวนคน ที่จะขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเรียบร้อยแล้ว จะต้องประกาศให้ทราบโดยทั่วกันเมื่อใด และใครเป็นผู้ ประกาศ

**ตอบ** จะเป็นคณะกรรมการกลั่นกรอง หรือส่วนราชการเป็นผู้ประกาศก็ได้ ซึ่งอาจประกาศก่อน หรือพร้อมกับการประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการในการดำเนินการเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการ กลั่นกรองก็ได้ แต่ทั้งนี้ ต้องประกาศก่อนการประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง ไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ

11. ถาม คณะกรรมการกลั่นกรองแต่ละชุดมีวาระกี่ปี และควรจะแต่งตั้งในช่วงใด

**ตอบ** คณะกรรมการกลั่นกรองแต่ละชุดมีวาระ 1 ปี

โดยที่คณะกรรมการกลั่นกรองมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการดำเนินการ ในการพิจารณาเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง และต้องจัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการดังกล่าวให้ทราบล่วงหน้าโดยทั่วกัน ก่อนที่จะมีการประกาศรับสมัครในเดือน พฤษภาคมของแต่ละปี ดังนั้น การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองจึงควรดำเนินการแต่งตั้งให้ แล้วเสร็จโดยเร็วก่อนเดือนพฤษภาคม เพื่อคณะกรรมการกลั่นกรองจะได้มีเวลาพิจารณาในการ กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง และประกาศ หลักเกณฑ์ดังกล่าวให้ทราบล่วงหน้าโดยทั่วกัน เพื่อผู้ที่มีคุณสมบัติจะได้มีเวลาในการเตรียมตัว เข้ารับการคัดเลือก



12. **ถาม** องค์ประกอบของคณะกรรมการกลั่นกรองสามารถกำหนดเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ได้หรือไม่

**ตอบ** องค์ประกอบของคณะกรรมการกลั่นกรองต้องเป็นไปตามที่กำหนดในหนังสือเวียน ว 15/2564 ไม่สามารถกำหนดบุคคลอื่นเพิ่มเติมเข้ามาเป็นคณะกรรมการได้

13. **ถาม** องค์ประกอบของคณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อพิจารณาผู้สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของกรม และของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี ที่กำหนดให้มีรองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการเป็นประธานกรรมการ และรองหัวหน้าส่วนราชการร่วมเป็นกรรมการนั้น ในส่วนของกรรมการจะหมายถึงรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่เหลืออยู่ทุกคนใช่หรือไม่

**ตอบ** ใช่ โดยกำหนดให้รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมทุกคนร่วมเป็นกรรมการ จะกำหนดให้เพียงบางคนเป็นกรรมการไม่ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารของส่วนราชการมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสรรหา และเลือกสรรผู้ที่เหมาะสม

14. **ถาม** องค์ประกอบของคณะกรรมการกลั่นกรองของกรม ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมแต่งตั้งประกอบด้วย

- (1) รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม เป็นประธาน
- (2) ผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กรม ที่ อ.ก.พ. กรมมอบหมาย จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
- (3) รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมนอกจาก (1) เป็นกรรมการ

หากกรมมีรองหัวหน้าส่วนราชการเพียงตำแหน่งเดียวจะต้องดำเนินการอย่างไร

**ตอบ** เป็นกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด ให้ขอ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

15. **ถาม** ใครเป็นผู้ประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง และต้องประกาศรับสมัครในช่วงใด

**ตอบ** ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง ขึ้นอยู่กับประเภทของบัญชี โดยถ้าเป็นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของกระทรวง ก็จะเป็นประกาศกระทรวง แต่หากเป็นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของกรม ก็จะเป็นประกาศของกรมนั้น โดยคณะกรรมการกลั่นกรอง หรือส่วนราชการนั้นเป็นผู้ประกาศก็ได้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการให้มีประกาศรับสมัครอย่างช้าที่สุดคือไม่เกินสิ้นเดือนพฤษภาคมของแต่ละปี หรือจะดำเนินการให้มีการประกาศรับสมัครก่อนเดือนพฤษภาคมก็ได้ เนื่องจากบางส่วนราชการมีขนาดใหญ่ และมีหน่วยงานส่วนภูมิภาค อาจต้องใช้เวลาในการดำเนินการมาก ซึ่งถ้าไปประกาศรับสมัครในเดือนพฤษภาคม อาจดำเนินการสรรหา และคัดเลือกคนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งไม่ทันตามกำหนดเวลา



**16. ถาม** การประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของกระทรวง  
ของกรม หรือของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นต่อ  
นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี จะสามารถเปิดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดต่างกระทรวง  
ต่างกรม หรือต่างส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นต่อ  
นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี มาสมัครด้วยได้หรือไม่

**ตอบ** คณะกรรมการกลั่นกรองในแต่ละชุดจะเป็นผู้กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับ  
การคัดเลือกเพื่อขึ้นบัญชี โดยอาจจะเปิดโอกาสให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต่างส่วนราชการ  
ที่ประกาศนั้น มีสิทธิสมัครก็ได้ แต่จะกำหนดไม่ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดส่วนราชการ  
ที่ประกาศนั้นไม่มีสิทธิสมัครไม่ได้

**17. ถาม** การประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง จะต้อง  
ดำเนินการเมื่อใด

**ตอบ** การประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง  
กำหนดให้มีการดำเนินการภายในเดือนพฤษภาคมของทุกปี หมายความว่า การประกาศรับสมัคร  
สามารถดำเนินการอย่างช้าที่สุดไม่เกินสิ้นเดือนพฤษภาคม โดยจะดำเนินการก่อนเดือน  
พฤษภาคมก็ได้ เนื่องจากบางส่วนราชการมีผู้มีคุณสมบัติเป็นจำนวนมาก สำหรับระยะเวลา  
การรับสมัครอาจเลยไปหลังเดือนพฤษภาคมก็ได้ แต่ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงระยะเวลาในการ  
ดำเนินการเลือกสรรเพื่อประกาศขึ้นบัญชีให้ทันในเดือนกรกฎาคม

**18. ถาม** “รอบการจัดทำบัญชี” หมายความว่าอย่างไร มีวิธีการกำหนดอย่างไร

**ตอบ** รอบการจัดทำบัญชีเริ่มต้นตั้งแต่เมื่อมีการประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญ  
เพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง ซึ่งได้กำหนดให้ดำเนินการภายในเดือนพฤษภาคม  
และต้องประกาศขึ้นบัญชีในเดือนกรกฎาคม ดังนั้น รอบการจัดทำบัญชีจึงเริ่มต้นภายในเดือน  
พฤษภาคม

**19. ถาม** หาก อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม พิจารณาแล้วเห็นว่า ในปีงบประมาณถัดไปมีตำแหน่ง  
ประเภทอำนวยการที่คาดว่าจะว่างอยู่ แต่ไม่กำหนดให้มีการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง โดยรอไป  
กระทั่งตำแหน่งประเภทอำนวยการนั้นว่าง จึงได้กำหนดให้มีการจัดทำบัญชี จะสามารถกระทำได้หรือไม่

**ตอบ** สามารถกระทำได้ แต่ทั้งนี้ มีข้อควรคำนึงถึงระยะเวลาที่เหลือของรอบการจัดทำบัญชี  
ด้วยซึ่งต้องมีระยะเวลาเหลือเกินกว่า 90 วันของรอบการจัดทำบัญชี เพราะจะต้องประกาศ  
ขึ้นบัญชีในเดือนกรกฎาคม และคำนึงถึงการสรรหาข้าราชการมาดำรงตำแหน่งและสามารถ  
ปฏิบัติงานได้ทันเวลาและทันต่อความต้องการของส่วนราชการ

20. **ถาม** ผู้สมัครเข้ารับการพิจารณากลับกรองจะต้องมีคุณสมบัติอย่างไร

**ตอบ** ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 36 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งมีคุณสมบัติเพิ่มเติมตามที่คณะกรรมการกัลนกรองกำหนดซึ่งเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทอำนวยการตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม กำหนด

21. **ถาม** การกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกัลนกรองสามารถเลือกบางคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (เช่น กำหนดให้เฉพาะประเภทวิชาการเท่านั้นที่มีสิทธิสมัคร) หรือกำหนดคุณสมบัติอื่นเพิ่มเติมจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (เช่น เงินเดือน อายุงาน/ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน) ได้หรือไม่

**ตอบ** ได้ โดยอำนาจของ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม โดยความเห็นชอบของ ก.พ.

22. **ถาม** ใครเป็นผู้ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการกัลนกรองตามข้อ 4.3 ในสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือเวียน ว 15/2564

**ตอบ** กระทรวง หรือกรม แล้วแต่กรณี

23. **ถาม** เหตุผล (หลักการ/เจตนารมณ์) ที่กำหนดให้มีการจัดทำบัญชีรายชื่อ

**ตอบ** เพื่อให้ส่วนราชการมีการวางแผนกำลังคน และสามารถแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งได้ทันเวลาและทันต่อความต้องการ

24. **ถาม** การประกาศขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกัลนกรองจะต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปเมื่อใด

**ตอบ** กำหนดให้ดำเนินการในเดือนกรกฎาคมของทุกปี ไม่สามารถประกาศก่อนหรือหลังเดือนกรกฎาคมได้ เว้นแต่ กรณีเป็นการจัดบัญชีรายชื่อฯ กลางรอบ (ดูถาม - ตอบ ข้อ 29)

25. **ถาม** เหตุผลที่กำหนดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการกัลนกรองให้แล้วเสร็จและประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปในเดือนกรกฎาคมของทุกปี

**ตอบ** เพื่อให้ส่วนราชการสามารถแต่งตั้งบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการทดแทนผู้ที่เกษียณอายุราชการได้ทันในวันที่ 1 ตุลาคม

26. **ถาม** บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองมีอายุกี่ปี และสิ้นสุดเมื่อใด

**ตอบ** มีอายุ 1 ปี นับแต่วันที่ประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง เช่น ประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2565 บัญชีจะสิ้นสุดในวันที่ 16 กรกฎาคม 2566

27. **ถาม** ใครเป็นผู้ประกาศการขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองตามข้อ 4.4 ในสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือเวียน ว 15/2564

**ตอบ** คณะกรรมการกลั่นกรองเป็นผู้ประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง

28. **ถาม** แต่ละคนจะมีชื่อได้ในกี่บัญชี เช่น บัญชีรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการทั่วไป ตำแหน่งประเภทอำนวยการเฉพาะทาง

**ตอบ** คนหนึ่งอาจมีชื่ออยู่ในหลายบัญชีได้ หากผู้นั้นได้สมัครเข้ารับการคัดเลือก โดยเป็นผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนด และผ่านการคัดเลือกเพื่อขึ้นบัญชีในตำแหน่งดังกล่าว

29. **ถาม** หาก อ.ก.พ.กระทรวง หรือ อ.ก.พ.กรม พิจารณาวางแผนกำลังคนล่วงหน้าแล้ว ว่าไม่มีตำแหน่งว่าง จึงไม่ได้มีการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองไว้ แต่ต่อมาภายหลังมีตำแหน่งว่างเกิดขึ้น จะสามารถจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองได้หรือไม่ หากทำได้จะมีวิธีการดำเนินการอย่างไร และบัญชีจะมีอายุเท่าใด

**ตอบ** เป็นกรณีการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองขึ้นใหม่กลางรอบ ซึ่งต้องมีระยะเวลาเหลือเกินกว่า 90 วันของรอบการจัดทำบัญชี จึงจะสามารถดำเนินการจัดทำบัญชีขึ้นใหม่ได้ โดยบัญชีใหม่จะมีอายุบัญชีเท่ากับเวลาที่เหลืออยู่ของรอบการจัดทำบัญชี เช่น หากเริ่มจัดทำบัญชี วันที่ 1 ธันวาคม 2565 ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง วันที่ 3 มกราคม 2566 ดังนั้นบัญชีที่จัดทำขึ้นใหม่นี้จะหมดอายุเมื่อ 31 กรกฎาคม 2566

30. **ถาม** การจัดทำรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูงในส่วนราชการที่หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมและผู้มีอำนาจสั่งบรรจุไม่ได้เป็นบุคคลคนเดียวกัน มีวิธีการดำเนินการอย่างไร (ตามข้อ 5.2 ในสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือเวียน ว 15/2564)

**ตอบ** หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่มีตำแหน่งว่างคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง ตำแหน่งละ 3 คน แล้วเสนอให้ปลัดกระทรวงซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 พิจารณา โดยเรียงลำดับตามความเหมาะสม พร้อมเหตุผลประกอบ

31. **ถาม** คำว่า “คราวละหลายตำแหน่งในสายงานเดียวกัน” หมายความว่าอย่างไร (ตามข้อ 5.2 (1) วรรคสอง ในสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือเวียน ว 15/2564)

**ตอบ** หมายถึงตั้งแต่ 2 ตำแหน่งขึ้นไป เช่น การคัดเลือกหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

32. **ถาม** เหตุผลที่กำหนดให้มีการเสนอชื่อตำแหน่งละ 3 คน

**ตอบ** เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งได้มีโอกาสเลือกผู้ที่เหมาะสมที่สุดมาดำรงตำแหน่ง

33. **ถาม** “เมื่อมีตำแหน่งประเภทอำนวยการว่างลงหรือจะว่างลง” ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ของตำแหน่งว่าง หรือจะว่างนั้น (ตามข้อ 5.1 ในสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือเวียน ว 15/2564) ต้องจัดให้มีการคัดเลือก เพื่อให้ได้รายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ทุกครั้งหรือไม่

**ตอบ** ขึ้นกับดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เนื่องจากผู้มีอำนาจดังกล่าวจะเป็นทั้งผู้คัดเลือกจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเพื่อจัดทำเป็นรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งตำแหน่งประเภทอำนวยการที่จะแต่งตั้ง และเป็นผู้เลือกรายชื่อนั้นในฐานะผู้มีอำนาจแต่งตั้งด้วย ดังนั้น ผู้มีอำนาจดังกล่าวจึงอาจแต่งตั้งคณะกรรมการช่วยพิจารณาผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งด้วยก็ได้

34. **ถาม** กรณีบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองยังไม่หมดอายุ แต่รายชื่อผู้อยู่ในบัญชีหมด จะสามารถดำเนินการจัดทำบัญชีรายชื่อใหม่ได้หรือไม่ หากสามารถดำเนินการได้ บัญชีใหม่จะมีอายุเท่าใด

**ตอบ** สามารถดำเนินการได้ โดยบัญชีใหม่จะมีอายุบัญชีเท่ากับอายุบัญชีที่เหลืออยู่ของบัญชีเดิม เช่น บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองเดิมมีอายุถึงวันที่ 16 กรกฎาคม 2566 ดังนั้น รายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองที่จัดทำขึ้นใหม่จะมีอายุบัญชีเหลือเท่ากับบัญชีเดิม คือวันที่ 16 กรกฎาคม 2566

35. **ถาม** การคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง ในกรณีที่ต้องแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ในส่วนราชการระดับกรมที่หัวหน้าส่วนราชการและผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เป็นบุคคลคนเดียวกัน หรือประเภทอำนวยการระดับต้น เพื่อให้ได้รายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ จะต้องคัดเลือกให้ได้ตำแหน่งละ 3 คนหรือไม่ รวมทั้งต้องมีการเรียงลำดับผู้ซึ่งเหมาะสมที่สุดไว้ในลำดับแรก และผู้ซึ่งเหมาะสมรองลงไปลำดับต่อ ๆ กันไป พร้อมทั้งระบุความสมควรและเหตุผล ด้วยหรือไม่ อย่างไร

**ตอบ** ต้องมีการจัดทำรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ แต่หลักเกณฑ์ไม่ได้มีการกำหนดว่าต้องคัดเลือกให้ได้ตำแหน่งละสามคน เนื่องจากหัวหน้าส่วนราชการและผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เป็นบุคคลคนเดียวกัน ดังนั้น จึงสามารถคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเพียงคนเดียว เพื่อจัดทำรายชื่อผู้อยู่ในเกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการก็ได้

**36. ถาม** การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ จะมีผลในวันใด (เมื่อใด)

**ตอบ** การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง และบัญชีรายนี้นั้นยังไม่หมดอายุ รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0203/ว 255 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2524 และที่ สร 0203/ว 38 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2526 ด้วย

**37. ถาม** หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการตามหนังสือเวียน ว 15/2564 กำหนดให้ใช้กับการแต่งตั้งผู้ตรวจราชการกรม และตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรีด้วยหรือไม่

**ตอบ** การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม และตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรีให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่กำหนดไว้ในหนังสือเวียนฉบับนี้

**38. ถาม** กรมจะแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ก (ผู้อำนวยการระดับสูง) ที่ว่าง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564 จากการเกษียณอายุ และตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ข (ผู้อำนวยการระดับต้น) ที่จะว่างจากการแต่งตั้งข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งอยู่ไปดำรงตำแหน่งอื่น กรมจะสามารถดำเนินการได้อย่างไร เพราะยังไม่มีบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง

**ตอบ** ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตาม ว 9/2535 หรือ ว 22/2540 และ ว 22/2553 แล้วแต่กรณีไปก่อน แต่ทั้งนี้ ส่วนราชการจะต้องเร่งรัดดำเนินการตาม ว 15/2564 ตามกำหนดเวลาที่ ก.พ. กำหนดด้วย โดยให้มีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองให้แล้วเสร็จในเดือนกรกฎาคม 2565