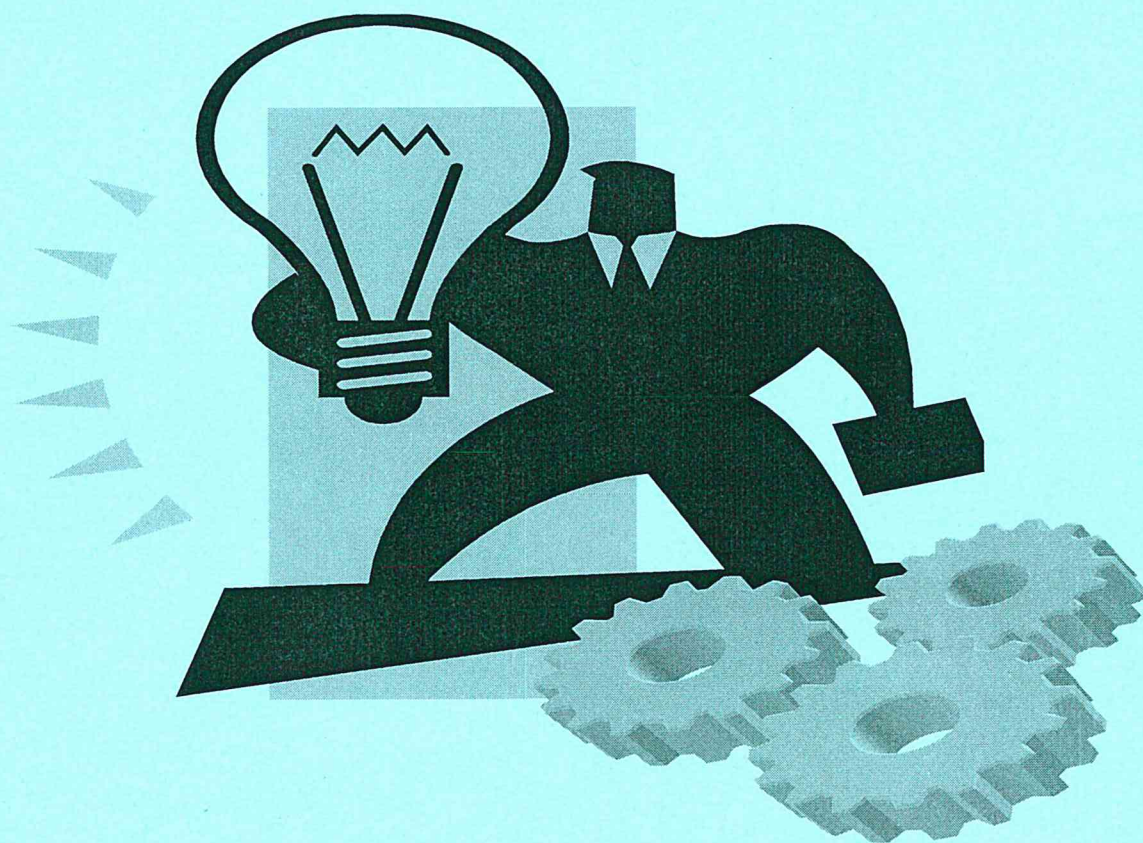


การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน



การจัดการองค์ความรู้ Knowledge Management (KM)

ประจำปีงบประมาณ 2558 ครั้งที่ 2

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารทั่วไป	วันที่บังคับใช้	
		แก้ไขครั้งที่	
		หน้าที่	
การจัดการองค์ความรู้ Knowledge Management (KM) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ เรื่อง การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน			
คำนำ			
เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในเรื่องการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ความโดยสรุปว่าในระหว่างที่ยังมิได้ตราพระราชกฤษฎีกาหรือออกกฎ ก.พ. ข้อบังคับหรือระเบียบหรือกำหนดกรณีใดเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ให้นำพระราชกฤษฎีกากฎ ก.พ. ข้อบังคับ หรือระเบียบหรือกรณีที่กำหนดไว้แล้วซึ่งใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงานให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๔ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ ทั้งนี้หนังสือเวียนดังกล่าวได้มอบหมายให้ อ.ก.พ. กรม กำหนดวิธีการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ			
ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง คณะผู้จัดทำ			

	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารทั่วไป	วันที่บังคับใช้	
		แก้ไขครั้งที่	
		หน้าที่	
การจัดการองค์ความรู้ Knowledge Management (KM) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ เรื่อง การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน			
สารบัญ			
เรื่อง			หน้า
๑. วัตถุประสงค์			๑
๒. ขอบเขต			๑
๓. หน้าที่ความรับผิดชอบ			๑
๔. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน			๑ - ๕
๕. ระเบียบที่เกี่ยวข้อง			๕ - ๖
๖. Flow Chart ขั้นตอนการดำเนินการ			๖
๗. ภาคผนวก			
- เอกสารอ้างอิง			
- แบบฟอร์มที่ใช้			

	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารทั่วไป	วันที่บังคับใช้	
		แก้ไขครั้งที่	
		หน้าที่	๑

การจัดการองค์ความรู้ Knowledge Management (KM)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘
เรื่อง การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

๑. วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ(Objectives)
 เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน สามารถปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าควรปฏิบัติอย่างไร ทราบและเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ และผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามงานได้ทุกขั้นตอน

๒. ขอบเขต (Scope)
 การดำเนินการคัดเลือกนี้ครอบคลุมขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ตั้งแต่การประกาศรับสมัครผู้ประสงค์เข้ารับการคัดเลือก จนกระทั่งมีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

๓. หน้าที่ความรับผิดชอบ(Responsibilities)

อธิบดี	- อนุมัติการดำเนินการคัดเลือกฯ ติดตามและพิจารณาผลการคัดเลือก แต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก
ผู้อำนวยการกอง	- อำนวยการดำเนินการคัดเลือกฯ ติดตามและพิจารณาผลการคัดเลือก และเสนอผลการคัดเลือกให้ผู้มีอำนาจแต่งตั้ง
บุคลากรฝ่ายสรรหา	- จัดทำแผน ดำเนินการคัดเลือก สรุปผลการคัดเลือกเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

๔. ขั้นตอนการดำเนินการ

- คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน กำหนดวิธีการเกี่ยวกับการคัดเลือก แต่งตั้งกรรมการออกข้อสอบ กรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง
- ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ
- พิจารณาและตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล
 - ข้อมูลทั่วไป
 - ประวัติส่วนตัว (ตาม ก.พ.๗)
 - ประวัติการรับราชการ
 - ประสบการณ์ในการทำงาน
 - อัตราเงินเดือน

	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารทั่วไป	วันที่บังคับใช้	
		แก้ไขครั้งที่	
		หน้าที่	๒
การจัดการองค์ความรู้ Knowledge Management (KM) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ เรื่อง การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน			
๓.๒ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง - คุณสมบัติการศึกษา (ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง) - ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔. ประเมินคุณลักษณะของบุคคล ๔.๑ ความประพฤติ หมายถึง อุปนิสัย และความประพฤติส่วนตัว ตลอดจนการปฏิบัติตามนโยบายระเบียบ แบบแผน และข้อบังคับของส่วนราชการนั้น การรักษาวินัยข้าราชการจากประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน และพฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่น ๔.๒ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ หมายถึง ความตั้งใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเป็นผลดี การไม่ละเลยต่องานรวมถึงความเต็มใจ และความกล้าที่จะรับผิดชอบต่อผลเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ๔.๓ ความอดุสาหะ หมายถึง ความมีมานะ อดทน เอาใจใส่ในหน้าที่การงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ๔.๔ ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ ๕. ดำเนินการคัดเลือก ๕.๑ สอบข้อเขียน ๕.๒ ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง(สัมภาษณ์) ๖. แต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน			
หลักเกณฑ์การคัดเลือก อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนดไว้ ดังนี้ ๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ตำแหน่ง ดังต่อไปนี้ ๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานพัสดุ ๓) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๔) เจ้าพนักงานห้องสมุด ๕) เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา			

	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารทั่วไป	วันที่บังคับใช้	
		แก้ไขครั้งที่	
		หน้าที่	๓
การจัดการองค์ความรู้ Knowledge Management (KM) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ เรื่อง การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน			
๒. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ๒.๑ มีวุฒิการศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ๒.๑.๑ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ๒.๑.๒ ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค ๒.๑.๓ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ๒.๑.๔ อนุปริญญา ๒.๒ เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี (วุฒิ ปวช.) ไม่น้อยกว่า ๕ ปี (วุฒิ ปวท.) ไม่น้อยกว่า ๔ ปี (วุฒิ ปวส.) โดยจะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ๒.๓ ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี ทั้งนี้ ใช้ในกรณีการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นการเฉพาะคราวในครั้งแรกของแต่ละบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๓. ลักษณะต้องห้ามของผู้เข้ารับการคัดเลือก ผู้ที่อยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัยกรณีมีความผิดขัดแย้งตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๓๙) ฉบับลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๓๙ ๔. การนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง ผู้ที่ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการให้กับหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ที่อยู่ระหว่างการลาจะไม่นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งและการแต่งตั้งให้เลื่อนระดับสูงขึ้น กรมฯ จะดำเนินการเมื่อผู้นั้นได้กลับมาปฏิบัติราชการตามปกติแล้ว ซึ่งได้แก่การลาดังต่อไปนี้ (๑)การลาปฏิบัติงานส่วนตัวติดต่อกันตั้งแต่สามสิบวันขึ้นไป (๒)การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตั้งแต่สามสิบวันขึ้นไป (๓)การลาไปศึกษาต่อในประเทศหรือลาไปศึกษาต่อต่างประเทศตั้งแต่สามสิบวันขึ้นไป (๔)การลาติดตามคู่สมรสตั้งแต่สามสิบวันขึ้นไป ๕. การประเมินคุณลักษณะของบุคคล เป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาของผู้รับการคัดเลือก คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการคัดเลือกโดยตรงและผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก๑ระดับเป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด			

	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารทั่วไป	วันที่บังคับใช้	
		แก้ไขครั้งที่	
		หน้าที่	๔
การจัดการองค์ความรู้ Knowledge Management (KM) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ เรื่อง การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน			
๖. การดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือก ใช้วิธีการสอบข้อเขียน ดำเนินการโดยอ้างอิงตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว๒๔ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๓๕ เรื่อง หลักสูตรและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ โดยกำหนดให้ทำการทดสอบเฉพาะความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็น ทักษะความสามารถที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่งนั้นโดยเฉพาะ ๗. การดำเนินการสอบ อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ทำหน้าที่ในการกำหนดวิธีการเกี่ยวกับการคัดเลือก แต่งตั้งกรรมการออกข้อสอบ กรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง กำหนดวิธีการวางมาตรฐาน ตลอดจนควบคุมคุณภาพการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก คำอธิบายแบบประเมิน <u>แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑)</u> ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อ ๑ - ๗ ให้ผู้รับการประเมินกรอกประวัติการรับราชการ ประวัติการศึกษา และข้อมูลต่างๆ ของผู้รับการประเมิน ข้อ ๘ ให้ผู้รับการประเมินกรอกงานที่เคยได้รับมอบหมายให้ปฏิบัตินอกเหนือจากข้อ ๗ เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น ตอนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล ผู้ตรวจสอบ คือ หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ โดยตรวจสอบคุณสมบัติตามหัวข้อที่กำหนดไว้ คือ คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคุณสมบัติอื่นๆ ตามที่ ก.พ. กำหนดเพิ่มเติม <u>แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล(เอกสารหมายเลข ๒)</u> ๑. ผู้ประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า และผู้บังคับบัญชาระดับกอง หรือเทียบเท่าของผู้รับการประเมินในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่งได้พิจารณาประเมินคุณสมบัติเฉพาะบุคคลและมีความเห็นที่แตกต่างกันในสรุปผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาระดับกรมเป็นผู้ชี้ขาด			

	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารทั่วไป	วันที่บังคับใช้	
		แก้ไขครั้งที่	
		หน้าที่	๕
การจัดการองค์ความรู้ Knowledge Management (KM) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ เรื่อง การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน			
๒. ผู้รับการประเมินจะต้องได้รับผลการประเมินโดยเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๘๐ คะแนน สำหรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จากผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่าย หรือเทียบเท่า และผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือเทียบเท่า จึงจะถือว่า “ผ่าน” การประเมิน			
๕. ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑มาตรา ๕๗ (๑๐) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ข้าราชการ และอาวุโส ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง มาตรา ๑๓๒ ในระหว่างที่ยังมิได้ตราพระราชกฤษฎีกา หรือออกกฎ ก.พ. ข้อบังคับหรือระเบียบหรือกำหนดใด เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ให้นำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ข้อบังคับ หรือระเบียบหรือกรณีที่กำหนดไว้แล้วซึ่งใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ ๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๒ ก(๒) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ๑๐๐๖/ว ๓๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๙ ๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ ข้อ ๑ (๑.๒) การคัดเลือกเพื่อเลื่อนบุคคลขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นทุกสายงานให้ใช้วิธีการสอบ หรือการประเมินผลงาน หรือการทดลองปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ วิธี (๑.๓) ให้กรมเจ้าสังกัดเลื่อนและแต่งตั้งผู้ที่ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงตำแหน่งได้ไม่เกิน ๑ ระดับ ข้อ ๓ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ๔. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๙ เพิ่มเติมหลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ ๕. ประกาศ อ.ก.พ.กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉบับวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน			



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กองการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายบริหารทั่วไป

วันที่บังคับใช้

แก้ไขครั้งที่

หน้าที่

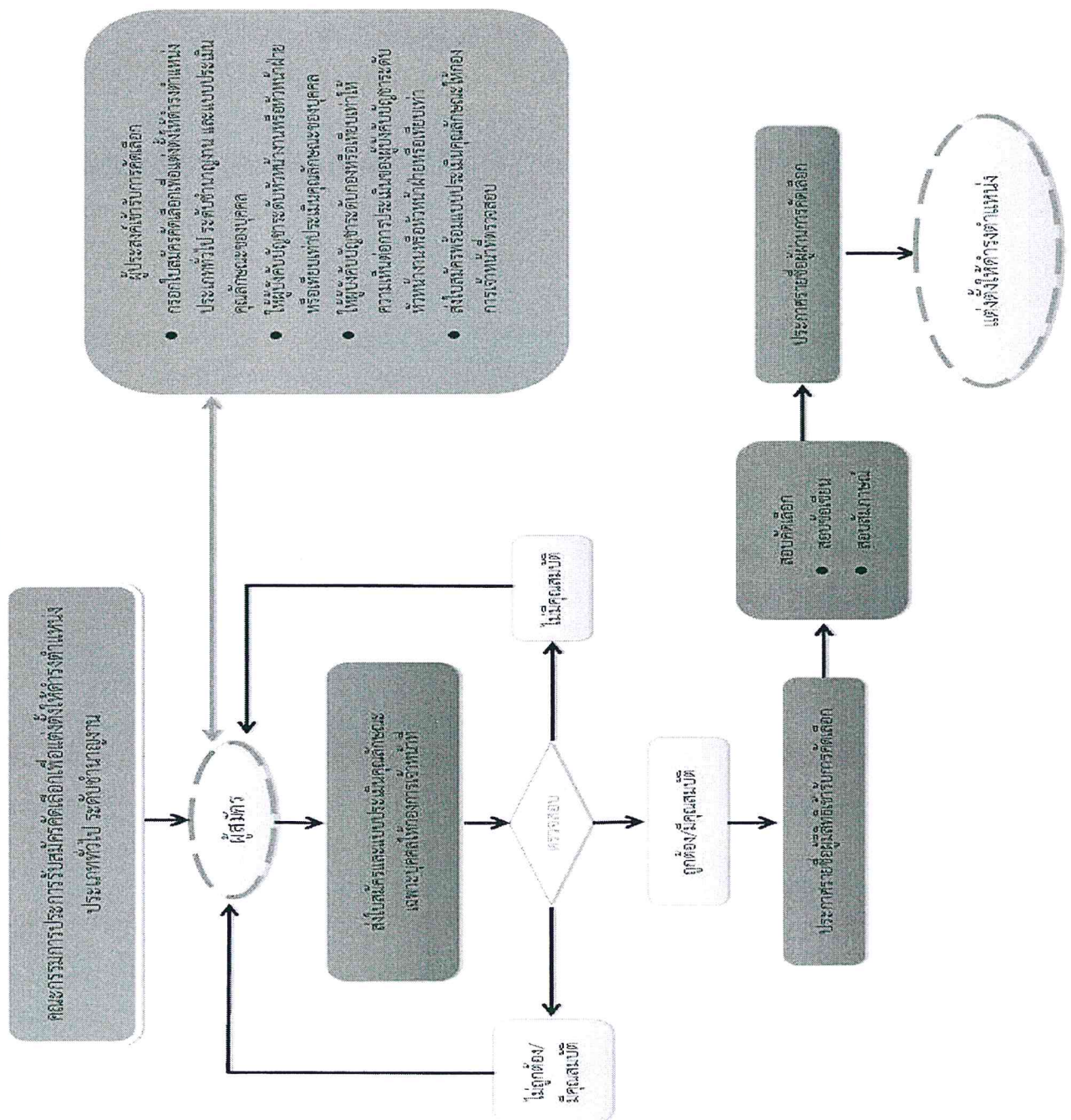
๖

การจัดการองค์ความรู้ Knowledge Management (KM)

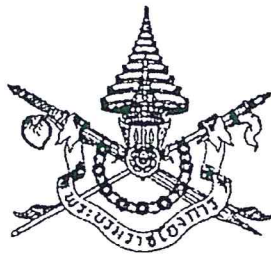
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘

เรื่อง การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

Flow Chart ขั้นตอนการดำเนินการ



ภาคผนวก



พระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. ๒๕๕๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๑

เป็นปีที่ ๖๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๓ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

มาตรา ๕๖ กระทรวงหรือกรมใดมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง จะบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการชำนาญการพิเศษเชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๕๗ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๕ และมาตรา ๖๖ ให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้ เป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๒) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เสนอรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมดังกล่าวเป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๓) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๔) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ และประเภททั่วไปในสำนักงานรัฐมนตรี ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๕) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๖) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเมื่อได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง ส่วนการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นในส่วนราชการระดับกรมที่หัวหน้าส่วนราชการอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี หรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๗) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๘) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ให้ปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๙) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเมื่อได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง ส่วนการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษในส่วนราชการระดับกรมที่หัวหน้าส่วนราชการอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑๐) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน และอาวุโส ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑๑) การบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ และการย้ายตามมาตรา ๖๓ ให้ดำรงตำแหน่งตาม (๕) ซึ่งไม่ใช่ตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ และตำแหน่งตาม (๑๐) ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ในการเสนอเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง ให้รายงานความสมควร พร้อมทั้งเหตุผล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไปด้วย

มาตรา ๕๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารผู้ใดปฏิบัติหน้าที่เดียวติดต่อกันเป็นเวลาครบสี่ปี ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๓ ดำเนินการให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนไปปฏิบัติหน้าที่อื่น เว้นแต่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการจะขออนุมัติคณะรัฐมนตรีให้คงอยู่ปฏิบัติหน้าที่เดิมต่อไปเป็นเวลาไม่เกินสองปีก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับแก่ผู้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดว่าเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเฉพาะอย่าง

มาตรา ๕๕ ผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๕ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามวรรคหนึ่งผู้ใดมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๓ สั่งให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ถ้าผู้นั้นมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วหรือไม่ก็ตาม

ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคสอง ให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการรับเงินเดือนหรือ

ผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการในระหว่างผู้นั้นอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้ใดมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย และถ้าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องออกจากราชการตามวรรคสอง ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามวรรคสองไปก่อน

ความในวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสามให้ใช้บังคับกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งโอนมาตามมาตรา ๖๔ ในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๖๐ ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้ใด ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๑ และต่อมาปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๕๕ หรือตามมาตราอื่น ก็ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๖ หรือผู้มีอำนาจตามมาตราอื่นนั้น แล้วแต่กรณี มีอำนาจเปลี่ยนแปลงคำสั่ง เป็นให้ออกจากราชการตามมาตรา ๕๕ หรือตามมาตราอื่นนั้นได้

มาตรา ๖๑ การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ไม่มีกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จะกระทำมิได้

มาตรา ๖๒ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้

ในกรณีที่ ก.พ. กำหนดให้ปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิใดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้หมายถึงปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง

มาตรา ๖๓ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างประเทศหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญจากกระทรวงหรือกรมหนึ่ง ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในต่างประเทศสังกัดอีกกระทรวงหรือกรมหนึ่ง เป็นการชั่วคราวตามระยะเวลาที่กำหนด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น

การบรรจุข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้ออกจากราชการไปเนื่องจากถูกสั่งให้ออกจากราชการ เพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี ให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการ หรือออกจากราชการไปที่มีใช่เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กลับเข้ารับราชการในกระทรวงหรือกรม ตลอดจนจะสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการตามพระราชบัญญัตินี้และตามกฎหมายว่าด้วย บำเหน็จบำนาญข้าราชการ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้ออกจากราชการไป เนื่องจากถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือได้รับอนุมัติจาก คณะรัฐมนตรีให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญ เหมือนเต็มเวลาราชการ เมื่อได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการให้มีสิทธินับวันรับราชการก่อนถูกสั่งให้ออกจากราชการรวมกับวันรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือวันที่ได้ ปฏิบัติงานใด ๆ ตามที่ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี และวันรับราชการเมื่อได้รับบรรจุ กลับเข้ารับราชการเป็นเวลาราชการติดต่อกันเสมือนว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกสั่งให้ออกจากราชการ สำหรับผู้ซึ่งออกจากราชการไปที่มีใช่เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการตามวรรคสี่ ให้มีสิทธินับเวลาราชการก่อนออกจากราชการ เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖๔ การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น การโอนข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัตินี้และไม่ใช่ข้าราชการการเมือง และการโอนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นของรัฐ ที่ ก.พ. กำหนด มาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตลอดจนจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมารับราชการตามวรรคหนึ่ง เป็นเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

มาตรา ๖๕ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งไม่ใช่ออกจากงานในระหว่างทดลองปฏิบัติงานหรือข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ และไม่ใช่ข้าราชการการเมือง ข้าราชการวิสามัญ หรือข้าราชการซึ่งออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้ใดออกจากงานหรือออกจากราชการไปแล้ว ถ้าสมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและทางราชการต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการให้ผู้นั้นเข้ารับการสอบแข่งขันซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้เข้ารับราชการตามวรรคหนึ่งในขณะที่เป็นข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นเวลาราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

มาตรา ๖๖ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๖๒ แล้วหากภายหลังปรากฏว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ให้ผู้นั้นเข้ารับการสอบแข่งขันซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แต่งตั้งผู้นั้นให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันโดยพลัน แต่ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับอยู่ก่อนได้รับคำสั่งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน

การรับเงินเดือน สิทธิและประโยชน์ของผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ในกรณีที่ไม่สามารถแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันตามวรรคหนึ่งได้ ไม่ว่าด้วยเหตุใดให้ ก.พ. พิจารณาเป็นการเฉพาะราย

ในการจัดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญตามวรรคหนึ่ง หากมีเหตุผลและความจำเป็น ก.พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีความสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะตัวได้

ให้ ก.พ. ดำเนินการประกาศตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๓๒ ในระหว่างที่ยังมิได้ตราพระราชกฤษฎีกา หรือออกกฎ ก.พ. ข้อยบังคับ หรือระเบียบหรือกำหนดกรณีใด เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ข้อยบังคับ หรือระเบียบหรือกรณีที่กำหนดไว้แล้วซึ่งใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ไม่อำนาจพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ข้อยบังคับ หรือระเบียบหรือกรณีที่กำหนดไว้แล้วมาใช้บังคับได้ตามวรรคหนึ่ง การจะดำเนินการประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๑๓๓ ข้าราชการพลเรือนผู้ใดมีกรณีกระทำความผิดวินัยหรือกรณีที่สมควรให้ออกจากราชการอยู่ก่อนวันที่บทบัญญัติในลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้บังคับบัญชาตามพระราชบัญญัตินี้ มีอำนาจสั่งลงโทษผู้นั้นหรือสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ส่วนการสอบสวน การพิจารณา และการดำเนินการเพื่อลงโทษหรือให้ออกจากราชการ ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่

(๑) กรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นไปแล้ว ก่อนวันที่บทบัญญัติในลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และยังไม่เสร็จก็ให้สอบสวนตามกฎหมายนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

(๒) ในกรณีที่ได้มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นเสร็จไปแล้วก่อนวันที่บทบัญญัติในลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้การสอบสวนหรือพิจารณา แล้วแต่กรณีนั้นเป็นอันใช้ได้

และลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ ก.พ.ค. เป็นผู้พิจารณา
ดำเนินการต่อไป

มาตรา ๑๓๗ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือเคยดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และมีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมีกรณี
ไม่อาจดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ การดำเนินการต่อไปในเรื่องนั้นจะสมควรดำเนินการประการใด
ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๑๓๘ การปรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ
เข้าตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับเงินเดือน
ยังไม่ถึงขั้นค่าของระดับตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นค่าชั่วคราว
ตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ และให้ได้รับการปรับเงินเดือนจนได้รับเงินเดือนในขั้นค่าของ
ระดับตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๑๓๙ ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ กำหนดให้นำ
กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้บังคับ
หรือใช้บังคับโดยอนุโลม ให้ยังคงนำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และ
ที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้บังคับหรือใช้บังคับโดยอนุโลมต่อไป การให้นำพระราชบัญญัตินี้ไปใช้บังคับกับ
ข้าราชการประเภทดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วน ให้กระทำได้โดยมติขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล
หรือองค์กรที่ทำหน้าที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้น ๆ โดยความเห็นชอบ
ของคณะรัฐมนตรี

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์

นายกรัฐมนตรี

ที่ นร 1006/ว 7



สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. 10300

6 มีนาคม 2552

เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

เรียน (เวียน กระทรวง กรม จังหวัด)

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

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

1. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

ก. การเลื่อนระดับตำแหน่ง

(1) กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

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

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

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

(2) กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

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

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

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

(3) กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

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

(4) กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

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

ข. การย้าย

(1) กรณีการย้ายในตำแหน่งประเภททั่วไป

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

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

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

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

(2) กรณีการย้ายในตำแหน่งประเภทวิชาการ

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

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

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

(3) กรณีการย้ายในตำแหน่งประเภทอำนวยการ

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

(4) กรณีการย้ายในตำแหน่งประเภทบริหาร

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

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

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

ก. การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

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

2. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

ก. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

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

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

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

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

ข. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

(1) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

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

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

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

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

ก. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

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

(2) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง

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

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

ง. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

(1) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต้น

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

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

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

(2) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง

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

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

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

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

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

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

3. การโอน และการบรรจุกลับ พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการที่มีไขข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

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

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

สำหรับการโอนข้าราชการประเภทอื่นนอกจากนี้ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเทียบ
ประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และเงินเดือนที่จะให้ได้รับเป็นราย ๆ ไป โดยจะต้องส่งหนังสือ
ยินยอมให้โอนจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดมาด้วย

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

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

สำหรับกรณีการบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10
ลงวันที่ 30 กันยายน 2546 แล้วให้เทียบการดำรงตำแหน่งและระดับดังกล่าวเป็นตำแหน่งประเภทและระดับ
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 12
ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551

สำหรับการบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการประเภทอื่นกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ
พลเรือนสามัญนอกจากนี้ ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเทียบประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และ
เงินเดือนที่จะให้ได้รับเป็นราย ๆ ไป

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

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

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายปรีชา วัชรากิต)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. 0 2281 0977

โทรสาร 0 2282 7316



ที่ นร 1006/ว 34

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม.10300

29 ตุลาคม 2547

เรื่อง การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2

เรียน เวียน กระทรวง กรม จังหวัด

- อ้างถึง 1. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.3/ว 2 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2540
2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.1/4723-4840 ลงวันที่ 9 ตุลาคม 2540
3. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 7 ลงวันที่ 9 กันยายน 2546
4. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 8 ลงวันที่ 9 กันยายน 2546

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. วิธีการคัดเลือก
2. คำอธิบายเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 มาเพื่อถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

ก.พ.พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของส่วนราชการเกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ก.พ. โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 57, 58, 60, 61, 63, 64, 65 และ 66 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 จึงมีมติให้ปรับปรุงการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 โดยยกเลิกมติ ก.พ. ตามหนังสือที่อ้างถึง และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ดังต่อไปนี้

1. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.1 ให้ อ.ก.พ.กรมกำหนดวิธีการ วางมาตรฐาน ควบคุมคุณภาพการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ วินิจฉัยปัญหาตลอดจนปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก ทั้งนี้ อ.ก.พ.กรมจะดำเนินการดังกล่าวเอง หรือแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแทนก็ได้

1.2 การคัดเลือกเพื่อเลื่อนบุคคลขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นทุกสายงานให้ใช้วิธีการสอบ หรือการประเมินผลงาน หรือการทดลองปฏิบัติงาน อย่างน้อย 1 วิธี ทั้งนี้ รายละเอียดวิธีการคัดเลือกตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1

1.3 ให้กรมเจ้าสังกัดเลื่อนและแต่งตั้งผู้ที่ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน 1 ระดับ

2. การย้าย โอน หรือบรรจุบุคคลกลับเข้ารับราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

2.1 กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 ในระดับเดียวกันและอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือกรณีพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 30 กันยายน 2546 ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในระดับเดียวกันที่มีชื่อตำแหน่งอย่างเดียวกันหรือมีลักษณะงานด้านเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้ส่วนราชการพิจารณาแต่งตั้งได้ โดยไม่ต้องคัดเลือก

2.2 กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 ในระดับเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือกรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งลักษณะดังกล่าวมาก่อน รวมทั้งพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งมีใช้กรณีตามข้อ 2.1 หรือกรณีอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ ให้ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อ 1.2 หรืออาจกำหนดวิธีการอื่นเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

3. การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง

3.1 ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(1) เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(2) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2 ทั้งนี้ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำได้

การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ให้ส่วนราชการนับรวมเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกันได้ แต่ถ้าเป็นตำแหน่งในสายงานที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้ อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาว่า งานที่เคยปฏิบัติมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกี่วข้องกับตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือไม่ โดยให้พิจารณาจากข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

(3) เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกโดยวิธีการสอบ หรือการประเมินผลงาน หรือการให้ทดลองปฏิบัติงาน หรือโดยวิธีการอื่น ๆ ตามที่ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งกำหนด

3.2 ให้แต่งตั้งบุคคลได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ข้างต้น รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0203/ว 255 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2524 ด้วย

4. กรณีใดที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหนังสือฉบับนี้ ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

5. สำหรับกรณีที่ส่วนราชการใดได้ดำเนินการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหนังสือที่อ้างถึงแล้ว หรืออยู่ในระหว่างดำเนินการก่อนวันที่ ออกหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ หรือจะดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ก็ได้อีก ตามที่เห็นสมควร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและ จังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายสีมา สีมานันท์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. 0 2281 0977

โทรสาร 0 2282 7316

วิธีการคัดเลือก

การคัดเลือกมี 3 วิธี คือ

1. คัดเลือกโดยการสอบ

การสอบให้ดำเนินการโดยอิงตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 24 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2535 เรื่องหลักสูตรและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ โดยกำหนดให้ทำการทดสอบเฉพาะความรู้ความเข้าใจ ความคิดเห็น ทักษะความสามารถที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่งนั้น โดยเฉพาะ โดยวิธีสอบข้อเขียน

2. คัดเลือกโดยการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง (โดยไม่จำเป็นต้องเขียนผลงานขึ้นมาใหม่ นอกจากเป็นการสรุปรายละเอียดเกี่ยวกับผลงานในอดีต) หรือพิจารณาจากแฟ้มงาน ซึ่งได้บันทึกผลงานที่ทำจริงไว้แล้วในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึง ทักษะความรู้ความสามารถความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์

3. คัดเลือกโดยการให้ทดลองปฏิบัติงาน

หมายถึง การทดลองปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงหรือการสาธิตการปฏิบัติงาน

3.1 เป็นการวัด กระบวนการ (Process) ปฏิบัติงานและผลผลิต (Product) ของการปฏิบัติงาน

3.2 การประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน ทำได้ 2 แนวทาง

(1) มุ่งกำหนดค่าคุณภาพของการปฏิบัติตามขั้นตอนในกิจกรรมปฏิบัติงาน เช่น

- ทำงานได้ดีเพียงใด
- ทำงานถูกต้องหรือไม่
- ขั้นตอนที่ปฏิบัติต่าง ๆ ถูกต้องหรือไม่
- การปฏิบัติแต่ละขั้นตอนปลอดภัยหรือไม่
- ขั้นตอนที่ปฏิบัติเป็นไปตามลำดับปฏิบัติที่แนะนำไว้หรือไม่

(2) มุ่งพิจารณาจากประสิทธิภาพของการปฏิบัติ ในรูปของอัตราที่ปฏิบัติ ความเร็ว และการเคลื่อนไหว เช่น สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จได้ทันภายในเวลาที่กำหนด

3.3 การประเมินผลผลิตของการปฏิบัติงาน ผลงานเป็นประจักษ์ เมื่อเทียบกับมาตรฐานของงานและนโยบายของส่วนราชการ โดยพิจารณาได้จากผลงานท้ายสุดเมื่อได้ปฏิบัติงานเสร็จสิ้นในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งอาจใช้คำถามเหล่านี้

- งานที่ทำขึ้นเป็นไปตามมาตรฐานการออกแบบมากน้อยเพียงใด
- ผลงานที่ทำได้ ประณีต เรียบร้อย หรือไม่
- ผลงานที่ทำได้ เป็นไปตามมาตรฐานงานเพียงใด
- ผลงานที่ทำได้ เป็นไปตามข้อแนะนำเบื้องต้นเพียงใด

3.4 ระดับค่าการประเมินของกระบวนการปฏิบัติงาน อาจเป็น 2 ระดับค่า เช่น

- ปฏิบัติได้ หรือปฏิบัติไม่ได้
- ดี หรือไม่ดี
- มีทักษะ หรือไม่มีทักษะ
- ถูกต้อง หรือไม่ถูกต้อง

ระดับค่าการประเมินของผลการปฏิบัติงาน อาจแบ่งเป็น 4 ระดับค่า ได้แก่

1. ดีมาก
2. ดี
3. พอใช้
4. ต้องปรับปรุง

3.5 ควรมีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานโดยภาพรวมด้วย เช่น

- ผ่าน หรือ ไม่ผ่าน
- เหมาะสม หรือ ไม่เหมาะสม

คำอธิบายเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประกอบด้วย

1. ข้อมูลทั่วไป

- ประวัติส่วนตัว (ตาม ก.พ.7)
- ประวัติการรับราชการ
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- อัตราเงินเดือน

2. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- คุณวุฒิการศึกษา (ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)

- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน

กำหนดตำแหน่ง

3. คุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. กำหนดเพิ่มเติม เช่น มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล ตามคุณวุฒิของบุคคล และตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

3.1 การกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ \ ระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	4	5	6
ม.3 / มศ.3 / ม.6 หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	9 ปี	11 ปี	13 ปี
ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ 1) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	8 ปี	10 ปี	12 ปี
ปวช. หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ 2) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	6 ปี	8 ปี	10 ปี
ปวท. หรืออนุปริญญา 2 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	-	7 ปี	9 ปี
ปวส. หรืออนุปริญญา 3 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	-	6 ปี	8 ปี

3.2 การกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง สำหรับสายงานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(1) สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และ 2 ที่กำหนดคุณวุฒิระดับปริญญาตรีหรือโท หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ 3 หรือ 4 หรือ 5 เช่น สายงาน นาฏศิลป์ ดุริยางคศิลป์ หรือคีตศิลป์ เป็นต้น

(2) สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ที่กำหนดคุณวุฒิระดับ ปวท. หรือ ปวส. หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ 2 เช่น สายงานช่างหล่อ ช่างอาคาร หรือช่วยทันตแพทย์ เป็นต้น

กำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณวุฒิของบุคคลและตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ \ ระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	4	5	6
ประโยคประถมศึกษา หรือประกาศนียบัตรชั้นต้นทางนาฏศิลป์ หรือดุริยางคศิลป์ หรือคีตศิลป์	9 ปี	11 ปี	13 ปี
ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา	7 ปี	9 ปี	11 ปี
ประกาศนียบัตรชั้นกลางทางนาฏศิลป์ หรือดุริยางคศิลป์ หรือคีตศิลป์	6 ปี	8 ปี	10 ปี
ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง หรืออนุปริญญา 2 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	5 ปี	7 ปี	9 ปี
ปวส. หรืออนุปริญญา 3 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	4 ปี	6 ปี	8 ปี
ประกาศนียบัตรชั้นสูงทางนาฏศิลป์ หรือดุริยางคศิลป์ หรือคีตศิลป์	4 ปี	6 ปี	8 ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	2 ปี	4 ปี	6 ปี
ปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	-	2 ปี	4 ปี



ที่ นร 1006/ว 17

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม 10300

26 ธันวาคม 2549

เรื่อง เพิ่มเติมหลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2

เรียน (เวียน กระทรวง กรม จังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 34 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2547

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้มีมติกำหนดเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 มาเพื่อถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ก.พ. จึงมีมติเพิ่มเติมหลักเกณฑ์เฉพาะกรณีการย้าย โอน หรือบรรจุบุคคลกลับเข้ารับราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม โดยมอบให้อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณากำหนดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลารับตำแหน่งในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ 3.1 (2) ของหนังสือที่อ้างถึงก็ได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรีชา วัชรากัย)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. 0 2281 0977

โทรสาร 0 2282 7316



ประกาศ อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือที่ นร ๑๐๐๖/ว๓๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มีประกาศฉบับลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์ การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน นั้น

เพื่อให้การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๗(๑๐) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมติ อ.ก.พ. กรม ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ จึงกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

ข้อ ๒ ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) เจ้าพนักงานธุรการ
- (๒) เจ้าพนักงานพัสดุ
- (๓) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- (๔) เจ้าพนักงานห้องสมุด
- (๕) เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา

ข้อ ๓ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

- (๑) มีวุฒิการศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้
 - (๑.๑) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 - (๑.๒) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค
 - (๑.๓) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
 - (๑.๔) อนุปริญญา

(๒) เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี (วุฒิ ปวช.) ไม่น้อยกว่า ๕ ปี (วุฒิ ปวท.) ไม่น้อยกว่า ๔ ปี (วุฒิ ปวส.) โดยจะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

(๓) ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี ทั้งนี้ ใช้ในกรณีการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นการเฉพาะคราวในครั้งแรกของแต่ละบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๔ ลักษณะต้องห้ามของผู้เข้ารับการคัดเลือก

ผู้ที่อยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัย กรณีมีความผิดขัดแจ้งตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๓๙) ฉบับลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๓๙

ข้อ ๕ การนับระยะเวลาขึ้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง

ผู้ที่ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการให้กับหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ที่อยู่ระหว่างการลาจะไม่นับเป็นระยะเวลาขึ้นต่ำในการดำรงตำแหน่งและการแต่งตั้งให้เลื่อนระดับสูงขึ้น กรมจะดำเนินการเมื่อผู้นั้นได้กลับมาปฏิบัติราชการตามปกติแล้วซึ่งได้แก่การลา ดังต่อไปนี้

(๑) การลาปฏิบัติงานส่วนตัวติดต่อกันตั้งแต่สามสิบวันขึ้นไป

(๒) การลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศตั้งแต่สามสิบวันขึ้นไป

(๓) การลาไปศึกษาต่อในประเทศ หรือลาไปศึกษาต่อต่างประเทศตั้งแต่

สามสิบวันขึ้นไป

(๔) การลาติดตามคู่สมรสตั้งแต่สามสิบวันขึ้นไป

ข้อ ๖ การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

เป็นผู้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาของผู้รับการคัดเลือก คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการคัดเลือกโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๗ การดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือก

ใช้วิธีการสอบข้อเขียน ดำเนินการโดยอ้างอิงตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว๒๔ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๓๕ เรื่อง หลักสูตรและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ โดยกำหนดให้ทำการทดสอบเฉพาะความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็น ทักษะความสามารถที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่งนั้นโดยเฉพาะ

ข้อ ๘ การดำเนินการสอบ

อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ทำหน้าที่ในการกำหนดวิธีการเกี่ยวกับการคัดเลือก แต่งตั้งกรรมการออกข้อสอบ กรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง กำหนดวิธีการ วางมาตรฐาน ตลอดจนควบคุมคุณภาพการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก

ประกาศ ณ วันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕



(นายประพันธ์ มนทการติวงศ์)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประธาน อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ใบสมัครคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

เลขประจำตัวสอบ.....

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล (ผู้ขอประเมินเป็นผู้กรอก)

1. ชื่อผู้ขอรับการประเมิน.....
2. ตำแหน่งปัจจุบัน.....ระดับ.....ตำแหน่งเลขที่.....
งาน/ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน.....
กอง/สำนัก.....จังหวัด.....
ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเมื่อ.....
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท อัตราเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมา.....บาท
3. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....
ตำแหน่งเลขที่.....งาน/ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน.....
กอง/สำนัก.....จังหวัด.....
4. ประวัติส่วนตัว เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
อายุราชการนับถึงวันที่ยื่นขอประเมิน.....ปี.....เดือน.....
5. ประวัติการศึกษา (ให้เริ่มจากวุฒิการศึกษาสูงสุดในปัจจุบันที่บันทึกไว้ใน ก.พ. 7)

คุณวุฒิ	วิชาเอก	ปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบัน
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			

6. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

ปี	ระยะเวลา	หลักสูตร	สถาบัน
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

7. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ

วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	สังกัด
.....				
.....				
.....				
.....				
.....				
.....				
.....				
.....				
.....				
.....				
.....				
.....				
.....				
.....				

8. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้างที่นอกเหนือจากข้อ 7 เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)

.....

.....

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้ขอรับการประเมิน

(.....)

วันที่

ตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (เจ้าหน้าที่เป็นผู้กรอก)

1. คุณวุฒิการศึกษา

- () ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
() ไม่ตรง แต่ ก.พ. ยกเว้นตามมาตรา 56

2. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

- () ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
() ไม่ครบ แต่จะครบกำหนดในวันที่.....

3. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง (เฉพาะสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และ 2)

- () ติดต่อกัน 2 ปี
() ไม่ติดต่อกันแต่ครบ 2 ปี () อื่น ๆ

4. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง (ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลด้วย)

- () ตรงตามที่ ก.พ. กำหนด (สายงานที่จะแต่งตั้งปีเดือน สายงานเกื้อกูลปีเดือน)
() ไม่ตรง (สายงานที่จะแต่งตั้งปีเดือน สายงานเกื้อกูลปีเดือน)
() ส่งให้คณะกรรมการประเมินเป็นผู้พิจารณา
() อื่น ๆ

5. อัตราเงินเดือน

- () ตรงตามหลักเกณฑ์
() ไม่ตรงตามหลักเกณฑ์

6. ประวัติในราชการ

- () เคยถูกลงโทษทางวินัยระดับโทษเมื่อ.....
() กำลังอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย () กำลังอยู่ในระหว่างถูกลงโทษทางวินัย
() ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยและไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนหรือถูกลงโทษทางวินัย

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้
() อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้ แต่ต้องให้คณะกรรมการประเมินผลงานเป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง
() ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ (เหตุผล))

ลงชื่อผู้ตรวจสอบ

()

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

วันที่.....

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล
(สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน)

ชื่อผู้ขอประเมิน.....

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....

ตอนที่ 1 รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
1. ความประพฤติ เป็นการพิจารณาอุปนิสัยและความประพฤติส่วนตัว ตลอดจน การปฏิบัติงานตามนโยบาย ระเบียบ แบบแผน และข้อบังคับของ ส่วนราชการนั้นๆ การรักษาวินัยข้าราชการ จากประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน และพฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่น	20	
2. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นการพิจารณาความตั้งใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเป็นผลดี การไม่ละเลยต่องาน รวมถึง ความเต็มใจและความกล้าที่จะรับผิดชอบต่อผลเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ไม่ปิดความรับผิดชอบง่าย ๆ และความจริงใจที่จะปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น	20	
3. ความอดทน เป็นการพิจารณาความมีมานะ อดทน เอาใจใส่ในหน้าที่การงาน กระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานโดยอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ไม่เฉื่อยชา และมีความขยันหมั่นเพียร	20	
4. ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการพิจารณาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับในความสามารถ ของผู้ร่วมงานทุกระดับ	20	
5. ความละเอียดถี่ถ้วนและรอบคอบ เป็นการพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความละเอียด ไม่มีข้อผิดพลาดและไม่เินเล่อ	20	
รวม	100	

ตอนที่ 2 สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้ประเมิน

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ 60)

ระบุเหตุผล.....
.....
.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ

() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้

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

() ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล)

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

() ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล)

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

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....