



คู่มือการปฏิบัติงาน

การประเมินผลงานทางวิชาการ ระดับชำนาญการ



กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

กองการเจ้าหน้าที่

กรมวิชาการเกษตร

คำนำ

คู่มือการปฏิบัติงานเรื่อง “การประเมินผลงานทางวิชาการ ระดับชำนาญการ” นี้ จัดทำขึ้นเพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการประเมินผลงานทางวิชาการ ระดับชำนาญการ ได้อย่างถูกต้อง ประกอบด้วยกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนขั้นตอนการปฏิบัติงานและหลักเกณฑ์อื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง หากพบข้อบกพร่องประการใด โปรดให้คำแนะนำผู้จัดทำจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ต่อไป

กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
กองการเจ้าหน้าที่ กรมวิชาการเกษตร
มีนาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

หน้า

การประเมินผลงานทางวิชาการ ระดับชำนาญการ

- ◆ กฏระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๑
- ◆ สารสำคัญ ๒
- ◆ ขั้นตอนและวิธีการ ๓

ภาคผนวก

- ◆ ภาคผนวก ก กฏระเบียบที่เกี่ยวข้อง
 - พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๑๖
(มาตรา ๕๗ , มาตรา ๖๓ , มาตรา ๑๓๒ , มาตรา ๑๓๗)
 - กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ๒๔
 - หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๒ ๒๘
เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงาน
ของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล
 - หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ๓๑
เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
(ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา
 - หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ๕๓
เรื่อง การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้
 - หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ๕๖
เรื่อง การเทียบการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕
เท่ากับการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
 - หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ๕๙
เรื่อง การดำเนินการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
 - หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ๖๒
เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
 - หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗ ๗๐
เรื่อง อนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะ
สำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 - หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๙ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๓ ๗๑
เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง
 - หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ ๗๒
เรื่อง การย้ายและให้แต่งตั้งย้อนหลัง

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

◆ ภาคผนวก ข เอกสารที่เกี่ยวข้อง

(สามารถดูได้จาก Website กองการเจ้าหน้าที่ ⇨ กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ⇨

กฎ ระเบียบ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง ⇨ การประเมินบุคคลและผลงาน)

- ประกาศกรมวิชาการเกษตร ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกและหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
- คำสั่งกรมวิชาการเกษตร ที่ ๑๕๕๑/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
- คำสั่งกรมวิชาการเกษตร ที่ ๒๕๐/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ
- คำสั่งกรมวิชาการเกษตร ที่ ๑๐๒๓/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ และที่เพิ่มเติม

◆ ภาคผนวก ค แบบคำสั่ง

- คำสั่งเลื่อนข้าราชการ

๗๔

การประเมินผลงานทางวิชาการ ระดับชำนาญการ

กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (มาตรา ๕๗, มาตรา ๖๓, มาตรา ๑๓๒, มาตรา ๑๓๗)
๒. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑
๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล
๔. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา
๕. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ เรื่อง การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้
๖. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เรื่อง การเทียบการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เท่ากับการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
๗. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เรื่อง การดำเนินการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
๘. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
๙. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗ เรื่อง อนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๑๐. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๙ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๓ เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง
๑๑. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ เรื่อง การย้ายและให้แต่งตั้งย้อนหลัง
๑๒. ประกาศกรมวิชาการเกษตร วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกและหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
๑๓. คำสั่งกรมวิชาการเกษตร ที่ ๑๕๕๑/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
๑๔. คำสั่งกรมวิชาการเกษตร ที่ ๑๐๒๓/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ และที่เพิ่มเติม (มีวาระการดำรงตำแหน่งไม่เกิน ๒ ปี ซึ่งจะหมดอายุวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑)

สาระสำคัญ

๑. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ
๒. ผู้ที่ขอเข้ารับการคัดเลือกประเมินผลงานจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘
๓. ผู้เข้ารับการประเมินต้องผ่านการคัดเลือกบุคคลก่อนถึงจะเข้ารับการประเมินผลงานได้
๔. ในการพิจารณาคัดเลือกทุกกรณี ให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก และชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน และกำหนดให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ
๕. ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงาน ๒ ส่วน คือ ผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ดังนี้
 - ผลงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น และเป็นผลงานที่ดำเนินการระหว่างดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ
 - ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต้องหมายถึง แนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และสอดคล้อง กับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานรวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
๖. ผลงานและข้อเสนอแนวคิดที่เข้ารับการประเมินจะต้องเป็นเรื่องเดียวกับเรื่องที่เสนอเพื่อคัดเลือก

ขั้นตอนและวิธีการ

การประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ประกอบไปด้วย ๔ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอเข้ารับการคัดเลือกเพื่อประเมินผลงาน

ขั้นตอนที่ ๒ การคัดเลือกเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน

ขั้นตอนที่ ๓ การประเมินผลงานทางวิชาการ

ขั้นตอนที่ ๔ การออกคำสั่งเลื่อนระดับ

ขั้นตอนที่ ๑ การตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอเข้ารับการคัดเลือกเพื่อประเมินผลงาน ดังนี้

๑. หน่วยงานจัดส่งแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑) แบบประเมินสมรรถนะของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๒) และบทคัดย่อผลงาน/เรื่องย่อ และแบบสรุปข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอกสารหมายเลข ๓) ของผู้ขอเข้ารับการคัดเลือกให้กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๒ ชุด (ฉบับจริง ๑ ชุด สำเนา ๑ ชุด) สำหรับแบบฟอร์มคัดเลือกได้จาก Website กองการเจ้าหน้าที่ ➡ กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ➡ แบบฟอร์ม ➡ แบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกและการประเมินผลงานเลื่อนระดับข้อ ๑

๒. กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบกรอบตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

๓. กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอเข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและคุณสมบัติของบุคคลตรงตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ ดังนี้

๓.๑ **คุณวุฒิการศึกษา** ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้นจากก.พ. แล้ว

๓.๒ **ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ** (ถ้ากำหนดไว้)

๓.๓ **ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง** มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (spec) ดังนี้ ต้องเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า ๖ ปี กำหนดเวลา ๖ ปี ให้ลดเป็น ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิเทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท และให้ลดเป็น ๒ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิเทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก

กรณีที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไม่ครบตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สำหรับข้าราชการที่เคยดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ขึ้นไปของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ หรือสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงาน... ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ อยู่ก่อนวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ แล้วได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และต่อมาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดยใช้ผลการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก แล้วแต่กรณี โดยข้าราชการผู้นั้นต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗ ดังนี้

ระดับ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง
ระดับ ๔ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า	มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี
ระดับ ๕ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า	มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

ตัวอย่างที่ ๑ กรณีข้าราชการมีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

นางสาว ก. ขอคัดเลือกเพื่อประเมินผลงานแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ โดยมีประวัติการรับราชการดังนี้เคยดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๕ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน และต่อมาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ โดยใช้บัญชีผลการสอบแข่งขันได้ ซึ่งปัจจุบันดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการมาเป็นเวลา ๑ ปี

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗ ก.พ.อนุมัติให้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไม่ครบตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สำหรับข้าราชการที่เคยดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ขึ้นไปของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ หรือสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงาน... ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ อยู่ก่อนวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ แล้วได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และต่อมาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดยใช้ผลการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก แล้วแต่กรณี โดยข้าราชการผู้นั้นต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า และไม่น้อยกว่า ๕ ปี สำหรับผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า

เนื่องจากนางสาว ก. มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนด (นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ไม่ครบ ๖ ปี) แต่เนื่องจากนางสาว ก. เคยดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๕ และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ คือเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน และต่อมาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ มาแล้วเป็นเวลา ๑ ปี ดังนั้น นางสาว ก. ต้องดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ อีก ๑ ปี ให้ครบ ๒ ปี ตาม ว ๑๐/๕๗ กำหนด จึงจะมีคุณสมบัติเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งเพื่อขอเข้ารับการศึกษาเพื่อประเมินผลงานให้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการได้ โดยไม่ต้องดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการเป็นเวลา ๖ ปี ตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดไว้ สำหรับคุณวุฒิปริญญาตรี

๓.๔ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี (นับต้นทุน)

- กรณีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ไม่ครบ ๑ ปี อาจนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพ

ที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ เดิม (ประเภทวิชาการ) หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น

- การนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง/คำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใด โดยต้องระบุตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งที่ไปรักษาการหรือไปปฏิบัติหน้าที่ให้ชัดเจน และต้องมีการปฏิบัติงานจริง

๓.๕ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล ดังนี้

คุณสมบัติ	ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง สายงานที่จะแต่งตั้ง
ปริญญาตรี	๖ ปี
ปริญญาโท	๔ ปี
ปริญญาเอก	๒ ปี

- กรณีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ไม่ครบตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด อาจนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องมานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ (ประเภทวิชาการ) หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้นับเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ เดิม หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

- การพิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวเนื่องและการนับระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่นำเข้าคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ตามคำสั่งกรมวิชาการเลขที่ ๑๕๕๑/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๐ ซึ่งประกอบด้วย

๑. อธิบดีหรือรองอธิบดีที่ควบคุมกำกับดูแลหน่วยงาน ประธาน
๒. ผู้อำนวยการกอง/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์ฯ/เลขานุการกรม กรรมการ
เจ้าของตำแหน่ง
๓. ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เลขานุการ

โดยคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ พิจารณานับระยะเวลาที่เกี่ยวข้อง โดยให้ผู้ขอประเมินจัดทำรายละเอียดการเสนอผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณานับระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่

เกี่ยวข้องหรือเกี่อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งเสนอคณะกรรมการคัดเลือกฯ (สำหรับแบบฟอร์มการเสนอผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณานับเวลาขั้นต่ำๆ ดูได้จาก Website กองการเจ้าหน้าที่  กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง  แบบฟอร์ม  แบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกและการประเมินผลงานเลื่อนระดับข้อ ๔)

ตัวอย่างที่ ๒ กรณีมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติไม่ครบตามที่ ก.พ.กำหนด นางสาว ข. ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ขอคัดเลือกเพื่อประเมินผลงานให้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่และส่วนราชการเดิม มีประวัติการรับราชการ ดังนี้

- ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๕ ตั้งแต่วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๔๔ - ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๑ รวม ๒ ปี ๖ เดือน ๒ วัน
- ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน ตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ - ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘ รวม ๖ ปี ๕ เดือน ๑๘ วัน
- ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ตั้งแต่วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๘ - ปัจจุบัน (๒๙ มีนาคม ๒๕๖๐) เป็นเวลา ๑ ปี ๑๐ เดือน
- มีคุณวุฒิตีลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๕๒

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ว ๑๐/๒๕๕๘ กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ซึ่งมีคุณวุฒิปริญญาตรีที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ต้องมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ ปี

การนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นมานับเกี่อกูลเป็นระยะเวลาระยะเวลาขั้นต่ำในขณะที่ดำรงตำแหน่งที่จะนำมานับเกี่อกูลผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ตามตัวอย่าง นางสาว ข. มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง (สายงานจัดการงานทั่วไป) เป็นเวลา ๑ ปี ๑๐ เดือน ซึ่งมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งสายงานที่จะแต่งตั้งสำหรับคุณวุฒิปริญญาตรียังไม่ครบ ๖ ปี ตามที่ ก.พ. กำหนด ยังขาดอีก ๔ ปี ๒ เดือน จึงต้องนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๕ และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน มานับเกี่อกูล ซึ่งขณะที่นางสาว ข. ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๕ ตั้งแต่วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๔๔ - ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๑ และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน ตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ - ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ซึ่งช่วงระยะเวลาดังกล่าว นางสาว ข. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปแล้ว (มีคุณวุฒิปริญญาตรี เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๒) จึงสามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๕ และตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน มานับได้ตั้งแต่วันที่ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น โดยสามารถนับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งนั้น เนื่องจากเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ และต้องเสนอคณะกรรมการคัดเลือกฯ เป็นผู้พิจารณา

กรณีนี้หากคณะกรรมการคัดเลือกฯ พิจารณาแล้วให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๕ มานับได้ครึ่งหนึ่ง คือระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ๒ ปี ๖ เดือน ๒ วัน นับได้ครึ่งหนึ่งเท่ากับ ๑ ปี ๓ เดือน ๑ วัน และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน มานับได้

ครึ่งหนึ่ง คือระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ๖ ปี ๕ เดือน ๑๘ วัน นับได้ครึ่งหนึ่งเท่ากับ ๓ ปี ๒ เดือน ๒๔ วัน
รวมทั้ง ๒ ตำแหน่ง เป็นระยะเวลาทั้งสิ้น ๔ ปี ๕ เดือน ๒๕ วัน (๑ ปี ๓ เดือน ๑วัน + ๓ ปี ๒ เดือน ๒๔ วัน)
มานับรวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป (๑ ปี ๑๐ เดือน) จะทำให้นางสาว ข.
มีคุณสมบัติเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งครบถ้วน

วิธีนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งให้นับเป็นปีก่อนแล้ว ค่อยนับเดือน และวัน ตามลำดับ
เช่น กรณีตามตัวอย่างการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
ตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ - ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘ มีวิธีนับดังนี้

นับปี	ธ.ค. ๒๕๕๑ - ธ.ค. ๒๕๕๗	เท่ากับ ๖ ปี
นับเดือน	ธ.ค. ๒๕๕๗ - พ.ค. ๒๕๕๘	เท่ากับ ๕ เดือน
นับวัน	๑๑ พ.ค. ๒๕๕๘ - ๒๘ พ.ค. ๒๕๕๘	เท่ากับ ๑๘ วัน

การนับระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้

(จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดสตูล จังหวัดสงขลาเฉพาะพื้นที่อำเภอเทพา
อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอนาทวี และอำเภอจะนะ)

เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร
๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑ ให้นับระยะเวลาที่ข้าราชการได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำใน
จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นทวีคูณได้ทุกตำแหน่งและทุกสายงาน สำหรับใช้คำนวณระยะเวลาในทุกกรณี
เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓๐
สิงหาคม ๒๕๕๐ เป็นต้นไป

การนับระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นทวีคูณใช้
นับระยะเวลาได้ในกรณี ดังนี้

(๑) นับระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ได้แก่

- ก. นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะเลื่อนระดับสูงขึ้น
- ข. นับเวลาการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี
- ค. นับเวลาเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการด้านบริหารในระดับที่ไม่ต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่า

(๒) นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตาม ว ๑๐/๒๕๔๘ คือ นับระยะเวลาขั้นต่ำในการ
ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกัน ตามคุณสมบัติของบุคคลและ
ระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการในจังหวัดชายแดน
ภาคใต้ โดยให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานพิจารณาคัดเลือกจากความรู้
ความสามารถ ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และ/หรือ ข้อเสนอแนวคิด วิธีการพัฒนา/การแก้ปัญหางานที่
ดำเนินการอยู่ในพื้นที่ โดยไม่ต้องประเมินผลงาน และวันที่มีผลในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่
สูงขึ้น คือ วันที่คณะกรรมการคัดเลือกฯ พิจารณาซึ่งมีมติให้ผ่านการคัดเลือก

๔. เมื่อตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการผู้ขอเข้ารับการคัดเลือกแล้ว กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบเอกสารของผู้ขอเข้ารับการคัดเลือก ดังนี้

๔.๑ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและตรงตามแบบฟอร์มที่กำหนด

- ต้องเป็นแบบฟอร์มที่กรมฯ กำหนด โดยมีข้อมูลส่วนบุคคลจำนวน ๑๐ ข้อ ประกอบด้วย ชื่อ/ตำแหน่งปัจจุบัน ตำแหน่งที่ขอเข้ารับการคัดเลือก ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน โดยตรวจสอบจากแฟ้มประวัติซึ่งมีรายละเอียดประวัติการรับราชการครบถ้วนและถูกต้องตามประวัติในแฟ้มทะเบียนประวัติของบุคคลนั้น

- หน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบันของตำแหน่งผู้เข้ารับการคัดเลือกตามที่ก.พ. กำหนด

- มีการลงลายมือชื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกพร้อมวันที่

๔.๒ แบบประเมินสมรรถนะของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๒) ตรวจสอบ ดังนี้

- ต้องเป็นแบบฟอร์มที่กรมฯ กำหนด โดยมีรายการสมรรถนะจำนวน ๑๐ ข้อ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม การทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ ความเชื่อถือไว้วางใจ/ความเอาใจใส่ในงาน ความรอบรู้ในงาน และการสืบเสาะหาข้อมูล

- ความถูกต้องของคะแนนแต่ละสมรรถนะ และคะแนนรวมทุกสมรรถนะ (คะแนนเต็ม ๑๐๐)

- คะแนนสมรรถนะที่ผู้บังคับบัญชาประเมินต้องไม่เกินคะแนนเต็มของแต่ละสมรรถนะและรวมกันแล้วได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน

- มีลายมือชื่อของผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินซึ่งเป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับให้ความเห็นในการประเมิน และลงวันที่ที่ประเมินหรือให้ความเห็น

๔.๓ บทคัดย่อผลงาน/เรื่องย่อ และแบบสรุปข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอกสารหมายเลข ๓)

๔.๓.๑ บทคัดย่อผลงาน/เรื่องย่อ

- ต้องมีหัวข้อตามรูปแบบที่กรมฯ กำหนด ประกอบด้วย ลำดับที่ เรื่อง ทะเบียนวิจัยเลขที่ ระยะเวลาของผลงาน ผู้ดำเนินงานและสัดส่วนความรับผิดชอบ (ชื่อ ตำแหน่ง/สังกัด รับผิดชอบในฐานะ.....(.....%)) และบทคัดย่อ/เรื่องย่อ

- จำนวนผลงานแต่ละสายงานเป็นตามที่กรมฯ กำหนด

- ผลงานที่จะประเมินต้องเป็นผลงานที่ดำเนินการระหว่างดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ ระดับ

- ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หรือส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา ผลงานที่นำมาประเมินเพื่อเลื่อนระดับแล้วจะนำมาประเมินอีกไม่ได้

- ผลงานต้องมีส่วนร่วมในผลงานในฐานะหัวหน้าโครงการ/หัวหน้ากิจกรรม/หัวหน้าการทดลอง/หัวหน้าการศึกษา อย่างน้อย ๑ เรื่อง โดยมีสัดส่วนความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ในแต่ละสายงาน และสัดส่วนความรับผิดชอบรวมกันต้องได้ ๑๐๐ %

๕.๓.๒ แบบสรุป ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง ทั้งนี้ ข้อเสนอแนวคิด หมายถึง แนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะ ทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและสอดคล้อง กับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

- ต้องมีหัวข้อตามรูปแบบที่กรมฯ กำหนด ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ ผลที่คาดว่าจะได้ ตัวชี้วัดความสำเร็จ
- ชื่อเรื่องต้องไม่ใช่ชื่อเรื่องเดียวกับผลงานที่เสนอเข้ารับการคัดเลือก

๕. เมื่อตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารหมายเลข ๑ - ๓ ของผู้ขอเข้ารับการคัดเลือกแล้ว

๕.๑ กรณีคุณสมบัติครบถ้วน และเอกสารหมายเลข ๑ - ๓ มีความถูกต้องให้

ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจสอบคุณสมบัติ ลงรายละเอียดการตรวจสอบและลงลายมือชื่อ/วันที่ ในเอกสารหมายเลข ๑ ตอนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล และแนบต่อท้ายจากเอกสารหมายเลข ๑ เพื่อดำเนินการในขั้นตอนที่ ๒ การคัดเลือกเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน

๕.๒ กรณีคุณสมบัติไม่ครบถ้วน

๕.๒.๑ ตรวจสอบแล้วมีคุณสมบัติในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำไม่ครบถ้วน และไม่มี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่สามารถนำมานับเกือกุลได้ กองการเจ้าหน้าที่ส่งเรื่องกลับ หน่วยงานโดยชี้แจงเหตุผลให้หน่วยงานแจ้งผู้ขอเข้ารับการคัดเลือกทราบ

๕.๒.๒ ตรวจสอบแล้วมีคุณสมบัติในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำไม่ครบถ้วน แต่สามารถ นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องมานับเกือกุลได้ ต้องเสนอคณะกรรมการคัดเลือก พิจารณา โดยกองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้

๕.๒.๒.๑ ให้ผู้ขอเข้ารับการคัดเลือกจัดทำรายละเอียดการเสนอผลการ ปฏิบัติงานเพื่อพิจารณานับเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกุลกับสายงานที่ จะแต่งตั้งตามแบบฟอร์มที่กำหนดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่เพื่อเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้า รับการประเมินผลงานพิจารณา

๕.๒.๒.๒ เมื่อหน่วยงานจัดส่งรายละเอียดการเสนอผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งฯ แล้ว จัดทำตารางรายละเอียดคุณสมบัติของบุคคล เพื่อพิจารณาระยะเวลาที่จะนับเกือกุลและเสนอคณะกรรมการคัดเลือกฯ เพื่อนัดวันประชุมพิจารณา นับระยะเวลาเกือกุล

๕.๒.๒.๓ เมื่อคณะกรรมการคัดเลือกฯ พิจารณาให้นับระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งในสายงานอื่นมานับเกือกุลได้ ให้เสนออธิบดีให้ความเห็นชอบตามมติคณะกรรมการคัดเลือกฯ ในการนับระยะเวลาเกือกุล และพิจารณาคัดเลือกตัวบุคคล ตามขั้นตอนที่ ๒ การคัดเลือกเพื่อเข้ารับการ ประเมินผลงานต่อไป

- หากอธิบดีไม่เห็นชอบผลการพิจารณานับระยะเวลาเกือกุลตามมติคณะกรรมการ คัดเลือกฯ ส่งเรื่องคืนหน่วยงานเพื่อแจ้งให้ผู้ขอเข้ารับการคัดเลือกทราบ

หากคณะกรรมการคัดเลือกฯ ไม่ให้นับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งใน สายงานอื่นมานับเกือกุล หรือให้บางส่วน ทำให้ระยะเวลาขั้นต่ำยังไม่ครบถ้วน ให้กองการเจ้าหน้าที่ แจ้งและส่งเรื่องคืนหน่วยงานเพื่อแจ้งผู้ขอเข้ารับการคัดเลือกทราบ

ขั้นตอนที่ ๒ การคัดเลือกเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน

๑. เมื่อหน่วยงานจัดส่งแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑) แบบประเมินสมรรถนะของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๒) และบทคัดย่อผลงาน/เรื่องย่อ และแบบสรุปข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอกสารหมายเลข ๓) ของผู้ขอเข้ารับการคัดเลือกฉบับที่ถูกต้องให้กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๒ ชุด (ฉบับจริง ๑ ชุด สำเนา ๑ ชุด) กองการเจ้าหน้าที่ทำหนังสือเสนอผู้มีอำนาจพิจารณาคัดเลือก ดังนี้

๑.๑ กรณีตำแหน่งที่ครองอยู่เอง เสนออธิบดีพิจารณาคัดเลือกโดยดำเนินการ ดังนี้

๑.๑.๑ จัดทำบัญชีสรุปรายละเอียดของผู้ขอรับการคัดเลือก

๑.๑.๒ จัดทำหนังสือเสนออธิบดีพิจารณาคัดเลือก โดยจัดส่งเอกสารประกอบการ

พิจารณา ดังนี้

- แบบบัญชีสรุปรายละเอียดของผู้ขอรับการคัดเลือก
- แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑)
- แบบประเมินสมรรถนะของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๒)
- บทคัดย่อผลงาน/เรื่องย่อ และแบบสรุปข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อ

พัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอกสารหมายเลข ๓)

๑.๒ กรณีตำแหน่งว่าง เสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ตามประกาศกรมวิชาการเกษตร ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ เพื่อพิจารณาคัดเลือก โดยดำเนินการดังนี้

๑.๒.๑ จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน

๑.๒.๒ ประสานคณะกรรมการคัดเลือกฯ เพื่อกำหนดวันประชุม

๑.๒.๓ จัดเตรียมเอกสารการประชุม ดังนี้

- หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการคัดเลือกฯ
- ระเบียบวาระการประชุม
- แบบแสดงการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
- แบบฟอร์มการลงลายมือชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการคัดเลือกฯ
- แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑)
- แบบประเมินสมรรถนะของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๒)
- บทคัดย่อผลงาน/เรื่องย่อ และแบบสรุปข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ

เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอกสารหมายเลข ๓)

๑.๒.๔ ดำเนินการประชุม โดยเลขานุการที่ประชุมมีหน้าที่ชี้แจงระเบียบตามที่ เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และประกาศกรมวิชาการเกษตร ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ และแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับประวัติ ของผู้เข้ารับการคัดเลือก องค์ประกอบของคะแนน ระดับคะแนนที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกไม่ต่ำกว่า (๗๐ คะแนน) ให้คณะกรรมการทราบเพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือก และเมื่อคณะกรรมการฯ มีมติ อย่างไรให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้ในรายงานการประชุมด้วย

๑.๒.๕ สรุปรายงานการประชุมตามมติคณะกรรมการคัดเลือกฯ และทำหนังสือส่งสรุปรายงานการประชุมให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ รับรองรายงานการประชุม

๑.๒.๖ จัดทำหนังสือเสนอผลการพิจารณาคัดเลือกของคณะกรรมการคัดเลือกฯ พร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณา เสนออธิบดีพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการคัดเลือก (ตามประกาศกรมวิชาการเกษตร ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘) กรณีมีปัญหาให้อธิบดีเป็นผู้ชี้ขาด

๒. เมื่ออธิบดีเห็นชอบให้ผู้ได้รับการคัดเลือกประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ ทั้ง ๒ กรณีแล้ว กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการดังนี้

๒.๑ ทำหนังสือถึงหน่วยงานให้แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและจัดทำผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามสายงาน จำนวน ๔ ชุด (ฉบับจริง ๑ ชุด สำเนา ๓ ชุด) เพื่อประเมินผลงานที่หน่วยงานตามที่กรมฯ ได้มอบอำนาจต่อไป

(สำหรับแบบฟอร์มประเมินดูได้จาก Website กองการเจ้าหน้าที่  กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง  แบบฟอร์ม  แบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกและการประเมินผลงานเลื่อนระดับข้อ ๒ และแบบการเขียนรายงานผลวิจัยเรื่องเดิม ข้อ ๕)

๒.๒ จัดทำหนังสือเสนอผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ ลงนามประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่อง สักส่วนผลงาน และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานอย่างเปิดเผย เวียนหน่วยงานในกรมฯ เพื่อพิจารณาทุกท้วงภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันประกาศ

๓. หากอธิบดีไม่เห็นชอบให้ผู้ได้รับการคัดเลือกประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ ทำหนังสือแจ้งกลับหน่วยงานเพื่อแจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ หากผู้ได้รับการคัดเลือกประสงค์จะขอเข้ารับการคัดเลือกใหม่ต้องดำเนินการจัดทำเอกสารเพื่อเข้ารับการคัดเลือกใหม่

ขั้นตอนที่ ๓ การประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

กรมวิชาการเกษตร มีคำสั่งที่ ๒๗๔/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง มอบอำนาจและหน้าที่ให้ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก เลขาธิการกรม ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และหัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ซึ่งหน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

๑. ตรวจสอบเอกสารการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานแต่ละสายงาน

เมื่อหน่วยงานได้รับแจ้งจากกองการเจ้าหน้าที่ว่าผู้ขอรับการคัดเลือก ผ่านการคัดเลือกบุคคลแล้ว และให้จัดทำผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานแต่ละสายงาน ให้หน่วยงานจำนวน ๔ ชุด (รวมฉบับจริง ๑ ชุด) เพื่อเสนอให้คณะกรรมการประเมินผลงานฯ ตามที่กรมฯ แต่งตั้งพิจารณา โดยที่ผู้ทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการต้องตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนเสนอคณะกรรมการประเมินผลงานฯ พิจารณา หากเอกสารไม่ถูกต้องครบถ้วนแจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบเพื่อดำเนินการแก้ไข และจัดส่งเอกสารฉบับที่ถูกต้องเพื่อดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ แบบประเมินบุคคลและผลงาน ประกอบด้วย

๑.๑.๑ แบบพิจารณาคุณสมบัติ (เอกสารหมายเลข ๑) ตามฟอร์มที่กำหนด

๑.๑.๒ แบบประเมินสมรรถนะของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๒) ตามฟอร์มที่กำหนด

๑.๑.๓ แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน (เอกสารหมายเลข ๓) ประกอบด้วย

- ตอนที่ ๑ หน้าที่ความรับผิดชอบ

- ตอนที่ ๒ ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เสนอให้ประเมิน

ส่วนที่ ๒ ผลงาน/ผลงานที่เคยเผยแพร่ที่เคยผ่านการประเมินมาแล้ว

ส่วนที่ ๓ ผลการปฏิบัติงานและ/หรือผลสำเร็จของงาน

ตามแบบฟอร์มที่กำหนดแต่ละสายงาน ซึ่งรายละเอียดต้องตรงตามเอกสารหมายเลข ๓ ในขั้นตอนการคัดเลือก หากไม่ตรงส่งคืนเพื่อแก้ไข

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

- ตอนที่ ๓ การรับรองผลงานต้องมีการลงลายมือชื่อรับรองผลงานของผู้เข้ารับการประเมิน, ผู้ร่วมจัดทำผลงานและผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับชั้น โดยวันที่ลงในคำรับรองต้องหลังวันที่ในเอกสารหมายเลข ๑

๑.๒ ผลงานฉบับเต็ม (เฉพาะนักวิชาการเกษตร, นักวิชาการโรคพืช, นักกีฏวิทยา, นักสัตววิทยา, นักวิทยาศาสตร์, วิศวกรรมการเกษตร, วิศวกรโยธา, เศรษฐกร) ตามแบบฟอร์มที่กรมฯ กำหนดตามสายงานแต่ละสายงาน/เรื่องที่เสนอต้องเป็นเรื่องเดียวกันที่ได้ผ่านการคัดเลือก

๑.๓ เอกสารเผยแพร่ (เฉพาะนักวิชาการเกษตร, นักวิชาการโรคพืช, นักกีฏวิทยา, นักสัตววิทยา, นักวิทยาศาสตร์, วิศวกรรมการเกษตร, เศรษฐกร) ต้นฉบับ และมีลายมือชื่อผู้ร่วมดำเนินงาน

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน

หน่วยงานจัดทำบันทึกเสนอผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการสถาบัน/ผู้อำนวยการสำนักเลขานุการกรม/ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และหัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ตามที่กรมวิชาการเกษตรได้มอบอำนาจไว้ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานฯ ซึ่งประกอบด้วย ประธาน ๑ ท่าน และกรรมการ ๒ ท่าน ตามบัญชีรายชื่อประธานฯ และกรรมการฯ ที่ อ.ก.พ.กรมวิชาการเกษตรแต่งตั้ง ปัจจุบันใช้คำสั่งกรมวิชาการเกษตร ที่ ๑๐๒๓/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๔ และที่เพิ่มเติม เพื่อทำหน้าที่ประเมินบุคคลและผลงานทางวิชาการของผู้ขอประเมิน โดยแต่งตั้งองค์ประกอบคณะกรรมการประเมินผลงานฯ ประกอบด้วย

- ประธาน แต่งตั้งจาก

๑.๑ อธิบดี หรือ รองอธิบดี หรือ ผู้อำนวยการกอง/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร/เลขานุการกรม ที่กำกับดูแลสายงานที่จะประเมิน หรือ

๑.๒ ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในสายงาน

ตามบัญชีรายชื่อประธานแนบท้ายคำสั่งกรมฯ ที่ ๑๐๒๓/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๔

- กรรมการ จำนวน ๒ คน แต่งตั้งจาก

๑. ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมิน หรือ

๒. ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.พ. เห็นชอบให้จัดกลุ่มไว้ตามรายการแสดงรายละเอียดการจัดกลุ่มแนบท้ายคำสั่งกรมฯ ที่ ๑๐๒๓/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๙ และที่เพิ่มเติม หรือ

๓. ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความชำนาญงานในสายงานนั้นๆ ตามบัญชีรายชื่อกรรมการฯ แนบท้ายคำสั่งกรมฯ ที่ ๑๐๒๓/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๙ และที่เพิ่มเติม

- เลขานุการ แต่งตั้งจาก

บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

๓. กำหนดวันนัดประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานฯ ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เลขานุการ ดำเนินการ

- ประสานคณะกรรมการประเมินผลงานฯ เพื่อกำหนดวัน เวลา สถานที่การประชุม และแจ้งผู้ขอรับการประเมิน

- จัดทำหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานฯ ระเบียบวาระการประชุม ใบลงลายมือชื่อผู้เข้าประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานฯ พร้อมทั้งส่งเอกสารการประเมินให้กรรมการท่านละ ๑ ชุด (ฉบับจริงไว้ที่เลขานุการ)

- ทำหนังสือขออนุมัติเงินค่าตอบแทนกรรมการผู้อ่าน ตรวจ และประเมินผลงานให้กรรมการฯ ท่านละ ๑,๐๐๐ บาท (ตามหนังสือกระทรวงการคลังด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๖.๔/ว ๑๓๘ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕)

๔. ประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานฯ

ในวันประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานฯ เลขานุการให้ผู้เข้าร่วมประชุมลงนามในใบลงลายมือชื่อผู้เข้าประชุม และทำหน้าที่จัดรายงานการประชุมตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานฯ มีมติ หากผู้ขอประเมินผ่านการประเมินผลงานให้ดำเนินการ ดังนี้

- คณะกรรมการประเมินผลงานฯ ลงรายละเอียดในแบบแสดงการประเมินผลงาน (ใบคะแนน) ตามแบบที่กำหนดในแต่ละสายงาน โดยให้คณะกรรมการประเมินผลงานฯ ลงลายมือชื่อรับรองการให้คะแนน หากมีการแก้ไข หรือชี้แจงให้ลงลายมือชื่อกำกับ และเลขานุการมอบเงินค่าตอบแทนกรรมการฯ โดยให้คณะกรรมการประเมินผลงานฯ ลงรายละเอียดที่อยู่ และลงลายมือชื่อในใบสำคัญรับเงิน

๕. สรุปรายงานประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานฯ

เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานฯ ดำเนินการประชุมเพื่อประเมินผลงานแล้วมีมติอย่างไร ให้เลขานุการจัดทำสรุปรายงานการประชุมแจ้งคณะกรรมการประเมินผลงานฯ เพื่อรับรองและหากต้องการแก้ไขให้แจ้งเลขานุการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๖. เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานฯ เห็นชอบรายงานการประชุมที่เลขานุการส่งให้ตามข้อ ๕ แล้ว ให้ทำหนังสือแจ้งหน่วยงานเพื่อแจ้งให้ผู้ขอประเมินทราบและแก้ไขผลงานตามมติของ

คณะกรรมการฯ ตามรายงานการประชุมที่คณะกรรมการประเมินผลงานฯ เห็นชอบแล้ว ทั้งนี้ ต้องให้ผู้เข้ารับการประเมินต้องลงลายมือชื่อรับทราบมติของคณะกรรมการประเมินผลงานฯ พร้อมลงวันที่รับทราบมติ

- กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานฯ มีมติไม่ผ่านการประเมิน แจ้งให้ผู้ขอประเมินทราบ หากประสงค์จะขอเข้ารับการประเมินผลงานใหม่ ต้องเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกใหม่ ตามขั้นตอนที่ ๑
- กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานฯ มีมติให้ส่งผลงานเพิ่มเติม ต้องเวียนบทคัดย่อผลงานที่ส่งเพิ่มเติมเพื่อให้คัดค้านภายใน ๓๐ วันใหม่

ขั้นตอนที่ ๔ ออกคำสั่งเลื่อนระดับ

๑. เมื่อผู้เข้ารับการประเมินผ่านการประเมินแล้ว และหน่วยงานตรวจสอบเอกสารเห็นว่าถูกต้องครบถ้วนให้จัดส่งเอกสารประกอบการออกคำสั่งเลื่อนระดับให้กองการเจ้าหน้าที่ ดังนี้

๑.๑ เอกสารการประเมิน

- แบบประเมินบุคคล ๒ เล่ม (ต้นฉบับพร้อมสำเนา)
- ผลงานฉบับเต็ม ๑ ชุด (เฉพาะนักวิชาการเกษตร , นักวิชาการโรคพืช , นักกีฏวิทยา , นักสัตววิทยา , นักวิทยาศาสตร์ , วิศวกรรมการเกษตร , วิศวกรโยธา , เศรษฐกร)
- เอกสารเผยแพร่ ๑ ชุด (เฉพาะนักวิชาการเกษตร , นักวิชาการโรคพืช , นักกีฏวิทยา , นักสัตววิทยา , นักวิทยาศาสตร์ , วิศวกรรมการเกษตร , เศรษฐกร)

๑.๒ รายงานการประชุม จำนวน ๑ ชุด (ให้ระบุคะแนนที่ผ่านการประเมิน/กรณีที่มีการแก้ไขผลงานให้ระบุระยะเวลาที่ต้องส่งผลงานฉบับแก้ไขภายในระยะเวลาที่วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติคณะกรรมการและข้อความว่า หากพ้นกำหนดจะเลื่อนระดับในวันที่ส่งผลงานแก้ไข)

๑.๓ ใบคะแนน (ตามแบบฟอร์มที่กรมฯ กำหนดตามสายงานแต่ละสายงาน และมีลายมือชื่อกรรมการ)

๑.๔ เอกสารแต่งตั้งคณะกรรมการ (ต้องเป็นประธานและกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งตามคำสั่งกรมฯ ที่ ๑๐๒๓/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๙ และที่เพิ่มเติม)

๑.๕ หลักฐานวันที่ผู้ขอเข้ารับการประเมินได้ทราบมติที่ประชุมของคณะกรรมการ

๑.๖ หลักฐานวันที่หน่วยงานรับเอกสารครบถ้วน จากผู้ขอเข้ารับการประเมิน

๑.๗ หลักฐานการตรวจรับรองผลงานที่แก้ไขแล้วของกรรมการตามที่ประธานได้มอบหมายให้เป็นผู้ตรวจสอบ

๑.๘ หลักฐานวันที่ผู้ขอเข้ารับการประเมินส่งผลงานแก้ไข

กรณีคณะกรรมการประเมินผลงานฯ มีมติไม่ให้ผ่านการประเมิน ให้หน่วยงานแจ้งให้กองการเจ้าหน้าที่ทราบด้วย

๒. เมื่อกองการเจ้าหน้าที่ได้รับเอกสารประกอบการออกคำสั่งเลื่อนระดับตามที่หน่วยงานจัดส่ง ให้ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารตามข้อ ๑ และให้ดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนข้าราชการ โดยจัดทำรายละเอียดลงในระบบ DPIS และให้ระบุรายละเอียดต่างๆ ไว้ท้ายตารางแนบคำสั่ง ดังนี้

- วันที่ส่งเอกสารครบถ้วน
- วันที่ผ่านการประเมินหรือวันที่คณะกรรมการมีมติ
- วันที่รักษาการในตำแหน่งที่ขอประเมิน (ถ้ามี)

และเมื่อกรมฯ ลงนามคำสั่งและออกเลขที่คำสั่งแล้ว ให้ปรับฐานข้อมูลในระบบ DPIS

๑.๑ กรณีตำแหน่งที่ครองอยู่เอง วันที่เลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผู้ขอ

ประเมิน ส่งเอกสารครบถ้วน (วันที่ผู้ขอประเมินส่งเอกสารครบถ้วน คือ วันที่หน่วยงาน (ฝ่ายบริหารทั่วไป) ได้รับเอกสารการประเมินครบถ้วน จำนวน ๔ ชุด โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน ในกรณีที่คณะกรรมการกำหนดระยะเวลาการส่งผลงานที่แก้ไขและวันที่มีผลให้เลื่อนระดับก็ให้เป็นไปตามมติ คณะกรรมการแต่ต้องไม่ก่อนวันที่ได้รับเอกสารครบถ้วน

๒.๒ กรณีตำแหน่งว่าง

- กรณีมีคำสั่งรักษาการก่อนวันที่ส่งเอกสารครบถ้วน ให้มีผลวันที่

ส่งเอกสารครบถ้วน

- กรณีมีคำสั่งรักษาการหลังวันส่งเอกสารครบถ้วน ให้มีผลวันที่รักษาการ

- กรณีไม่มีคำสั่งรักษาการให้มีผลในวันที่กรมฯ ลงนามคำสั่ง (หนังสือ

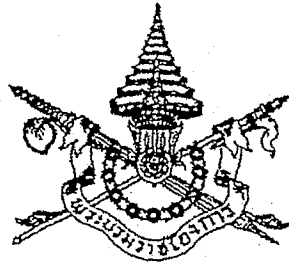
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๙ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๓ และที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔)

กรณีผู้ขอเข้ารับการประเมินดำรงตำแหน่งวิศวกรการเกษตรชำนาญการ วิศวกรโยธาชำนาญการ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๒/๒๐๙ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘) มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง (ว ๑๘/๕๑) ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และต้องผ่านการประเมินคุณสมบัติและผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ สำหรับใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๗ (วิชาชีพเฉพาะ) เดิม

๓. เมื่อกรมฯ ลงนามคำสั่งแล้ว ฝ่ายบริหารทั่วไป กองการเจ้าหน้าที่ ออกเลขที่คำสั่งและเวียนคำสั่ง

ภาคผนวก ก

กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง



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 เข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ก็ได้ 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) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการ ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๒) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการ ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ให้ปลัดกระทรวง ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการ ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เสนอรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรี พิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมดังกล่าวเป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๓) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ให้ปลัดกระทรวง ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการ ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๔) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ และเชี่ยวชาญ และประเภททั่วไปในสำนักงานรัฐมนตรี ให้รัฐมนตรี เจ้าสังกัดเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๕) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ปลัดกระทรวง ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการ ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๖) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเมื่อได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง ส่วนการบรรจุและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นในส่วนราชการระดับกรมที่หัวหน้าส่วนราชการอยู่ใน บังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี หรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๗) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้รัฐมนตรี เจ้าสังกัดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้รัฐมนตรี เจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้ง

(๘) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ให้ปลัดกระทรวง หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๙) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง เมื่อได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง ส่วนการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษในส่วนราชการระดับกรม ที่หัวหน้าส่วนราชการอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี หรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑๐) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ข้าราชการ และอาวุโส ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑๑) การบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ และการย้ายตามมาตรา ๖๓ ให้ดำรงตำแหน่งตาม (๘) ซึ่งไม่ใช่ตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ และตำแหน่งตาม (๑๐) ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ในการเสนอเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง ให้รายงานความสมควร พร้อมทั้งเหตุผล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไปด้วย

มาตรา ๕๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารผู้ใดปฏิบัติหน้าที่เดียวติดต่อกันเป็นเวลาครบสี่ปี ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๖ ดำเนินการให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ย้าย หรือโอนไปปฏิบัติหน้าที่อื่น เว้นแต่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการจะขออนุมัติคณะรัฐมนตรีให้คงอยู่ปฏิบัติหน้าที่เดิมต่อไปเป็นเวลาไม่เกินสองปีก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ความในวรรคหนึ่งไม่ให้ใช้บังคับแก่ผู้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดว่าเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเฉพาะอย่าง

มาตรา ๕๙ ผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๕ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามวรรคหนึ่งผู้ใดมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๖ สั่งให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ถ้าผู้นั้นมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วหรือไม่ก็ตาม

ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคสอง ให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการรับเงินเดือนหรือ

ผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการในระหว่างผู้นั้นอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้ใดมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย และถ้าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องออกจากราชการตามวรรคสอง ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามวรรคสองไปก่อน

ความในวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสามให้ใช้บังคับกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาตามมาตรา ๖๔ ในระหว่างที่ยังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๖๐ ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๑ และต่อมาปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๕๕ หรือตามมาตราอื่น ก็ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ 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 เมื่อได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการให้มีสิทธินับวันรับราชการก่อนถูกสั่ง ให้ออกจากราชการรวมกับวันรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร 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

ในการจัดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญตามวรรคหนึ่ง หากมีเหตุผลและความจำเป็น ก.พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีความสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะตัวได้

ให้ ก.พ. ดำเนินการประกาศตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๓๒ ในระหว่างที่ยังมิได้ตราพระราชกฤษฎีกา หรือออกกฎ ก.พ. ข้อบังคับ หรือระเบียบหรือกำหนดกรณีใด เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ตราพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ข้อบังคับ หรือระเบียบหรือกรณีที่กำหนดไว้แล้วซึ่งใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ไม้อำนาจพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ข้อบังคับ หรือระเบียบหรือกรณีที่กำหนดไว้แล้วมาใช้บังคับได้ตามวรรคหนึ่ง การจะดำเนินการประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๑๓๓ ข้าราชการพลเรือนผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยหรือกรณีที่สมควรให้ออกจากราชการอยู่ก่อนวันที่บทบัญญัติในลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้บังคับบัญชาตามพระราชบัญญัตินี้มีอำนาจสั่งลงโทษผู้นั้นหรือสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่ในขณะนั้น 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 การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือเลขดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และมีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือมีกรณี
ไม่อาจดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ การดำเนินการต่อไปในเรื่องนั้นจะสมควรดำเนินการประการใด
ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๑๓๘ การปรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ
เข้าตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับเงินเดือน
ยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำชั่วคราว
ตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ และให้ได้รับการปรับเงินเดือนจนได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของ
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



กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน

พ.ศ. ๒๕๕๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๕๐ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. โดยอนุมัติคณะรัฐมนตรีจึงออก กฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับนั้นในขั้นต่ำของระดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ ที่ได้รับแต่งตั้ง เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่ง ก.พ. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และ ก.พ. กำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และอัตรานั้นไว้แล้ว ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และอัตราตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

(๒) ผู้นั้นมีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และ ก.พ. กำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และอัตรานั้นไว้แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และอัตราตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

(๓) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นซึ่ง ก.พ. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และ

อัตรานั้นไว้แล้ว ผู้มีอำนาจตั้งบรรจุและแต่งตั้งอาจปรับให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และอัตราที่ ก.พ. กำหนดตาม (๑) ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(ก) ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่าเพิ่มขึ้น หรือสูงขึ้นจาก ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

(ข) ผู้ได้รับปริญญาโทเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นจากปริญญาตรีจะต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับ แต่งตั้งโดยใช้วุฒิปริญญาตรีมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

(ค) ผู้ได้รับปริญญาเอกเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นจากปริญญาโทจะต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับ แต่งตั้งโดยใช้วุฒิปริญญาโทมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

(ง) ผู้ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้นและเป็นคุณวุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้เป็นคุณวุฒิที่ใช้คัดเลือก เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ปรับให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นไม่ก่อนวันที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น

(๔) ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท ระดับ สายงานที่ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และอัตราเงินเดือนที่จะได้รับหลังผ่านการทดลองปฏิบัติราชการไว้แล้ว ให้ได้รับเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และอัตราที่ ก.พ. กำหนด

(๕) ภายใต้บังคับข้อ ๕ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิมหรือต่างประเภท ในระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิม เว้นแต่ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในระดับใดแต่เงินเดือนเดิมต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับนั้นให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของ ระดับที่ได้รับแต่งตั้ง

(๖) ผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๕๖ ให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า ค่ากึ่งกลางของเงินเดือนขั้นต่ำชั้นสูงของระดับที่ได้รับแต่งตั้งในอัตราที่ ก.พ. หรือผู้ที่ ก.พ. มอบหมาย จะพิจารณากำหนด

ข้อ ๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ตำแหน่ง ประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ และตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับอื่นที่ ก.พ. กำหนด ให้ได้รับเงินเดือนดังนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๓๖,๐๒๐ บาท เว้นแต่ ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง กรณีที่ผู้ใดได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตรา ๓๖,๐๒๐ บาท อยู่แล้วให้ได้รับเงินเดือนตามที่ได้รับอยู่

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนไม่เกิน ๖๔,๓๔๐ บาท เว้นแต่ ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง กรณีที่ผู้ใดได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตรา ๖๔,๓๔๐ บาท อยู่แล้วให้ได้รับเงินเดือนตามที่ได้รับอยู่

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับอื่นที่ ก.พ. กำหนด ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๕ หรือมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ได้รับเงินเดือนตามที่บัญญัติไว้ในมาตรานั้น ๆ

ข้อ ๕ ในกรณีที่อัตราเงินเดือนขั้นต่ำชั่วคราวยังมีผลใช้บังคับ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ถ้าเงินเดือนที่ได้รับต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่ได้รับแต่งตั้งให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมและไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำชั่วคราว

ข้อ ๖ กรณีอื่นนอกจากที่ได้กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. นี้ ให้เสนอ ก.พ. พิจารณานุมัติเป็นรายๆ ไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

ชวรัตน์ ชาญวีรกูล

รองนายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.พ. ฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔๕ กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ ๔ ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป และมาตรา ๔๖ กำหนดระดับตำแหน่งให้สอดคล้องกับประเภทตำแหน่งทั้ง ๔ ประเภทไว้ ประกอบกับ มาตรา ๕๐ กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งในแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้ในบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงท้ายพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเงินเดือนเท่าใดตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ดังนั้น เพื่อให้การรับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่ง ตามมาตรา ๔๕ และมาตรา ๔๖ และเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ. นี้

12 เมษายน 2542

เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของ
บุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล

เรียน (เวียนกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ่มติ ก.พ.กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
บุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป)
ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ มาเพื่อถือปฏิบัติ
ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ปรากฏว่า การขอประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามหนังสือที่อ้างถึง
บางรายมีการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องคุณสมบัติของบุคคลหรือเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงานเป็น
เท็จหรือมีการลอกเลียนผลงาน หรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของผู้ขอรับการประเมิน
หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของผู้
ขอรับการประเมิน การกระทำดังกล่าวนอกจากเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานราย
งานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาตามมาตรา 90 และฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่าง
ร้ายแรงตามมาตรา 98 แล้ว ยังก่อให้เกิดผลเสียหายต่อระบบการประเมินบุคคลตามหนังสือที่
อ้างถึงอีกด้วยเพราะทำให้ไม่สามารถสรรหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานหรือ
ความเชี่ยวชาญที่แท้จริงมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ ฉะนั้น เพื่อมิให้เกิดการกระทำดังกล่าว
ก.พ.จึงมีมติให้กำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้กระทำผิดไว้ดังต่อไปนี้

1. การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา หาก
ส่วนราชการเจ้าสังกัดตรวจสอบพบว่าข้าราชการรายใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องคุณสมบัติของบุคคล
เรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงานหรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการ
ลอกเลียนผลงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำ
ผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม

มาตรา 52 ตั้งระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอประเมินบุคคลของข้าราชการรายนั้น แล้วดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการดังกล่าว รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป

ส่วนการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไปนั้น หาก ก.พ.หรือสำนักงาน ก.พ. ตรวจสอบพบว่าข้าราชการรายใดมีการกระทำความผิดในวรรคหนึ่ง ก.พ.จะระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอประเมินบุคคลของข้าราชการรายนั้น และให้สำนักงาน ก.พ.แจ้งให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการดังกล่าว รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี แต่ถ้าหากส่วนราชการเจ้าสังกัดเป็นผู้ตรวจสอบพบเรื่องดังกล่าว ก็ให้ส่วนราชการเจ้าสังกัดดำเนินการตามวรรคหนึ่ง

2. ห้ามมิให้ผู้ขอรับการประเมินบุคคลซึ่งถูกระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอตามข้อ 1. เสนอขอรับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอ

3. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับอนุมัติให้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไปแล้ว หากภายหลังปรากฏว่ามีกรณีดังกล่าวในข้อ 1. อยู่ก่อนได้รับอนุมัติให้ผ่านการประเมิน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 ระงับการแต่งตั้งผู้นั้นหรือดำเนินการเพิกถอนการแต่งตั้งผู้นั้นเสีย โดยให้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ทุจริตในการขอรับการประเมิน และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยตามข้อ 1. กับดำเนินการตามข้อ 2. ด้วย

4. ให้ถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการส่งคำขอประเมินบุคคลที่จะต้องตรวจสอบข้อมูลประกอบคำขอประเมินบุคคลให้ถูกต้อง และในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีกรณีสมควรถูกดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดในข้อ 1. หรือข้อ 3. หากผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่า ผู้บังคับบัญชานั้นกระทำความผิดวินัยตามมาตรา 99 ด้วย

5.ให้นำมาตรการที่กำหนดในหนังสือฉบับนี้ไปใช้บังคับแก่กรณีการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติ และผลงานของบุคคลเป็นเท็จเพื่อขอรับคัดเลือกเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.3/ว2 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2540 ด้วย โดยอนุโลม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ทิพาดี เมฆสวรรค์
(นางทิพาดี เมฆสวรรค์)
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตราค่าจ้าง
กลุ่มเทคนิคทางวิชาการ
โทร. 2803422
โทรสาร 2820874

ที่ นร 1006/ว 10



สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม.10300

15 กันยายน 2548

เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

เรียน (กระทรวง กรม จังหวัด)

- อ้างถึง 1. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538
2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 11 ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2546
3. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 6 ลงวันที่ 9 เมษายน 2547

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
3. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอนหรือบรรจุกลับ
4. คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับแต่งตั้ง

ตามหนังสือที่อ้างถึง 1 ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยมอบให้กรมเจ้าสังกัดเป็นผู้ดำเนินการประเมินบุคคลสำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา และตามหนังสือที่อ้างถึง 2 และ 3 แจ่มติ ก.พ. เกี่ยวกับการมอบอำนาจการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวระดับ 8 ลงมา ในกรณีต่าง ๆ ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การประเมินบุคคลดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน สามารถคัดสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและระบบราชการโดยรวมมากยิ่งขึ้น ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ตามหนังสือที่อ้างถึง 1 รวมทั้งให้ยกเลิกมติ ก.พ. ตามหนังสือที่อ้างถึง 2 และ 3 และมีมติมอบให้ อ.ก.พ.กรมและผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ดังนี้

1. ให้มีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมก่อนที่จะให้ส่งผลงานประเมิน และให้ประกาศผลการพิจารณาอย่างเปิดเผย โปร่งใส รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศผล โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1

2. การส่งผลงานและการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2

3. การประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 3

4. ผู้ได้รับแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 4

5. เมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ขอรับการประเมินได้ ทั้งนี้ จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมเจ้าสังกัดได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0203/ว 255 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2524 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0711/ว 9 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2523 ด้วย

6. โดยที่ ก.พ. กำหนดให้ อ.ก.พ.กรม มีอำนาจหน้าที่แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล คณะกรรมการประเมินผลงาน รวมทั้งพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาคัดเลือกบุคคล การประเมินผลงาน การพิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง และอื่น ๆ เพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดได้ ดังนั้น จึงขอให้ส่วนราชการรีบดำเนินการให้ อ.ก.พ.กรมดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวโดยเร็ว เพื่อส่วนราชการจะได้มีหลักปฏิบัติและสามารถดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

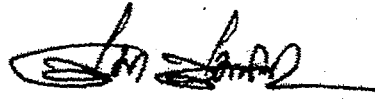
7. หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือฉบับนี้ให้ใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2548 เป็นต้นไป

8. การประเมินบุคคลตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการของกรมเจ้าสังกัดก่อนวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ก็ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้เดิมตามหนังสือที่อ้างถึง 1-3 ต่อไปจนแล้วเสร็จ

อนึ่ง สำหรับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ยังคงใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนดไว้เดิมในหนังสือที่อ้างถึง 1 ทั้งนี้ เฉพาะวิธีการประเมินบุคคลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ให้ใช้วิธีการประเมินบุคคลทั้ง 4 ขั้นตอนเช่นเดียวกับตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ
ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายสีมา สีมานนท์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. 0 2281 0977

โทรสาร 0 2282 7316

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

1. กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

1.1 ให้คัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน 1 ระดับ

1.2 ให้มีการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะให้ส่งผลงานประเมิน และให้มีการประกาศผลการคัดเลือกอย่างเปิดเผย รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการทัก้วงได้ภายในเวลาที่กำหนด

1.3 การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งเป็น 2 กรณี คือ

1.3.1 กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 3-5 หรือ 6 ว หรือ 7 วช. ตำแหน่งบุคลากร 3-5 หรือ 6 ว หรือตำแหน่งนายแพทย์ 4-6 หรือ 7 วช. หรือ 8 วช. เป็นต้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย ทั้งนี้ หากส่วนราชการได้มอบอำนาจให้จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการประเมินบุคคล ก็ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก โดยให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ทำนองเดียวกัน

1.3.2 กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ 1.3.1 เช่น ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ 7 ว ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ 8 ว หรือตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7 ว หรือ 8 ว เป็นต้น และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี เช่น ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 3-5 หรือ 6 ว หรือ 7 วช. ที่ว่างลง ให้ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ความเป็นธรรม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ทั้งนี้ ให้ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

1.4 ในการคัดเลือกบุคคลให้ อ.ก.พ.กรม มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1.4.1 กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก เช่น ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนแล้ว หรือกำหนดให้เข้ารับการคัดเลือกก่อนมีคุณสมบัติครบถ้วน แต่ทั้งนี้ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายในระยะเวลาที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด และกำหนดองค์ประกอบอื่นที่จะต้องเสนอในเบื้องต้น เช่น ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี ผลงานที่จะส่งประเมินทั้ง 2 ส่วนเป็นต้น

1.4.2 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลโดยต้องมีองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน รวมทั้งกำหนดเกณฑ์การตัดสินและอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

1.4.3 กำหนดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ 1 คน รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) โดยประกาศอย่างเปิดเผย เช่น ปิดประกาศ ลง Intranet หรือ ลง Web-site เป็นต้น และกำหนดเวลาให้มีการทักท้วงได้ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

1.4.4 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการในข้อ 1.4.1-1.4.3 ให้ข้าราชการในสังกัดได้ทราบทั่วกัน

1.4.5 พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

1.4.6 พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ตำแหน่งละ 1 คน สำหรับตำแหน่งตามข้อ 1.3.2

1.4.7 วินิจฉัยกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

1.4.8 รายงานผลการพิจารณาคัดเลือก ตามข้อ 1.4.6 พร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

1.4.9 ตรวจสอบข้อมูลกรณีมีผู้ทักท้วง โดยให้ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น โดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.3/ว 5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2542 ต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

ทั้งนี้ อ.ก.พ.กรม อาจแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อทำหน้าที่ในข้อ 1.4.5, 1.4.6, 1.4.8 และ 1.4.9 แทนก็ได้ โดยให้แต่งตั้งตามความเหมาะสมของแต่ละสายงาน และอาจแต่งตั้งได้หลายคณะตามความจำเป็น

1.5 ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล

1.5.1 กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการดังนี้

(1) สืบหาข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ.กรม กำหนด
(2) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่าของผู้นั้น ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว

(3) แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด เช่น ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และอื่น ๆ

(4) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 หรือผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบอำนาจ แล้วแต่กรณี เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด

(5) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

(6) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้เสนอ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลในสายงานที่จะประเมินหรือสายงานที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ดำเนินการตามข้อ 1.4.5 หรือหากกรณีมีผู้ทักท้วงการคัดเลือกบุคคลนั้น ให้ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลในสายงานที่จะประเมินหรือสายงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ดำเนินการตามข้อ 1.4.9

1.5.2 กรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ 1.5.1 และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการในขั้นตอนที่ (1)-(4) และคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลดำเนินการในขั้นตอนที่ (5)-(7) โดยให้ดำเนินการดังนี้

- (1) สืบหาข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด
- (2) แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่าของผู้นั้น ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามองค์ประกอบที่อ.ก.พ.กรมกำหนด พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว
- (3) แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่ อ.ก.พ.กรมกำหนด เช่น ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และอื่น ๆ
- (4) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอให้ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
- (5) รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- (6) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด
- (7) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้ดำเนินการตามข้อ 1.4.5 หรือหากกรณีมีผู้ทักท้วงการคัดเลือกบุคคลนั้น ให้ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้ดำเนินการตามข้อ 1.4.9

2. กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอนหรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลจะกำหนดให้มีการคัดเลือกบุคคลทำนองเดียวกับกรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือจะกำหนดวิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสมก็ได้

หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

1. ผลงานที่ส่งประเมิน

1.1 ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจาก อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้ง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เห็นชอบแล้ว หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 หรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี ให้ส่งผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล

1.2 ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ดังนี้

1.2.1 ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคลสามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง ซึ่งรูปแบบการนำเสนออาจใช้รูปแบบการเสนอผลงานตามตัวอย่างที่ 1 ตามเอกสารแนบท้าย 2.1 ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงานและลักษณะงานของหน่วยงานก็ได้ และ

1.2.2 ข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และให้มีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย ซึ่งรูปแบบการนำเสนออาจใช้รูปแบบการเสนอตามตัวอย่างที่ 2 ตามเอกสารแนบท้าย 2.1 ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงานและลักษณะงานของหน่วยงานก็ได้

1.3 ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องอยู่ในเงื่อนไขและลักษณะของผลงานของตำแหน่งในแต่ละระดับและแต่ละสายงาน ตามเอกสารแนบท้าย 2.2 และตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดเพิ่มเติม (ถ้ามี)

1.4 ให้มีการเปิดเผยผลงานต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาหรือใช้อ้างอิงและป้องกันการลอกเลียนผลงาน เช่น นำลงใน Intranet หรือลง Web-site เป็นต้น

2. คณะกรรมการประเมินผลงาน

2.1 ให้ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานโดยแต่งตั้งตามสายงานของตำแหน่งที่จะประเมินเป็นจำนวนหลายคณะก็ได้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละกรม มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน 2 ปี โดยมีองค์ประกอบดังนี้

2.1.1 กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 6

(1) ประธาน ให้แต่งตั้งจาก

- ข้าราชการหรือผู้เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไป ในสายงานที่จะประเมิน หรือในสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. หรือ

- ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน หรือ

- รองอธิบดีหรือผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ตั้งแต่ระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไป ที่กำกับดูแลสายงานที่จะประเมิน

(2) กรรมการจำนวน 2-5 คน ให้แต่งตั้งจาก

- ข้าราชการหรือผู้เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 หรือเทียบเท่าขึ้นไป ในสายงานที่จะประเมินหรือในสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ซึ่งผู้นั้นต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถแล้ว หรือ

- ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน

ทั้งนี้ มีบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 6 เป็นเลขานุการ

2.1.2 กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8

(1) ประธาน ให้แต่งตั้งจาก

- ข้าราชการหรือผู้เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 หรือเทียบเท่าขึ้นไปในสายงานที่จะประเมินหรือในสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. หรือ

- ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน หรือ

- รองอธิบดีหรือผู้อำนวยการสำนักตั้งตั้งแต่ระดับ 9 หรือเทียบเท่าขึ้นไป ที่กำกับดูแลสายงานที่จะประเมิน

(2) กรรมการ จำนวน 2-5 คน ให้แต่งตั้งจาก

- ข้าราชการหรือผู้เคยเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไปในสายงานที่จะประเมินหรือในสายงานที่เกี่ยวข้องตามที่กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ซึ่งผู้นั้นต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถแล้ว หรือ

- ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน

ทั้งนี้ มีบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานประจำหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 6 เป็นเลขานุการ

2.2 คณะกรรมการประเมินผลงาน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

2.2.1 กำหนดเงื่อนไข ขอบเขต มาตรฐานของผลงานแต่ละสายงานและแต่ละระดับเพิ่มเติมจากเงื่อนไขและลักษณะของผลงานตามเอกสารแนบท้าย 2.2 ตามที่เห็นสมควร เช่น เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน 2 ระดับ เป็นต้น ทั้งนี้ ให้กำหนดสำหรับกรณีการเลื่อน ย้าย โอน หรือบรรจุกลับด้วย โดยให้กำหนดตามความเหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ผลงานนั้นเกิดประโยชน์คุ้มค่า และสามารถใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

2.2.2 กำหนดจำนวนของผลงานที่จะให้ส่งประเมิน ทั้งนี้ ต้องเป็นผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาจำนวนอย่างน้อย 1 เรื่อง และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานจำนวนอย่างน้อย 1 เรื่อง

2.2.3 กำหนดเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงานและพิจารณาประเมินคุณภาพของผลงาน ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมประกอบการพิจารณาก็ได้

2.2.4 ตรวจสอบข้อมูลกรณีมีผู้ทักท้วงในเรื่องผลงานซ้ำซ้อนหรือการลอกเลียนผลงาน โดยให้ดำเนินการโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.3/ว 5 ลงวันที่ 12 เมษายน 2542 ต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริตให้รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เหมาะสมต่อไป

2.2.5 วินิจฉัยกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของผลงาน ผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานถือเป็นที่สุด

2.2.6 รายงานผลการประเมินผลงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 และในกรณีที่ผลงานของผู้นั้นไม่ผ่านการประเมิน ให้แจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบด้วย

2.2.7 หน้าที่อื่น ๆ ตามที่ อ.ก.พ.กรมมอบหมาย

รูปแบบการเสนอผลงาน

1. ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ให้สรุปสาระสำคัญของผลงาน ขั้นตอนที่ได้ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือแนวคิดทางวิชาการ หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติ หรือของหน่วยงาน หรือเพื่อพัฒนางาน/ปรับปรุงงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตัวอย่างรูปแบบการนำเสนอตามตัวอย่างที่ 1

2. ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ให้นำเสนอในรูปของงาน/โครงการหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ด้วยตัวอย่างรูปแบบการนำเสนอตามตัวอย่างที่ 2

ทั้งนี้ อาจปรับรายละเอียด รูปแบบการนำเสนอผลงานให้มีหัวข้อครอบคลุมตามความต้องการของแต่ละสายงาน

1. ชื่อผลงาน.....
2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....
3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ
1.....
2.....
3.....
4.....
4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ.....
.....
.....
.....
.....
.....
5. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)
1..... สักส่วนของผลงาน.....
2..... สักส่วนของผลงาน.....
3..... สักส่วนของผลงาน.....
6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสักส่วนของผลงาน)
.....
.....
.....
7. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ).....
.....
.....
.....
8. การนำไปใช้ประโยชน์

9. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค.....

10. ข้อเสนอแนะ.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ

(.....)

ผู้เสนอผลงาน

...../...../.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

...../...../.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

...../...../.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

...../...../.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

...../...../.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้อำนวยการสำนัก/กอง.....

...../...../.....

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

หมายเหตุ หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แอปบันทึกลีขียง ฯลฯ ผู้เสนอผลงานอาจส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ.....

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

สำนัก/กอง.....

เรื่อง.....

หลักการและเหตุผล.....

.....

บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ.....

.....

ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....

.....

ตัวชี้วัดความสำเร็จ.....

.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

...../...../.....

ผลงานที่จะนำมาประเมิน จะต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

1. เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน 1 ระดับ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แต่อย่างน้อยจะต้องมีผลงานที่ต่ำกว่า 1 ระดับอยู่ด้วย
2. ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือ ประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
3. กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงาน ประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจาก ผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย
4. ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมา เสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้
5. แนวคิดเพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเป็นแนวคิดที่จะพัฒนางาน ในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาของการดำเนินงานไว้ด้วย
6. จำนวนผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานให้ส่งตามจำนวนที่คณะกรรมการ ประเมินผลงานในแต่ละสายงานจะกำหนด
7. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ลักษณะของผลงาน

1. ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งระดับ 6
 - 1.1 ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับ การแต่งตั้ง
 - 1.2 คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้
 - 1.3 ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมาก จำเป็นต้องมีการ ตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองได้
 - 1.4 ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือต่อความก้าวหน้าทางราชการ หรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง สามารถช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี
 - 1.5 ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ ด้วยตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในงานนั้น ๆ

2. ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 7

2.1 ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

2.2 คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดี

2.3 ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติมาก

2.4 ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูง หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูง

2.5 ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมาก เป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ

3. ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8

3.1 ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

3.2 คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดีมาก

3.3 ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

3.4 ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก

3.5 ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือระดับกรม หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอนหรือบรรจุกลับ

1. กรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามวิธีการที่ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดแล้ว ให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

2. กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามวิธีการที่ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดแล้ว ให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

3. กรณีที่นอกเหนือจากข้อ 1 และ 2 เช่น การแต่งตั้งผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือกรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 30 กันยายน 2546 หรือที่จะกำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล โดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคลและผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ตามรูปแบบที่ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนด โดยอาจไม่ต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ ทั้งนี้ อ.ก.พ.กรมอาจมอบให้คณะกรรมการประเมินผลงานร่วมพิจารณาผลงานที่ผ่านมาหรือผลการปฏิบัติงานของผู้นั้นด้วยก็ได้ แต่หากพิจารณาแล้วเห็นว่าควรจะต้องให้จัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อที่จะแสดงถึงศักยภาพและความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ก็อาจสั่งให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์การส่งผลงานเช่นเดียวกับข้อ 1

คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับแต่งตั้ง

1. เป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล
2. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว
3. มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ และหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว
4. มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับ คุณวุฒิ	6	7	8
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	6 ปี	7 ปี	8 ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	4 ปี	5 ปี	6 ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	2 ปี	3 ปี	4 ปี

ทั้งนี้

(1) บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

(2) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ (1) ไม่ครบ 1 ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ 1 ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 หรือระดับ 4 หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นและขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(3) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำ ในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 3 หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และ 2 หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(4) กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการรักษาราชการแทน/รักษาราชการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

(5) การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามข้อ (2)-(4) ให้ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณา

(6) กรณีการย้าย โอนหรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ให้ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามความเหมาะสม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้นก็ได้ อย่างไรก็ตาม ต้องคำนึงถึงกรณีการจะเลื่อนบุคคลดังกล่าวขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องมีคุณสมบัติทุกประการครบถ้วนตามที่กำหนดด้วย



14 มีนาคม 2551

เรื่อง การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้

เรียน (เวียนกระทรวง กรม จังหวัด)

- อ้างถึง
1. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0711/ว 12 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2533
 2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538
 3. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 34 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2547
 4. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 35 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2547
 5. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548

โดยที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2550 ข้อ 20 และข้อ 21 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐนับระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นทวีคูณ สำหรับใช้ในการคำนวณระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภทกำหนด และให้สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งด้วย เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งต้องปฏิบัติงานในภาวะไม่ปกติ ประกอบกับแนวทางการบริหารงานบุคคลในพื้นที่ชายแดน 3 จังหวัดภาคใต้ (นราธิวาส ปัตตานี ยะลา) ตามหนังสือที่อ้างถึง 4 ได้สิ้นสุดลงเมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2548 เนื่องจากการได้มีการประกาศเลิกใช้กฎอัยการศึกในพื้นที่ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของระเบียบข้างต้น และสนับสนุนให้การบริหารงานบุคคลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความคล่องตัว และเหมาะสม อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 57 มาตรา 58 มาตรา 59 มาตรา 60 และมาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ประกอบกับมาตรา 131 และมาตรา 132 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ก.พ. จึงมีมติให้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งได้รับคำสั่งจากทางราชการให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นกรณีพิเศษ ดังนี้

1. การนับระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ให้ส่วนราชการนับระยะเวลาที่ข้าราชการพลเรือนสามัญได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นทวีคูณได้ทุกตำแหน่งและทุกสายงาน สำหรับใช้คำนวณระยะเวลาในทุกกรณี เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

2. หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกและแต่งตั้ง

2.1 กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(1) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

ให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลตามความเหมาะสม โดยพิจารณาคัดเลือกจากความรู้ ความสามารถ ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และ/หรือ ข้อเสนอแนวคิด วิธีการพัฒนา/การแก้ปัญหางานที่ดำเนินการอยู่ในพื้นที่ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ อาจกำหนดให้มีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกก็ได้ โดยไม่ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ในหนังสือที่อ้างถึง 5 และเมื่อคัดเลือกได้บุคคลที่เหมาะสมแล้ว ให้แต่งตั้งได้

(2) ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติงานโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2

ให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลตามความเหมาะสม โดยพิจารณาคัดเลือกจากความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทั้งนี้ อาจกำหนดให้มีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกก็ได้ โดยไม่ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ในหนังสือที่อ้างถึง 3 และเมื่อคัดเลือกได้บุคคลที่เหมาะสมแล้ว ให้แต่งตั้งได้

(3) คุณสมบัติของผู้ได้รับแต่งตั้ง

- มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่กำหนดในหนังสือที่อ้างถึง 3 หรือ 5 สำหรับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตาม (1) ไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง (ต้นทุน)
- มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และ/หรือมีคุณวุฒิเพิ่มเติมตามที่ ก.พ. กำหนด (ถ้ามี)

2.2 กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

(1) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

ให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลตามความเหมาะสม โดยพิจารณาคัดเลือกจากความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา โดยไม่ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ในหนังสือที่อ้างถึง 2 และ 5 และเมื่อคัดเลือกได้บุคคลที่เหมาะสมแล้ว ให้แต่งตั้งได้

(2) ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติงานโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2

ให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลตามความเหมาะสม โดยพิจารณาคัดเลือกจากความรู้ ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา โดยไม่ต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ในหนังสือที่อ้างถึง 3 และเมื่อคัดเลือกได้บุคคลที่เหมาะสมแล้ว ให้แต่งตั้งได้

(3) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 6 ขึ้นไปสำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ถ้าผู้นั้นไม่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 มาก่อน แต่ตำแหน่งที่ดำรงอยู่นั้นมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติคล้ายคลึงกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น สายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานส่งเสริมสหกรณ์กับสายงานนักวิชาการสหกรณ์ เป็นต้น ก็ให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องดำเนินการตามหนังสือที่อ้างถึง 1

(4) คุณสมบัติของผู้ได้รับแต่งตั้ง

- มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และ/หรือมีคุณวุฒิเพิ่มเติมตามที่

ก.พ. กำหนด (ถ้ามี)

3. การดำเนินการตามข้อ 1 และข้อ 2 ส่วนราชการอาจมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินการแทนได้

4. สำหรับพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ประสงค์จะโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้ใช้หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกและแต่งตั้งตามข้อ 2

5. ให้ทุกส่วนราชการสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ถ้าผู้ใดมีคุณสมบัติครบถ้วน และมีความเหมาะสม ก็ให้เร่งดำเนินการคัดเลือกโดยเร็ว และเมื่อได้รับการแต่งตั้งแล้ว ควรต้องให้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่ต่อไปอีกไม่น้อยกว่า 2 ปี เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายปรีชา วิชาภัย)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร, 0 2281 0977

โทรสาร 0 2282 7316



11 ธันวาคม 2551

เรื่อง การเทียบการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535
เท่ากับการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

เรียน (เวียนกระทรวง กรม จังหวัด)

โดยที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งซึ่ง ก.พ. จัดทำตามความในมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับต่าง ๆ ไว้ประการหนึ่งว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ดำรงตำแหน่งประเภทใดและระดับใดที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับที่สูงขึ้นได้ จะต้องเป็นผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งประเภทนั้นหรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้มาแล้วระยะเวลาหนึ่ง ทำให้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ไม่ครบตามที่กำหนดไว้

ก.พ. พิจารณาแล้ว เห็นว่า เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญดำรงตำแหน่ง จึงกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเทียบการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เท่ากับการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ดังนี้

1. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 1 ระดับ 2 ระดับ 3 หรือระดับ 4 เทียบได้ไม่ต่ำกว่าการดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน
2. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 5 หรือระดับ 6 เทียบได้ไม่ต่ำกว่าการดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน
3. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 หรือระดับ 8 เทียบได้ไม่ต่ำกว่าการดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส
4. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป เทียบได้ไม่ต่ำกว่าการดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ
5. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 3 ระดับ 4 หรือระดับ 5 ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 หรือระดับ 4 เทียบได้ไม่ต่ำกว่าการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ
6. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 6 หรือระดับ 7 ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 หรือระดับ 4 เทียบได้ไม่ต่ำกว่าการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ

7. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 หรือระดับ 4 เทียบได้ ไม่ต่ำกว่าการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

8. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 หรือระดับ 4 เทียบได้ ไม่ต่ำกว่าการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ

9. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 10 หรือระดับ 11 ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 หรือระดับ 4 เทียบได้ไม่ต่ำกว่าการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ

10. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ตามมาตรา 4 แห่งพระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทบริหารระดับสูงและประเภทบริหารระดับกลาง พ.ศ. 2535 ที่ได้รับ เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลาง เทียบได้ไม่ต่ำกว่าการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น

11. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ตามมาตรา 3 (7) (8) และ (9) แห่งพระราชกฤษฎีกา กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทบริหารระดับสูงและประเภทบริหารระดับกลาง พ.ศ. 2535 ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง เทียบได้ไม่ต่ำกว่าการดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการระดับสูง

12. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ที่ดำรงตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือ เทียบเท่า หรือรองหัวหน้าส่วนราชการระดับจังหวัด เทียบได้ไม่ต่ำกว่าการดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น

13. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 10 หรือระดับ 11 ที่ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้

- (1) ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และปลัดกระทรวง
 - (2) หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีและอยู่ใน บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี
 - (3) หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง แต่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี
 - (4) อธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมที่ไม่ใช่ตำแหน่งตาม (2) และ (3)
 - (5) รองปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และรองปลัดกระทรวง
 - (6) ผู้ว่าราชการจังหวัด
 - (7) รองหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมตาม (2) และ (3)
 - (8) เอกอัครราชทูต
 - (9) ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี และผู้ตรวจราชการกระทรวง
- เทียบได้ไม่ต่ำกว่าการดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง

กรณีใดที่ไม่อาจเทียบการดำรงตำแหน่งในแต่ละประเภทและระดับได้ตามหลักเกณฑ์
และเงื่อนไขดังกล่าวข้างต้น ให้เสนอ ก.พ. พิจารณากำหนดเป็นกรณีๆ ไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบ
ด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายปรีชา วัชรากัย)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. 02 281 0977

โทรสาร 02 282 7316

ที่ นร 1011/ว 13



สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. 10300

11 ธันวาคม 2551

เรื่อง การดำเนินการตามบทเฉพาะกาล แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

ตามที่ได้มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2551 แล้วนั้น บัดนี้ ก.พ. ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามมาตรา 48 เสร็จ และจัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญของทุกส่วนราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และประกาศให้ทราบเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2551 แล้ว บทบัญญัติในลักษณะ 4 ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ 5 ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จึงนำมาใช้บังคับ ตามบทเฉพาะกาล มาตรา 131 ตั้งแต่วันที่ 11 ธันวาคม 2551 เป็นต้นไป

ในการใช้บังคับบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้น ระหว่างที่ยังมิได้ตราพระราชกฤษฎีกา และออกกฎ ก.พ. ข้อบังคับ และระเบียบ หรือกำหนดกรณี เพื่อปฏิบัติการตามบทบัญญัติในลักษณะ 4 ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ 5 ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการหลายเรื่อง ก.พ. จะต้องกำหนดการดำเนินการตามบทเฉพาะกาล มาตรา 132 วรรคสอง และมาตรา 137 ก.พ. จึงมีมติกำหนดการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. เพื่อประโยชน์ในการนำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ข้อบังคับ และระเบียบ หรือกรณีที่กำหนดไว้แล้วซึ่งใช้อยู่เดิม มาใช้บังคับตามบทเฉพาะกาล มาตรา 132 ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญที่ใช้อยู่เดิมให้เทียบเท่ากับตำแหน่งในประเภทและระดับ ตามที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งได้แจ้งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 12 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551

2. การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามมาตรา 106 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 การดำเนินการต่อไป ตั้งแต่วันที่ 11 ธันวาคม 2551 เป็นต้นไป ให้ดำเนินการตามมาตรา 100 และมาตรา 133 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ประกอบกับการเทียบตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 12 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551

3. การดำเนินการเพื่อลงโทษหรือให้ออกจากราชการในกรณีที่จะต้องส่งเรื่องให้อ.ก.พ.สามัญ ตามมาตรา 104 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ให้ดำเนินการต่อไปดังนี้

(1) ในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดหรืออธิบดี เป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้ส่งเรื่องให้อ.ก.พ.จังหวัด หรือ อ.ก.พ.กรม ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่ แล้วแต่กรณี พิจารณา

(2) ในกรณีที่นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี เป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้ส่งเรื่องให้อ.ก.พ.กระทรวง หรือ อ.ก.พ.กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่ แล้วแต่กรณี พิจารณา

4. การพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน ที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามมาตรา 107 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 การดำเนินการต่อไป ตั้งแต่วันที่ 11 ธันวาคม 2551 เป็นต้นไป ให้ดำเนินการตามมาตรา 101 และมาตรา 133 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เป็นไปตามผลการสอบสวนหรือพิจารณา ให้ถือเสมือนว่าผู้ถูกสั่งพักราชการดำรงตำแหน่งเดิมที่เทียบเท่ากับตำแหน่งในประเภทและระดับตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และสำหรับกรณีให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นเป็นข้าราชการ

พลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และขณะที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนดำรงตำแหน่งเดิมที่เทียบเท่ากับตำแหน่งในประเภทและระดับ ตามที่ ก.พ.กำหนด ซึ่งได้แจ้งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 12 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551

อนึ่ง การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีกรณีกระทำผิดวินัย หรือกรณีที่เหมาะสมควรให้ออกจากราชการอยู่ก่อนวันที่ 11 ธันวาคม 2551 และการดำเนินการเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ที่ได้นับไว้ก่อนวันที่ 11 ธันวาคม 2551 ได้มีบทเฉพาะกาลมาตรา 133 มาตรา 134 มาตรา 135 และมาตรา 136 บัญญัติไว้แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายวิชา วิชาภัย)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักมาตรฐานวินัย

โทร. 0 2547 1631

โทรสาร 0 2547 1630



6 มีนาคม 2552

เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

เรียน (เรียน 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 กำหนดแนวทางดำเนินการเพื่อใช้ปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 11 ธันวาคม 2551 ดังนี้

1. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

ก. การเลื่อนระดับตำแหน่ง

(1) กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

(1.1) การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญาน 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. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเทศ

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

ค. 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 พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

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

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

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

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

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

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

สำหรับการบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการประเภทอื่นกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญนอกจากนี้ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเทียบประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และเงินเดือนที่จะให้ได้รับเป็นราย ๆ ไป

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

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายปรีชา วัชรากัย)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. 0 2281 0977

โทรสาร 0 2282 7316



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง อนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

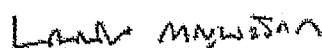
เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

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

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายมนตรีกร กาญจนะจิตรา)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๕๕๗ ๑๖๕๐ โทรสาร ๐ ๒๕๕๗ ๑๖๐๓

คู่มือการปฏิบัติงาน กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ๗๐

ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๙

สำนักงาน ก.พ.

๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๓

เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง

เรียน (เรียนกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย (๑) สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๙๐๕/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๑๓

(๒) สำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๔๐๓/ว ๗๐

ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๑๓

ด้วยมีส่วนราชการบางแห่งหาหรือไปยังสำนักงาน ก.พ. ว่า ผู้บังคับบัญชาจะมีคำสั่งเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยให้มีผลย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่งได้เพียงใด

สำนักงาน ก.พ. ได้พิจารณาเรื่องนี้แล้วเห็นว่า โดยที่ ก.พ. ได้เคยพิจารณามิติดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๙๐๕/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๑๓ ว่า ในกรณีที่ ก.พ. อนุมัติ ให้กำหนดอัตราเงินเดือนของตำแหน่งใดเป็นขั้นสูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาอาจดำเนินการสั่งเลื่อนขั้นย้อนหลังไปได้เพียง ไม่ก่อนวันที่ ก.พ. อนุมัติและไม่ก่อนวันที่ผู้ที่จะได้เลื่อนขั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ ก.พ. อนุมัตินั้น ประกอบกับคณะรัฐมนตรีก็ได้เคยพิจารณามิติดำเนินการตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๔๐๓/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๑๓ ว่า ในกรณีที่มิติดำเนินการและอัตราเงินเดือนว่าง ถ้าผู้ที่จะได้เลื่อนขั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นได้และได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งที่ว่างนั้นอยู่แล้ว ผู้บังคับบัญชาอาจดำเนินการสั่งเลื่อนขั้นผู้นั้นย้อนหลังไปได้ ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว ดังปรากฏรายละเอียดตามสำเนาเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ ดังนั้น การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จึงต้องดำเนินการโดยอนุโลมตามนัยมติ ก.พ. และมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว

๑๑ สำหรับเรื่องการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งในกรณีอื่นๆ เช่น การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน สำนักงาน ก.พ. เห็นว่าจะต้องดำเนินการโดยอนุโลมตามนัยมติ ก.พ. และมติคณะรัฐมนตรีข้างต้นด้วยเช่นกัน

จึงเรียนขอความเข้าใจมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้จังหวัดและกรมต่างๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ)

ประวิณ ฤ น นคร

(นายประวิณ ฤ น นคร)

เลขาธิการ ก.พ.

กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ

โทร. ๒๕๑๐๔๗๗

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

เรื่อง การย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลัง

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง หนังสือที่ สร ๐๔๐๓/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๑๓

ตามที่ได้อินยอมมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบด้วยตามความเห็นของ ก.พ.เกี่ยวกับการส่งเลื่อนชั้นข้าราชการย้อนหลัง และให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.เสนอ นั้น

บัดนี้ กระทรวงการคลังรายงานว่า ปัจจุบันได้มีกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการแต่ละประเภทแยกข้าราชการออกจากกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนและได้กำหนดองค์การบริหารงานบุคคลทำหน้าที่แทน ก.พ. ดังนั้นส่วนราชการที่ข้าราชการในสังกัดมิได้อยู่ในบังคับของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน จึงไม่ถือปฏิบัติตามมติ ก.พ. และมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทำให้การโยกย้ายแต่งตั้งข้าราชการในสังกัดให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังในส่วนราชการต่าง ๆ ลักลั่นกัน กระทรวงการคลังจึงได้เสนอหลักเกณฑ์มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณากำหนดแนวทางให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนี้เสียใหม่ โดยห้ามมิให้ส่วนราชการส่งแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการไม่ว่าจะเป็นข้าราชการประเภทหรือฝ่ายใด ให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังไม่ว่าจะเป็นการส่งเลื่อนชั้นหรือระดับตำแหน่งสูงขึ้นด้วยหรือไม่ก็ตาม เว้นแต่

๑. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเดิมให้เป็นชั้นหรือระดับสูงขึ้นย้อนหลัง ก็ให้เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจกำหนดตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทหรือฝ่ายนั้น ๆ จะได้กำหนด และข้าราชการผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับการกำหนดเป็นชั้นหรือระดับสูงขึ้นนั้นอยู่แล้ว

๒. กรณีที่ข้าราชการได้รับแต่งตั้งให้รักษาการหรือรักษาราชการในตำแหน่งนั้นอยู่ก่อนแล้วก็ให้แต่งตั้งย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ข้าราชการผู้นั้นได้เข้าปฏิบัติหน้าที่รักษาการหรือรักษาราชการในตำแหน่งนั้นแล้วแต่กรณี

๓. สำหรับข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่หรือบรรจุกลับเข้ารับราชการก็ส่งให้บรรจุและแต่งตั้งย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ เว้นแต่กรณีรับโอน

๔. สำหรับกรณีที่จำเป็นต้องโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามกฎหมาย ก็ให้ย้อนหลังไปได้ตามควรแก่กรณี

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ลงมติเห็นชอบด้วย และให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติตามที่กระทรวงการคลังเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติต่อไป และขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดถือปฏิบัติต่อไป

ด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ลงชื่อ) ปลั่ง มีจุล
(นายปลั่ง มีจุล)

เลขาธิการคณะกรรมการ

กองนิติธรรม

โทร. ๒๔๑๐๐๐๗

ภาคผนวก ข

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

- ประกาศกรมวิชาการเกษตร ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกและหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
- คำสั่งกรมวิชาการเกษตร ที่ ๑๕๕๑/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
- คำสั่งกรมวิชาการเกษตร ที่ ๒๕๐/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ
- คำสั่งกรมวิชาการเกษตร ที่ ๑๐๒๓/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ และที่เพิ่มเติม

(สามารถดูได้จาก Website กองการเจ้าหน้าที่ ➡ กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ➡ กฎ ระเบียบ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง ➡ การประเมินบุคคลและผลงาน)

ภาคผนวก ค

แบบคำสั่ง

แบบคำสั่งเลื่อนข้าราชการ

คำสั่งกรม

ที่/.....

เรื่อง เลื่อนข้าราชการ

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 57 มาตรา 63 มาตรา 132 และมาตรา 137 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. 2551 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 5 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2536 ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538 ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548)¹ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 34 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2547 ที่ นร 1006/ว 17 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2549)² หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 12 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 ที่ นร 1011/ว 13 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 ที่ นร 1006/ว 19 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 ที่ นร 1006/ว 7 ลงวันที่ 6 มีนาคม 2552 (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่เกี่ยวข้อง) (หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0203/ว 255 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2524 ที่ สร 0203/ว 38 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2526 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0711/ว 9 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2523)³ (โดยความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง.....)⁴ จึงให้เลื่อนข้าราชการ จำนวน ราย ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

สั่ง ณ วันที่

(ลงชื่อผู้สั่ง)

(.....)

(ตำแหน่ง)

.....

ข้อควรระวัง

1. กรณีเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
2. กรณีเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
3. กรณีเลื่อนย้อนหลัง
4. กรณีรับโอนมาดำรงตำแหน่งที่ต้องได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงตามมาตรา 57 (6) (9)

บัญชีรายละเอียดการเลื่อนข้าราชการ แบบท้ายคำสั่ง ที่/..... ลงวันที่

ลำดับ ที่	ชื่อ/ นามสกุล	วุฒิ/สาขา/ สถานศึกษา	ตำแหน่งและส่วนราชการเดิม					ดำรง ตำแหน่ง ระดับ ปัจจุบันเมื่อ	ตำแหน่งและส่วนราชการที่เลื่อน					ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
			ตำแหน่ง ประเภท	ระดับ	เลขที่	เงินเดือน	ตำแหน่ง สังกัด		ตำแหน่ง ประเภท	ระดับ	เลขที่	เงินเดือน			
1	นาย	นิติศาสตรบัณฑิต	นิติกร กลุ่มวินัย กองกฎหมาย	วิชาการ	ปฏิบัติการ	157	x,xxx	11 ต.ค. 2551	นิติกร กลุ่มวินัย กองกฎหมาย	วิชาการ	ชำนาญ การ	157	x,xxx	1 ก.พ. 2552	

หมายเหตุ 1 ดำรงตำแหน่งเมื่อ 25 ตุลาคม 2551

หมายเหตุ 1. ดำรงตำแหน่งนิติกร 3 - 5 ตั้งแต่วันที่ 1 ก.พ. 2546 - 10 ต.ค. 2551

2. ได้รับคำขอประเมินที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ เมื่อวันที่ 1 ก.พ. 2552 และผ่านการประเมินในการประชุมครั้งที่ 1/2552 เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2552

2	นาย	ปวส. (บัญชี)	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ฝ่ายงบประมาณ กองคลัง	ปฏิบัติงาน	34	x,xxx	11 ต.ค. 2551	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี ฝ่ายงบประมาณ กองคลัง	ทั่วไป	ชำนาญ งาน	34	x,xxx	1 ม.ค. 2552	
---	----------	--------------	---	------------	----	-------	--------------	---	--------	--------------	----	-------	-------------	--

หมายเหตุ ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2 - 4 ตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. 2548 - 10 ต.ค. 2551

3	นางสาว ..	รัฐศาสตรบัณฑิต	นักวิชาการเผยแพร่ กองส่งเสริม และเผยแพร่	วิชาการ	ชำนาญการ	17	xx,xxx	11 ต.ค. 2551	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน กองแผนงาน	วิชาการ	ชำนาญ การ พิเศษ	25	x,xxx	5 ก.พ. 2552	
---	-----------	----------------	--	---------	----------	----	--------	--------------	---	---------	-----------------------	----	-------	-------------	--

หมายเหตุ 3. วิชาการในตำแหน่งนักวิเคราะห์ 25 ตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. 52 ตามคำสั่ง กรม.....ที่/..... ลงวันที่