



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โทร ๐๒ ๒๘๒ ๓๕๖๐

ที่ กษ ๐๒๐๒/ว ๕๙๗๑ วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง การจัดทำข้อมูลบุคคล และผลงาน เพื่อประกอบการพิจารณาเสนอรายชื่อเข้ารับการคัดเลือกฯ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

เรียน ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/ศูนย์/สถาบัน และเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ในสังกัด สป.กษ.

ด้วยในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จะมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง เกษียณอายุราชการและจะว่างลง ทั้งในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งจะต้องดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนที่ว่าง

ดังนั้น เพื่อให้เป็นการเตรียมบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งที่จะดำเนินการคัดเลือกฯ หากท่านมีความประสงค์จะให้ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เสนอรายชื่อเพื่อเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ในตำแหน่งต่าง ๆ ที่ท่านมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะมีการคัดเลือกฯ และท่านได้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังนี้

๑. ประเภทอำนวยการ ระดับต้น ไม่น้อยกว่า ๑ ปี
๒. ประเภทอำนวยการ ระดับต้น และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รวมกัน ไม่น้อยกว่า ๔ ปี
๓. ประเภทอำนวยการ ระดับต้น และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส รวมกันไม่น้อยกว่า ๗ ปี
๔. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี
๕. ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า ๗ ปี

ขอให้จัดส่งข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และแบบแสดงผลงานประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (เอกสารหมายเลข ๓.๒) ตามที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ พร้อมทั้งลงลายมือชื่อ และติดรูปถ่าย (รูปถ่ายสีไว้ไม่เกิน ๖ เดือน) เพื่อรวบรวมเสนอปลัดกระทรวงประกอบการพิจารณา เสนอรายชื่อเข้ารับการคัดเลือกฯ ต่อคณะกรรมการคัดเลือกฯ ต่อไป ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มกรอกข้อมูลบุคคล ผลงาน และดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ www.opsmoac.go.th (ใบสมัครรองอธิบดี)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

พันจ่าเอก

(ประเสริฐ มัลย์)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ที่ นร 0708.1/ว 22

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กท 10300

30 กันยายน 2540

เรื่อง การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ระดับ 8 ลงมา และระดับ 9 ระดับ 10 ระดับ 11

เรียน (เวียนกระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

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

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

ตามหนังสือที่อ้างถึง 1 และ 2 แจ่มติ ก.พ. เรื่องวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการ
พิจารณาความเหมาะสมและการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้น
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา และเรื่องวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือก
เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ระดับ 10 และ
ระดับ 11 มาเพื่อถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

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

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

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

2. ให้ส่วนราชการ หน่วยงานที่ทำหน้าที่งานการเจ้าหน้าที่ของกรมหรือกระทรวง แล้วแต่กรณี ดำเนินการจัดเตรียมเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ สำหรับใช้ประกอบการพิจารณา ได้แก่

- 1) รายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่ง
- 2) ข้อมูลบุคคล ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการปฏิบัติราชการและผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ในความสามารถของข้าราชการที่เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาของคณะกรรมการ โดยมีรายละเอียดแนวทางการจัดทำตามตัวอย่างในเอกสารหมายเลข 3.1 และ 3.2 ที่แนบมาพร้อมนี้

3. ให้คณะกรรมการกำหนดองค์ประกอบ เกณฑ์ และวิธีการประเมินตามความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยกำหนดองค์ประกอบการประเมินที่จำเป็นตามเอกสารหมายเลข 3.3 ที่แนบมาพร้อมนี้

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

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

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) อุดล บุญประกอบ
(นายอุดล บุญประกอบ)
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ
กลุ่มระบบและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล
โทร. 2827365
โทรสาร 2821828

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

.....

ก.พ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการพิจารณาความเหมาะสม และการคัดเลือก เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา โดยแยกเป็น 2 กรณี ดังต่อไปนี้

**ก. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 6 ลงมา
ให้ดำเนินการดังนี้**

1. การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกรม ให้ อ.ก.พ.กรม มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาความเหมาะสม ประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อย 3 คน ดังนี้

1.1 ผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน

1.2 ผู้แทน อ.ก.พ.กรม 1 คน

1.3 ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมนั้น ซึ่งมีความรู้ ความเข้าใจเป็นอย่างดีในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน

2. การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ที่อธิบดีมอบอำนาจการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา ให้กับผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ อ.ก.พ.จังหวัดมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาความเหมาะสมประกอบด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญ อย่างน้อย 3 คน ดังนี้

2.1 ผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน

2.2 ผู้แทน อ.ก.พ.จังหวัด 1 คน

2.3 ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมนั้น หรือส่วนราชการอื่น ซึ่งมีความรู้ ความเข้าใจเป็นอย่างดีในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน

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

3.1 ผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน

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

3.3 ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดส่วนราชการนั้น หรือส่วนราชการอื่นซึ่งมีความรู้ ความเข้าใจเป็นอย่างดีในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน

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

ในกรณีที่จะให้คณะกรรมการดังกล่าวข้างต้นทำหน้าที่พิจารณาความเหมาะสมในคราวเดียวกันหลายตำแหน่งในหลายสายงาน ก็ให้สั่งแต่งตั้งกรรมการซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ๆ เพิ่มเติม

5. ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่เสนอรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญที่สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนและอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้ต่อคณะกรรมการ

ในกรณีที่เปิดให้ข้าราชการจากส่วนราชการอื่นสมัครสอบคัดเลือกได้นั้น ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขอข้อมูลบุคคลจากส่วนราชการเจ้าสังกัดของข้าราชการที่มาสอบคัดเลือกด้วย และเมื่อผู้นั้นสอบคัดเลือกได้แล้วได้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.นี้ต่อไป

6. ให้นำหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่เสนอรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ ของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและของผู้ซึ่งได้รับการเสนอชื่อทุกคนตาม 5. ต่อคณะกรรมการโดยข้อมูลดังกล่าวจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

6.1 รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และความต้องการของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น ขอบเขตของงานในหน้าที่ของตำแหน่ง ลักษณะงานเทคนิคและวิธีการทำงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับตำแหน่งอื่น และข้อมูลอื่น ๆ เกี่ยวกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งอันจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้ดุลพินิจของคณะกรรมการ ตลอดจนคุณลักษณะของบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งเป็นต้น (ตามตัวอย่างในเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วย 3)

6.2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับประวัติการรับราชการและประวัติส่วนตัวของผู้ซึ่งได้รับการเสนอชื่อเพื่อรับการพิจารณาความเหมาะสมทุกคน รวมทั้งประวัติการศึกษา การฝึกอบรม ความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ความชำนาญ หรือคุณลักษณะพิเศษ ผลงานสำคัญพิเศษ หรือผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ในความสามารถของข้าราชการ ประวัติทางวินัยในอดีตของข้าราชการผู้นั้น ซึ่งควรเป็นข้อมูลที่เก็บอย่างเป็นระบบ และได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมให้สมบูรณ์และทันสมัยอยู่เสมอ (ตามตัวอย่างในเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วย 3)

6.3 ข้อมูลย้อนหลัง 2 ปี เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ซึ่งได้รับการเสนอชื่อทุกคน และความเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความเหมาะสม และความพร้อมหรือไม่พร้อมที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งได้ให้ไว้ภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี ก่อนวันเสนอข้อมูลต่อคณะกรรมการ

7. ให้คณะกรรมการดำเนินการดังนี้

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

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

ในกรณีที่เป็นการพิจารณารวหลายตำแหน่งในระดับและสายงานเดียวกันและมีผู้เข้ารับการพิจารณาเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการอาจคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งต่างๆ ได้ตามจำนวนที่เห็นสมควร แต่จำนวนผู้ที่ได้รับคัดเลือกควรมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

7.3 ให้คณะกรรมการเสนอรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกตาม 7.2 ต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 โดยให้เสนอเรียงลำดับชื่อผู้ซึ่งเหมาะสมที่สุดไว้ในลำดับแรก และผู้ซึ่งเหมาะสมรองลงไปไว้ในลำดับหลังต่อๆ กันไป พร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลไปประกอบการพิจารณาด้วย

8. ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายพิจารณารายชื่อผู้ที่คณะกรรมการเสนอตาม 7.3 ว่าบุคคลใดในรายชื่อที่คณะกรรมการเสนอเป็นผู้เหมาะสมที่จะได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ก็ให้ดำเนินการตามขั้นตอนการออกคำสั่งแต่งตั้งต่อไป

9. ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 เห็นว่ารายชื่อที่คณะกรรมการเสนอยังไม่เหมาะสม ก็ให้ปรึกษากับประธานกรรมการ หรือส่งให้คณะกรรมการพิจารณาใหม่ตามที่เห็นสมควร

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

ในกรณีที่มีการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งนั้นหลายครั้งและได้ขึ้นบัญชีไว้หลายบัญชีภายในระยะเวลา 3 ปี ให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์ภายในด้วยว่าจะมีวิธีการอย่างไรในการพิจารณาแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้ไปดำรงตำแหน่งดังกล่าว

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

ข. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8

ให้ดำเนินการดังนี้

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

1.1 ผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน

1.2 ผู้แทน อ.ก.พ.กรม 1 คน

1.3 ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมนั้น ซึ่งมีความรู้ ความเข้าใจเป็นอย่างดีในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 1 คน

2. ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตาม 1.. ตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานโดยระบุไว้ในคำสั่งแต่งตั้ง และให้คณะกรรมการเลือกหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ หรือกรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ

ในกรณีที่จะให้คณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคลในคราวเดียวกันหลายตำแหน่งในหลายสายงาน ก็ให้สั่งแต่งตั้งกรรมการซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้นๆ เพิ่มเติม

3. การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาค และในสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี ให้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อให้ดำเนินการทำนองเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 6 ลงมา

4. ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่เสนอรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนและอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้ พร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลต่างๆ ของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และของผู้ซึ่งได้รับการเสนอชื่อทุกคนต่อคณะกรรมการ

ในกรณีที่ผู้ได้รับการเสนอชื่อตามวรรคหนึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดส่วนราชการอื่นซึ่งจะรับโอนมาแต่งตั้ง ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขอข้อมูลบุคคลจากส่วนราชการเจ้าสังกัดของข้าราชการผู้นั้นเสนอต่อคณะกรรมการด้วย

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

6. นอกจากจะต้องดำเนินการโดยมีคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคลดังกล่าวแล้ว ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีวิธีการอื่นเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณา คัดเลือกและประเมินบุคคลด้วยก็ได้ เช่น การสอบ การประเมินจากผลการทำงาน เป็นต้น

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

ในกรณีที่ส่วนราชการใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการพิจารณาความเหมาะสมหรือคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา โดยใช้หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอน แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ.นี้ ให้ขออนุมัติ ก.พ. เป็นกรณี ๆ ไป

**หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ระดับ 10 และระดับ 11**
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540)

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

ก. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 และระดับ 10 ให้ดำเนินการดังนี้

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

1.1 ประธาน 1 คน

1.2 กรรมการประกอบด้วย

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

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

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

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

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

1.3 ให้คณะกรรมการเลือกผู้เป็นหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงาน การเจ้าหน้าที่ของกระทรวงหรือกรมในสังกัดเพื่อทำหน้าที่เลขานุการ 1 คน แต่ถ้าเป็น ผู้อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาคัดเลือกด้วย ก็ให้เลือกผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงาน การเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่เลขานุการแทน

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

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

2.1 ประธาน 1 คน

2.2 กรรมการประกอบด้วย

2.2.1 หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่มีตำแหน่งว่าง หรือ รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม นั้น 1 คน

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

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

และ

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

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

2.3 ให้คณะกรรมการเลือกผู้เป็นหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการนั้นเพื่อทำหน้าที่เลขานุการ 1 คน แต่ถ้าเป็นผู้ที่อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาคัดเลือกด้วยก็ให้เลือกผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานการเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่เลขานุการแทน

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

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

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

4. ให้คณะกรรมการดำเนินการ ดังนี้

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

4.2 ประเมินและคัดเลือกผู้ซึ่งได้รับการเสนอชื่อทุกคน โดยพิจารณา เทียบข้อมูลบุคคล เช่น คุณสมบัติ ผลงาน ประวัติการรับราชการของแต่ละคน กับ หน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่ง แล้วคัดเลือกให้เหลือผู้ซึ่ง เหมาะสมไว้ตำแหน่งละไม่เกิน 3 คน

ในกรณีที่เป็นกรพิจารณาคราวละหลายตำแหน่งในระดับและสาย งานเดียวกัน และมีผู้เข้ารับการพิจารณาเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการอาจคัดเลือกผู้ ที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ได้ตามจำนวนที่เห็นสมควร แต่จำนวนผู้ที่สมควร ได้ รับคัดเลือกจะต้องมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

4.3 ให้คณะกรรมการเสนอรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกตาม 4.2 ต่อปลัด กระทรวง โดยให้เสนอเรียงลำดับผู้ซึ่งเหมาะสมที่สุดในลำดับแรก และผู้ซึ่ง เหมาะสมรองลงไป ในลำดับต่อ ๆ กันไป พร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลไปประกอบการ พิจารณาด้วย

5. ให้ปลัดกระทรวงพิจารณารายชื่อที่คณะกรรมการเสนอตาม 4.3 แล้ว ดำเนินการดังนี้

5.1 เมื่อได้ใช้ดุลพินิจแล้วเห็นว่า บุคคลใดในรายชื่อผู้ที่ คณะ กรรมการเสนอเหมาะสมที่จะได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ก็ให้ดำเนินการ ตามขั้นตอนการแต่งตั้งต่อไป

ในกรณีที่เป็นผู้เหมาะสมที่จะได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับ 10 ก็ให้เสนอรัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

5.2 ในกรณีที่ปลัดกระทรวงเห็นว่ารายชื่อผู้ที่คณะกรรมการเสนอ ตาม 4.3 ยังไม่เหมาะสม ก็ให้ปรึกษากับประธานกรรมการ หรือส่งให้คณะกรรมการ พิจารณาใหม่ตามที่เห็นสมควร แล้วดำเนินการตาม 5.1 ต่อไป

6. สำหรับการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ 9 และระดับ 10 ในส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง และส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วน ราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ให้ดำเนินการตาม 3. ตาม 4.1 และตาม 4.2 โดยอนุโลม แล้วดำเนินการต่อไปดังนี้

6.1 ให้คณะกรรมการเสนอรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกตำแหน่งละไม่เกิน 3 ชื่อต่อหัวหน้าส่วนราชการที่มีตำแหน่งว่างนั้น โดยให้เสนอเรียงลำดับผู้ซึ่งเหมาะสมที่สุดไว้ในลำดับแรก และผู้ซึ่งเหมาะสมรองลงไปลำดับต่อ ๆ กันไปพร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลไปประกอบการพิจารณาด้วย

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

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

ข. กรณีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 11

รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณาบุคคลที่เหมาะสมที่จะได้รับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 11 ตามแนวการพิจารณาในมาตรา 59 โดยปลัดกระทรวงเป็นผู้เสนอรายชื่อผู้ที่เหมาะสม เมื่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณาได้ผู้ที่เหมาะสมแล้ว จึงดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งตามมาตรา 52 ต่อไป

ทั้งนี้ กรณีที่ส่วนราชการใดมีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งไม่อาจถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ให้ทำความตกลงกับ ก.พ.เป็นกรณีไป

.....

รายละเอียดแนวทางและตัวอย่างการจัดทำเครื่องมือประกอบการพิจารณา

ความเหมาะสมกับตำแหน่ง

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

.....

การพิจารณาความเหมาะสมของบุคคลที่จะเลื่อนตำแหน่งกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น ให้ประเมินจากแนวทางที่กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

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

รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

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

คุณลักษณะของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่ง (ระบุคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและคุณลักษณะของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ)

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

1) วุฒิ

2) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

3) ประสบการณ์ในงาน

4) เงื่อนไขอื่น ๆ (ถ้ามี) เช่น การฝึกอบรม

ข. คุณลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว เป็นข้อมูลที่ใช้แสดงว่าตำแหน่งที่จะพิจารณาเลื่อนบุคคลนั้นต้องการผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อย่างไรบ้าง จึงจะเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามลักษณะและความจำเป็นของงานในตำแหน่งนั้น

1) ความรู้ (ระบุความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว)

2) ความสามารถ (ระบุความสามารถในด้านต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา หรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ)

3) ทักษะและความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ที่จำเป็น (ระบุความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน)

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้จัดทำ (หน่วยงานการเจ้าหน้าที่และผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่

ข้อมูลบุคคลเพื่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

.....

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

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

อนึ่ง เพื่อให้สามารถนำข้อมูลบุคคลไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งคราวต่อไป ให้ส่วนราชการดำเนินการดังนี้

1. จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและแก้ไขปรับปรุงให้ทันสมัยเสมอ
2. แจ้งข้อมูลบุคคลที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ข้าราชการผู้นั้นลงชื่อรับทราบในเดือนตุลาคมของแต่ละปี

.....

แบบแสดงผลงาน
ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

.....

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

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

ฯลฯ

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

ตำแหน่ง..... ลงชื่อ

(.....)

วันที่..... ตำแหน่ง.....

วันที่.....

เกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้ง

ให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ 8 ลงมา และระดับ 9 ระดับ 10

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

รายการประเมิน	เกณฑ์วัด (อาจเป็นคะแนนหรือเป็นระดับ หรืออื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการ กำหนด)
1. เกณฑ์การพิจารณา คณะกรรมการควรกำหนดให้สอดคล้องและเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่กำหนดในมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 1.1 ความรู้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่และภารกิจของตำแหน่งและส่วนราชการ รวมทั้งความรู้ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ในการบริหารงาน การปกครอง และการตรวจราชการสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ระดับ 10 หรือความรู้ในหลักวิชาการที่เกี่ยวกับงานสำหรับการแต่งตั้งระดับ 8 ลงมา เป็นต้น 1.2 ความสามารถ ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนานโยบาย วางแผน วินิจฉัย และแก้ปัญหาการบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชาสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 9 ระดับ 10 หรือความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ดีสำหรับการแต่งตั้งระดับ 8 ลงมา เป็นต้น	

รายการประเมิน	เกณฑ์วัด (อาจเป็นคะแนนหรือเป็นระดับ หรืออื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการ กำหนด)
1.3 .ความประพฤติ ได้แก่ การประพฤติและการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการ 1.4 ประวัติการรับราชการ ได้แก่ ประวัติการดำรงตำแหน่งสำคัญที่ผ่านมา ผลงานสำคัญที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถแล้ว เกียรติยศ ชื่อเสียง รวมทั้งประวัติทางวินัย เป็นต้น 2. คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือองค์ประกอบอื่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งและส่วนราชการที่จะแต่งตั้งตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร 2.1 2.2 2.3 ฯลฯ	