

ที่ นร 0707.3/ว 2

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กท 10300

5 กุมภาพันธ์ 2540

เรื่อง การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะตัว

เรียน (เวียนกระทรวง ทบวง กรมและจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0717/ว 3 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2532

สิ่งที่ส่งมาด้วย (1) คำอธิบายวิธีการพิจารณาเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคล
(2) คำอธิบายวิธีการเกี่ยวกับการคัดเลือก
(3) แนวทางเกี่ยวกับการกำหนดวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะตัว

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ่มติ ก.พ.กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 4 หรือระดับ 5 สำหรับตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะตัว มาเพื่อถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ.ได้พิจารณาเห็นว่า ปัจจุบันภาครัฐได้เปลี่ยนแปลงบทบาทและภารกิจโดยมุ่งเน้นพัฒนาประสิทธิภาพการบริการของรัฐให้เป็นที่พึงพอใจของประชาชน และส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาคุณภาพการทำงานโดยคำนึงถึงผลลัพธ์เป็นหลัก ก.พ.จึงได้ปรับปรุงแนวทางการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะตัว ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และ ก.พ.กำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับ 1 - 3 หรือ 4 ขึ้นไป และสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 และ ก.พ.กำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับ 2 - 4 หรือ 5 ขึ้นไป ใหม่ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถคัดเลือกเพื่อเลื่อนบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้อย่างมีคุณภาพ เหมาะสม รวดเร็ว และสอดคล้องกับลักษณะงาน โดยให้

ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือที่อ้างถึง และอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 58 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้

1. ก.พ.มอบหมายให้ อ.ก.พ.กรมกำหนดวิธีดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 4 ขึ้นไปสำหรับสายงาน ที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไปสำหรับสายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ 2 ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะตัว

ในการกำหนดวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง อ.ก.พ.กรมจะดำเนินการเองหรือแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแทนก็ได้

2. ให้ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งตามข้อ 1 วรรค 2 มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

2.1 กำหนดวิธีการ วางมาตรฐาน ตลอดจนควบคุมคุณภาพการ คัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.2 วินิจฉัยปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการคัดเลือกและ รายงานผลการดำเนินการต่อผู้มีอำนาจตามมาตรา 52

2.3 ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกตามที่ได้รับมอบหมาย การพิจารณาดำเนินการตามข้อ 2.1 จะต้องมีผู้แทน ก.พ. จำนวน 1 คน เข้าร่วมพิจารณาด้วย

3. การกำหนดวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกตามข้อ 1 ให้ใช้วิธีใด วิธีหนึ่ง ดังนี้

3.1 การสอบ

3.2 การประเมินผลงาน

3.3 การให้ทดลองปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ให้ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการใช้แนวทางที่กำหนดตามท้าย หนังสือนี้ประกอบการพิจารณาด้วย

4. ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะต้องมียุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

4.1 เป็นผู้มียุทธศาสตร์ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

4.2 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งและปฏิบัติหน้าที่ในสายงานนั้นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

4.3 เป็นผู้ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งไม่เกิน 2 ขั้น

4.4 เป็นผู้ผ่านการสอบ หรือการประเมินผลงาน หรือการทดลองปฏิบัติงาน

5. การพิจารณาความเหมาะสมหรือเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้คำนึงถึงคุณลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น ความประพฤติ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความอดุสาหะ และความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

6. เมื่อส่วนราชการใดได้ดำเนินการคัดเลือกและมีคำสั่งเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามวิธีการดังกล่าวข้างต้นแล้ว ให้รายงานให้ ก.พ.ทราบภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันที่ให้มีคำสั่ง

7. ในกรณีที่ส่วนราชการใดได้ดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0717/ว 3 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2532 แล้ว หรืออยู่ในระหว่างดำเนินการก่อนวันที่ออกหนังสือสำนักงาน ก.พ.ฉบับนี้ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ ส่วนการพิจารณาคัดเลือกตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2540 เป็นต้นไป ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ฉบับนี้

ทั้งนี้ ให้ใช้วิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนี้ ตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2540 เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) อุดล บุญประกอบ

(นายอุดล บุญประกอบ)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

โทร. 2803424

โทรสาร 2820874

คำอธิบายวิธีการพิจารณาเกี่ยวกับคุณสมบัติ

การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประกอบด้วย

1. ข้อมูลทั่วไป

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

2. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- คุณวุฒิการศึกษา (ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)
- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

3. คุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่ ก.พ.กำหนดเพิ่มเติม คือ

3.1 ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับ \ วุฒิ	4	5	6
ปวช.	6 ปี	8 ปี	10 ปี
ปวส.	-	6 ปี	8 ปี
อนุปริญญา	-	6 ปี	8 ปี

ทั้งนี้ ต้องดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง และปฏิบัติหน้าที่ในสายงานนั้นติดต่อกันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี

3.2 อัตราเงินเดือนของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้น จะต้องได้รับอัตราเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งไม่เกิน 2 ขั้น (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 13 ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2536)

คำอธิบายวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือก

การคัดเลือกมี 3 วิธี คือ

1. คัดเลือกโดยการสอบ

การสอบให้ดำเนินการโดยอิงตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 24 ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2535 เรื่องหลักสูตรและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ โดยกำหนดให้ทำการทดสอบเฉพาะความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็น ทักษะความสามารถที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่งนั้น โดยเฉพาะโดยวิธีสอบข้อเขียน

2. คัดเลือกโดยการประเมินผลงาน

การประเมินผลงานให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง (โดยไม่จำเป็นต้องเขียนผลงานขึ้นมาใหม่ นอกจากเป็นการสรุปรายละเอียดเกี่ยวกับผลงานในอดีต) หรือพิจารณาจากแฟ้มงาน ซึ่งได้บันทึกผลงานที่ทำจริงไว้แล้วในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึง ทักษะ ความรู้ความสามารถความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์

3. คัดเลือกโดยการให้ทดลองปฏิบัติงาน

หมายถึง การทดลองปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงหรือการสาธิตการปฏิบัติงาน

3.1 เป็นการวัด กระบวนการ (Process) ปฏิบัติงาน และ ผลผลิต (Product) ของการปฏิบัติงาน

3.2 การประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน ทำได้ 2 แนวทาง

3.2.1) มุ่งกำหนดค่าคุณภาพของการปฏิบัติตามขั้นตอนในกิจกรรมปฏิบัติงาน เช่น

- ทำงานได้ดีแค่ไหน
- ทำงานถูกต้องหรือไม่
- ขั้นตอนปฏิบัติต่าง ๆ ถูกต้องหรือไม่
- ปฏิบัติแต่ละขั้นตอนปลอดภัยหรือไม่
- ขั้นตอนที่ปฏิบัติเป็นไปตามลำดับปฏิบัติที่แนะนำไว้หรือไม่

3.2.2) มุ่งพิจารณาจากประสิทธิภาพของการปฏิบัติ ในรูปของอัตราที่ปฏิบัติ ความเร็ว และการเคลื่อนไหว เช่น สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย เสร็จได้ทันภายในเวลาที่กำหนด

3.3 การประเมินผลผลิตของการปฏิบัติงาน ผลงานเป็นประจักษ์เมื่อเทียบกับมาตรฐานของงานและนโยบายของส่วนราชการ โดยพิจารณาได้จากผลงานท้ายสุดเมื่อได้ปฏิบัติงานเสร็จสิ้นในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งอาจใช้คำถามเหล่านี้

- งานที่สร้างขึ้นเป็นไปตามมาตรฐานการออกแบบมากน้อยเพียงใด
- ผลงานที่ทำได้ ประณีต เรียบร้อย หรือไม่
- ผลงานที่ทำได้ เป็นไปตามมาตรฐานงานเพียงใด
- ผลงานที่ทำได้ เป็นไปตามข้อเสนอแนะเบื้องต้นเพียงใด

3.4 ระดับค่าการประเมินของกระบวนการปฏิบัติงาน อาจเป็น 2 ระดับค่า

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

ระดับค่าการประเมินของผลการปฏิบัติงาน อาจแบ่งเป็น 4 ระดับค่า

- 1) ดีมาก 2) ดี 3) พอใช้ 4) ต้องปรับปรุง

3.5 ควรมีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานโดยภาพรวม ด้วย

- เช่น
- ผ่าน หรือไม่ผ่าน
 - เหมาะสม หรือไม่เหมาะสม

แนวทางเกี่ยวกับการกำหนดวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัวตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไปสำหรับสายงานเริ่มต้นจากระดับ 1 และตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไปสำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2

กลุ่มที่ 1

ลักษณะภารกิจ ทำหน้าที่ด้านธุรการ บริการ หรืองานสนับสนุนวิชาการ
ชื่อตำแหน่งในสายงาน

- | | |
|----------------------------------|--------------------------------|
| 1. เจ้าหน้าที่อาลักษณ์ | 10. เจ้าหน้าที่เผยแพร่ |
| 2. เจ้าหน้าที่ธุรการ | 11. เจ้าหน้าที่งานเผยแพร่ |
| 3. เจ้าหน้าที่งานธุรการ | 12. เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา |
| 4. เจ้าหน้าที่พัสดุ | 13. เจ้าหน้าที่งานโสตทัศนศึกษา |
| 5. เจ้าหน้าที่งานพัสดุ | 14. เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ |
| 6. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล | 15. บรรณกร |
| 7. เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด | 16. เจ้าหน้าที่ห้องสมุด |
| 8. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี | 17. เจ้าหน้าที่จดหมายเหตุ |
| 9. เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี | |

วิธีการที่ควรใช้

คัดเลือกโดยการสอบ หรือการประเมินผลงาน

กลุ่มที่ 2

ลักษณะภารกิจ ทำหน้าที่ด้านปฏิบัติการของสายงานที่เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการ
ชื่อตำแหน่งในสายงาน

- | | |
|----------------------|---------------------------|
| 1. เจ้าหน้าที่ปกครอง | 31. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน |
| 2. พนักงานปกครอง | 32. เจ้าหน้าที่พัฒนาชนบท |

3. เจ้าหน้าที่สถิติ
4. เจ้าพนักงานสถิติ
5. เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์
6. เจ้าพนักงานราชทัณฑ์
7. พนักงานตรวจเงินแผ่นดิน
8. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบบัญชี
9. เจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี
10. ศุลกากรักษ์
11. เจ้าหน้าที่สรรพสามิต
12. เจ้าพนักงานสรรพสามิต
13. เจ้าหน้าที่สรรพากร
14. เจ้าพนักงานสรรพากร
15. นายตรวจสรรพสามิต
16. เจ้าหน้าที่ทะเบียนการค้า
17. เจ้าพนักงานทะเบียนการค้า
18. เจ้าหน้าที่ซังตวงวัด
19. เจ้าพนักงานซังตวงวัด
20. เจ้าหน้าที่ประกันภัย
21. เจ้าพนักงานประกันภัย
22. เจ้าหน้าที่ทรัพยากรธรณี
23. เจ้าพนักงานทรัพยากรธรณี
24. เจ้าหน้าที่พิธีการศุลกากร
25. เจ้าพนักงานพิธีการศุลกากร
26. เจ้าหน้าที่ขนส่ง
27. เจ้าพนักงานขนส่ง
28. เจ้าหน้าที่ที่ดิน
29. พนักงานที่ดิน
30. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน
33. เจ้าหน้าที่อบรมและฝึกวิชาชีพ
34. เจ้าพนักงานอบรมและฝึกวิชาชีพ
35. เจ้าหน้าที่ฝึกอาชีพ
36. เจ้าพนักงานฝึกอาชีพ
37. เจ้าหน้าที่ประกันสังคม
38. เจ้าพนักงานประกันสังคม
39. เจ้าหน้าที่แรงงาน
40. เจ้าพนักงานแรงงาน
41. เจ้าหน้าที่การข่าว
42. เจ้าพนักงานการข่าว
43. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมอุตสาหกรรม
44. เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์
45. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์
46. เจ้าหน้าที่พิพิธภัณฑ์
47. เจ้าหน้าที่วัฒนธรรม
48. เจ้าพนักงานวัฒนธรรม
49. อนุศาสนาจารย์
50. เจ้าหน้าที่การศาสนา
51. เจ้าพนักงานการศาสนา
52. เจ้าหน้าที่การพาณิชย์
53. เจ้าพนักงานการพาณิชย์
54. เจ้าพนักงานมาตรฐานสินค้า
55. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์
56. เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์
57. ครูการศึกษาพิเศษ
58. เจ้าหน้าที่การคลัง
59. เจ้าพนักงานการคลัง

วิธีการที่ควรใช้

คัดเลือกโดยการสอบ หรือการประเมินผลงาน

กลุ่มที่ 3

ลักษณะภารกิจ ทำหน้าที่ช่วยปฏิบัติงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งงานเทคนิคที่ต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ทางเทคนิคเฉพาะด้าน ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หรือได้รับการฝึกปฏิบัติมาโดยเฉพาะ

ชื่อตำแหน่งในสายงาน

- | | |
|-------------------------|------------------------------------|
| 1. ช่างโยธา | 55. เจ้าพนักงานอตุณิยมวิทยา |
| 2. นายช่างโยธา | 56. เจ้าหน้าที่อุทกวิทยา |
| 3. ช่างรังวัด | 57. เจ้าพนักงานอุทกวิทยา |
| 4. นายช่างรังวัด | 58. ช่างตรวจสภาพรถ |
| 5. ช่างสำรวจ | 59. นายช่างตรวจสภาพรถ |
| 6. นายช่างสำรวจ | 60. ช่างอากาศยาน |
| 7. ช่างเครื่องกล | 61. นายช่างอากาศยาน |
| 8. นายช่างเครื่องกล | 62. นักออกแบบผลิตภัณฑ์ |
| 9. ช่างเขียนแบบ | 63. เจ้าหน้าที่ปศุสัตว์ |
| 10. นายช่างเขียนแบบ | 64. เจ้าหน้าที่การเกษตร |
| 11. ช่างไฟฟ้า | 65. เจ้าพนักงานการเกษตร |
| 12. นายช่างไฟฟ้า | 66. เจ้าหน้าที่ประมง |
| 13. ช่างไฟฟ้าสื่อสาร | 67. เจ้าพนักงานประมง |
| 14. นายช่างไฟฟ้าสื่อสาร | 68. เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์ |
| 15. ช่างเทคนิค | 69. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ |
| 16. นายช่างเทคนิค | 70. เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์การแพทย์ |

- | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|
| 17. ช่างเทคนิคอุตสาหกรรม | 71. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ |
| 18. นายช่างเทคนิคอุตสาหกรรม | 72. เจ้าหน้าที่อาชีวบำบัด |
| 19. ช่างเหมืองแร่ | 73. สัตวแพทย์ |
| 20. นายช่างเหมืองแร่ | 74. เจ้าหน้าที่สัตวบาล |
| 21. ช่างโลหะ | 75. เจ้าพนักงานสัตวบาล |
| 22. นายช่างโลหะ | 76. เจ้าหน้าที่พยาบาล |
| 23. ช่างหล่อ | 77. พยาบาลเทคนิค |
| 24. เจ้าหน้าที่พิมพ์ | 78. ผู้ช่วยทันตแพทย์ |
| 25. ช่างพิมพ์ | 79. เจ้าหน้าที่กายภาพบำบัด |
| 26. ช่างภาพ | 80. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน |
| 27. นายช่างภาพ | 81. เจ้าพนักงานเภสัชกรรม |
| 28. ช่างศิลป์ | 82. ช่างทันตกรรม |
| 29. นายช่างศิลป์ | 83. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข |
| 30. ช่างศิลปกรรม | 84. เจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์ |
| 31. นายช่างศิลปกรรม | 85. เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู |
| 32. ช่างอิเล็กทรอนิกส์ | 86. เจ้าหน้าที่เวชสถิติ |
| 33. นายช่างอิเล็กทรอนิกส์ | 87. เจ้าหน้าที่ควบคุมโรค |
| 34. ช่างเครื่องยนต์ | 88. เจ้าพนักงานควบคุมโรค |
| 35. เจ้าหน้าที่สื่อสาร | 89. โภชนากร |
| 36. เจ้าพนักงานสื่อสาร | 90. เจ้าหน้าที่ป่าไม้ |
| 37. เจ้าหน้าที่สื่อสารการบิน | 91. เจ้าพนักงานป่าไม้ |
| 38. ช่างโทรคมนาคม | 92. เจ้าหน้าที่เคหกิจการเกษตร |
| 39. ช่างเครื่องเรือ | 93. เจ้าพนักงานเคหกิจการเกษตร |
| 40. ช่างออกแบบเรือ | 94. ผู้ช่วยเภสัชกร |
| 41. นายช่างออกแบบเรือ | 95. ทันตอนามัย |
| 42. เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์ | 96. เวชกร |
| 43. ช่างกายอุปกรณ์ | 97. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ |

- | | |
|---|--|
| 44. เจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจร
ทางอากาศ | 98. เจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ |
| 45. นายเรือ | 99. เจ้าหน้าที่สุขาภิบาล |
| 46. นายท้ายเรือ | 100. เจ้าพนักงานสุขาภิบาล |
| 47. เจ้าหน้าที่ตรวจโรงงาน | 101. เจ้าหน้าที่เอกซเรย์ |
| 48. ช่างผังเมือง | 102. เจ้าพนักงานผดุงครรภ์
สาธารณสุข |
| 49. เจ้าหน้าที่อุตสาหกรรม | 103. นักบิน |
| 50. ช่างชุดลอก | 104. บุรุษไปรษณีย์โทรเลข |
| 51. นายช่างชุดลอก | 105. เจ้าหน้าที่รักษาเสาสาย |
| 52. ช่างชลประทาน | 106. เจ้าพนักงานประปา |
| 53. นายช่างชลประทาน | 107. เจ้าหน้าที่โทรคมนาคม |
| 54. เจ้าหน้าที่อุดมศึกษา | 108. เจ้าหน้าที่ไปรษณีย์โทรเลข |

วิธีการที่ควรใช้

คัดเลือก โดยการประเมินผลงานหรือการให้ทดลองปฏิบัติงาน

กลุ่มที่ 4

ลักษณะภารกิจ ปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะตัว

ชื่อตำแหน่งในสายงาน

- | | |
|-----------------|-----------------------|
| 1. นาฏศิลป์ | 5. ผู้ประกาศ |
| 2. คุรียงคศิลป์ | 6. ผู้รายงานข่าว |
| 3. กิตศิลป์ | 7. เจ้าหน้าที่ลิขิต |
| 4. ช่างอาคาร | 8. เจ้าหน้าที่การเงิน |

วิธีการที่ควรใช้

คัดเลือก โดยการให้ทดลองปฏิบัติงาน

ที่ นร 0707.1/

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กท 10300

9 ตุลาคม 2540

เรื่อง คำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล
เรียน

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.3/ว 2 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2540

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำอธิบายเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ด้วยมีส่วนราชการหลายแห่งหรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณา
คุณสมบัติของบุคคลตามหนังสือที่อ้างถึง เช่น เรื่องการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง
ในสายงานของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง เรื่องการกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการ
ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งสำหรับผู้มีวุฒิปริญญาต่าง ๆ
เรื่องการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
และเกื้อกูลกัน และเรื่องการกำหนดวันที่ที่จะเลื่อนผู้ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่ง
ในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

สำนักงาน ก.พ. จึงเห็นสมควรชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการพิจารณา
คุณสมบัติของบุคคล ในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้
ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตามหนังสือที่อ้างถึง เพิ่มเติม ดังคำอธิบายเกี่ยวกับการ
พิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ตามสิ่งที่ส่งมาด้วยท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้ง
ให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ทิพาดี เมฆสวรรค์

(นางทิพาดี เมฆสวรรค์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

ทีมที่ปรึกษาด้านตำแหน่ง

โทร. 2810976

โทรสาร 2820874

คำอธิบายเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ความเป็นมา

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.3/ว 2 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2540 ที่อ้างถึง แจ่มติ ก.พ.เกี่ยวกับแนวทางการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะตัว ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และ ก.พ.กำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับ 1 - 3 หรือ 4 ขึ้นไป และในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 และ ก.พ.กำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับ 2 - 4 หรือ 5 ขึ้นไป เพื่อให้ส่วนราชการสามารถคัดเลือกเพื่อเลื่อนบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้อย่างมีคุณภาพ เหมาะสม รวดเร็ว และสอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งมากยิ่งขึ้น นั้น

เนื่องจากได้มีการปรับเปลี่ยนรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการคัดเลือกเดิม ในหนังสือที่อ้างถึงหลายประการ ประกอบกับเป็นระยะแรกที่ส่วนราชการได้เริ่มดำเนินการคัดเลือกตามแนวทางการคัดเลือกที่ปรับปรุงใหม่ดังกล่าว ส่วนราชการหลายแห่งได้หารือในรายละเอียดของแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล เช่น การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้น แต่งตั้งและปฏิบัติหน้าที่ในสายงานนี้ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี จะนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานดังกล่าวในช่วงระยะเวลาใด หรือในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับใด การกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น สำหรับผู้มีคุณสมบัติอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในหนังสือที่อ้างถึง จะพิจารณาอย่างไร การกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งดังกล่าวจะสามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกันมานับรวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้หรือไม่ และสำหรับผู้ผ่านการคัดเลือกโดยวิธีการต่าง ๆ ตามหนังสือที่อ้างถึง ส่วนราชการจะสามารถสั่งเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้เมื่อใด เป็นต้น

สำนักงาน ก.พ. จึงเห็นควรจัดทำคำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลนี้ขึ้น เพื่อให้การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลและการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเป็นไปอย่างเหมาะสม ถูกต้อง และคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ตามเจตนารมณ์ของหนังสือที่อ้างถึง

การพิจารณาคุณสมบัติด้านระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงาน

1. การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง และปฏิบัติหน้าที่ในสายงานนั้นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ในข้อ 4.2 ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.3/ ว 2 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2540 หมายถึง การดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งในระดับที่ต่ำกว่าระดับของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง 1 ระดับ และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวจนถึงวันที่เลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

โดยที่ในช่วงการปรับเปลี่ยนแนวทางการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.3/ ว 2 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2540 ที่อ้างถึงดังกล่าว อาจมีข้าราชการจำนวนหนึ่งที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งดังกล่าวข้างต้นติดต่อกันไม่ถึง 2 ปี แต่เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0717/ ว 3 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2532 เดิม ก้อนุโลมให้เป็นผู้มีคุณสมบัติที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามหนังสือที่อ้างถึงนี้ ทั้งนี้ ภายในระยะเวลา 2 ปี นับจากวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2540 ถึงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2542

2. การกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่ได้กำหนดไว้ในคำอธิบายฯ ของหนังสือที่อ้างถึง หมายถึง การกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำลงมาจากระดับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง

ในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะ หน้าที่ และความรับผิดชอบ เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง โดยกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำ ตามคุณวุฒิของบุคคลที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.พ. และตามระดับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งใน แต่ละระดับ ดังนี้

วุฒิ / ระดับที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง	4	5	6
ม.3 / มศ. 3 / ม. 6 หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	9 ปี	11 ปี	13 ปี
ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษา ตอนปลาย (วิชาอาชีพ 1) หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	8 ปี	10 ปี	12 ปี
ปวช. หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ 2) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	6 ปี	8 ปี	10 ปี
ปวท. หรืออนุปริญญา 2 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	-	7 ปี	9 ปี
ปวส. หรืออนุปริญญา 3 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	-	6 ปี	8 ปี

3. การนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่มีลักษณะหน้าที่ และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามข้อ 2. ข้างต้น ให้ส่วนราชการพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

ก. ให้กรมเจ้าสังกัดและสำนักงาน ก.พ. ร่วมกันพิจารณาและกำหนดกลุ่มตำแหน่งที่มีลักษณะ หน้าที่ และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน สำหรับใช้เป็นแนวทางในการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันเฉพาะของส่วนราชการนั้น ๆ และเสนอ ก.พ.พิจารณาให้ความเห็นชอบกับการจัดกลุ่มตำแหน่งดังกล่าวก่อน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อน แต่งตั้ง ย้าย ย้ายสับเปลี่ยน รับโอน หรือบรรจุกลับ ต่อไป

ข. สำหรับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 ซึ่งมีลักษณะงานด้านเดียวกันอย่างชัดเจน คือ ตำแหน่งในสายงานเจ้าหน้าที่กับสายงานเจ้าพนักงานที่มีชื่องานเหมือนกัน หรือตำแหน่งในสายงานช่างกับสายงานนายช่างที่เป็นลักษณะงานช่างในสาขาเดียวกัน เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการกับเจ้าพนักงานธุรการ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ช่างโยธากับนายช่างโยธา ช่างเขียนแบบกับนายช่างเขียนแบบ เป็นต้น ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าหน้าที่กับสายงานเจ้าพนักงานที่มีลักษณะงานเหมือนกัน และในสายงานช่างกับสายงานนายช่างที่มีลักษณะงานช่างในสาขาเดียวกัน เป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะ หน้าที่และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันได้

สำหรับการพิจารณาคณสมบัติของบุคคลในกรณีอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กำหนดในคำอธิบายเกี่ยวกับการพิจารณาคณสมบัติของบุคคลตามหนังสือฉบับนี้ ให้นำเสนอ ก.พ.พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

การกำหนดวันที่ที่จะเลื่อนผู้ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้คัดเลือกได้ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์

เฉพาะตัวตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0707.3/ว 2 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2540 ที่อ้างถึงให้กระทำได้ไม่ก่อนวันที่ ดังนี้

1. ไม่ก่อนวันที่ข้าราชการผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
2. ไม่ก่อนวันที่ได้รับเงินเดือนในขั้นและอันดับที่ ก.พ.กำหนด ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 13 ลงวันที่ 15 กันยายน 2536 และ
3. ไม่ก่อนวันที่ผ่านการสอบคัดเลือก หรือผ่านการประเมินผลงาน หรือผ่านการให้ทดลองปฏิบัติงาน แล้วแต่กรณี

การกำหนดวันที่ที่จะเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นดังกล่าว จำเป็นต้องกำหนดให้มีผลย้อนหลังไม่ก่อนวันที่ผ่านคัดเลือก ไม่ว่าจะใช้วิธีการใดในการคัดเลือกก็ตาม กล่าวคือ กรณีการสอบคัดเลือกจะมีผลย้อนหลังไม่ก่อนวันที่ผ่านการสอบคัดเลือก ไม่ใช่วันที่สมัครสอบ กรณีการให้ทดลองปฏิบัติงานก็จะมีผลในวันที่ผ่านการให้ทดลองปฏิบัติงาน ไม่ใช่วันที่เสนอชื่อเพื่อขอรับการคัดเลือกเช่นกัน ในทำนองเดียวกัน กรณีการประเมินผลงานจึงมีผลย้อนหลังไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ไม่ใช่วันที่เสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมิน ทั้งนี้ เพื่อป้องกันปัญหาความลักลั่นและการได้เปรียบเสียเปรียบของผู้ที่ผ่านการคัดเลือก โดยวิธีการคัดเลือกที่แตกต่างกันภายในส่วนราชการเดียวกัน เนื่องจากหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่อ้างถึงนี้เป็นหลักเกณฑ์ที่ใช้สำหรับคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์เฉพาะตัว ซึ่งได้กำหนดวิธีการพิจารณาคัดเลือกไว้หลายวิธีด้วยกัน คือ การสอบคัดเลือก การประเมินผลงาน และการให้ทดลองปฏิบัติงาน การจะพิจารณาเลือกใช้วิธีการคัดเลือกวิธีใด ก.พ.ได้มอบหมายให้ อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้ง เป็นผู้กำหนดวิธีการ วางมาตรฐาน ควบคุมคุณภาพของการคัดเลือก และวินิจฉัยปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการคัดเลือก โดยคำนึงถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง จำนวนตำแหน่งตามลักษณะภารกิจต่าง ๆ สภาพงาน ความคล่องตัว และศักยภาพใน

การดำเนินการคัดเลือกของแต่ละส่วนราชการ เช่น กรณีที่มีตำแหน่งซึ่งต้องดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ ฯ นี้จำนวนมาก ส่วนราชการก็อาจเลือกวิธีการสอบคัดเลือก และหากเห็นว่ามีความไม่มากก็เลือกวิธีการประเมินผลงาน หรือในกรณีที่เป็นลักษณะงานปฏิบัติและมีตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกจำนวนมากก็ควรเลือกวิธีการให้ทดลองปฏิบัติงาน เว้นแต่มีจำนวนตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกจำนวนมากเป็นพิเศษเกินกว่าจะให้ทดลองปฏิบัติงานเป็นราย ๆ ได้ ก็อาจจำเป็นต้องเลือกใช้วิธีการประเมินผลงาน