



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี) ส่วนอำนวยการ โทร ๐ ๓๖๓๔ ๗๔๙๘

ที่ ทส.๑๖๑๘.๑/ว

๒๐๒๕

วันที่

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอส่งสำเนาหนังสือ

เรียน ผู้อำนวยการส่วนทุกส่วน

ผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้ทุกศูนย์

ด้วยสำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี) ได้รับหนังสือ สำนักบริหารกลาง ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๒๐๐๓ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๘ แจ้งขอส่งสำเนาหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ ทส ๐๒๐๑.๕/ว ๑๒๕๗ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๘ พร้อมสำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒ ลงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๘ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร มาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

(นายชาญชัย กิจศักดิ์ภาพ)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี)



บันทึกข้อความ

สจป.ที่ ๕ (สระบุรี)
เลขที่ ๖๒๖๒
วันที่ ๒๓ เม.ย. ๒๕๖๘
๑๕.๑๖

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง ส่วนการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๕๖๑ ๔๒๔๒-๓ ต่อ ๕๖๒๕

ที่ ทส ๑๖๐๑.๓/ว ๒ ๐ ๐ ๓

วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอส่งสำเนาหนังสือ

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก

ผู้อำนวยการกองการอนุญาต

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑ - ๑๓

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา

ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ผู้อำนวยการกลุ่มนิติการ

ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน

ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรม

ส่วนอำนวยการ
เลขที่ ๒๕๘๔
วันที่ ๒๔ เม.ย. ๒๕๖๘
เวลา ๑๑.๓๑

หน้าห้อง สจป.ที่ ๑ (สระบุรี)
เลขที่รับ ๒๐๒๖
วันที่ ๒๓ เม.ย. ๒๕๖๘
เวลา ๐๙.๐๐

สำนักบริหารกลาง ขอส่งสำเนาหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ ทส ๐๒๐๑.๕/ว ๑๒๕๗ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๘ พร้อมสำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒ ลงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๘ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร มาเพื่อโปรดทราบและแจ้งเวียนให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้ สามารถดูรายละเอียดได้ที่ <http://edoc.forest.go.th/doccir/docindex.html> และ <https://www.forest.go.th/person/circular/>

(นายอำนาจ สุธงศา)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

- ☒ ส่วนอำนวยการ
- ☒ ส่วนจัดการที่ดินป่าไม้
- ☒ ส่วนป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า
- ☒ ส่วนส่งเสริมการปลูกป่า
- ☒ ส่วนโครงการพระราชดำริ
- ☒ ส่วนจัดการป่าชุมชน
- ☒ ส่วนการอนุญาต

- ☒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
- ☒ ฝ่ายแผนงานติดตามและประเมินผล
- ☒ ฝ่ายพัสดุ
- ☒ ฝ่ายการเงินและบัญชี

K. อนุสรณ์

(ว่าที่ ร.ต.หญิง เจณิสตา พรหมพันธุ์)

เจ้าหน้าที่ธุรการ

(นางสาวรินทรธรา วีรภัทรธรรม)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

US 22.67/4 Sr.
"No Gift Policy ทส.โปร่งใสและเป็นธรรม"

ห้องรองอธิบดีกรมป่าไม้ (นายสุพจน์)
เลขรับ ๑๙๔๗
วันที่รับ ๕ ธ.ค. ๒๕๖๔
เวลา ๑๕.๑๕



เลขที่ ๑๓๓๕
วันที่ ๑๑ ธ.ค. ๒๕๖๔
เวลา ๑๕.๑๕

กรมป่าไม้
เลขที่ ๑๓๓๕
วันที่ ๑๑ ธ.ค. ๒๕๖๔
เวลา ๑๕.๑๕

ที่ ทส ๐๒๐๑.๕/๑ ๑๖๕๗

ถึง กรมอุทยาน

สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่วนการเจ้าหน้าที่
เลขที่รับ ๓๗๔๑
วันที่ ๑๗ ธ.ค. ๒๕๖๔
เวลา ๑๕.๑๕

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขอส่งสำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒ ลงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร มาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งเวียนให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน

สำนักงานปลัดกระทรวง
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕ เมษายน ๒๕๖๔

①

เขียน อธิบดีกรมป่าไม้
เพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นายอำนาจ สุสุพจน์)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง
- ๘ เม.ย. ๒๕๖๔

③

ส่ง สบก (ส่วนการเจ้าหน้าที่)

(นายอำนาจ สุสุพจน์)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง
๑๐ เม.ย. ๒๕๖๔

②

ทวค

- ๑๕ เม.ย.

(นายสุพจน์ สุริยกุล)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมป่าไม้

ฝ่ายบริหารและแผนงาน

กองกลาง

ส่วนทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๒๖๕ ๖๑๖๕

โทรสาร ๐ ๒๒๗๘ ๘๕๕๖

(นางช่อทิพย์ ลาภินันท์)
ผู้อำนวยการส่วนการเจ้าหน้าที่
๓๗ เม.ย. ๒๕๖๔

สมปคุณ พินิต

(นางสาวนุกุลดา นิมิต)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๑๕ เม.ย. ๒๕๖๔

ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒



สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๗ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร
๒. แนวทางปฏิบัติในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง
๓. การประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของสำนักงาน ก.พ.

ตามที่กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทบริหารในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๗ กำหนดให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารแล้ว และมีมติกำหนดแนวทางปฏิบัติในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ตามข้อ ๗ (๒) (๓) หรือ (๔) ประกอบข้อ ๑๑ (๔) หรือข้อ ๑๖ (๕) ของกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าว แล้วแต่กรณี รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยวัฒน์ ศิริรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๗๐๑ - ๖๗๔๘

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๐๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@ocsc.go.th

ประเภทบริหาร



<https://shorturl.ocsc.go.th/qr/ses68>

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒ ลงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๘)

ตามที่กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทบริหารในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๗ กำหนดให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ในกรณีดังต่อไปนี้

การย้าย แบ่งเป็น ๒ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นในสายงานบริหาร ตามข้อ ๑๐ ก. ของกฎ ก.พ.ฯ

กรณีที่ ๒ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นหรือประเภทอื่นที่ปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับประเภทอำนวยการ มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ในสายงานอื่นที่มีใช้สายงานบริหาร ตามข้อ ๑๐ ข. ของกฎ ก.พ.ฯ

การโอน แบ่งเป็น ๓ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นในสายงานบริหาร ตามข้อ ๑๔ ก. ของกฎ ก.พ.ฯ

กรณีที่ ๒ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นหรือประเภทอื่นที่ปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับประเภทอำนวยการ มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ในสายงานอื่นที่มีใช้สายงานบริหาร ตามข้อ ๑๔ ข. ของกฎ ก.พ.ฯ

กรณีที่ ๓ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ตามข้อ ๑๕ ของกฎ ก.พ.ฯ

การเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

กรณีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ตามข้อ ๑๕ ของกฎ ก.พ.ฯ

โดยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารตามกรณีข้างต้น มีดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ในสายงานบริหาร ตามข้อ ๑๐ ก. และข้อ ๑๔ ก. ของกฎ ก.พ.ฯ

กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ในสายงานบริหาร ตามข้อ ๑๐ ก. และข้อ ๑๔ ก. ของกฎ ก.พ.ฯ ดังนี้

๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ในสายงานบริหาร

(๑) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ในสายงานบริหาร จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน แต่ไม่เกิน ๗ คน ประกอบด้วย

(๑.๑) ประธาน ซึ่งแต่งตั้งจากผู้เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๑.๒) กรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจาก

(๑.๒.๑) หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ คน

(๑.๒.๒) อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญใน อ.ก.พ. กระทรวง ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย จำนวน ๑ คน

(๑.๒.๓) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง ที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย จำนวน ๑ คน

(๑.๒.๔) ผู้แทน ก.พ. ใน อ.ก.พ. กระทรวง จำนวน ๑ คน

ในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการเกิน ๕ คน ให้แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญที่ดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้อีกไม่เกิน ๒ คน

ในกรณีที่มีตำแหน่งว่างหลายส่วนราชการ ให้กรรมการตามข้อ (๑.๒.๑) เข้าประชุมพร้อมกันได้ เพื่อพิจารณาดำรงตำแหน่งที่ว่างของส่วนราชการนั้น แต่ในการลงคะแนน ให้ลงคะแนนเฉพาะตำแหน่งว่างของส่วนราชการตนเท่านั้น

ให้แต่งตั้งหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวง เป็นเลขานุการ แต่ถ้าผู้นั้นเป็นผู้อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาคัดเลือกด้วย ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ เลือกผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่เลขานุการแทน ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระของ อ.ก.พ. กระทรวง และเมื่อครบกำหนดตามวาระแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง อ.ก.พ. กระทรวง คณะใหม่

(๒) กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งตามองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือกฯ ตามข้อ (๑) (๑.๒) หรือผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาคัดเลือกด้วย อ.ก.พ. กระทรวง อาจแต่งตั้งบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นกรรมการแทนได้ ดังนี้

(๒.๑) ผู้เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒.๒) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง

เมื่อแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งตามองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือกฯ ตามข้อ (๑) (๑.๒) แล้ว ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งแทนนั้นพ้นจากการเป็นกรรมการ เว้นแต่ยังอยู่ในระหว่างดำเนินการคัดเลือก ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งแทนนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้จนกว่าการคัดเลือกนั้นจะแล้วเสร็จ

ทั้งนี้ การแต่งตั้งผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นคณะกรรมการคัดเลือกฯ ผู้นั้น ต้องไม่เป็นผู้ถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำความผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น

๑.๒ การดำเนินการ

เมื่อจะมีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ในสายงานบริหาร ทั้งกรณีตำแหน่งว่างและจะว่าง ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้ส่วนราชการระดับกรมแจ้งชื่อตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง และข้อมูลต่าง ๆ สำหรับใช้ประกอบการพิจารณา เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง ไปยังกระทรวง เพื่อส่งต่อไปให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ

(๒) ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ตามข้อ ๑.๑ มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๒.๑) กำหนดองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

(๒.๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ ประวัติทางวินัย และพฤติกรรมทางจริยธรรม

(๒.๑.๒) ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒.๑.๓) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ หรืออาวุโสในราชการ

(๒.๒) กำหนดขอบเขตการคัดเลือก โดยอาจเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในกระทรวงเจ้าสังกัดหรือจากกระทรวงอื่น หรือข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน สมัครเข้ารับการคัดเลือกด้วยก็ได้

(๒.๓) กำหนดวิธีการในการพิจารณาคัดเลือก โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ การนำเสนอ วิสัยทัศน์ หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม ทั้งนี้ อาจกำหนดให้มีการกลั่นกรองผู้มีคุณสมบัติก่อนเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกด้วยก็ได้

(๒.๔) จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขให้ทราบล่วงหน้าเป็นการทั่วไป

(๒.๕) จัดให้มีการประกาศรับสมัคร โดยต้องประกาศรับสมัครให้ทราบล่วงหน้าเป็นการทั่วไป ก่อนวันเปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ และต้องมีระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ

(๓) ให้ผู้ประสงค์จะเข้ารับการคัดเลือกยื่นใบสมัคร โดยผู้มีสิทธิสมัครจะต้องมีคุณสมบัติ ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และผ่านการประเมินสมรรถนะหลัก ทางการบริหารของสำนักงาน ก.พ. โดยผลการประเมินดังกล่าวมีอายุไม่เกิน ๒ ปี

ในกรณีที่กระทรวงตรวจสอบแล้วปรากฏว่า ผู้สมัครรายใดที่ผลการประเมินสมรรถนะหลัก ทางการบริหารของสำนักงาน ก.พ. มีอายุเกิน ๒ ปี นับถึงวันปิดรับสมัคร หรือผู้นั้นยังมิได้ผ่านการประเมิน ให้กระทรวงดำเนินการตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓

(๔) ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ พิจารณาคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวนไม่เกิน ๓ คน ต่อ ๑ ตำแหน่ง และเสนอรายชื่อโดยเรียงลำดับผู้ที่เหมาะสมที่สุดไว้ในลำดับแรก และผู้ที่เหมาะสมรองลงไปตามลำดับ พร้อมทั้งระบุเหตุผลของความเหมาะสมของบุคคลในแต่ละตำแหน่ง เพื่อเสนอให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาแต่งตั้ง

ในกรณีที่เป็นการพิจารณาคัดเลือกคราวละหลายตำแหน่ง และมีผู้เข้ารับการพิจารณา เป็นจำนวนมาก คณะกรรมการคัดเลือกฯ อาจพิจารณาคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งได้ตามจำนวน ที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งอาจได้รับการเสนอชื่อในหลายตำแหน่งแต่ต่างลำดับที่ก็ได้ แต่รวมกันแล้วจำนวนผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งจะต้องมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๕) ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณารายชื่อที่คณะกรรมการคัดเลือกฯ เสนอตามข้อ (๔) เมื่อเห็นว่าบุคคลใดเหมาะสมที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ในสายงานบริหาร ให้ดำเนินการแต่งตั้งต่อไป

(๖) ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่ารายชื่อที่คณะกรรมการคัดเลือกฯ เสนอ ยังมีเหตุผล และข้อมูลไม่ครบถ้วน หรือยังไม่เหมาะสม ให้ส่งเรื่องกลับไปยังคณะกรรมการคัดเลือกฯ เพื่อพิจารณา ตามที่เห็นสมควร แล้วดำเนินการตามข้อ (๔) และข้อ (๕) ต่อไป

๑.๓ การดำเนินการของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบ การปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี

ให้นำความในข้อ ๑.๑ และ ๑.๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

๒. ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ในสายงานอื่นที่มีใช้สายงานบริหาร ตามข้อ ๑๐ ข. และข้อ ๑๔ ข. ของกฎ ก.พ.ฯ

กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ในสายงานอื่นที่มีใช้สายงานบริหาร ตามข้อ ๑๐ ข. และข้อ ๑๔ ข. ของกฎ ก.พ.ฯ ดังนี้

๒.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ในสายงานอื่นที่มีใช้สายงานบริหาร

(๑) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ในสายงานอื่นที่มีใช้สายงานบริหาร จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน แต่ไม่เกิน ๗ คน ประกอบด้วย

(๑.๑) ประธาน ซึ่งแต่งตั้งจากผู้เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๑.๒) กรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจาก

(๑.๒.๑) หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่มีตำแหน่งว่าง หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาตำแหน่งว่าง ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นสมควร จำนวน ๑ คน

(๑.๒.๒) อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญใน อ.ก.พ. กระทรวง ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย จำนวน ๑ คน

(๑.๒.๓) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง ที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย จำนวน ๑ คน

(๑.๒.๔) ผู้แทน ก.พ. ใน อ.ก.พ. กระทรวง จำนวน ๑ คน

ในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการเกิน ๕ คน ให้แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญที่ดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้อีกไม่เกิน ๒ คน

ในกรณีที่มีตำแหน่งว่างหลายส่วนราชการ ให้กรรมการตามข้อ (๑.๒.๑) เข้าประชุมพร้อมกันได้ แต่ในการลงคะแนน ให้ลงคะแนนเฉพาะตำแหน่งว่างที่ตนเป็นกรรมการเท่านั้น

ให้แต่งตั้งหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวง เป็นเลขานุการ แต่ถ้าผู้นั้นเป็นผู้อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาคัดเลือกด้วย ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ เลือกผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่เลขานุการแทน ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระของ อ.ก.พ. กระทรวง และเมื่อครบกำหนดตามวาระแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง อ.ก.พ. กระทรวง คณะใหม่

(๒) กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งตามองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือกฯ ตามข้อ (๑) (๑.๒) หรือผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาคัดเลือกด้วย อ.ก.พ. กระทรวง อาจแต่งตั้งบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นกรรมการแทนได้ ดังนี้

(๒.๑) ผู้เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒.๒) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง

เมื่อแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งตามองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือกฯ ตามข้อ (๑) (๑.๒) แล้วให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งแทนนั้นพ้นจากการเป็นกรรมการ เว้นแต่ยังอยู่ในระหว่างดำเนินการคัดเลือก ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งแทนนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้จนกว่าการคัดเลือกนั้นจะแล้วเสร็จ

ทั้งนี้ การแต่งตั้งผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นคณะกรรมการคัดเลือกฯ ผู้นั้นต้องไม่เป็นผู้ถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำความผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น

๒.๒ การดำเนินการ

เมื่อจะมีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นในสายงานอื่นที่มีใช้สายงานบริหาร ทั้งกรณีตำแหน่งว่างและจะว่าง ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้ส่วนราชการระดับกรมแจ้งชื่อตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง และข้อมูลต่าง ๆ สำหรับใช้ประกอบการพิจารณา เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง ไปยังกระทรวง เพื่อส่งต่อให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ

(๒) ให้กระทรวงกำหนดจำนวนรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือจะว่าง จำนวน ๑ หรือ ๒ ชื่อ ต่อ ๑ ตำแหน่ง และกำหนดระยะเวลาในการเสนอรายชื่อ แล้วแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดทราบ

(๓) ให้ส่วนราชการเสนอรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือจะว่าง จำนวน ๑ หรือ ๒ ชื่อ ต่อ ๑ ตำแหน่ง พร้อมข้อมูลบุคคล และข้อมูลอื่น ๆ ไปยังกระทรวง ภายในระยะเวลาที่กระทรวงกำหนด ทั้งนี้ ในการพิจารณาเสนอรายชื่อ ส่วนราชการอาจกำหนดวิธีการคัดเลือกที่เหมาะสม เช่น สอบคัดเลือก สัมภาษณ์ หรืออาจใช้วิธีการอื่นใดก็ได้

กรณีที่ส่วนราชการใดไม่ประสงค์จะเสนอรายชื่อหรือเสนอไม่ครบตามจำนวนที่กำหนด ให้แจ้งกระทรวงทราบพร้อมระบุเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษรไปด้วย

(๔) ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ตามข้อ ๒.๑ มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๔.๑) กำหนดองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

(๔.๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ ประวัติทางวินัย และพฤติกรรมทางจริยธรรม

(๔.๑.๒) ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๔.๑.๓) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ภาวะผู้นำ
วิสัยทัศน์ หรืออาวุโสในราชการ

(๔.๒) กำหนดขอบเขตการคัดเลือก โดยอาจเปิดโอกาสให้เสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติ
ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในกระทรวงเจ้าสังกัดหรือจากกระทรวงอื่น หรือข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการ
พลเรือนสามัญตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนด้วยก็ได้

(๔.๓) กำหนดวิธีการในการพิจารณาคัดเลือก โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ การนำเสนอ
วิสัยทัศน์ หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม ทั้งนี้ อาจกำหนด
ให้มีการกลั่นกรองผู้มีคุณสมบัติก่อนเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกด้วยก็ได้

(๔.๔) จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขให้ทราบล่วงหน้าเป็นการทั่วไป

(๕) ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ พิจารณาคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
จำนวนไม่เกิน ๓ คน ต่อ ๑ ตำแหน่ง และเสนอรายชื่อโดยเรียงลำดับผู้ที่เหมาะสมที่สุดในลำดับแรก
และผู้ที่เหมาะสมรองลงไปตามลำดับ พร้อมทั้งระบุเหตุผลของความเหมาะสมของบุคคลในแต่ละตำแหน่ง
เพื่อเสนอให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาแต่งตั้ง

ในกรณีที่เป็นการพิจารณาคัดเลือกคราวละหลายตำแหน่งในสายงานเดียวกัน
และมีผู้เข้ารับการพิจารณาเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการคัดเลือกฯ อาจพิจารณาคัดเลือกผู้ที่เหมาะสม
กับตำแหน่งได้ตามจำนวนที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งอาจได้รับการเสนอชื่อในหลายตำแหน่ง
แต่ต่างลำดับที่ก็ได้ แต่รวมกันแล้วจำนวนผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งจะต้องมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๖) ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณารายชื่อที่ คณะกรรมการคัดเลือกฯ เสนอตามข้อ (๕)
เมื่อเห็นว่าบุคคลใดเหมาะสมที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ในสายงานอื่น
ที่มีใช้สายงานบริหาร ให้ดำเนินการแต่งตั้งต่อไป

(๗) ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่ารายชื่อที่คณะกรรมการคัดเลือกฯ เสนอ ยังมีเหตุผล
และข้อมูลไม่ครบถ้วน หรือยังไม่เหมาะสม ให้ส่งเรื่องกลับไปยังคณะกรรมการคัดเลือกฯ เพื่อพิจารณา
ตามที่เห็นสมควร แล้วดำเนินการตามข้อ (๕) และข้อ (๖) ต่อไป

๓. ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ตามข้อ ๑๕ และข้อ ๑๙ ของกฎ ก.พ.ฯ

กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการโอนหรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ตามข้อ ๑๕ และข้อ ๑๙ ของกฎ ก.พ.ฯ ดังนี้

๓.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง (สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ตามข้อ ๗ (๒) (๓) หรือ (๔) ของกฎ ก.พ.ฯ)

(๑) ให้ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง (สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ตามข้อ ๗ (๒) (๓) หรือ (๔) ของกฎ ก.พ.ฯ) จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน แต่ไม่เกิน ๗ คน ประกอบด้วย

(๑.๑) ประธาน ซึ่งแต่งตั้งจากผู้เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๑.๒) กรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจาก

(๑.๒.๑) หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่มีตำแหน่งว่าง หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาตำแหน่งว่าง หรือรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงที่เป็นหัวหน้ากลุ่มภารกิจ ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นสมควร จำนวน ๑ คน

(๑.๒.๒) อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญใน อ.ก.พ. กระทรวง ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย จำนวน ๑ คน

(๑.๒.๓) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง ที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย จำนวน ๑ คน

(๑.๒.๔) ผู้แทน ก.พ. ใน อ.ก.พ. กระทรวง จำนวน ๑ คน

ในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการเกิน ๕ คน ให้แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนสามัญที่ดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้อีกไม่เกิน ๒ คน

ในกรณีที่มีตำแหน่งว่างหลายส่วนราชการ ให้กรรมการตามข้อ (๑.๒.๑) เข้าประชุมพร้อมกันได้ แต่ในการลงคะแนน ให้ลงคะแนนเฉพาะตำแหน่งว่างที่ตนเป็นกรรมการเท่านั้น

ให้แต่งตั้งหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวง เป็นเลขานุการ และอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระของ อ.ก.พ. กระทรวง และเมื่อครบกำหนดตามวาระแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง อ.ก.พ. กระทรวง คณะใหม่

(๒) กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งตามองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือกฯ ตามข้อ (๑) (๑.๒) หรือผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาคัดเลือกด้วย อ.ก.พ. กระทรวง อาจแต่งตั้งบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นกรรมการแทนได้ ดังนี้

(๒.๑) ผู้เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒.๒) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง

เมื่อแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งตามองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือกฯ ตามข้อ (๑) (๒) แล้วให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งแทนนั้นพ้นจากการเป็นกรรมการ เว้นแต่ยังอยู่ในระหว่างดำเนินการคัดเลือก ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งแทนนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้จนกว่าการคัดเลือกนั้นจะแล้วเสร็จ

ทั้งนี้ การแต่งตั้งผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นคณะกรรมการคัดเลือกฯ ผู้นั้นต้องไม่เป็นผู้ถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำความผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น

๓.๒ การดำเนินการ

เมื่อจะมีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ทั้งกรณีตำแหน่งว่างและจะว่าง ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้ส่วนราชการระดับกรมแจ้งชื่อตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง และข้อมูลต่าง ๆ สำหรับใช้ประกอบการพิจารณา เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง ไปยังกระทรวง เพื่อส่งต่อให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ

(๒) ให้กระทรวงกำหนดจำนวนรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือจะว่าง จำนวน ๑ หรือ ๒ ชื่อ ต่อ ๑ ตำแหน่ง และกำหนดระยะเวลาในการเสนอรายชื่อ แล้วแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดทราบ

(๓) ให้ส่วนราชการเสนอรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือจะว่าง จำนวน ๑ หรือ ๒ ชื่อ ต่อ ๑ ตำแหน่ง พร้อมข้อมูลบุคคล และข้อมูลอื่น ๆ ไปยังกระทรวง ภายในระยะเวลาที่กระทรวงกำหนด ทั้งนี้ ในการพิจารณาเสนอรายชื่อ ส่วนราชการอาจกำหนดวิธีการคัดเลือกที่เหมาะสม เช่น สอบคัดเลือก สัมภาษณ์ หรืออาจใช้วิธีการอื่นใดก็ได้

กรณีที่ส่วนราชการใดไม่ประสงค์จะเสนอรายชื่อหรือเสนอไม่ครบตามจำนวนที่กำหนด ให้แจ้งกระทรวงทราบพร้อมระบุเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษรไปด้วย

(๔) ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ตามข้อ ๓.๑ มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๔.๑) กำหนดองค์ประกอบในการพิจารณา ดังนี้

(๔.๑.๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ ประวัติทางวินัย และพฤติกรรมทางจริยธรรม

(๔.๑.๒) ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๔.๑.๓) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ หรืออาวุโสในราชการ

(๔.๒) กำหนดขอบเขตการคัดเลือก โดยอาจเปิดโอกาสให้เสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติ ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในกระทรวงเจ้าสังกัดหรือจากกระทรวงอื่น หรือข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนด้วยก็ได้

(๔.๓) กำหนดวิธีการในการพิจารณาคัดเลือก โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ การนำเสนอ วิสัยทัศน์ หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม ทั้งนี้ อาจกำหนดให้มีการกลั่นกรองผู้มีคุณสมบัติก่อนเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกด้วยก็ได้

(๔.๔) จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขให้ทราบล่วงหน้าเป็นการทั่วไป

(๕) ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ พิจารณาคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวนไม่เกิน ๓ คน ต่อ ๑ ตำแหน่ง และเสนอรายชื่อโดยเรียงลำดับผู้ที่เหมาะสมที่สุดไว้ในลำดับแรก และผู้ที่เหมาะสมรองลงไปตามลำดับ พร้อมทั้งระบุเหตุผลของความเหมาะสมของบุคคลในแต่ละตำแหน่ง เพื่อเสนอให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณา

ในกรณีที่เป็นการพิจารณาคัดเลือกคราวละหลายตำแหน่งในสายงานเดียวกัน และมีผู้เข้ารับการพิจารณาเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการคัดเลือกฯ อาจพิจารณาคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งได้ตามจำนวนที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งอาจได้รับการเสนอชื่อในหลายตำแหน่ง แต่ต่างลำดับที่ก็ได้ แต่รวมกันแล้วจำนวนผู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งจะต้องมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๖) ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณารายชื่อที่คณะกรรมการคัดเลือกฯ เสนอตามข้อ (๕) เมื่อเห็นว่าบุคคลใดเหมาะสมที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ให้ดำเนินการตามขั้นตอนแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ต่อไป

(๗) ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่ารายชื่อที่คณะกรรมการคัดเลือกฯ เสนอ ยังมีเหตุผล และข้อมูลไม่ครบถ้วน หรือยังไม่เหมาะสม ให้ส่งเรื่องกลับไปยังคณะกรรมการคัดเลือกฯ เพื่อพิจารณาตามที่เห็นสมควร แล้วดำเนินการตามข้อ (๕) และข้อ (๖) ต่อไป

๓.๓ การดำเนินการของส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบ การปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี

ให้นำความในข้อ ๓.๑ และ ๓.๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม ทั้งนี้ กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการและผู้ดำรงตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาคัดเลือก ให้ผู้รับผิดชอบหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ หรือคณะกรรมการคัดเลือกฯ หรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด แล้วแต่กรณี ดำเนินการแทนหัวหน้าส่วนราชการในขั้นตอนต่าง ๆ โดยให้ผู้รับผิดชอบหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เสนอรายชื่อ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีคุณสมบัติทุกรายเพื่อส่งให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ พิจารณา

๔. กรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดไว้ได้ ให้ขอ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

๕. บทเฉพาะกาล

๕.๑ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่มีผลใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่หนังสือฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

๕.๒ ในกรณีที่ไม่อาจนำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้แล้วมาใช้บังคับได้ตามข้อ ๕.๑ การจะดำเนินการประการใดหรือวิธีการใดให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

.....

แนวทางปฏิบัติในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ
มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒ ลงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๔)

.....

ก.พ. มีมติกำหนดแนวทางปฏิบัติในการย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ตามข้อ ๗ (๒) (๓) หรือ (๔) ประกอบข้อ ๑๑ (๔) หรือข้อ ๑๖ (๕) ของกฎ ก.พ.ฯ แล้วแต่กรณี โดยให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุที่จะดำเนินการ ดังนี้

๑. ส่วนราชการควรพิจารณาแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒. กรณีที่ส่วนราชการใดจะแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า ๒ ปี ให้ส่วนราชการชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นไปพร้อมกับการเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนต่อไป

.....

การประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของสำนักงาน ก.พ.
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒ ลงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๘)

.....

การประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร เป็นการกำหนดให้ผู้มีคุณสมบัติที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ในสายงานบริหาร เข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร ในด้านความรู้ในการบริหาร ด้านการบริหารอย่างมืออาชีพ ด้านการบริหารคน และด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หรือที่ ก.พ. จะกำหนดต่อไป โดยผลการประเมินดังกล่าวมีอายุไม่เกิน ๒ ปี ทั้งนี้ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้กระทรวงจัดส่งรายชื่อผู้สมัครที่ผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของสำนักงาน ก.พ. มีอายุเกิน ๒ ปี นับถึงวันปิดรับสมัคร หรือผู้สมัครที่ยังมิได้ผ่านการประเมินดังกล่าว ไปยังสำนักงาน ก.พ. และแจ้งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๒. สำนักงาน ก.พ. จะแจ้งผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารให้ผู้สมัครซึ่งเข้ารับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล

๓. ให้ผู้สมัครแจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้กระทรวงทราบเพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือกต่อไป

.....