



ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๒๒

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง แนวทางในการปฏิบัติการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร
และประเภทอำนวยการระดับสูง

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

- อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒
๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐
๔. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๕ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๔๘

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ ก.พ. กำหนดแนวทางดำเนินการเพื่อใช้ปฏิบัติสำหรับ
กรณีการเลื่อนระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทในตำแหน่งประเภทบริหารและ
ประเภทอำนวยการระดับสูงที่ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือที่อ้างถึง ๓ ความแจ้งแล้ว นั้น

เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทบริหารและประเภทอำนวยการระดับสูงตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการคัดเลือก
ที่กำหนดไว้ในสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ของหนังสือที่อ้างถึง ๓ เป็นไปในแนวทางเดียวกันและมีความชัดเจน
ยิ่งขึ้น รวมทั้งสอดคล้องกับบทบัญญัติตามมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. จึงวางแนวทางในการปฏิบัติการเฉพาะในกรณีดังต่อไปนี้

๑. การเสนอรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๑ - ๒ ชื่อ (ตามที่กระทรวงเห็นสมควรกำหนดและแจ้งให้กรมในสังกัดทราบและ
ถือเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน) ในข้อ ๓.๒ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๓ นั้น ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ให้กระทรวงกำหนดจำนวนรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งจำนวน
๑ หรือ ๒ ชื่อต่อหนึ่งตำแหน่งและกำหนดระยะเวลาในการให้กรมในสังกัดเสนอรายชื่อแล้วแจ้งทุกกรม
ในสังกัด

(๒) ให้กรมเสนอรายชื่อไปยังกระทรวงไม่เกินจำนวนที่กระทรวงกำหนด หากกรมใด
ไม่ประสงค์จะส่งรายชื่อหรือส่งไม่ครบตามจำนวนที่กระทรวงกำหนดก็ให้แจ้งกระทรวงทราบพร้อมระบุ
เหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษรไปด้วย ทั้งนี้ ในการพิจารณาเสนอรายชื่อ กรมอาจกำหนดวิธีการคัดเลือก
ที่เหมาะสม เช่น สอบคัดเลือก สัมภาษณ์ หรืออาจใช้วิธีการอื่นใดก็ได้

/๒. การกำหนดเกณฑ์...

๒. การกำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยถือเกณฑ์ตามมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ในข้อ ๔.๑ ตามหนังสือที่อ้างถึง ๓ นั้น ให้คณะกรรมการคัดเลือกซึ่งแต่งตั้งโดย อ.ก.พ. กระทรวง ดำเนินการดังนี้

(๑) กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคล โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการซึ่งจะต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้วเป็นหลักและให้พิจารณาถึงคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและส่วนราชการนั้น ประกอบกับหลักการตามมาตรา ๔๒ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

โดยในการพิจารณาคัดเลือกควรกำหนดน้ำหนักของคะแนนแต่ละองค์ประกอบพร้อมองค์ประกอบย่อยที่ชัดเจนซึ่งอาจเป็นคะแนนหรือเป็นระดับ หรืออื่น ๆ ก็ได้

(๒) จัดให้มีการประกาศเกณฑ์การประเมินบุคคลใน (๑) ให้กรมและข้าราชการในสังกัดทราบล่วงหน้าก่อนการเสนอชื่อตามข้อ ๑

๓. การประเมินและคัดเลือกผู้ซึ่งได้รับการเสนอชื่อทุกคน โดยพิจารณาเทียบข้อมูลบุคคล เช่น คุณสมบัติ ผลงาน ประวัติการรับราชการของแต่ละคน กับหน้าที่ความรับผิดชอบ และความต้องการของตำแหน่ง แล้วคัดเลือกให้เหลือผู้ซึ่งเหมาะสมไว้ตำแหน่งละไม่เกิน ๓ คน ในข้อ ๔.๒ วรรคหนึ่ง ตามหนังสือที่อ้างถึง ๓ นั้น ให้คณะกรรมการดำเนินการดังนี้

(๑) ในการประเมินอาจใช้วิธีอื่นใดที่เหมาะสมเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ รวมทั้งควรให้โอกาสข้าราชการที่อยู่ในเกณฑ์ที่ได้รับการเสนอชื่อเขียนข้อเสนอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ความคาดหวัง เป้าหมาย แนวทางการดำเนินงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของงานในตำแหน่งที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อประกอบการพิจารณา

(๒) คัดเลือกผู้ที่เหมาะสมไว้ตำแหน่งละไม่เกิน ๓ คน ซึ่งเป็นตำแหน่งละ ๑ คน หรือ ๒ คน หรือ ๓ คนก็ได้

๔. ในกรณีที่เป็นารพิจารณาคราวละหลายตำแหน่งในระดับและสายงานเดียวกัน และมีผู้เข้ารับการพิจารณาเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการอาจคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ได้ตามจำนวนที่เห็นสมควร แต่จำนวนผู้ที่สมควรได้รับคัดเลือกต้องมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในข้อ ๔.๒ วรรคสอง ตามหนังสือที่อ้างถึง ๓ นั้น เช่น ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวง ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ตำแหน่งนายอำเภอ ฯลฯ เป็นต้น ให้คณะกรรมการดำเนินการได้สองแนวทางดังนี้

(๑) คัดเลือกผู้ที่เหมาะสมไว้ตำแหน่งละไม่เกิน ๓ คน ซึ่งเป็นตำแหน่งละ ๑ คน หรือ ๒ คน หรือ ๓ คนก็ได้ ทั้งนี้ บางชื่ออาจได้รับการเสนอในหลายตำแหน่งแต่ต่างลำดับที่ แต่รวมกันแล้วจำนวนผู้ที่เหมาะสมจะต้องมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือ

/(๒) คัดเลือก...

(๒) คัดเลือกผู้ที่เหมาะสมซึ่งจะต้องมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น มีตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง หรือ ๕๐ ตำแหน่ง อาจคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมตั้งแต่ ๑๑ คน หรือ ๕๑ คนขึ้นไป โดยไม่จำเป็นต้องคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมไว้ถึง ๓ เท่าของจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้งก็ได้

ทั้งนี้ การพิจารณาของคณะกรรมการควรมีการบันทึกหลักฐานและเหตุผลของการตัดสินใจเพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้

๕. การพิจารณารายชื่อที่คณะกรรมการเสนอ ในข้อ ๕.๑ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ของหนังสือที่อ้างถึง ๓ นั้น ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) กรณีตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ในสายงานบริหารงานปกครอง และสายงานบริหารการทูต และประเภทอำนวยการระดับสูง เมื่อปลัดกระทรวงได้ใช้ดุลพินิจแล้วเห็นว่า บุคคลใดในรายชื่อผู้ที่คณะกรรมการเสนอเหมาะสมให้ระบุมความสมควรที่จะได้รับการแต่งตั้งพร้อมทั้งเหตุผลของการตัดสินใจดังกล่าว

(๒) กรณีตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง เมื่อปลัดกระทรวงได้ใช้ดุลพินิจแล้วเห็นว่า บุคคลใดในรายชื่อผู้ที่คณะกรรมการเสนอเหมาะสมให้ระบุมความสมควรที่จะได้รับการแต่งตั้งพร้อมทั้งเหตุผลของการตัดสินใจดังกล่าวแล้วให้เสนอรัฐมนตรีเจ้าสังกัดคนนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติต่อไป

๖. สำหรับส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี กรณีการเสนอรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๑ - ๒ ชื่อ ให้หัวหน้าส่วนราชการนั้นเสนอรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้ง จำนวน ๑ หรือ ๒ ชื่อต่อหนึ่งตำแหน่ง และให้ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติการตามข้อ ๒ - ๕ โดยอนุโลม

๗. ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี (ตำแหน่งระดับ ๑๑ เดิม) ในข้อ ข ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ของหนังสือที่อ้างถึง ๓ นั้น ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม (ตำแหน่งระดับ ๑๑ เดิม) เป็นผู้เสนอรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติและมีความเหมาะสมตามจำนวนที่เห็นสมควรพร้อมข้อมูลบุคคลพื้นฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม คุณาน ประสบการณ์ ความสามารถ ผลงานสำคัญพิเศษ ประวัติทางวินัยในอดีตของข้าราชการผู้นั้น รวมทั้งเสนอผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ที่ได้รับเสนอชื่อ และความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความพร้อมที่จะได้รับการแต่งตั้ง

(๒) เมื่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัดได้ใช้ดุลพินิจแล้วเห็นว่าบุคคลใดในรายชื่อที่ปลัดกระทรวงเสนอเหมาะสมแล้วให้ระบุมความสมควรที่จะได้รับการแต่งตั้งพร้อมทั้งเหตุผลของการตัดสินใจดังกล่าวแล้วจึงดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ต่อไป

/สำหรับกรณี...

สำหรับกรณีที่ปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม (ตำแหน่งระดับ ๑๑ เดิม) ไม่เสนอชื่อผู้ที่เหมาะสมต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือไม่มีผู้เสนอชื่อ หรือผู้มีหน้าที่ต้องเสนอชื่อ เสนอชื่อตนเอง รัฐมนตรีเจ้าสังกัดมีสิทธิ์เสนอชื่อผู้ที่เหมาะสมแล้วดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ต่อไป ตามหนังสือที่อ้างถึง ๔ นั้น ในการเสนอชื่อผู้ที่เหมาะสมของรัฐมนตรีให้ระบุมความสมควรที่จะได้รับการแต่งตั้งพร้อมทั้งเหตุผลของการตัดสินใจดังกล่าวด้วย

๘. การใดที่อยู่ระหว่างการดำเนินการตามหนังสือที่อ้างถึงก่อนวันที่หนังสือฉบับนี้ใช้บังคับให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นางเบญจวรรณ สร้างนิทร)

เลขาธิการ ก.พ.

ศูนย์นักบริหารระดับสูง

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๓๔

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๓๖