

บันทึกปะหน้า

รณอ 248 / 9๙.๐.๖

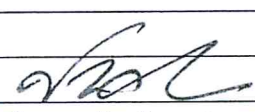
ส่วนราชการ ส่วนบริหารทั่วไป (ผบท.บค.)

รับที่ 434 วันที่ 8 ม.ค. 2568

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทบริหาร

นร 78

พท,๖๐, 172

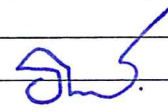
เรียน ผู้อำนวยการสำนัก กอง ศูนย์ กลุ่ม และสถาบัน	วันที่กำหนด
<input type="checkbox"/> เพื่อโปรดพิจารณา <input type="checkbox"/> เพื่อโปรดดำเนินการ <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อโปรดทราบ	
<input type="checkbox"/> เพื่อโปรด...	
	หมายเหตุ
(นางปรียาพร จันทโรภาส)	
ผส.บค.	

- ทราบ.

เรียน ผอ.ส่วน, ผอช.ภาค, ทน.๑-๙.๖๐. และหัวหน้าฝ่ายในส่วนบริหารทั่วไป.

เพื่อโปรดทราบ และแจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่ไปสังกัดทราบ

และถือปฏิบัติต่อไป.



นายธนทร์ สมบูรณ์)

ผส.บอ

- ๙ ม.ค. ๒๕๖๘




(นางชานี กลิ่นเจริญ)
บส.บอ.

ต้นฉบับ

เลขที่เอกสารในระบบ E นร1006/ว2

ส่วนบริหารทั่วไป (สกก.รับเอกสารจากภายนอก) รับที่ ขป 242

วันที่ 8 ม.ค. 2568

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทบริหาร

เรียน ผส.บค.	วันที่กำหนด
<input type="checkbox"/> เพื่อโปรดพิจารณา <input type="checkbox"/> เพื่อโปรดดำเนินการ <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อโปรดทราบ	ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่
	21 กุมภาพันธ์ 2568
	เป็นต้นไป
	หมายเหตุ

๗๗

สิทธิพงษ์
คช

/(นายประกรรจิน ปาลพันธุ์)
ผบ.คก. ปฏิบัติราชการแทน ลนค.

๘ ม.ค. ๒๕๖๘



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๗ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

เรียน อธิบดีกรมชลประทาน

- 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 ศิวรักษ์)

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 ในสายงานอื่นที่ไม่ใช่สายงานบริหาร 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 ในสายงานอื่นที่ไม่ใช่สายงานบริหาร ตามข้อ ๑๔ ข. ของกฎ ก.พ.ฯ

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

การเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

กรณีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ตามข้อ ๑๔ ของกฎ ก.พ.ฯ

(๒) กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งตามองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือกฯ ตามข้อ (๑) (๑.๒) หรือผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้ที่อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาคัดเลือกด้วย อ.ก.พ. กระทรวง อาจแต่งตั้งบุคคลใด บุคคลหนึ่งเป็นกรรมการแทนได้ ดังนี้

(๒.๑) ผู้เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒.๒) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง

เมื่อแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งตามองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือกฯ ตามข้อ (๑) (๑.๒) แล้ว ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งนั้นพ้นจากการเป็นกรรมการ เว้นแต่ยังอยู่ในระหว่างดำเนินการคัดเลือก ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้จนกว่าการคัดเลือกนั้นจะแล้วเสร็จ

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 เพื่อส่งต่อให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ

(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 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ หรืออาวุโสในราชการ

(๒.๒) กำหนดขอบเขตการคัดเลือก โดยอาจเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในกระทรวงเจ้าสังกัดหรือจากกระทรวงอื่น หรือข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน สมัครเข้ารับการคัดเลือกด้วยก็ได้

(๒.๓) กำหนดวิธีการในการพิจารณาคัดเลือก โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ การนำเสนอ วิสัยทัศน์ หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม ทั้งนี้ อาจกำหนดให้มีการกลั่นกรองผู้มีคุณสมบัติก่อนเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกด้วยก็ได้

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) เข้าร่วมพร้อมกันได้ แต่ในการลงคะแนน ให้ลงคะแนนเฉพาะตำแหน่งว่างที่ตนเป็นกรรมการเท่านั้น

ให้แต่งตั้งหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวง เป็นเลขานุการ แต่ถ้าผู้นั้นเป็นผู้อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพิจารณาคัดเลือกด้วย ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ เลือกรู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่เลขานุการแทน ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

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

(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

(๒.๑) ผู้เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒.๒) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กระทรวง

เมื่อแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งตามองค์ประกอบของคณะกรรมการคัดเลือกฯ ตามข้อ (๑)(๒) แล้ว ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งแทนนั้นพ้นจากการเป็นกรรมการ เว้นแต่ยังอยู่ในระหว่างดำเนินการคัดเลือก ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งแทนนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้จนกว่าการคัดเลือกนั้นจะแล้วเสร็จ

ทั้งนี้ การแต่งตั้งผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นคณะกรรมการคัดเลือกฯ ผู้นั้น ต้องไม่เป็นผู้ถูกลงโทษให้ออก 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 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ หรืออาวุโสในราชการ

๔. กรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

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

๕. บทเฉพาะกาล

๕.๑ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่มีผลใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ หนังสือฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

๕.๒ ในกรณีที่ไม่อาจนำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้แล้วมาใช้บังคับได้ตามข้อ ๕.๑ การจะดำเนินการประการใดหรือวิธีการใดให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

.....

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

.....