

**หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่ง
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ
(แนบท้ายประกาศคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้ง (ย้าย) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน
ไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๘)**

การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ ตามข้อ ๑๑ (๓) ของ กฎ ก.พ. ให้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๑. คุณสมบัติของบุคคลที่เข้ารับการคัดเลือก

๑.๑ เป็นข้าราชการสังกัดสำนักงาน ก.ค.ศ. ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

๑.๒ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๑.๓ เป็นผู้สอบแข่งขันได้โดยขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่น หรือเป็นผู้สอบแข่งขันได้

ในตำแหน่งที่เป็นบัญชีร่วมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ในสายงานที่จะย้ายโดยไม่ต้องถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ถูกยกเลิก

๒. องค์ประกอบการคัดเลือก มี ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

๒.๑ คุณสมบัติบุคคล ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน) ให้พิจารณาจากเอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคล (กรณีย้ายประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ) ดังนี้

๒.๑.๑ คุณสมบัติบุคคล (คะแนน ๒๐ คะแนน) พิจารณาจากประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรม และประวัติทางวินัย

๒.๑.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (คะแนน ๓๐ คะแนน) พิจารณาดังนี้

๑) ความรู้ ทักษะ และความอดทนในการทำงาน พิจารณาจากความรู้ในหลักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงาน และมีการค้นคว้าหาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีมานะเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยอุทิศเวลาให้กับทางราชการไม่เฉื่อยชา และมีความขยัน หมั่นเพียร

๒) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ พิจารณาจากความตั้งใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเป็นผลดี

๓) ความสามารถในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

๒.๒ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน) ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยพิจารณาจากสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพทั่วไปและทัศนคติ

๓. ให้ผู้ประสงค์เข้ารับการศึกษา จัดทำเอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคลฯ ตามข้อ ๒.๑.๑ และข้อ ๒.๑.๒ ตามแบบที่กำหนดแนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ส่งไปยังสำนักงานเลขาธิการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติ และเอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคลฯ

๔. สำนักงานเลขาธิการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบคุณสมบัติ ความถูกต้องของเอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคลฯ ก่อนเสนอคณะกรรมการคัดเลือกฯ พิจารณาต่อไป

๕. ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ดำเนินการคัดเลือก โดยวิธีการประเมินคุณสมบัติบุคคล ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๕.๑ การประเมินคุณสมบัติบุคคล ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาจากเอกสารประกอบการคัดเลือกบุคคลฯ ที่ผู้ประสงค์เข้ารับการศึกษากรายงานตามแบบที่กำหนด

๕.๒ การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยพิจารณาจากสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพทั่วไปและทัศนคติ

๖. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ผ่านการคัดเลือกต้องได้รับคะแนนรวมทั้ง ๒ องค์กรประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๗. การแต่งตั้ง

ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณารายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เสนอ หากเห็นว่า ผู้ผ่านการคัดเลือกมีคุณสมบัติและเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ก็ให้ดำเนินการแต่งตั้งต่อไปได้

๘. เงื่อนไขที่ตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้เข้ารับการศึกษากรายใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการบรรจุในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ทั้งนี้ หากผู้ใดได้รับการบรรจุไปแล้ว ต้องถูกเพิกถอนคำสั่งบรรจุ และจะเรียกร้องสิทธิใดๆ ไม่ได้
