



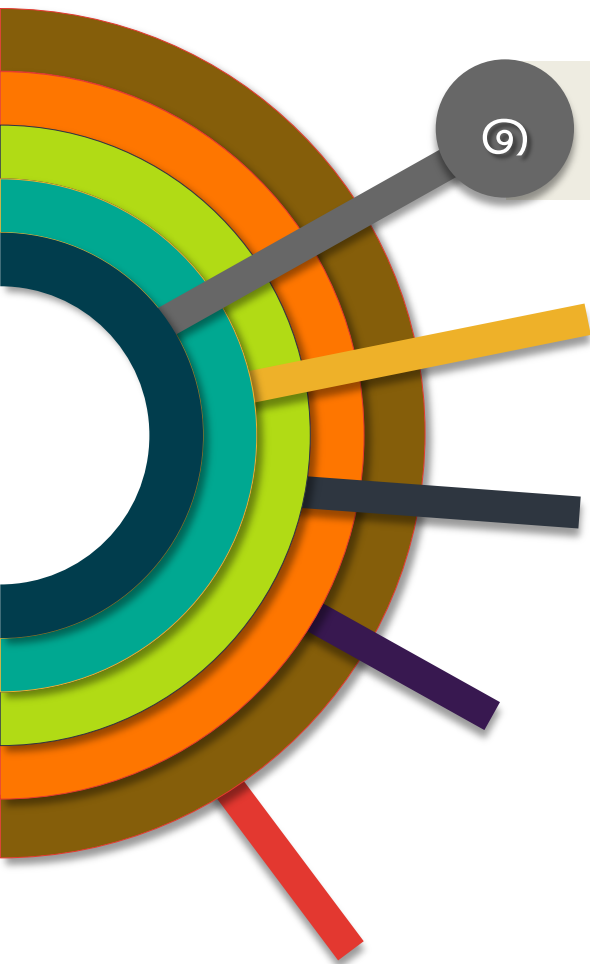
สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

การบรรจุ และแต่งตั้ง



หัวข้อบรรยายวันนี้





๑

นิยาม

คำนิยาม

บรรจุ

การรับบุคคลที่ไม่ได้เป็น
ข้าราชการพลเรือนสามัญ
มาทำให้มีสถานภาพ
เป็นข้าราชการพลเรือน
ตามกฎหมายว่าด้วย
ข้าราชการพลเรือน

แต่งตั้ง

การสั่งให้ข้าราชการ
มีอำนาจหน้าที่
และรับผิดชอบงาน
ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง
และมีสิทธิที่จะได้รับเงินเดือน
ตามตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง



๒

การบรรจุ

การบรรจุบุคคล เข้ารับราชการ มี 8 กรณี

คุณสมบัติทั่วไปและ
ลักษณะต้องห้าม/คุณสมบัติตามSpec.
/เงินเดือน

ทำให้มีสถานะ
ชรก. พลเรือน

1 บรรจุผู้สอบ
แข่งขันได้

ว 15/51

- 1.บรรจุตามลำดับ
- 2.ไม่ถูกยกเลิกบัญชี
- 3.บัญชีไม่หมดอายุ

คนพิการ ใช้ ว 22/54

2 บรรจุผู้ได้รับ
คัดเลือก (ม.55)

ว 16/51

3 บรรจุผู้มีความรู้
ความชำนาญสูง(ม.56)

ว 24/53

- 1.ส่วนราชการมีเหตุผลจำเป็น
- 2.บรรจุ K2 – K5 และ O4
- 3.K4 –K5 และO4 ประเมิน
ผลงานด้วย
- 4.ห้ามโอน 2 ปี

- 1.นักเรียนทุนรัฐบาล
- 2.วุฒิที่ ก.พ. อนุมัติให้
ส่วนราชการจัดการศึกษา
- 3.วุฒิคัดเลือก
- 4.ผู้ติตราาชการทหารระหว่างบรรจุ
และถูกยกเลิกบัญชีแล้ว
- 5.ผู้ไม่มาปฏิบัติราชการตามที่
รายงานตัวและถูกยกเลิกบัญชี
- 6.กรณีอื่นที่ ก.พ. อนุมัติ

กรณี 1-3 เป็นการบรรจุบุคคลทั่วไป

กรณี 5-8 เป็นการบรรจุ ชรก. กฎหมายอื่น

4 บรรจุกลับผู้เคยเป็น
ชรก.พลเรือน(ม.63)

ว 11/53

- 1.ผ่านทดลองฯแล้ว ก่อนออก
- 2.ประเภทเดิม ระดับไม่สูง
กว่าเดิม สายงานเดิมหรือต่าง

ยื่นขอกลับภายใน 180 วัน

5 บรรจุกลับผู้ไปรับ
ราชการทหาร(ม.63)

ว 11/53

- 1.สงวนตำแหน่งประเภทเดิม
ระดับไม่สูงกว่าเดิม สายงาน
เดิมหรือต่าง
- 2.เงินเดือนเดือนไม่เกิน 3%

6 บรรจุกลับ
ผู้ไปปฏิบัติงาน
ตามมติ ครม.(ม.63)

ยื่นขอกลับก่อนครบกำหนด
ไม่น้อยกว่า 30 วัน

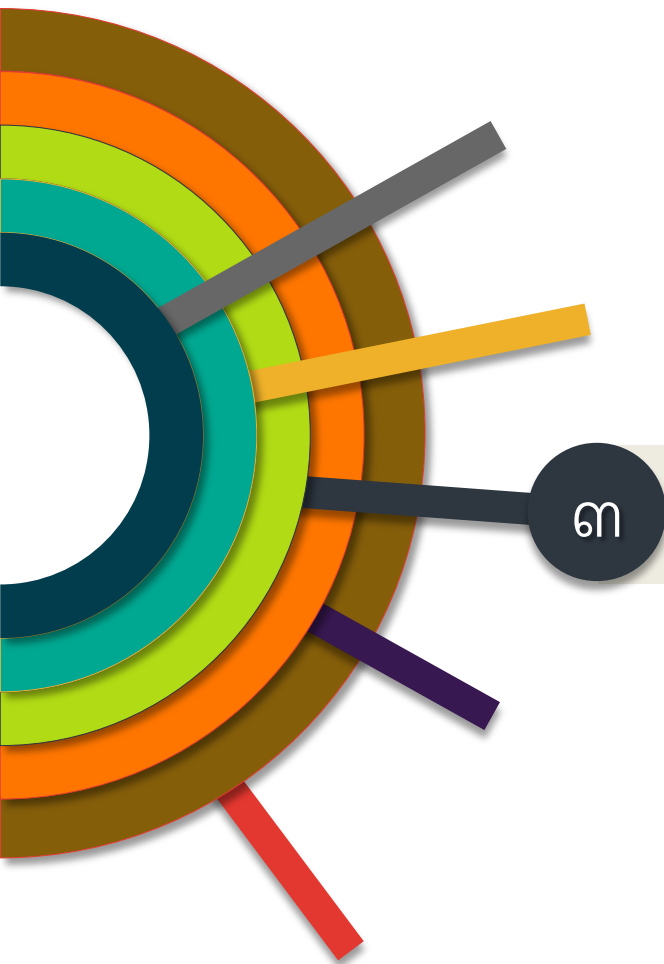
7 บรรจุกลับ
ผู้เคยเป็น ชรก.
กฎหมายอื่น(ม.65)

ว 37/53

- 1.เทียบตำแหน่ง ว.30/53, ว4/58
- 2.บรรจุตำแหน่งที่เทียบได้
กรณีโอนสามารถโอนมา
ระดับสูงกว่าได้
- 3.ผ่านกระบวนการเข้าสู่
ตำแหน่งแต่ละประเภท
- 4.โอนวิชาการต้องเทียบเคียง
มาตรฐานการสอบ

8 รับโอน ชรก.
กฎหมายอื่น(ม.64)

ว 36/53



๓ การแต่งตั้ง

การแต่งตั้ง

แต่งตั้ง
ผู้ได้รับการบรรจุ

ย้าย

โอน

เลื่อน

การย้าย

การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ
ผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งให้ดำรงตำแหน่งอื่น
ในกรมเดียวกัน
ซึ่งจะเป็นตำแหน่งประเภทเดียวกันหรือ
ต่างประเภทกันก็ได้

การย้าย

ภายในกรม ก.



ต่างประเภท



สายงานเดิม



ต่างสายงาน

ต้องยินยอม

ระดับที่ดำรงอยู่

ระดับต่ำกว่าเดิม



กรมเดียวกัน



ประเภทเดียวกัน



ต่างประเภท



สายงานเดียวกัน



ต่างสายงาน



ระดับเดิม/ต่ำกว่าเดิม

การยินยอม :

- การย้ายระดับต่ำกว่าเดิม
- การย้ายประเภทและระดับเดียวกัน แต่เงินประจำตำแหน่งลดลง
- การย้ายข้ามประเภทบางกรณี

การโอน

การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ
ผู้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมหนึ่ง
ให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมอื่น
ซึ่งจะเป็นตำแหน่งประเภทเดียวกันหรือ
ต่างประเภทกันก็ได้

การโอน



การยินยอม :

- การโอนระดับต่ำกว่าเดิม
- การโอนข้ามประเภทบางกรณี



กระทรวง/กรมอื่น



ประเภทเดียวกัน



ต่างประเภท



สายงานเดียวกัน



ต่างสายงาน

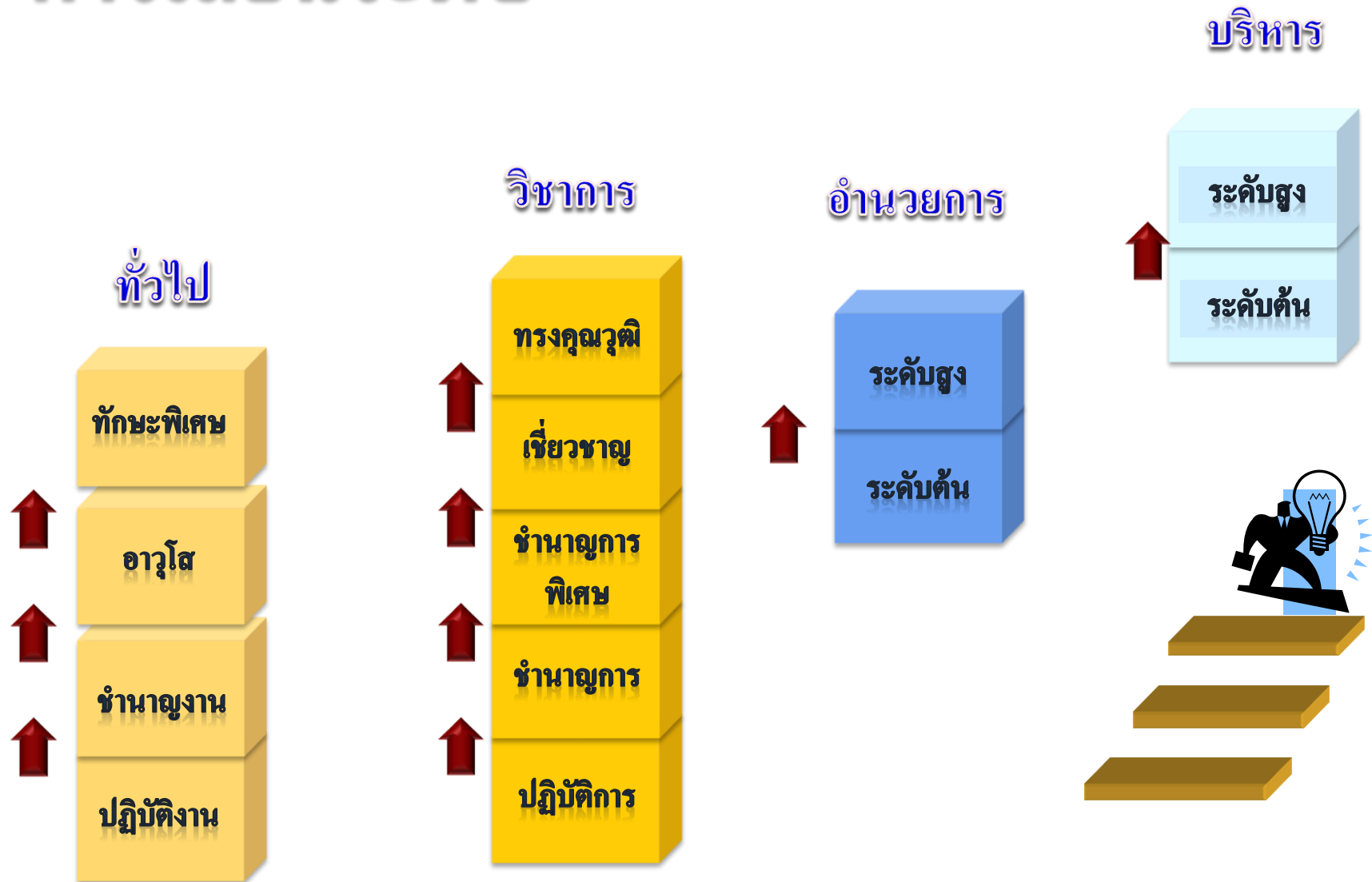


ระดับสูงกว่าเดิม/
เท่าเดิม/ต่ำกว่าเดิม

การเลื่อน

การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน
ในระดับที่สูงกว่าเดิม

การเลื่อนระดับ





หัวใจสำคัญของการบรรจุแต่งตั้ง

หัวใจสำคัญของการบรรจุแต่งตั้ง

1. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง (ม.57)

2. มีตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง

3. คุณสมบัติ

คุณสมบัติทั่วไป
ลักษณะต้องห้าม (ม.36)

Spec (ม.62)

อื่น ๆ (ถ้ามี)

4. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ

5. การออกคำสั่งแต่งตั้งตามแต่กรณี

❖ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง (ม.57)

ตำแหน่ง/ ระดับ		ตำแหน่ง	ผู้มีอำนาจ	
			สั่งบรรจุ	แต่งตั้ง
K	K5	ผู้ทรงคุณวุฒิ	รมต.เจ้าสังกัด	โปรดเกล้าฯ
	K4	เชี่ยวชาญ	ปลัด กท./หน.สรก.ระดับกรมฯ	
	K3	- ข้าราชการพิเศษ - ข้าราชการพิเศษ ในกรมที่ขึ้นตรงต่อนายฯ หรือ รมต. - ข้าราชการพิเศษ ในราชการภูมิภาค : ย้าย (ม.63)	- อธิบดี โดยปลัด กท. เห็นชอบ - อธิบดี - ผู้ว่าราชการจังหวัด	
	K2	ข้าราชการ ในราชการภูมิภาค : ย้าย (ม.63)	อธิบดี / มอบหมาย / ผวจ.	
	K1	ปฏิบัติการ ในราชการภูมิภาค : สอบแข่งขัน (ม.53) ย้าย (ม.63)	อธิบดี / มอบหมาย / ผวจ.	
	K1-4	ปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ และ เชี่ยวชาญ ใน สนง.รัฐมนตรี	รมต.เจ้าสังกัด	

❖ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง (ม.57)

ตำแหน่ง/ ระดับ		ตำแหน่ง	ผู้มีอำนาจ	
			สั่งบรรจุ	แต่งตั้ง
0	04	- ทักษะพิเศษ - ทักษะพิเศษ ในกรมขึ้นตรงต่อนายกฯ หรือ รมต.	- อธิบดี โดยปลัด กท. เห็นชอบ - อธิบดี	
	03	อาวุโส	อธิบดี / มอบหมาย / ผวจ.	
	02	ชำนาญงาน	อธิบดี / มอบหมาย / ผวจ.	
	01	ปฏิบัติงาน	อธิบดี / มอบหมาย / ผวจ.	
	01-4	ทุกระดับ ใน สนง.รัฐมนตรี	รมต.เจ้าสังกัด	

หัวใจของการบรรจุแต่งตั้ง

1. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง (ม.57)

2. มีตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง

3. คุณสมบัติ

คุณสมบัติทั่วไป
ลักษณะต้องห้าม (ม.36)

Spec (ม.62)

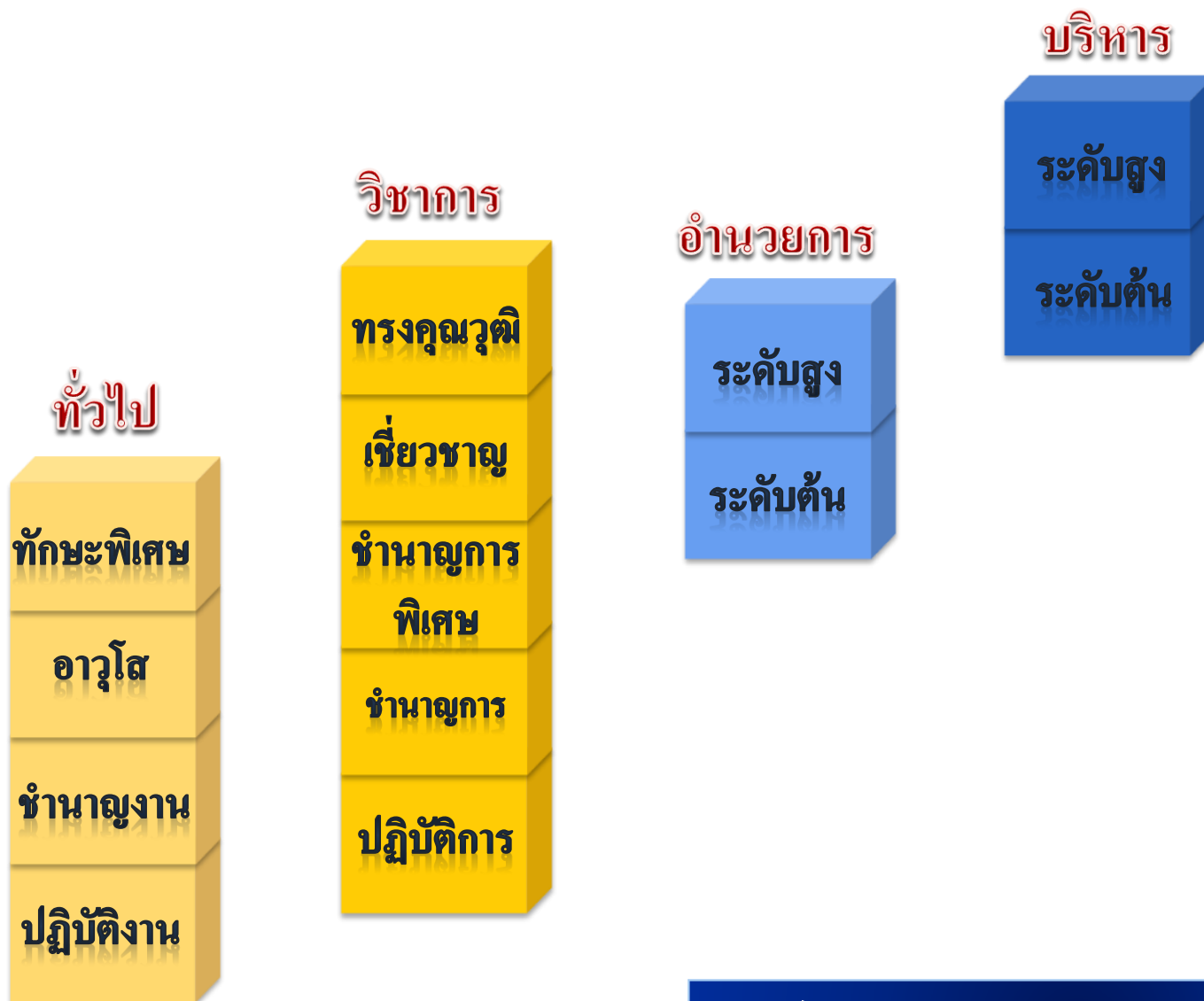
อื่น ๆ (ถ้ามี)

4. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ

5. การออกคำสั่งแต่งตั้งตามแต่กรณี

❖ มีตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง

ระดับตำแหน่งในและระหว่างประเภทตำแหน่ง



ไม่เทียบข้ามประเภทตำแหน่ง

การเทียบตำแหน่ง เหตุผลทำไมต้องมี และการนำไปใช้

ว 12/2551

การเทียบการดำรงตำแหน่งเป็น
ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในระดับต่าง ๆ
ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. 2535



การดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการ
พลเรือนสามัญ
ในประเภทและระดับ
ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. 2551



ประเด็นที่หารือ
“การเทียบแบบย้อนกลับ”

หัวใจของการบรรจุแต่งตั้ง 5 ประการ

1. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง (ม.57)

2. มีตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง

3. คุณสมบัติ

คุณสมบัติทั่วไป
ลักษณะต้องห้าม (ม.36)

Spec (ม.62)

อื่น ๆ (ถ้ามี)

4. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ

5. การออกคำสั่งแต่งตั้งตามแต่กรณี



ตามมาตรา 36

คุณสมบัติทั่วไป และลักษณะต้องห้าม

ระเบียบการขอยกเว้น



ขอยกเว้นได้นะ...
ตามระเบียบ ก.พ.
(ส่งโดย ว 6/53)



ประเด็นที่หารือ/พบบ่อย
ลักษณะต้องห้าม (4) เป็น
ผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
จนเป็นที่รังเกียจของสังคม

❖ คุณสมบัติ ประการที่สอง

ตามมาตรา 62



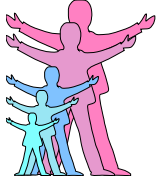
วรรคหนึ่ง ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

วรรคสอง ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ก็ได้



ตัวอย่าง

- วุฒิการศึกษา / ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ....
- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภท....



คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (SPEC)

เปิด

ได้รับปริญญาตรี/โท /เอก /
หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้
ในระดับเดียวกัน

ในสาขาวิชาวิชาการบัญชี
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ..... หรือ
สาขาวิชา ...หรือสาขาวิชาใด
วิชาหนึ่งหรือหลายสาขาวิชา
ดังกล่าว ในทางที่ส่วนราชการ
เจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสม...

ปิด

ได้รับปริญญาตรี
หรือคุณวุฒิอย่างอื่น
ที่เทียบได้

ในระดับเดียวกัน

ในสาขานิติศาสตร์

กึ่งปิด

ได้รับปริญญาตรี
หรือคุณวุฒิอย่างอื่น
ที่เทียบได้

ในระดับเดียวกัน

ในสาขาวิชาหรือทาง
ที่ส่วนราชการเจ้าสังกัด
เห็นว่าเหมาะสม

มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณสมบัติอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๒. ได้รับปริญญาโทหรือคุณสมบัติอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๓. ได้รับปริญญาเอกหรือคุณสมบัติอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๔. ได้รับปริญญาหรือคุณสมบัติอื่นที่ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

นักวิชาการเงินและบัญชี

ระดับปฏิบัติการ

ตัวอย่าง
สายงานกิ่งปิด

มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

ได้รับปริญญาตรี /โท /เอก / หรือคุณสมบัติอย่างอื่นที่เทียบได้

ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาวิชาการบัญชี สาขาวิชาบริหารธุรกิจ..... หรือ
สาขาวิชา ...หรือสาขาวิชา..หรือสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งหรือหลายสาขาวิชาดังกล่าว
ในทางที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสม...

ได้รับปริญญาหรือคุณสมบัติ**อย่างอื่น**ที่ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะ
สำหรับตำแหน่งนี้ได้

ว ๑๓/๕๔

(เทียบความรู้)

+ หนังสือชักชวน

๒๒ ธ.ค. ๕๔

มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณสมบัติอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน

ในสาขาวิชานิติศาสตร์

๒. ได้รับปริญญาโทหรือคุณสมบัติอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน

ในสาขาวิชานิติศาสตร์

๓. ได้รับปริญญาเอกหรือคุณสมบัติอย่างอื่นที่เทียบได้ ในระดับเดียวกัน

ในสาขาวิชานิติศาสตร์

๔. ได้รับปริญญาหรือคุณสมบัติอย่างอื่นที่ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็น

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

SPEC

ระดับชำนาญการ

๑. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง K1 และ

๒. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

๒.๑ K2

๒.๒ K1 ไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับวุฒิปริญญาตรี หรือ
ไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับวุฒิปริญญาโท หรือน้อยกว่า ๒ ปี
สำหรับวุฒิปริญญาเอก

๒.๓ ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ๒.๑ หรือ ๒.๒

และ

๓. ปฏิบัติงานด้าน.....หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง... ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

SPEC

ระดับชำนาญการพิเศษ

๑. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง.... K1 และ
๒. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้
 - ๒.๑ M1
 - ๒.๒ K3
 - ๒.๓ K2 มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี
 - ๒.๔ ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ๒.๑ หรือ ๒.๒ หรือ ๒.๓และ
๓. ปฏิบัติงานด้าน.....หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง... ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ / ประกาศนียบัตรวิชาเทคนิค / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ชั้นสูง หรือคุณสมบัติอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาหรือทางที่
ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ได้รับประกาศนียบัตรหรือคุณสมบัติอย่างอื่นที่ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะ
สำหรับตำแหน่งนี้ได้

ประเด็นที่หารือ/พบปัญหา
“บรรจุผู้มีวุฒิ ป.ตรี”



อย่าลืมดู ว ๑๙/๕๒ เพิ่ม

- คุณสมบัติอนุปริญญา ๒ ปี (ในข้อที่กำหนดวุฒิ ปวท. เป็นคุณสมบัติ)
- คุณสมบัติอนุปริญญา ๓ ปี (ในข้อที่กำหนดวุฒิ ปวส. เป็นคุณสมบัติ)

๑. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง 01 และ
๒. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้
 - ๒.๑ 02 (เพิ่มโดย ว ๕/๕๕)
 - ๒.๒ 01 ไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับวุฒิ ปวช. หรือ
ไม่น้อยกว่า ๕ ปี สำหรับวุฒิ ปวท หรือไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับวุฒิ ปวส.
 - ๒.๓ ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ๒.๑ หรือ ๒.๒ (ว ๓๐/๕๓)และ
๓. ปฏิบัติงานด้าน.....หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง... ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ระดับอาวุโส

๑. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง.... 01 และ
๒. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้
 - ๒.๑ 03 (เพิ่มโดย ว ๕/๕๕)
 - ๒.๒ 02 มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี
 - ๒.๓ ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า ๒.๑ หรือ ๒.๒ หรือ ๒.๓ และ
๓. ปฏิบัติงานด้าน.....หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง... ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

คุณสมบัติ

ประการที่สาม

คุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ ในหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง

ตัวอย่าง

- วุฒิการศึกษา (เพิ่มเติม)
- ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ...
- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง
- ระยะเวลาเกี่ยวข้อหรือเกื้อกูล



หัวใจของการบรรจุแต่งตั้ง 5 ประการ

1. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง (ม.57)

2. มีตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง

3. คุณสมบัติ

คุณสมบัติทั่วไป
ลักษณะต้องห้าม (ม.36)

Spec (ม.62)

อื่น ๆ (ถ้ามี)

4. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ

5. การออกคำสั่งแต่งตั้งตามแต่กรณี

การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง

การแต่งตั้ง

บริหาร

อำนวยการ

หลากหลาย

บรรจุ เลื่อน ย้าย โอน บรรจุกลับ

ทั่วไป

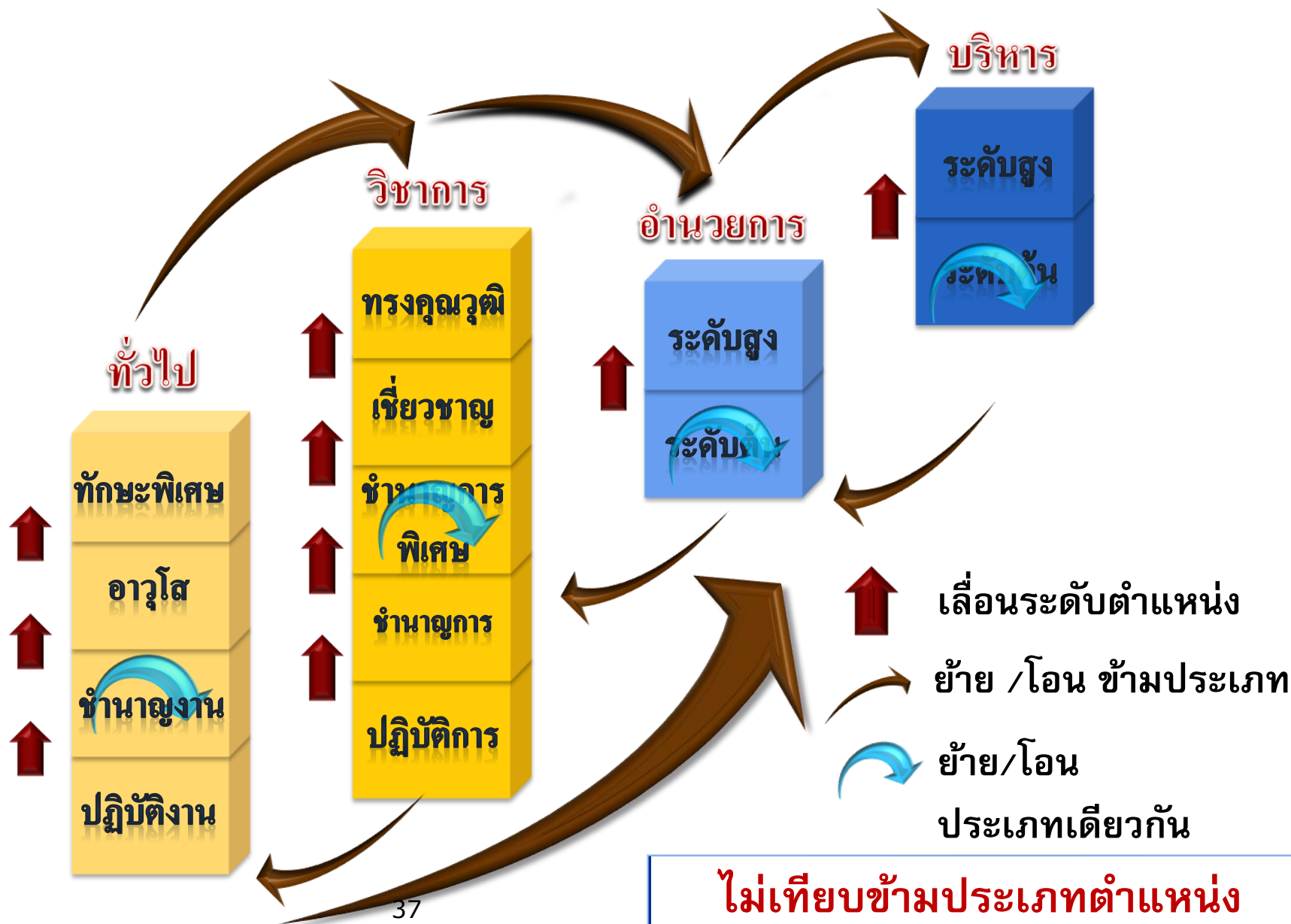
วิชาการ

ปวช. ปวท. ปวส.

ป.ตรี โท เอก



ภาพรวมการย้าย การโอน การเลื่อน



ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ

แนวทางการบรรจุแต่งตั้ง

ที่ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมตาม พ.ร.บ. 2535 มาใช้

ว 7/2552



ว 16/2552



ว ๓๔/๒๕๔๗



การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรง
ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน



อำนาจหน้าที่ อ.ก.พ. กรม หรือ คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรม



อ.ก.พ. กรม



กำหนดวิธีการ



วางมาตรฐาน



ควบคุมคุณภาพการคัดเลือกบุคคล
ให้เหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะ
งานที่รับผิดชอบ



วินิจฉัยปัญหา



ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
การคัดเลือก



การเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

การคัดเลือกเพื่อเลื่อน ให้ใช้อย่างน้อย ๑ วิธี

เตรียมตัว
สอบ



การสอบ

ต้องรีบเก็บข้อมูล
ทำผลงาน



การประเมินผลงาน



การทดลองปฏิบัติงาน

ทั่วไป (๐)

ชำนาญงาน ๐๒

ปฏิบัติงาน ๐๑

เลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก ต้องไม่เกิน ๑ ระดับ

การเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

การคัดเลือกเพื่อเลื่อน ให้ใช้อย่างน้อย ๑ วิธี



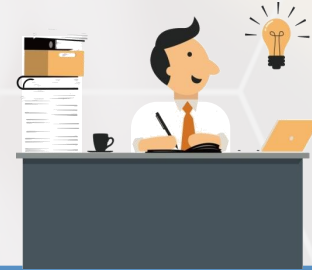
การสอบ

ทดสอบความรู้ความ
เข้าใจ ความคิดเห็น
ทักษะความสามารถที่
เกี่ยวกับงานในตำแหน่ง
นั้น
โดยการสอบข้อเขียน



การประเมินผลงาน

- พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง (โดยไม่จำเป็นต้องเขียนผลงานขึ้นใหม่ นอกจากเป็นการสรุปรายละเอียดเกี่ยวกับผลงานในอดีต) หรือ
- พิจารณาจากแฟ้มงานซึ่งได้บันทึกผลงานที่ทำจริงไว้แล้วในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึงทักษะความรู้ความสามารถความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์



การทดลองปฏิบัติงาน

เป็นการทดลองปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงหรือการสาธิตการปฏิบัติงาน โดย

- เป็นการวัดกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น ทำงานได้ดี ถูกต้อง ขั้นตอน ถูกต้อง หรือแล้วเสร็จทันเวลาหรือไม่ เป็นต้น และ
- ประเมินผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น เป็นไปตามมาตรฐานที่ส่วนราชการกำหนด งานมีความเรียบร้อย เป็นต้น

การย้าย โอน หรือบรรจุกลับ ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

หลักเกณฑ์และวิธีการ

กลุ่มตำแหน่งเดียวกัน คุณสมบัติตรง



ย้ายได้

ต่างกลุ่มตำแหน่ง แต่คุณสมบัติตรง

เลือก



การสอบ



การทดลองปฏิบัติงาน



การประเมินผลงาน



วิธีการอื่น

การย้าย โอน หรือบรรจุกลับ ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

☀️ กรณีดำรง/
เคยดำรงตำแหน่ง
ในระดับเดียวกัน



อยู่ในกลุ่มตำแหน่ง
เดียวกันกับตำแหน่ง
ที่จะแต่งตั้ง

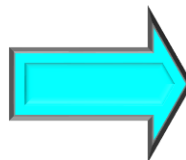
ให้พิจารณาแต่งตั้งได้
โดยไม่ต้องคัดเลือก

ปัจจุบัน



เจ้าพนักงานพัสดุ
ระดับชำนาญงาน

ย้าย



เจ้าพนักงานธุรการ
ระดับชำนาญงาน

(กรณีตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ กับ เจ้าพนักงานธุรการ จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน)

การย้าย โอน หรือบรรจุกลับในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

- ❖ กรณีดำรงตำแหน่งคนละกลุ่มตำแหน่งกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ❖ กรณีการรับโอนพนักงาน/ข้าราชการตามกฎหมายอื่น (ว ๓๖/๒๕๕๓) ซึ่งไม่ใช่กรณีที่กล่าวถึงข้างต้น
- ❖ กรณีอื่นๆ นอกเหนือจากนี้



ให้ อ.ก.พ. กรม/
คกก. ที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง
เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

การย้าย โอน หรือบรรจุกลับ ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

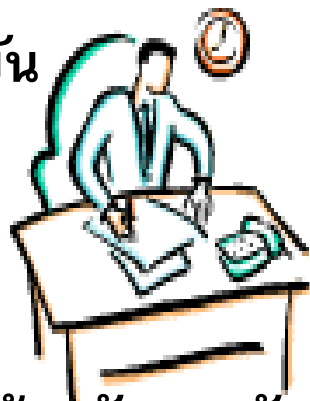
☀️ กรณีดำรง/
เคยดำรงตำแหน่ง
ในระดับเดียวกัน



ไม่อยู่ในกลุ่ม
ตำแหน่งเดียวกัน
กับตำแหน่ง
ที่จะแต่งตั้ง

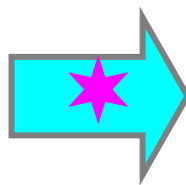
★ ให้ อ.ก.พ. กรม/
คกก. ที่ อ.ก.พ. กรม
แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา
คัดเลือก

ปัจจุบัน



เจ้าพนักงานพัสดุ
ระดับชำนาญงาน

ย้าย



เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา
ระดับชำนาญงาน

(กรณีตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ กับ เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา จัดอยู่ต่างกลุ่มตำแหน่ง)

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง

๑ เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตาม Spec.

มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล และระดับตำแหน่ง

๒ เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกตามแต่ละกรณี



แต่งตั้งบุคคลได้ไม่
ก็ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน
+ ผ่านการคัดเลือก
+ การแต่งตั้งย้อนหลัง
ต้องเป็นไปตามหนังสือ
สคค.ว ๒๕๕/๒๕๒๔

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง

คุณสมบัติตาม Spec. และระยะเวลาขั้นต่ำ

ระดับชำนาญงาน O2

คุณสมบัติ



๖ ปี (ปวช.)

๕ ปี (ปวท./อนุปริญญา ๒ ปี)

๔ ปี (ปวส./อนุปริญญา ๓ ปี)

ระดับ

O1

ปฏิบัติงาน



ระดับชำนาญงาน O2

คุณสมบัติ

๘ ปี (ปวช.)

๗ ปี (ปวท./อนุปริญญา ๒ ปี)

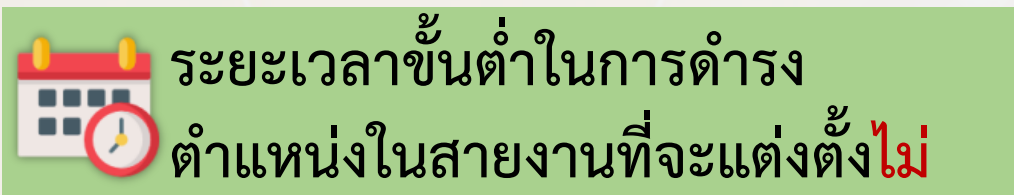
๖ ปี (ปวส./อนุปริญญา ๓ ปี)

ว ๓๔/๔๗

คุณสมบัติ

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง

การนับเกือกุล



ครบ



๘ ปี (ปวช.)

๗ ปี (ปวท./อนุปริญญา ๒ ปี)

๖ ปี (ปวส./อนุปริญญา ๓ ปี)

หลัก
การนับ
เวลา
เกือกุล



กลุ่มตำแหน่งเดียวกัน
ให้ส่วนราชการนับ



ต่างกลุ่มตำแหน่ง หรือ
ข้าราชการ/พนักงานตาม
กฎหมายอื่น

ให้ อ.ก.พ.กรม คกก. ที่
อ.ก.พ.กรม แต่งตั้ง เป็นผู้



โดยให้พิจารณาจากข้อเท็จจริง
ลักษณะงานที่ปฏิบัติและ
ประโยชน์ที่ทางราชการจะ
ได้รับ

การย้าย โอน บรรจุกลับ
อ.ก.พ.กรม หรือ คกก. ที่ อ.ก.พ.กรม แต่งตั้ง
จะไม่พิจารณา ตามหลักเกณฑ์นี้ ก็ได้ (ว ๑๗/

ว ๒๒/๒๕๔๐

การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับ
อาวุโส และ
ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับ
ต้น



การเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

ตำแหน่งประเภททั่วไป

คุณสมบัติ

spec



02 มา ๖ ปี



การคัดเลือกโดย
คณะกรรมการที่
อ.ก.พ. กรม/
อ.ก.พ. จังหวัด แต่งตั้ง

ว ๒๒/๔๐

ระดับอาวุโส

ระดับชำนาญงาน

02

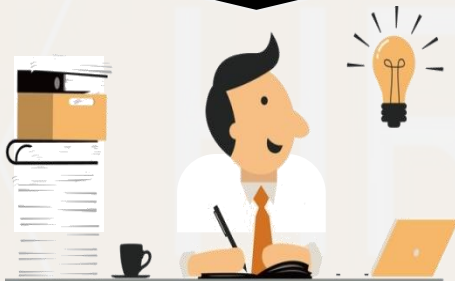
03

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

คุณสมบัติ

spec



$K3 \geq 3$ ปี

$O3 \geq 6$ ปี

ชำนาญการพิเศษ **K3**

อาวุโส

O3



การคัดเลือกโดย
คณะกรรมการที่
อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง

ว ๒๒/๔๐

อำนวยการ ระดับต้น

M1

หลักเกณฑ์และวิธีการ ว ๒๒/๒๕๔๐

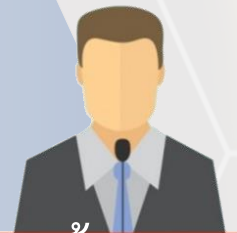


อ.ก.พ. กรม /
อ.ก.พ. จังหวัด



คณะกรรมการเพื่อพิจารณา
คัดเลือกและประเมินบุคคล
อย่างน้อย ๓ คน

- ผู้บังคับบัญชา
- ผู้แทน อ.ก.พ.กรม ๑ คน
- ข้าราชการในกรม ระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ถ้าจะให้คณะกรรมการฯ พิจารณาหลายสายงาน ก็แต่งตั้งเพิ่มที่เกี่ยวกับตำแหน่งนั้น)



ตั้งเป็น

ประธาน ๑ คน



คณะกรรมการฯ เลือกรับหน้าการ
เจ้าหน้าที่/ คณะกรรมการ ๑ คน เป็น
เลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการ ว ๒๒/๒๕๔๐



คณะกรรมการ
เพื่อพิจารณาคัดเลือก
และประเมินบุคคล



กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคล
(ให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ
ความประพฤติ และประวัติรับ
ราชการ ซึ่งต้องมีผลงานเป็นที่
ประจักษ์ คุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็น)



ประเมินและพิจารณาความ
เหมาะสมผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อ



การเจ้าหน้าที่เสนอชื่อ + ข้อมูล



คัดเลือกผู้ที่เหมาะสมให้เหลือ
ตำแหน่งละไม่เกิน ๕ คน แต่ไม่ควร
น้อยกว่า ๒ คน



เรียงลำดับชื่อผู้ที่เหมาะสมที่สุด
ไว้ในลำดับแรก + เหตุผล

เสนอ
รายชื่อ



ให้ผู้มีอำนาจ
สั่งบรรจุฯ
พิจารณา

ว ๑๗/๒๕๕๘

ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย
สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ



คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ



อำนวยการ

๑ ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว
ดังต่อไปนี้

๑.๑ ประเภท

๑.๒ ประเภท

๒ มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย
สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ตามที่ ก.พ. กำหนด

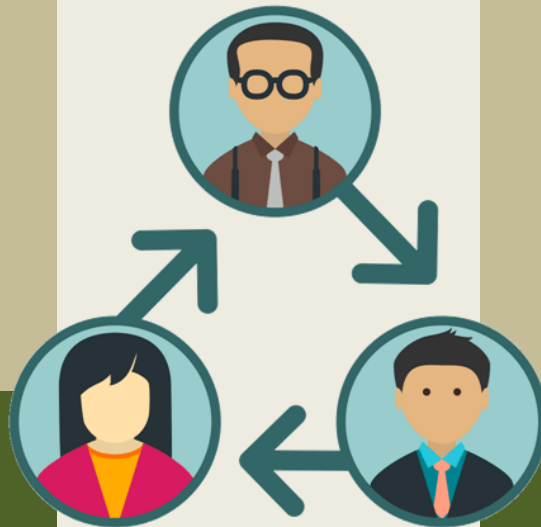
ว ๑๗/๕๘

ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย

ประสบการณ์
ในการปฏิบัติราชการใน
ต่างสายงาน
ต่างหน่วยงาน
ต่างพื้นที่ หรือ
ต่างลักษณะงาน

ไม่น้อยกว่า ๓ อย่าง
อย่างละไม่น้อยกว่า ๒

ปี



โดยอาจเป็นประสบการณ์
ในการปฏิบัติราชการใน
ต่างสายงาน
ต่างหน่วยงาน
ต่างพื้นที่ หรือ
ต่างลักษณะงาน

รวมกันก็ได้

นิยาม



ต่างสายงาน

สายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.
กำหนดชื่อไว้ต่างกัน



ต่างหน่วยงาน

ต่างกระทรวง ต่างกรม หรือต่างหน่วยงานที่
ปรากฏในกฎหมายแบ่งส่วนราชการ



ต่างพื้นที่

อำเภอ เขต จังหวัด หรือประเทศ ที่ต่างกัน



ต่างลักษณะงาน

งานที่มีลักษณะแตกต่างกันอย่างชัดเจน และเป็น
งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ สมรรถนะ หรือ
ทักษะ ที่ต่างกัน ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนด

การบังคับใช้



๒๕๖๒

เริ่มใช้

๒๕๖๒ - ๒๕๖๓

มีประสบการณ์
๒ อย่าง
อย่างละ ๑ ปี

๒๕๖๔ เป็นต้นไป

มีประสบการณ์
๓ อย่าง
อย่างละ ๒ ปี



ผู้ที่เคยเป็น/เคยเป็น M ก่อนปีงบประมาณ

๒๕๖๒

ถือว่ามีความรู้ประสบการณ์หลากหลายแล้ว

ว ๑๐/๒๕๔๘

**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
บุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
และระดับชำนาญการพิเศษ**

ว ๑๐/๒๕๔๘

การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง



ประเภทวิชาการ

☒ ระดับชำนาญการพิเศษ

☒ ระดับชำนาญการ

การเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

ตำแหน่งประเภทวิชาการ

คุณสมบัติ



๖ ปี (ปริญญาตรี)

๕ ปี (ปริญญาตรีหลักสูตร ๕ ปี)

๔ ปี (ปริญญาโท)

๒ ปี (ปริญญาเอก)

ระดับปฏิบัติการ



การประเมินบุคคล
และผลงาน

ว ๑๐/๔๘

ระดับชำนาญการ

K1

K2

การเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

ตำแหน่งประเภทวิชาการ

คุณสมบัติ



การประเมินบุคคล
และผลงาน

ว ๑๐/๔๘

ระดับชำนาญการ

พิเศษ

K3

ระดับชำนาญการ

K2

การเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

ตำแหน่งประเภทวิชาการ



มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง
ในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับ
ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้



ระดับ คุณสมบัติ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรี	๖ ปี	๘ ปี
ปริญญาโท	๔ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอก	๒ ปี	๔ ปี

การเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

ตำแหน่งประเภทวิชาการ



การเลื่อนตำแหน่งต้องมีต้นทุน ๑ ปี



การนับเกือกลงในสายงานต่างๆ นับได้ตามข้อเท็จจริงของข้าราชการแต่ละราย เว้นแต่ ถ้าเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ หรือสายงานที่เทียบเท่า นับได้ตามจริง ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเวลาที่น่ามานับ

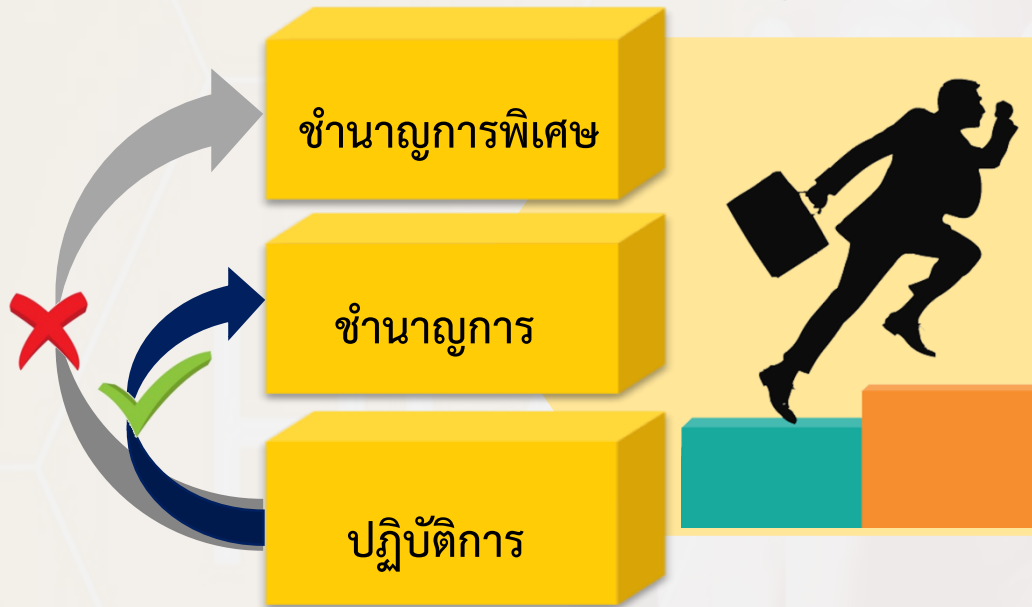


การนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอื่นๆ มานับ ขณะนั้นต้องมีคุณสมบัติตรง SPEC และตรงตามข้อกำหนดอื่นดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า ถ้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่จะประเมินต้องมีคำสั่งรักษาราชการ/รักษาราชการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน



หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก

กรณีการเลื่อนขั้นในระดับที่สูงขึ้น



ให้คัดเลือกเพื่อเลื่อน
ในระดับที่สูงกว่าระดับ
ที่ดำรงอยู่ไม่เกิน ๑ ระดับ

ให้คัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม
ตรวจสอบได้ มีการประกาศผลการคัดเลือกอย่าง
เปิดเผย และเปิดโอกาสให้มีการทักท้วง



หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก



การคัดเลือกบุคคล แบ่งออกเป็น ๒ กรณี



ตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของ
สายงาน (ตำแหน่งเลื่อนไหล) และมีผู้ครองตำแหน่ง
อยู่แล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ/ผู้ว่าราชการจังหวัด
เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก



ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งเลื่อนไหล และตำแหน่งว่างทุกกรณี
ให้ อ.ก.พ.กรม/คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณา
คัดเลือก

ขั้นตอน

กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเลื่อนไหลและมีคนครองอยู่
เช่น ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ



ขั้นตอน

กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างและตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งเลื่อน

ไหล

การเจ้าหน้าที่

สำรวจข้อมูล+
ผบ.ประเมิน
คุณลักษณะ+
แจ้งผู้มี
คุณสมบัติ ส่ง
เอกสาร

อ.ก.พ. กรม /
คกก. คัดเลือก

พิเศษ

ตรวจสอบ
โดยเร็ว

มีมูล

พิจารณาคัดเลือก

เสนอผู้มีอำนาจ ม.๕๗
เห็นชอบ

อนุมัติ

แจ้งข้าราชการทราบ+ประกาศ
ชื่อผู้ได้รับคัดเลือก+ชื่อผลงาน

ส่งผลงาน

คกก.ประเมินผลงาน

อ่านผลงาน

แจ้งให้ทราบ

แต่งตั้ง

ผ่าน

ปรับปรุง

ไม่ผ่าน

ไม่มีมูล

เสนอผู้มีอำนาจ
ม.๕๗
ดำเนินการตาม
ว ๕/๔๒

เสนอผู้มีอำนาจ
ม.๕๗ สอบ
ผู้ตกต่าง

มีคนทั่ว





อ.ก.พ. กรม

แต่งตั้ง



**คณะกรรมการ
ประเมินผลงาน
สายงาน...**

**วาระการดำรงตำแหน่ง
ไม่เกิน ๒ ปี**

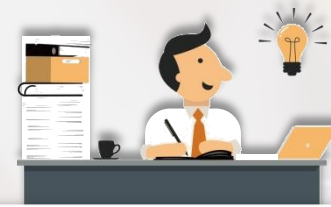


การนำเสนอผลงานเพื่อขอประเมิน



ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ผลงานที่ผ่านมาเป็นผลสำเร็จของงาน
ให้นำเสนอในรูปแบบการสรุป
วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น ระบุผลสำเร็จ
ของงาน ประโยชน์ที่เกิดจากผลงาน
นั้น หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไข
ปัญหาทางาน ใช้เสริมยุทธศาสตร์ของ
หน่วยงาน มิใช่เป็นเพียงการรวบรวม
ผลงานย้อนหลัง



ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมาก

ขึ้น
ข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางาน
หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมาก
ขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือ
แผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนา
งานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและ
สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ
หน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดที่
สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

ว ๑๐/๕๘ การย้าย โอน หรือบรรจุกลับ

๑ การประเมินบุคคล

อ.ก.พ.กรม/คกก.คัดเลือกบุคคล จะกำหนดให้มีการคัดเลือกเช่นเดียวกับกรณีการเลื่อน หรือจะกำหนดวิธีการอื่นๆ ตามความเหมาะสมก็ได้

๒ การประเมินผลงาน

 กลุ่มตำแหน่งเดียวกัน

 ย้ายได้

 ต่างกลุ่มตำแหน่ง

 ขรก.กฎหมายอื่น



- พิจารณาข้อมูลผลการปฏิบัติงาน / ผลงานที่ผ่านมา (อาจไม่ต้องส่งผลงาน)



- ส่งผลงานประเมินก่อน

ว ๑๐/๔๘ การย้าย โอน หรือบรรจุกลับ

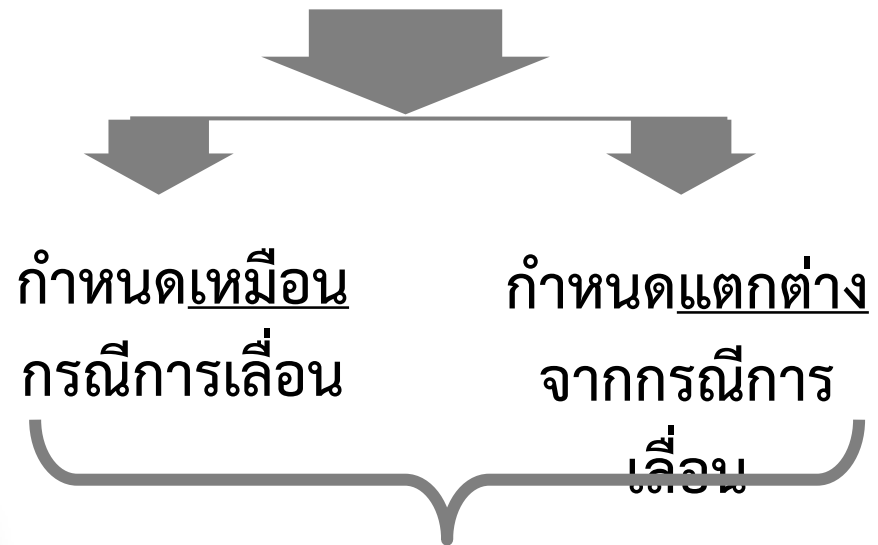
๓ คุณสมบัติของบุคคล



อ.ก.พ. กรม /
คกก.คัดเลือกบุคคล



เป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลเกี่ยวกับ
ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือ
เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตาม
คุณวุฒิและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง



ตามความเหมาะสมและประโยชน์ของราชการ

ว ๑๕/๒๕๖๐

การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ว ๑๐/๒๕๔๘

มอบอำนาจให้ อ.ก.พ. กรม
ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงาน
ระดับชำนาญการพิเศษลงมา โดยทำหน้าที่

- กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลทั้งระบบ
- คัดเลือกบุคคลและการประเมินผลงาน

โดยในการคัดเลือกกำหนดไว้ ๒ กรณี ดังนี้

๑. ตำแหน่งเลื่อนไหล
๒. ตำแหน่งว่างทุกกรณี (ไม่ใช่ตำแหน่งเลื่อนไหล)
 - กจ. สรรวหาผู้มีคุณสมบัติ
 - อ.ก.พ.กรม /คกก. คัดเลือก
 - คัดเลือก ๑ คน/๑ ตำแหน่ง



สามารถกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
ระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้



ขึ้นบัญชีหรือไม่ขึ้นบัญชีก็ได้



ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก ให้เรียง
ตามลำดับคะแนน



เมื่อมีตำแหน่งว่างให้ผู้ผ่านการ
คัดเลือก ส่งผลงาน



บัญชีมีอายุไม่เกิน ๑ ปี



อ.ก.พ. กรม ต้องประกาศ
หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวให้

ทราบล่วงหน้า

ว ๕/๒๕๖๑

การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ



สามารถคัดเลือกและประเมินบุคคล

ระดับชำนาญการพิเศษผู้ที่จะเกษียณล่วงหน้าได้

ทดแทนฉบับไว คัดเลือกไว้ ก่อนเกษียณ



อ.ก.พ. กรม

กำหนดและประกาศให้ทราบล่วงหน้า



ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกิน

๖ เดือน นับถึงวันที่ ๑

ตุลาคมของปีงบประมาณ

ถัดไป



เปิดโอกาสให้เข้ารับการคัดเลือก

ก่อนมีคุณสมบัติครบถ้วน แต่ต้อง

มีคุณสมบัติครบถ้วนภายในวันที่

ตำแหน่งจะว่าง

หมายเหตุ : กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งที่จะเกษียณ ต้องพ้นจากราชการไปก่อนด้วยเหตุอื่น ก็ให้ถือว่าเป็นกรณี
ที่ตำแหน่งจะว่างเนื่องจากเกษียณอายุราชการด้วย

ว ๑๖/๒๕๓๘

**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
บุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่ง
ประภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
และระดับทรงคุณวุฒิ**

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

คุณสมบัติ



ระดับ **K3**
๓ ปี

กรณีการเลื่อน



K3

ระดับชำนาญการพิเศษ

K4

ระดับเชี่ยวชาญ



ประเมินบุคคลและผลงาน
ว ๑๖/๓๘



การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ

คุณสมบัติ



spec

ระดับ **K4**
๒ ปี

กรณีการเลื่อน



K4

ระดับเชี่ยวชาญ

K5

ระดับทรงคุณวุฒิ



ประเมินบุคคลและผลงาน
ว ๑๖/๓๘



แนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคล

ว ๑๖/๓๘

องค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณา

ความรู้ความสามารถ
และความชำนาญ
ในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลา
การดำรงตำแหน่ง

เกณฑ์
อื่น ๆ

การปฏิบัติตนเหมาะสม
กับการเป็นข้าราชการ

ผลงานหรือ
ผลการปฏิบัติงาน

แนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคล

ว ๑๖/๓๘ แนวทางการดำเนินการคัดเลือก : ให้ส่วนราชการ
ดำเนินการ ดังนี้



๑

พิจารณากำหนด
องค์ประกอบจากที่กำหนด
ข้างต้นหรือแตกต่างกันได้
**แต่ให้เน้นผลงาน
หรือผลการปฏิบัติงาน
เป็นองค์ประกอบหลัก**

๒

ดำเนินการให้
ข้าราชการในสังกัด
ทราบล่วงหน้าตาม
สมควร

๓

ในการดำเนินการ
คัดเลือกให้
ผู้มีหน้าที่ในการคัดเลือก
พิจารณาตาม
องค์ประกอบที่กำหนดไว้

เลือก ๑ คน : ๑ ตำแหน่ง

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน



๓

วิธีการประเมินบุคคล

๔ ขั้นตอน

๑. การคัดเลือก
๒. ตรวจสอบคุณสมบัติ
๓. ประเมินคุณลักษณะ
๔. ส่งคำขอให้ ก.พ.



๒

หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

๓ ส่วน

๑. การพิจารณาคุณลักษณะ
๒. การประเมินคุณลักษณะ
๓. การประเมินผลงาน



๑

การขอประเมินบุคคล

- ไม่เกิน ๑ ระดับ
- ตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งที่ผู้ขอรับการประเมินดำรงอยู่
- แทนผู้เกษียณ/ผู้ขอลาออก
- คุณสมบัติไม่ครบขอล่วงหน้าได้ แต่ต้องมีคุณสมบัติครบภายใน ๑ ปี

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

๑

การขอประเมินบุคคล

- ไม่เกิน ๑ ระดับ
- ตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งที่ผู้ขอรับการประเมินดำรงอยู่
- แทนผู้เกษียณ (ล่วงหน้าไม่เกิน ๖ เดือน) / ผู้ขอลาออก (ล่วงหน้าไม่ก่อนวันที่ได้รับอนุญาต)
- คุณสมบัติไม่ครบถ้วน ขอล่วงหน้าได้ แต่ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายในไม่เกิน ๑ ปี



หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

๒ หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล ๓ ส่วน

๑

การพิจารณา
คุณสมบัติ

ก.พ. เป็นผู้พิจารณา

๒

การประเมิน
คุณลักษณะ

กรม (อริบดี) เป็นผู้ประเมิน

๓

การประเมิน
ผลงาน

ก.พ. เป็นผู้พิจารณา

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

๒. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล (ต่อ)

๑

การพิจารณา คุณสมบัติ

ก. ข้อมูลทั่วไป

- ๑) ประวัติต่าง ๆ
- ๒) ประสบการณ์ในการทำงาน
- ๓) อัตราเงินเดือน

ข. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- ๑) วุฒิตาม spec
- ๒) คุณสมบัติเพิ่มเติม/ใบอนุญาต
- ๓) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตาม spec

๔) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับ \ คุณสมบัติ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ
ปริญญาตรี		
- ๔ ปี	๙ ปี	๑๐ ปี
- ๕ ปี *	๘ ปี	๙ ปี
- ๖ ปี *	๗ ปี	๘ ปี
ปริญญาโท	๗ ปี	๘ ปี
ปริญญาเอก	๕ ปี	๖ ปี

กรณีมีปัญหา ก.พ. เป็นผู้พิจารณา

*ว ๔/๒๕๕๗

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

๒. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล (ต่อ)

๒

การประเมิน
คุณลักษณะ

กรม (อธิบดี)
เป็นผู้ประเมิน

- ความรับผิดชอบ
- ความคิดริเริ่ม
- การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
- ความประพฤติ
- ความสามารถในการสื่อความหมาย
- การพัฒนาตนเอง
- วิสัยทัศน์
- คุณลักษณะอื่น ๆ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

๒. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล (ต่อ)

๓

การประเมิน
ผลงาน

ก.พ. เป็นผู้พิจารณา

ผลงานที่จะนำมาประเมิน

ผลงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติในตำแหน่ง โดยไม่จำเป็นต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่

เงื่อนไข

- ผลงานที่จัดทำในระหว่างดำรงตำแหน่งในระดับต่ำกว่าที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือที่ ก.พ. กำหนด
- ไม่ใช่ผลงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
- กรณีที่เป็นผลงานร่วมกัน ต้องแสดงว่า ได้มีส่วนร่วม หรือผลิตผลงานในส่วนใด เป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมและผู้บังคับบัญชา
- ผลงานที่ประเมินเพื่อเลื่อนระดับไปแล้วจะนำมาเสนอเพื่อขอประเมินเลื่อนระดับอีกไม่ได้

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

๒. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล (ต่อ)

๓

การประเมิน
ผลงาน

ก.พ. เป็นผู้พิจารณา

แนวทางการประเมิน

- ผลงานและหรือผลสำเร็จของงาน จำนวนไม่เกิน ๓ ชิ้น หรือตามที่ ก.พ. กำหนด
- คุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อน ประโยชน์ของผลงาน ในการนำไปใช้ ความรู้ ความชำนาญงาน หรือ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ต้องมีการเผยแพร่ ผลงานโดยวิธีการต่างๆ ยกเว้นบางตำแหน่งที่ไม่อาจเผยแพร่ได้

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

๓

วิธีการประเมินบุคคล

กรมเจ้าสังกัดดำเนินการ

๔ ขั้นตอน

๑

การคัดเลือก

- กำหนดองค์ประกอบที่จะใช้ในการคัดเลือกให้ชัดเจน โดยเน้นผลงานหรือผลการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบหลัก
- แจ้งให้ข้าราชการทราบล่วงหน้าตามที่เห็นสมควร
- พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมิน ตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ (๑ คน : ๑ ตำแหน่ง)

๒

ตรวจสอบคุณสมบัติ

- ให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกกรอรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ตามแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ตอนที่ ๑
- ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบตามแบบตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล ตอนที่ ๒

๓

ประเมินคุณลักษณะ

- กำหนดคุณลักษณะของผู้ที่จะรับการประเมินเป็นการล่วงหน้า และกำหนดคะแนนของแต่ละคุณลักษณะ แต่เมื่อรวมทุกรายการแล้ว จะต้องเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน
- ผู้บังคับบัญชาโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมิน ในกรณีประเมินในระดับทรงคุณวุฒิ ซึ่งไม่สามารถหาผู้บังคับบัญชาได้ ๒ ระดับ ให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงประเมินแต่เพียงผู้เดียว
- ต้องได้คะแนนรวมที่ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไป มีความเห็นสอดคล้องว่าผ่าน จึงจะถือว่าผ่าน ในกรณีที่เห็นไม่ตรงกัน ให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗

๔

ส่งคำขอให้ ก.พ.

- กระทรวงส่งคำขอพร้อมทั้งเอกสาร หลักฐานต่างๆ ให้ ก.พ. พิจารณา กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง ให้ ก.พ. พิจารณา
- ก.พ. พิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ในแต่ละสายงาน

การย้าย / การโอน

หลักเกณฑ์และวิธีการย้าย/การโอนประเภท

กลุ่มตำแหน่งเดียวกัน



ย้าย/โอนได้

ต่างกลุ่มตำแหน่ง/ไม่เคยดำรงตำแหน่ง

(ต้องประเมินผลงาน)

อธิบดี



ส่งผลงาน

ปลัดกระทรวง

(เพื่อพิจารณา)



ก.พ.



ประเมินบุคคลและผลงาน
ว ๑๖/๓๘

การย้าย / การโอน

หลักเกณฑ์และวิธีการย้าย/การโอนข้าม

เคยดำรงตำแหน่ง
ในกลุ่มตำแหน่ง
เดียวกันระดับเดียวกัน



ย้าย/โอนได้



ประเมินบุคคลและผลงาน
ว ๑๖/๓๘

เคยดำรงตำแหน่งต่างกลุ่มตำแหน่ง/ไม่เคยดำรงตำแหน่ง
(ต้องประเมินผลงาน)

อธิบดี



ส่งผลงาน

ปลัดกระทรวง
(เพื่อพิจารณา)



ก.พ.

เงื่อนไขการแต่งตั้ง



ไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.พ. ได้รับคำขอประเมิน
บุคคลที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถ
นำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไข
เพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน



ไม่ก่อนวันที่ผู้ขอรับการประเมินบุคคลมีคุณสมบัติ
ครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด



หัวใจสำคัญของการบรรจุ แต่งตั้ง

๑. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง (ม.57)

๒. มีตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง

๓. คุณสมบัติ



คุณสมบัติทั่วไป/ลักษณะต้องห้าม
(ม.36)

Spec (ม.62)

อื่น ๆ (ถ้ามี)

๔. ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ

๕. การออกคำสั่งแต่งตั้งตามแต่กรณี

การออกคำสั่งแต่งตั้งตามแต่กรณี

เมื่อผ่านกระบวนการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ต้องมีการออกคำสั่งตามแต่กรณี
เพื่อเป็นหลักฐานในการดำเนินการต่อไป





๕ การออกคำสั่ง

คำสั่งควรประกอบด้วย

✓ ใบปะหน้า

ส่วนราชการ

เลขที่คำสั่ง

ชื่อคำสั่ง

กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์
หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง

วันที่สั่งแต่งตั้ง

จำนวน
ผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง

ชื่อ/ตำแหน่ง
ผู้สั่งแต่งตั้ง

หมายเหตุ

✓ บัญชีรายละเอียดแนบท้าย

คำสั่ง...../.....

.....

.....

สั่ง ณ วันที่
(.....)

.....

ผู้เสนอขอ พิจารณา	ตำแหน่งและส่วนราชการเดิม					ดำรง ตำแหน่ง ปัจจุบัน	ตำแหน่งและส่วนราชการใหม่					ติดต่อ
	ตำแหน่ง /สังกัด	ตำแหน่ง ประเทศ	ระดับ	เลขที่	เงินเดือน		ตำแหน่ง สังกัด	ตำแหน่ง ประเทศ	ระดับ	เลขที่	เงินเดือน	
น.น. นางสาวกัญญา วณิช	นิติกร กลุ่มงาน วินัย	วิชาการ	ชำนาญ การ	63	35,200 0	1 ค.ค.5 1	นิติกร กลุ่มงาน วินัย	วิชาการ	ชำนาญ การ พิเศษ	64	35,200	บัตรเป็น ตัวไป

ชื่อ/ตำแหน่ง /ระดับ
ของข้าราชการ

เงินเดือน

ส่วนราชการที่
สังกัด / จะแต่งตั้ง

เลขที่ตำแหน่ง

วันที่มีผล

การแต่งตั้ง

การสั่งแต่งตั้ง



ให้มีผลตั้งแต่วันที่ลงนามในคำสั่ง **เว้นแต่**
จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น



หนังสือเวียนคณะรัฐมนตรี

๒ กรณี

- การออกคำสั่งแต่งตั้งล่วงหน้า
- การออกคำสั่งแต่งตั้งย้อนหลัง



ลำดับ ที่	ชื่อ	วุฒิ/สาขา สถานศึกษา	ตำแหน่งและส่วนราชการเดิม					ดำรง ตำแหน่ง ปัจจุบัน เมื่อ	ตำแหน่งและส่วนราชการใหม่					ที่ตั้ง
			ตำแหน่ง/ สังกัด	ตำแหน่ง ประเทศ	ระดับ	เลขที่	เงินเดือน		ตำแหน่ง/สังกัด	ตำแหน่ง ประเทศ	ระดับ	เลขที่	เงินเดือน	
1	นาย.....	ม.ม. ม.ว.น.ค.บ.ท.ง	นิติกร กลุ่มงาน วิจัย	วิชาการ	ชำนาญ การ	63	35,200	1 ค.ค.51	นิติกร กลุ่มงานวิจัย	วิชาการ	ชำนาญ การ พิเศษ	64	35,200	ย้ายไป

หมายเหตุ 1. กรณีได้รับตำแหน่งโดยการทบทวนชั้นสัญญาบัตรคือ 1 ค.ค.54 และกำหนดการประเมินผลงานเมื่อ วันที่ 15 ค.ค.54

ความหมาย

❶ การออกคำสั่งแต่งตั้งล่วงหน้า หมายถึง



การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง โดยให้คำสั่ง
มีผลใช้บังคับล่วงหน้านับจากวันที่ผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งลงนามใน
คำสั่ง



❷ การออกคำสั่งแต่งตั้งย้อนหลัง หมายถึง



การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง โดยให้คำสั่งมีผล
ใช้บังคับย้อนหลังไปก่อนวันที่ผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งลงนามในคำสั่ง

ลำดับ ที่	ชื่อ	วุฒิ/สาขา สอบเทียบ	ตำแหน่งและส่วนราชการเดิม					ดำรง ตำแหน่ง ปัจจุบัน	ตำแหน่งและส่วนราชการใหม่					วันที่ สั่ง
			ตำแหน่ง สังกัด	ตำแหน่ง ประเทศ	ระดับ	เลขที่	เงินเดือน		ตำแหน่ง สังกัด	ตำแหน่ง ประเทศ	ระดับ	เลขที่	เงินเดือน	
1	นาย.....	ม.ม. แผนกช่าง	นิติกร กลุ่มงาน วิจัย	วิชาการ	ชำนาญ การ	63	35,200	1 ค.ค.51	นิติกร กลุ่มงานวิจัย	วิชาการ	ชำนาญ การ พิเศษ	64	35,200	วันที่เขียน ไป

หมายเหตุ 1. กรณีได้รับตำแหน่งโดยการรับโอนตามมติที่ 1 ค.ค.54 และกำหนดการประเมินผลงานเมื่อ วันที่ 15 ค.ค.54

การแต่งตั้ง

การแต่งตั้งล่วงหน้า



หนังสือเวียนคณะรัฐมนตรี

ว ๔๘/๒๕๓๐

มี ๓ กรณี



กรณีที่ ๑ การออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ยังไม่ว่างในขณะออกคำสั่งให้กระทำได้เฉพาะ



แต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งในต่างจังหวัด ในต่างประเทศ



แต่งตั้งแทนผู้ที่จะพ้นจากราชการไปเพราะเกษียณ



กรณีอื่นที่จำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ เช่น แต่งตั้งแทนผู้ที่ขอลาออกสำหรับตำแหน่งที่ต้องมีผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

การแต่งตั้ง

การแต่งตั้งล่วงหน้า

มี ๓ กรณี
(ต่อ)

หนังสือเวียนคณะกรรมการ
ว ๔๘/๒๕๓๐



กรณีที่ ๒ กรณีที่ผู้มีอำนาจ ทราบอยู่ว่าตนจะต้องพ้นจากตำแหน่ง
หน้าที่ราชการไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ

ไม่ควร ออกคำสั่งแต่งตั้งล่วงหน้า

โดยให้คำสั่งมีผลเมื่อผู้ออกคำสั่งได้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ไปแล้ว

การแต่งตั้ง

การแต่งตั้งล่วงหน้า

มี ๓ กรณี
(ต่อ)



หนังสือเวียนคณะรัฐมนตรี
ว ๔๘/๒๕๓๐



กรณีที่ ๓ กรณีที่ผู้มีอำนาจ ไม่อาจออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการที่มีคุณสมบัติยังไม่ครบตามกฎหมายกำหนดให้ดำรงตำแหน่งใด ๆ เป็นการล่วงหน้าโดยให้คำสั่งมีผลเมื่อข้าราชการผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนแล้ว

การแต่งตั้ง

การแต่งตั้งย้อนหลัง



หนังสือเวียนคณะกรรมการ
ว ๒๕๕/๒๕๖๔



หลักการ : ห้ามมิให้สั่งแต่งตั้งย้อนหลัง เว้นแต่

☒ ข้าราชการบรรจุใหม่หรือ
บรรจุกลับเข้ารับราชการ



ให้สั่งย้อนหลังได้ไม่ก่อน
วันที่ผู้นั้นได้รายงานตัวเข้า
ปฏิบัติหน้าที่ราชการ

การแต่งตั้ง

การแต่งตั้งย้อนหลัง
(ต่อ)



หนังสือเวียนคณะกรรมการ
ว ๒๕๕/๒๕๖๔



หลักการ : ห้ามมิให้สั่งแต่งตั้งย้อนหลัง เว้นแต่

☒ การเลื่อนและแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งใหม่ที่ได้รับการ
กำหนดตำแหน่งเดิมให้เป็น
ระดับสูงขึ้นย้อนหลัง



ให้สั่งย้อนหลังได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มี
อำนาจกำหนดตำแหน่งตาม
กฎหมาย จะได้กำหนดและ
ข้าราชการผู้นั้นยังดำรงตำแหน่งอยู่

การแต่งตั้ง

การแต่งตั้งย้อนหลัง
(ต่อ)



หนังสือเวียนคณะกรรมการ
ว ๒๕๕/๒๕๖๔



หลักการ : ห้ามมิให้สั่งแต่งตั้งย้อนหลัง เว้นแต่

☒ ข้าราชการผู้นั้นได้
รักษาการหรือรักษาการใน
ตำแหน่งนั้นอยู่ก่อนแล้ว



ให้สั่งย้อนหลังได้ไม่ก่อนวันที่
ผู้นั้นได้เข้าปฏิบัติหน้าที่
รักษาการหรือรักษาการใน
ตำแหน่งนั้น

การรักษาราชการแทนและการรักษาการในตำแหน่ง

ความหมาย : การให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งหนึ่ง มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบงานในตำแหน่งอื่นอีกตำแหน่งหนึ่ง เป็นการชั่วคราวในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนั้น หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้



รักษา..?

นำไปใช้ประกอบ
ในการออกคำสั่งแต่งตั้งย้อนหลังได้



**รักษา
ราชการแทน**

พรบ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

ม.๔๔ - ๔๙ ม. ๕๖ และ ม.๖๔

ว ๓๓/๕๒
(สำนักงาน
ก.พ.ร.)

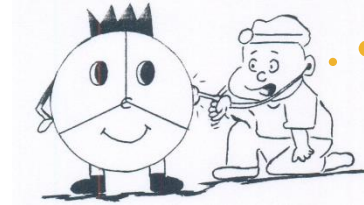
ตำแหน่งประเภทบริหาร : ปลัดกระทรวง / รองปลัดกระทรวง/ อธิบดี /

ผู้ว่าราชการจังหวัด/ เอกอัครราชทูต / รองอธิบดี

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ : ผอ.สำนัก / ผอ.กอง

การรักษาการในตำแหน่ง

รักษา..?



รักษาการ
ในตำแหน่ง

พรบ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๖๘

ตำแหน่งประเภทบริหาร : ผู้ตรวจราชการกระทรวง / รองผู้ว่าราชการจังหวัด

ตำแหน่งประเภทอำนวยการ : ผู้ตรวจราชการกรม

ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ตำแหน่งประเภททั่วไป

} ทุกตำแหน่ง



ถาม - ตอบ

