



ประกาศการศึกษาแห่งประเทศไทย
เรื่อง หลักเกณฑ์การแต่งตั้งพนักงาน กท.

.....

ตามที่ คณะอนุกรรมการด้านการบริหารทุนมนุษย์ ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์การแต่งตั้งพนักงาน กท. แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ (๑) แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบข้อ ๑๐ แห่งข้อบังคับการศึกษาแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๑๒ ว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การปรับอัตรา เงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน และการออกจากงานของพนักงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงออกประกาศหลักเกณฑ์การแต่งตั้งพนักงาน กท. ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นาย ก้องศักดิ์ ยอดมณี)

ผู้ว่าการการศึกษาแห่งประเทศไทย



หลักเกณฑ์การแต่งตั้งพนักงาน กกท.

.....

เพื่อให้การแต่งตั้งพนักงาน มีความโปร่งใส เป็นธรรม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ของการกีฬาแห่งประเทศไทย และให้บุคลากร สามารถมองเห็นเส้นทางการเติบโต ความก้าวหน้า มีเป้าหมาย ในการทำงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ อายุงาน เงินเดือน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ตามองค์ประกอบการพิจารณา ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ ผู้ว่าการจึงออกหลักเกณฑ์ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์นี้เรียกว่า “หลักเกณฑ์การแต่งตั้งพนักงาน กกท.”

ข้อ ๒ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์การแต่งตั้งเลื่อนระดับพนักงาน ที่ผู้ว่าการอนุมัติ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

ข้อ ๔ ในหลักเกณฑ์นี้

“กกท.” หมายความว่า การกีฬาแห่งประเทศไทย

“คณะกรรมการ กกท.” หมายความว่า คณะกรรมการการกีฬาแห่งประเทศไทย

“ผู้ว่าการ” หมายความว่า ผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย

“รองผู้ว่าการ” หมายความว่า รองผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย

“ที่ปรึกษา” หมายความว่า ที่ปรึกษา (ระดับ ๑๐) ซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งการกีฬาแห่งประเทศไทย

“พนักงาน” หมายความว่า บุคคลที่ได้รับการบรรจุเข้าเป็นพนักงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยได้รับเงินเดือนจากงบทำการเป็นรายเดือน

“ตำแหน่ง” หมายความว่า ตำแหน่งตามสายงานและระดับ

“ระดับ” หมายความว่า ตัวเลขแสดงฐานะของตำแหน่งที่ กกท. กำหนดไว้ ๑๐ ระดับ

“ระดับควบ” หมายความว่า ตำแหน่งที่ กกท. อนุมัติเป็นหลักการให้กำหนดเป็นระดับสูงขึ้นได้เอง ตามบัญชีแสดงสายงานในสายงานที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้กำหนดให้มีระดับสูงสุดที่กำหนดไว้ ได้แก่ ระดับ ๑ – ๖

“การเลื่อน...”

“การเลื่อนระดับเนื่องจากการแต่งตั้ง” หมายความว่า การเลื่อนระดับสูงขึ้นตามลำดับ เนื่องจากการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร หรือตำแหน่งทางสายงานวิชาการ โดยมีคุณสมบัติเกี่ยวกับคุณวุฒิ เงินเดือน อายุงาน ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และมีอัตราว่าง

“การเลื่อนระดับควบ” หมายความว่า การเลื่อนระดับสูงขึ้นตามลำดับ โดยมีคุณสมบัติเกี่ยวกับคุณวุฒิ เงินเดือน และอายุงาน ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และผู้บังคับบัญชาระดับ ผู้อำนวยการฝ่ายและสำนักหรือเทียบเท่าขึ้นไปเห็นชอบ

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร หรือทางสายงานวิชาการ “สายงานบริหาร” หมายความว่า ตำแหน่งตามสายงาน ได้แก่ รองผู้ว่าการ ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนักงาน กกท. ภาค หัวหน้างาน ผู้อำนวยการสำนักงาน กกท. จังหวัด หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเทียบเท่า

“สายงานวิชาการ” หมายความว่า ตำแหน่งตามสายงาน ได้แก่ ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ

ข้อ ๕ การแต่งตั้งพนักงาน ให้ดำเนินการในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร หรือทางสายงานวิชาการที่สูงกว่า ระดับเดิมที่ครองตำแหน่งอยู่

(๒) การแต่งตั้งพนักงานโดยการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ในตำแหน่งระดับควบ

(๓) การย้ายข้ามสายงานบริหาร และสายงานวิชาการ ในระดับเดียวกัน

ข้อ ๖ การแต่งตั้งพนักงานดำรงตำแหน่ง ระดับ ๗ และระดับ ๘ ที่สูงกว่าระดับเดิมที่ครองอยู่ ให้กระทำภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) เป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร หรือทางสายงานวิชาการ ระดับ ๗ และระดับ ๘

(๒) เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดในตารางแสดงคุณสมบัติพนักงาน แนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ การแต่งตั้งพนักงานตามวรรคหนึ่ง เป็นอำนาจของผู้ว่าการ

ข้อ ๗ การแต่งตั้งพนักงานดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ที่สูงกว่าระดับเดิมที่ครองอยู่ ให้กระทำภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) เป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร หรือทางสายงานวิชาการ ระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ให้มีคณะกรรมการพิจารณาสรรหา คัดเลือกพนักงาน ประกอบด้วย ผู้ว่าการ เป็นประธานกรรมการ รองผู้ว่าการหรือที่ปรึกษา ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้ว่าการ เป็นกรรมการ บุคคลภายนอกที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้ว่าการ จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ และผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล กกท. เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยมีอำนาจ...

โดยมีอำนาจหน้าที่พิจารณากลับกรองและคัดเลือกรายชื่อพนักงานที่มีความเหมาะสมเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเสนอคณะกรรมการ กท. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๒) เป็นผู้มีความสมบัติตามที่กำหนดในตารางแสดงคุณสมบัติพนักงาน แนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

กรณีที่ผู้ว่าการเห็นสมควรให้มีการย้ายเพื่อความเหมาะสมในการบริหารงาน ในตำแหน่งระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ที่ว่างลง หรือการย้ายสลับตำแหน่ง ให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดทำข้อมูลประวัติพนักงานที่มีความสมบัติครบถ้วนตามตารางแสดงคุณสมบัติพนักงานตามข้อ ๙ (๒) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร หรือสายงานวิชาการ ที่ว่างลง หรือการย้ายสลับตำแหน่ง และเสนอคณะกรรมการ กท. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๘ การแต่งตั้งพนักงานโดยการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ในตำแหน่งระดับควบ ซึ่งมีใช้การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร หรือทางสายงานวิชาการ ให้กระทำภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) มีผลการประเมินตามแบบประเมินเพื่อพิจารณาการเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น อยู่ในระดับดีขึ้นไป (แบบฟอร์มที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกำหนด) โดยให้ผู้บังคับบัญชาของพนักงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๒) เป็นผู้มีความสมบัติตามที่กำหนดในตารางแสดงคุณสมบัติ แนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

ข้อ ๙ การย้ายข้ามสายงานบริหาร และสายงานวิชาการ ในระดับเดียวกัน ให้กระทำภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) มีผลการประเมินตามแบบประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไป (แบบฟอร์มที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกำหนด) โดยให้ผู้บังคับบัญชาของพนักงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๒) เป็นผู้มีความสมบัติตามที่กำหนดในตารางแสดงคุณสมบัติพนักงาน แนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

ข้อ ๑๐ การดำเนินการแต่งตั้งเลื่อนระดับพนักงาน ให้ดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร หรือทางสายงานวิชาการ ให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

(๑) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีความสมบัติครบตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับเสนอต่อผู้ว่าการ โดยมีข้อมูลประกอบการพิจารณา ตามตารางแสดงคุณสมบัติพนักงานตามข้อ ๖ (๒) และข้อ ๗ (๒)

(๒) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบคุณสมบัติ และสรุปผลการพิจารณาเสนอผู้ว่าการ ผ่านรองผู้ว่าการฝ่ายบริหาร เพื่อพิจารณาอนุมัติและลงนามในคำสั่งการแต่งตั้งเลื่อนระดับ

ข้อ ๑๑ การดำเนินการแต่งตั้งเลื่อนระดับพนักงาน ในตำแหน่งระดับควบ ให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

(๑) เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ตามกำหนดวาระที่พนักงานผู้นั้นมีสิทธิได้รับการแต่งตั้งเลื่อนระดับควบ ตามข้อ ๘ ให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล จัดส่งแบบประเมินผล พร้อมรายชื่อและข้อมูลประวัติของพนักงานส่งให้ต้นสังกัดเป็นผู้พิจารณาประเมิน แล้วให้ส่งคืนฝ่ายทรัพยากรบุคคล ภายในระยะเวลาที่กำหนด

(๒) กรณีที่...

(๒) กรณีที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับ ให้ผู้บังคับบัญชาที่พิจารณานั้น แจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ถูกพิจารณาได้รับทราบก่อน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ถูกพิจารณาได้เข้าชี้แจงความคิดเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการพิจารณาและผลการพิจารณา แล้วจึงเสนอผลการพิจารณาตามสายบังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปอีก ๒ ระดับ และเพื่อควบคุมกลั่นกรองให้เกิดความเป็นธรรมของผลการพิจารณา ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปเห็นว่าการพิจารณาไม่เป็นธรรม ก็ให้สามารถเรียกผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเข้าพบเพื่อชี้แจงหรือดำเนินการแก้ไขให้เกิดความเป็นธรรมแก่พนักงานต่อไป

(๓) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบคุณสมบัติ และสรุปผลการพิจารณาเสนอตามสายบังคับบัญชาถึงผู้ว่าการ เพื่อพิจารณาอนุมัติและลงนามในคำสั่งแต่งตั้งพนักงาน กทท.

(๔) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เวียนแจ้งสำเนาคำสั่งการแต่งตั้งเลื่อนระดับให้ฝ่ายและสำนักแจ้งให้พนักงานที่ได้รับการเลื่อนระดับทราบ

ข้อ ๑๒ เพื่อประโยชน์ของ กทท. ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งในการแต่งตั้งพนักงาน นอกเหนือจากหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่หลักเกณฑ์นี้กำหนดไว้ ต้องได้รับมติเห็นชอบจากผู้ว่าการและรองผู้ว่าการ

ข้อ ๑๓ บรรดา หลักเกณฑ์ มติหรือบันทึกสั่งการใดๆ ที่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์นี้ ให้ใช้หลักเกณฑ์นี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายก่อศักดิ์ ยอดมณี)

ผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย

ตารางแสดงคุณสมบัติพนักงานตามข้อ ๖ (๒) แนบท้ายหลักเกณฑ์
การแต่งตั้งพนักงาน กท.

ตำแหน่ง	การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร
ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า ระดับ ๘	๑. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ๑.๑ ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหาร ระดับ ๗ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี ๑.๒ ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ ๗ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี ๒. อัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นแรกของระดับ ๘ ๓. ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรที่ กท. กำหนด ๔. ไม่อยู่ระหว่างการถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์
หัวหน้างาน หรือเทียบเท่า ระดับ ๗	๑. ดำรงตำแหน่งพนักงาน ระดับ ๖ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี ๒. อัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นแรกของระดับ ๗ ๓. ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรที่ กท. กำหนด ๔. ไม่อยู่ระหว่างการถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์

ตำแหน่ง	การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งทางสายงานวิชาการ
ผู้ชำนาญการ ระดับ ๘	๑. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ๑.๑ ดำรงตำแหน่ง ผู้ชำนาญการ ระดับ ๗ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี ๑.๒ ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหาร ระดับ ๗ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี ๒. อัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นแรกของระดับ ๘ ๓. ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรที่ กท. กำหนด ๔. ไม่อยู่ระหว่างการถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์
ผู้ชำนาญการ ระดับ ๗	๑. ดำรงตำแหน่งพนักงาน ระดับ ๖ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี ๒. อัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นแรกของระดับ ๗ ๓. ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรที่ กท. กำหนด ๔. ไม่อยู่ระหว่างการถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์

ทั้งนี้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์การแต่งตั้งพนักงาน กท.
เสนอต่อผู้ว่าการ โดยมีข้อมูลประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑. การพิจารณาโทษทางวินัย
๒. อายุงานในระดับตำแหน่งปัจจุบัน
๓. อัตราเงินเดือน
๔. จำนวนปีปฏิบัติงานรวมใน กท.
๕. อายุ
๖. วุฒิการศึกษา
๗. ผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๒ ปี
๘. ผลการประเมินสมรรถนะย้อนหลัง ๒ ปี
๙. อื่น ๆ ตามที่ผู้ว่าการเห็นสมควร

ตารางแสดงคุณสมบัติพนักงานตามข้อ ๗ (๒) แนบท้ายหลักเกณฑ์
การแต่งตั้งพนักงาน กทท.

ตำแหน่ง	การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร
รองผู้ว่าการ ระดับ ๑๐	๑. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ๑.๑ ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหาร ระดับ ๙ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี ๑.๒ ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหาร ระดับ ๙ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี และมีจำนวนปี ปฏิบัติงานรวมในสายงานบริหาร ไม่น้อยกว่า ๖ ปี ๒. อัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นแรกของระดับ ๑๐ ๓. ไม่อยู่ระหว่างการถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์
ผู้อำนวยการฝ่าย และสำนัก หรือเทียบเท่า ระดับ ๙	๑. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ๑.๑ ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหาร ระดับ ๘ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี ๑.๒ ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหาร ระดับ ๘ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี และมีจำนวนปี ปฏิบัติงานรวมในสายงานบริหาร ไม่น้อยกว่า ๔ ปี ๒. อัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นแรกของระดับ ๙ ๓. ไม่อยู่ระหว่างการถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์

ตำแหน่ง	การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งทางสายงานวิชาการ
ที่ปรึกษา ระดับ ๑๐	๑. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ๑.๑ ดำรงตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี ๑.๒ ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหาร ระดับ ๙ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี ๒. อัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นแรกของระดับ ๑๐ ๓. ไม่อยู่ระหว่างการถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์
ผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๙	๑. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ๑.๑ ดำรงตำแหน่ง ผู้ชำนาญการ ระดับ ๘ ไม่น้อยกว่า ๓ ปี ๑.๒ ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหาร ระดับ ๘ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี ๒. อัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นแรกของระดับ ๙ ๓. ไม่อยู่ระหว่างการถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์

ทั้งนี้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์การแต่งตั้งพนักงาน กทท.
เสนอต่อผู้ว่าการ โดยมีข้อมูลประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑. การพิจารณาโทษทางวินัย
๒. อายุงานในระดับตำแหน่งปัจจุบัน
๓. อัตราเงินเดือน
๔. จำนวนปีปฏิบัติงานรวมใน กทท.
๕. อายุ
๖. วุฒิการศึกษา
๗. ผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๒ ปี
๘. ผลการประเมินสมรรถนะย้อนหลัง ๒ ปี
๙. อื่น ๆ ตามที่ผู้ว่าการเห็นสมควร

ตารางแสดงคุณสมบัติพนักงานตามข้อ ๘ (๒) แนบท้ายหลักเกณฑ์
การแต่งตั้งพนักงาน กกท.

การแต่งตั้งพนักงานโดยการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ในตำแหน่งระดับควบ ซึ่งมิใช่การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร หรือทางสายงานวิชาการ		
เลื่อนขึ้นระดับ	อัตราเงินเดือน	อายุงานในปัจจุบันไม่น้อยกว่า
๖	ไม่ต่ำกว่าขั้นแรกของระดับ ที่จะเสนอแต่งตั้งเลื่อนระดับ	๒ ปี (กรณีแรกบรรจุ ต้องดำรงตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า ๓ ปี)
๕		
๔		
๓		
๒		
๑		
-	-	-

๑. การเลื่อนขึ้นระดับ ต้องผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรที่ กกท. กำหนด

๒. หากผู้มีสิทธิเลื่อนขึ้นระดับถูกลงโทษทางวินัยในปีใด ให้เพิ่มกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเพิ่มอีก ๑ ปี ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์

๓. ระดับสูงสุดที่จะเลื่อนได้

๓.๑ ตำแหน่งงานที่ใช้พื้นความรู้ระดับ ปวส./ปวท. และปริญญา ไม่เกินระดับ ๖

๓.๒ ตำแหน่งงานที่ใช้พื้นความรู้ระดับ ปวช. หรือเทียบเท่าไม่เกินระดับ ๕

กรณีพนักงานลาไปศึกษาเพิ่มเติม เมื่อแจ้งกลับเข้าปฏิบัติงานแล้วอย่างน้อย ๑ ปี ให้พิจารณาผลการประเมินตามแบบประเมินได้ (แบบฟอร์มที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกำหนด)

ตารางแสดงคุณสมบัติพนักงานตามข้อ ๙ (๒) แนบท้ายหลักเกณฑ์
การแต่งตั้งพนักงาน กกท.

ตำแหน่ง	การย้ายข้ามสายงานวิชาการ มาสายงานบริหาร
รองผู้อำนวยการ ระดับ ๑๐	๑. ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษา ระดับ ๑๐ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ เคยดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร ไม่น้อยกว่า ๒ ปี ๒. มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน และผลการประเมินสมรรถนะย้อนหลัง ๒ ปี อยู่ในระดับดีขึ้นไป ๓. ไม่อยู่ระหว่างการถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์
ผู้อำนวยการฝ่าย และสำนัก หรือเทียบเท่า ระดับ ๙	๑. ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๙ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ เคยดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร ไม่น้อยกว่า ๒ ปี ๒. มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน และผลการประเมินสมรรถนะย้อนหลัง ๒ ปี อยู่ในระดับดีขึ้นไป ๓. ไม่อยู่ระหว่างการถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์
ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า ระดับ ๘	๑. ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ ๘ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรที่ กกท. กำหนด ๒. มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน และผลการประเมินสมรรถนะย้อนหลัง ๒ ปี อยู่ในระดับดีขึ้นไป ๓. ไม่อยู่ระหว่างการถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์
หัวหน้างาน หรือเทียบเท่า ระดับ ๗	๑. ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ ๗ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรที่ กกท. กำหนด ๒. มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน และผลการประเมินสมรรถนะย้อนหลัง ๒ ปี อยู่ในระดับดีขึ้นไป ๓. ไม่อยู่ระหว่างการถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์

(ต่อ) ตารางแสดงคุณสมบัติพนักงานตามข้อ ๙ (๒) แนบท้ายหลักเกณฑ์
การแต่งตั้งพนักงาน กทท.

ตำแหน่ง	การย้ายข้ามสายงานบริหาร มาสายงานวิชาการ
ที่ปรึกษา ระดับ ๑๐	๑. ดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร ระดับ ๑๐ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ มีผลการประเมิน การปฏิบัติงาน และผลการประเมินสมรรถนะย้อนหลัง ๒ ปี อยู่ในระดับดีขึ้นไป ๒. ไม่อยู่ระหว่างการถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์
ผู้เชี่ยวชาญ ระดับ ๙	๑. ดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร ระดับ ๙ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ มีผลการประเมิน การปฏิบัติงาน และผลการประเมินสมรรถนะย้อนหลัง ๒ ปี อยู่ในระดับดีขึ้นไป ๒. ไม่อยู่ระหว่างการถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์
ผู้ชำนาญการ ระดับ ๘	๑. ดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร ระดับ ๘ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ ผ่านการพัฒนา ตามหลักสูตรที่ กทท. กำหนด ๒. มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน และผลการประเมินสมรรถนะย้อนหลัง ๒ ปี อยู่ใน ระดับดีขึ้นไป ๓. ไม่อยู่ระหว่างการถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์
ผู้ชำนาญการ ระดับ ๗	๑. ดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร ระดับ ๗ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ ผ่านการพัฒนา ตามหลักสูตรที่ กทท. กำหนด ๒. มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน และผลการประเมินสมรรถนะย้อนหลัง ๒ ปี อยู่ใน ระดับดีขึ้นไป ๓. ไม่อยู่ระหว่างการถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์

