



ประกาศการกีฬาแห่งประเทศไทย
เรื่อง หลักเกณฑ์การแต่งตั้งพนักงาน กกท.

.....

เพื่อให้การแต่งตั้งพนักงาน มีความโปร่งใส เป็นธรรม มีแนวทางและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของการกีฬาแห่งประเทศไทย โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ อายุงาน เงินเดือน วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ตามองค์ประกอบการพิจารณา ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ (๑) แห่งพระราชบัญญัติการกีฬาแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบข้อ ๑๐ แห่งข้อบังคับการกีฬาแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๑๒ ว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การปรับอัตราเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน และการออกจากงานของพนักงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ ผู้ว่าการจึงออกหลักเกณฑ์ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศการกีฬาแห่งประเทศไทย เรื่อง หลักเกณฑ์การแต่งตั้งพนักงาน กกท.”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศการกีฬาแห่งประเทศไทย เรื่อง หลักเกณฑ์การแต่งตั้งพนักงาน กกท. ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๗

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” ...

“ตำแหน่ง” หมายความว่า ตำแหน่งตามสายงานและระดับ

“ระดับ” หมายความว่า ตัวเลขแสดงฐานะของตำแหน่งที่ กกท. กำหนดไว้ ๑๐ ระดับ

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

“การเลื่อนระดับเนื่องจากการแต่งตั้ง” หมายความว่า การเลื่อนระดับสูงขึ้นตามลำดับเนื่องจากการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร หรือตำแหน่งทางสายงานวิชาการ โดยมีคุณสมบัติเกี่ยวกับคุณวุฒิ เงินเดือน อายุงาน ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และมีอัตราว่าง

“การเลื่อนระดับควบ” หมายความว่า การเลื่อนระดับสูงขึ้นตามลำดับ โดยมีคุณสมบัติเกี่ยวกับคุณวุฒิ เงินเดือน และอายุงาน ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการฝ่ายและสำนักหรือเทียบเท่าขึ้นไปเห็นชอบ

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร

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

“สายงานวิชาการ” หมายความว่า ตำแหน่งตามสายงาน ได้แก่ ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ

ข้อ ๕ การแต่งตั้งพนักงาน ให้ดำเนินการในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร หรือทางสายงานวิชาการที่สูงกว่าระดับเดิมที่ครองอยู่เดิม

(๒) การแต่งตั้งพนักงานโดยการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ในตำแหน่งระดับควบ

(๓) การย้ายข้ามสายงานบริหาร และสายงานวิชาการ ในระดับเดียวกัน

ข้อ ๖ การแต่งตั้งพนักงานดำรงตำแหน่ง ระดับ ๗ และระดับ ๘ ที่สูงกว่าระดับเดิมที่ครองอยู่ให้กระทำภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) เป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร หรือทางสายงานวิชาการ ระดับ ๗ และระดับ ๘

(๒) เป็นผู้มีความคุณสมบัติ...

(๒) เป็นผู้มีความสมบัติตามที่กำหนดในตารางแสดงคุณสมบัติพนักงาน แขนงท้ายหลักเกณฑ์นี้ การแต่งตั้งพนักงานตามวรรคหนึ่ง เป็นอำนาจของผู้ว่าการ

ข้อ ๗ การแต่งตั้งพนักงานดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ที่สูงกว่าระดับเดิมที่ครองอยู่ ให้กระทำภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) เป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร หรือทางสายงานวิชาการ ระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ให้มีคณะกรรมการพิจารณาสรรหา คัดเลือกพนักงาน ประกอบด้วย ผู้ว่าการ เป็นประธานกรรมการ รองผู้ว่าการทุกตำแหน่งและที่ปรึกษา เป็นกรรมการ บุคคลภายนอกที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้ว่าการ จำนวนสองคน โดยให้แต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์กับตำแหน่งที่ทำการสรรหา เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ และผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล กทท. เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยมีอำนาจหน้าที่พิจารณากลั่นกรองและคัดเลือกรายชื่อพนักงานที่มีความเหมาะสมเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเสนอคณะกรรมการ กทท. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๒) เป็นผู้มีความสมบัติตามที่กำหนดในตารางแสดงคุณสมบัติพนักงาน แขนงท้ายหลักเกณฑ์นี้

(๓) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล รวบรวมตำแหน่งในระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ที่จะต้องแต่งตั้งพนักงานเข้าดำรงตำแหน่ง และให้ดำเนินการ ดังนี้

(๓.๑) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประกาศรายชื่อพนักงานที่มีคุณสมบัติตามตารางแสดงคุณสมบัติพนักงานตามข้อ ๗ (๒) ถูกต้องครบถ้วนที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาคัดเลือกแต่งตั้งเพื่อให้พนักงานดังกล่าวได้ทราบ และเพื่อให้ผู้มีความประสงค์ที่จะเสนอตัวเข้ารับการคัดเลือก ได้ยื่นสมัครตามวันที่กำหนด

(๓.๒) ผู้ว่าการ ประกาศการทดสอบภาคข้อเขียน ซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วย รายชื่อผู้มีสิทธิสอบ วัน เวลา สถานที่สอบ เนื้อหาการสอบ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก ให้ผู้มีสิทธิทราบ

(๓.๓) จัดให้มีการทดสอบภาคข้อเขียนตามขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้ความสามารถทางการบริหารระดับสูง ประกอบด้วย

- (ก) ภาวะผู้นำ ความมั่นคงในอารมณ์ ความเชื่อมั่น ในตนเอง
 - (ข) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ สังคม ความยืดหยุ่น
 - (ค) ความสามารถในการบริหารที่เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง
 - (ง) ความรู้ความเข้าใจนโยบายและทิศทางขององค์กร
- พนักงานที่สอบผ่านภาคข้อเขียนต้องได้ผลคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

(๓.๔) ผู้ว่าการประกาศ...

(๓.๔) ผู้ว่าการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาคัดเลือก (พนักงานที่สอบผ่านภาคข้อเขียน) และให้ผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาคัดเลือกนำเสนอวิสัยทัศน์การดำเนินงาน ในตำแหน่งที่เข้ารับการคัดเลือกเป็นลายลักษณ์อักษร ความยาวไม่เกิน ๒ หน้ากระดาษ A๔ รวมถึงให้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด

(๓.๕) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เสนอรายชื่อพร้อมข้อมูลประวัติผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาคัดเลือก และข้อมูลการนำเสนอวิสัยทัศน์ต่อคณะกรรมการพิจารณาสรรหา คัดเลือกพนักงาน

(๓.๖) คณะกรรมการพิจารณาสรรหา คัดเลือกพนักงานผู้มีความเหมาะสมจากรายชื่อที่ได้รับการเสนอตามข้อ (๓.๕) โดยการสอบสัมภาษณ์ และพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ จำนวน ๕๐ คะแนน

- การแสดงวิสัยทัศน์
- การตอบข้อซักถามของคณะกรรมการ

ส่วนที่ ๒ จำนวน ๕๐ คะแนน

- ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์
- การสื่อสารภาษาอังกฤษ
- การครองตำแหน่งและอายุการทำงาน

(๓.๗) คณะกรรมการพิจารณาสรรหา คัดเลือกพนักงาน เสนอรายชื่อบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ๑ ละไม่เกิน ๓ คน เรียงตามลำดับคะแนน พร้อมระบุเหตุผลเสนอต่อผู้ว่าการ เพื่อเสนอคณะกรรมการ กทท. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๘ การแต่งตั้งพนักงานโดยการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ในตำแหน่งระดับควบ ซึ่งมีใช้การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร หรือทางสายงานวิชาการ ให้กระทำภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) มีผลการประเมินตามแบบประเมินเพื่อพิจารณาการเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น อยู่ในระดับดีขึ้นไป (แบบฟอร์มที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกำหนด) โดยให้ผู้บังคับบัญชาของพนักงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๒) เป็นผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดในตารางแสดงคุณสมบัติ แนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

ข้อ ๙ การย้ายข้ามสายงานบริหาร และสายงานวิชาการ ในระดับเดียวกัน ให้กระทำภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) มีผลการประเมินตามแบบประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไป (แบบฟอร์มที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกำหนด) โดยให้ผู้บังคับบัญชาของพนักงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๒) เป็นผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดในตารางแสดงคุณสมบัติพนักงาน แนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

ข้อ ๑๐ การดำเนินการ...

ข้อ ๑๐ การดำเนินการแต่งตั้งพนักงาน ให้ดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร หรือทางสายงานวิชาการ ให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

(๑) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์การแต่งตั้งพนักงาน เสนอต่อผู้ว่าการ 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) กรณีที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับ ให้ผู้บังคับบัญชาที่พิจารณานั้น แจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ที่ถูกพิจารณาได้รับทราบก่อน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ถูกพิจารณาได้เข้าชี้แจงความคิดเห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการพิจารณาและผลการพิจารณา แล้วจึงเสนอผลการพิจารณาตามสายบังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปอีก ๒ ระดับ และเพื่อควบคุมกลั่นกรองให้เกิดความเป็นธรรมของผลการพิจารณา ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปเห็นว่าการพิจารณาไม่เป็นธรรม ก็ให้สามารถเรียกผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เข้าพบเพื่อชี้แจงหรือดำเนินการแก้ไขให้เกิดความเป็นธรรมแก่พนักงานต่อไป ทั้งนี้ กรณีการพิจารณาตามสายบังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปอีก ๒ ระดับ เห็นชอบไม่ให้พนักงานผู้นั้นได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับ ให้เพิ่มกำหนดระยะเวลาการดำรงระดับเพิ่มอีก ๑ ปี

(๓) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบคุณสมบัติ และสรุปผลการพิจารณาเสนอตามสายบังคับบัญชาถึงผู้ว่าการ เพื่อพิจารณาอนุมัติและลงนามในคำสั่งการแต่งตั้งเลื่อนระดับพนักงาน

(๔) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เวียนแจ้งสำเนาคำสั่งการแต่งตั้งเลื่อนระดับพนักงาน ให้ฝ่ายและสำนักแจ้งให้พนักงานที่ได้รับการเลื่อนระดับทราบ

ข้อ ๑๒ เพื่อประโยชน์ของ กกท. ...

ข้อ ๑๒ เพื่อประโยชน์ของ กทท. ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งในการแต่งตั้งพนักงาน นอกเหนือจากหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่หลักเกณฑ์นี้กำหนดไว้ ต้องได้รับมติเห็นชอบจากผู้ว่าการและรองผู้ว่าการ

ข้อ ๑๓ บรรดา หลักเกณฑ์ มติหรือบันทึกสั่งการใด ๆ ที่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์นี้ ให้ใช้หลักเกณฑ์นี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายก้องศักดิ์ ยอดมณี)

ผู้ว่าการการกีฬาแห่งประเทศไทย

ตารางแสดงคุณสมบัติพนักงานตามข้อ ๖ (๒) แบบท้ายหลักเกณฑ์
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 | ๖. วุฒิการศึกษา |
| ๒. อายุงานในระดับตำแหน่งปัจจุบัน | ๗. ผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๒ ปี |
| ๓. อัตราเงินเดือน | ๘. ผลการประเมินสมรรถนะย้อนหลัง ๒ ปี |
| ๔. จำนวนปีปฏิบัติงานรวมใน กท. | ๙. อื่น ๆ ตามที่ผู้ว่าการเห็นสมควร |
| ๕. อายุ | |



ตารางแสดงคุณสมบัติพนักงานตามข้อ ๗ (๒) แบบท้ายหลักเกณฑ์
การแต่งตั้งพนักงาน กท.

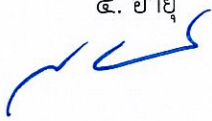
ตำแหน่ง	การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร
รองผู้อำนวยการ ระดับ ๑๐	๑. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ๑.๑ ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหาร ระดับ ๙ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี ๑.๒ ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหาร ระดับ ๙ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี และมีจำนวนปีปฏิบัติงาน รวมในสายงานบริหาร ไม่น้อยกว่า ๖ ปี ๒. อัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นแรกของระดับ ๑๐ ๓. ไม่อยู่ระหว่างถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือไม่เคยมีคำสั่งให้ถูกลงโทษ ทางวินัยไม่ร้ายแรงในระดับโทษลดขั้นเงินเดือน หรือตัดเงินเดือนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี
ผู้อำนวยการฝ่าย และสำนัก หรือเทียบเท่า ระดับ ๙	๑. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ๑.๑ ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหาร ระดับ ๘ ไม่น้อยกว่า ๒ ปี ๑.๒ ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหาร ระดับ ๘ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี และมีจำนวนปีปฏิบัติงาน รวมในสายงานบริหาร ไม่น้อยกว่า ๔ ปี ๒. อัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นแรกของระดับ ๙ ๓. ไม่อยู่ระหว่างถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือไม่เคยมีคำสั่งให้ถูกลงโทษ ทางวินัยไม่ร้ายแรงในระดับโทษลดขั้นเงินเดือน หรือตัดเงินเดือนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

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. ไม่อยู่ระหว่างถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือไม่เคยมีคำสั่งให้ถูกลงโทษทางวินัย ไม่ร้ายแรงในระดับโทษลดขั้นเงินเดือน หรือตัดเงินเดือนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี
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. ไม่อยู่ระหว่างถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือไม่เคยมีคำสั่งให้ถูกลงโทษทางวินัย ไม่ร้ายแรงในระดับโทษลดขั้นเงินเดือน หรือตัดเงินเดือนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(ต่อ) ตารางแสดงคุณสมบัติพนักงานตามข้อ ๗ (๒) แนบท้ายหลักเกณฑ์
การแต่งตั้งพนักงาน กกท.

ทั้งนี้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์การแต่งตั้งพนักงาน กกท.
เสนอต่อผู้ว่าการ โดยมีข้อมูลประกอบการพิจารณา ดังนี้

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



ตารางแสดงคุณสมบัติพนักงานตามข้อ ๘ (๒) แบบท้ายหลักเกณฑ์
การแต่งตั้งพนักงาน กท.

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

๑. การเลื่อนขึ้นระดับ ต้องผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรที่ กท. กำหนด

๒. หากผู้มีสิทธิเลื่อนขึ้นระดับถูกลดโทษทางวินัยในปีใด ให้เพิ่มกำหนดระยะเวลาการดำรงระดับเพิ่มอีก ๑ ปี
ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์

๓. ระดับสูงสุดที่จะเลื่อนได้

๓.๑ ตำแหน่งงานที่ใช้พื่นความรู้ระดับ ปวส./ปวท. และปริญญา ไม่เกินระดับ ๖

๓.๒ ตำแหน่งงานที่ใช้พื่นความรู้ระดับ ปวช. หรือเทียบเท่าไม่เกินระดับ ๕

กรณีพนักงานลาไปศึกษาเพิ่มเติม เมื่อแจ้งกลับเข้าปฏิบัติงานแล้วอย่างน้อย ๑ ปี ให้พิจารณาผลการ
ประเมินตามแบบประเมินได้ (แบบฟอร์มที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกำหนด)

ตารางแสดงคุณสมบัติพนักงานตามข้อ ๙ (๒) แนบท้ายหลักเกณฑ์
การแต่งตั้งพนักงาน กท.

ระดับ	การย้ายข้ามสายงานวิชาการ มาสายงานบริหาร
รองผู้ว่าการ 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 กท. กำหนด ๒. มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน และผลการประเมินสมรรถนะย้อนหลัง ๒ ปี อยู่ในระดับดีขึ้นไป ๓. ไม่อยู่ระหว่างการถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์
หัวหน้างาน หรือเทียบเท่า ระดับ ๗	๑. ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ ๗ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ ผ่านการพัฒนาตามหลักสูตรที่ กท. กำหนด ๒. มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน และผลการประเมินสมรรถนะย้อนหลัง ๒ ปี อยู่ในระดับดีขึ้นไป ๓. ไม่อยู่ระหว่างการถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์

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

ระดับ	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 กกท. กำหนด ๒. มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน และผลการประเมินสมรรถนะย้อนหลัง ๒ ปี อยู่ใน ระดับดีขึ้นไป ๓. ไม่อยู่ระหว่างการถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์
ผู้ชำนาญการ ระดับ ๗	๑. ดำรงตำแหน่งทางสายงานบริหาร ระดับ ๗ ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ ผ่านการพัฒนา ตามหลักสูตรที่ กกท. กำหนด ๒. มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน และผลการประเมินสมรรถนะย้อนหลัง ๒ ปี อยู่ใน ระดับดีขึ้นไป ๓. ไม่อยู่ระหว่างการถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์