



ประกาศสถาบันพระปกเกล้า
เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนระดับ
พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป พ.ศ. 2567

ตามที่สถาบันพระปกเกล้าได้มีประกาศ เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนระดับพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป พ.ศ. 2557 ลงวันที่ 5 กันยายน 2557 ไปแล้วนั้น เนื่องจากหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับพนักงานฯ ไม่สอดคล้องกับลักษณะและรูปแบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานที่มีการปรับปรุง ส่งผลให้เป็นอุปสรรคต่อการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่ง พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของพนักงานฯ และเพื่อให้การดำเนินการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 22 แห่งข้อบังคับสถาบันพระปกเกล้า ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542 และคณะกรรมการกฤษฎีกาการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ 3/2567 เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2567 เห็นชอบ จึงมีประกาศ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศสถาบันพระปกเกล้า เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนระดับพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป พ.ศ. 2567”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกประกาศสถาบันพระปกเกล้า เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนระดับพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป พ.ศ. 2557

ข้อ 4 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานระดับกลาง และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง พนักงานระดับสูง ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

4.1 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานระดับกลาง

4.1.1 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

กรณีใช้วุฒิการศึกษาแรกเข้าระดับปริญญาตรี ต้องมีอายุงานไม่น้อยกว่า 7 ปี หรือ กรณีใช้วุฒิการศึกษาแรกเข้าระดับปริญญาโท ต้องมีอายุงานไม่น้อยกว่า 5 ปี

4.1.2 ผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ภายใน 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปีล่าสุด ต้องได้ผลการประเมินไม่ต่ำกว่าเกรด B อย่างน้อย 5 ปี และใน 5 ปีดังกล่าว ต้องได้เกรด A อย่างน้อย 2 ปี และต้องไม่มีผลประเมินปีใดต่ำกว่าเกรด C

กรณีปีใดได้ผลประเมินปฏิบัติงานประจำปีเกรด D หรือ เกรด E ให้เริ่มต้น นับผลการประเมินใหม่ในปีต่อไป

4.2 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานระดับสูง

4.2.1 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

(1) ต้องดำรงตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไปในระดับกลางมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี

(2) ต้องอัตราเงินเดือนมากกว่าค่ากึ่งกลาง (Midpoint) ของบัญชีอัตราเงินเดือนตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไปในระดับกลาง

4.2.2 ผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ภายใน 5 ปี แต่ไม่เกิน 7 ปีล่าสุด ต้องได้ผลการประเมินไม่ต่ำกว่าเกรด B อย่างน้อย 5 ปี และใน 5 ปีดังกล่าว ต้องได้เกรด A อย่างน้อย 2 ปี และต้องไม่มีผลประเมินปีใดต่ำกว่าเกรด C

กรณีปีใดได้ผลประเมินปฏิบัติงานประจำปีเกรด D หรือ เกรด E ให้เริ่มต้นนับผลการประเมินใหม่ในปีต่อไป

ข้อ 5 วิธีการเลื่อนระดับตำแหน่งพนักงาน

5.1 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานระดับกลาง

ให้ส่วนบริหารงานบุคคลเสนอชื่อพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป ระดับต้นที่มีคุณสมบัติครบตามข้อ 4.1 ต่อเลขาธิการเพื่อแต่งตั้งให้เลื่อนระดับตำแหน่งเป็นพนักงานระดับกลาง ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี

5.2 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานระดับสูง

5.2.1 ให้ส่วนบริหารงานบุคคลเสนอชื่อพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไประดับกลาง ที่มีคุณสมบัติครบตามข้อ 4.2 ต่อเลขาธิการภายในเดือนตุลาคมของทุกปี

5.2.2 ให้เลขาธิการแต่งตั้งคณะกรรมการ 2 คณะ ประกอบด้วย

(1) คณะกรรมการพิจารณาการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งงาน (Job Rotation) และการมอบหมายโครงการ (Job Assignment) ประกอบด้วย เลขาธิการ รองเลขาธิการ และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 1 คน แต่ไม่เกิน 3 คน เพื่อร่วมกันพิจารณากำหนดการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งงาน หรือการมอบหมายโครงการให้กับพนักงานผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเข้าสู่กระบวนการเลื่อนระดับ

(2) คณะกรรมการประเมินผลการมอบหมายโครงการ (Job Assignment) ประกอบด้วย เลขาธิการ รองเลขาธิการ และ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า 1 คน แต่ไม่เกิน 3 คน เพื่อดำเนินการประเมินผลการมอบหมายโครงการหลังเสร็จสิ้นโครงการ

5.2.3 เมื่อคณะกรรมการตามข้อ 5.2.2 (1) ดำเนินการพิจารณาพนักงานที่มีคุณสมบัติครบตามข้อ 4.2 แล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) ให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งงาน (Job Rotation) ในกลุ่มงานเดียวกันหรือกลุ่มงานอื่นในระดับเดียวกันเป็นเวลา 2 ปี ให้มีการประเมินผลเมื่อดำเนินการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งงานครบทุก 1 ปี โดยผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้นเป็นผู้ประเมินผล และต้องได้รับผลประเมินการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าเกรด B

ในกรณีที่มิได้เหตุขัดข้องไม่อาจสับเปลี่ยนตำแหน่งงานได้ตามวรรคก่อน ให้พิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราว โดยใช้อัตราสำรองและต้องกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและขอบเขตงานอย่างชัดเจน

กรณีในระหว่างการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งงานปีใดที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกรด B แต่ต้องไม่ต่ำกว่าเกรด C ให้สามารถขยายเวลาการสับเปลี่ยนหมุนเวียนได้อีก 1 ปี

(2) ให้มีการมอบหมายโครงการ (Job Assignment) ที่มีระยะเวลาประมาณ 8 - 12 เดือน ให้เป็นผู้รับผิดชอบหลัก โดยต้องมีความรับผิดชอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และหลังเสร็จสิ้นโครงการต้องได้รับการประเมินผลจากคณะกรรมการตามข้อ 5.2.2 (2)

กรณีไม่ผ่านให้แก้ไขหรือมอบหมายให้ทำโครงการอื่นได้อีกหนึ่งครั้ง

คณะกรรมการตามข้อ 5.2.2 (1) อาจพิจารณาให้พนักงานที่มีคุณสมบัติตามข้อ 4.2 ให้ดำเนินการตาม ข้อ 5.2.3 (1) หรือ (2) ข้อใดก่อนหรือหลังก็ได้แล้วแต่ความเหมาะสม

กรณีพนักงานที่ดำเนินการตาม ข้อ 5.2.3 (1) หรือ (2) แล้วแต่กรณี หากพนักงานไม่ผ่านการประเมินผลตามเงื่อนไขที่กำหนด ให้คณะกรรมการตามข้อ 5.2.2 (1) พิจารณาและให้เลขาธิการออกคำสั่งให้พนักงานผู้นั้นกลับไปปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นใดก็ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ พนักงานผู้นั้นต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคำสั่งนั้น เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี นับแต่วันที่มีคำสั่งและต้องได้ผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปีไม่ต่ำกว่าเกรด B จึงจะได้รับการเสนอชื่อเพื่อดำเนินการตามข้อ 5.2.3 ใหม่ได้

ให้ส่วนบริหารงานบุคคลนำผลการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งงาน (Job Rotation) และผลการประเมินการมอบหมายโครงการ (Job Assignment) ในครั้งก่อนนำมาบันทึกประวัติและนำมาใช้ในการพิจารณาครั้งใหม่

กรณีมีคำสั่งให้พนักงานสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งงาน (Job Rotation) หรือ การมอบหมายโครงการ (Job Assignment) ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีตามปกติ ไม่ให้นำพนักงานดังกล่าวไปประเมินรวมกับสัดส่วนการประเมิน (Forced Ranking) ในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยให้นำไปรวมกับสัดส่วนการประเมินในส่วนกลางของสถาบันพระปกเกล้า

5.2.4 ให้ส่วนบริหารงานบุคคลเสนอชื่อพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ และปฏิบัติการทั่วไป ที่ผ่านการประเมินผลตามข้อ 5.2.3 ต่อเลขาธิการเพื่อแต่งตั้งให้เลื่อนระดับตำแหน่งเป็นพนักงานระดับสูง โดยให้มีผลนับตั้งแต่วันที่พนักงานผู้นั้นผ่านการประเมิน

ข้อ 6 กรณีพนักงานที่ได้เลื่อนระดับตำแหน่งและมีผลให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น หากเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของตำแหน่งที่สูงกว่าให้ปรับอัตราเงินเดือนไปที่อัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่สูงกว่า ยกเว้นกรณีที่อัตราเงินเดือนปัจจุบันต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่สูงกว่านั้นมากกว่าร้อยละ 20 ของอัตราเงินเดือนปัจจุบัน ให้ปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ 20 ของอัตราเงินเดือนปัจจุบันในปีแรก และปีต่อไปให้พิจารณาปรับเพิ่มได้ไม่เกินร้อยละ 10 จนกว่าจะถึงอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่สูงกว่า ทั้งนี้ ไม่มีผลให้ต้องปรับเพิ่มการส่งเงินเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในเดือนนั้นแต่อย่างใด

กรณีพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนเต็มขั้น ให้สถาบันทำการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีตามปกติ โดยจะไม่มีมีการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน หากกรณีมีผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปีไม่ต่ำกว่าเกรด D ให้ได้รับเงินเพิ่มเป็นกรณีพิเศษในอัตราร้อยละ 2 - 4 ของอัตราเงินเดือน โดยไม่ถือเป็นการปรับขึ้นเงินเดือนและไม่กระทบกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข้อ 7 พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยเลขาธิการ หรือผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าศูนย์ เมื่อพ้นจากตำแหน่ง ผู้ช่วยเลขาธิการ หรือผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าศูนย์ ให้แต่งตั้งผู้นั้นปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป ระดับสูง

ข้อ 8 เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับพนักงาน ให้พนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ณ วันที่ 30 กันยายน 2567 ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับตามประกาศฉบับนี้โดยอนุโลม

ข้อ 9 ให้เลขาธิการรักษาการตามประกาศนี้และให้มีอำนาจออกคำสั่งใด ๆ ให้เป็นไปตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

นายวิฑูรย์ ชัยภาคภูมิ
เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า