

หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

1. แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และเอกสารประกอบให้ใช้ตามแบบที่กำหนดแนบท้ายนี้ (ตามเอกสารหมายเลข 1 และเอกสารประกอบ หมายเลข 2)

2. ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น รวมทั้งให้ผู้ประเมินแจ้งหลักเกณฑ์และหัวข้อการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบด้วย (ตามแบบมอบหมายงาน ที่แนบท้าย)

3. การประเมินครั้งที่ 1 ให้ผู้อำนวยการ/ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานระดับกอง จัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้ที่มีการประเมินดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ ผลการประเมินต้องปรับปรุงและผู้ที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์เลื่อนขั้นไว้ให้ชัดเจนเพื่อเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือน (ตามเอกสาร หมายเลข 3) และให้จัดทำบัญชีรวมข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย (ตามเอกสารหมายเลข 4)

4. การประเมินครั้งที่ 2 ให้ผู้อำนวยการ/ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานระดับกอง จัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้ที่มีการประเมินดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ ผลการประเมินต้องปรับปรุงและผู้ที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์เลื่อนขั้นไว้ให้ชัดเจนเพื่อเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือน (ตามเอกสาร หมายเลข 3) และให้จัดทำบัญชีรวมข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย (ตามเอกสารหมายเลข 4)

5. เมื่อครบรอบการประเมินในแต่ละครั้งให้ผู้อำนวยการ/ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานระดับกองประกาศรายชื่อผู้ที่มีการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ทราบได้โดยทั่วกัน (ตามเอกสาร หมายเลข 5)

6. ให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปีและค่าตอบแทนอื่น ๆ การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการ การให้ออกจากราชการ และการให้รางวัลจูงใจและการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ ดังนี้

6.1 การประเมินครั้งที่ 1 (1 ต.ค. – 31 มี.ค.) เมื่อผู้ประเมินชั้นต้นและผู้อำนวยการ/ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานระดับกอง ได้ประเมินและนำเสนอคณะกรรมการช่วยพิจารณากลับกรองฯ ในหน่วยงานระดับกองพิจารณาแล้ว ให้ส่งแบบประเมินไปยังผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่มีหน้าที่ประเมินชั้นต้นในการประเมินครั้งที่ 2 เพื่อใช้ในการประเมินต่อไป

6.2 การประเมินครั้งที่ 2 (1 เม.ย. – 30 ก.ย.) ให้ส่งแบบประเมินทั้งหมดตลอดปีให้กรมคุมประพฤติจัดเก็บเพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป

7. แนวทางการเสนอจำนวนข้าราชการและลูกจ้างประจำเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นให้ถือปฏิบัติ
ดังนี้

7.1 การจัดกลุ่มข้าราชการ แบ่งกลุ่มข้าราชการตามสายงานเป็น 2 กลุ่ม คือ
กลุ่มสายงานพนักงานคุมประพฤติ และ
กลุ่มสายงานธุรการ (ระดับ 1 – 6)

7.1.1 หน่วยงานในสำนักงานคุมประพฤติระดับกอง จังหวัดหรือประจำศาล

- กลุ่มสายงานพนักงานคุมประพฤติ ให้แบ่งกลุ่มย่อยอีก 4 กลุ่ม คือ
 1. กลุ่มผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติระดับกอง
 2. กลุ่มหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนางานคุมประพฤติ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดหรือประจำศาล
 3. กลุ่มพนักงานคุมประพฤติระดับ 6 – 8 ผู้ปฏิบัติ
 4. กลุ่มพนักงานคุมประพฤติระดับ 3 – 5
- กลุ่มสายงานธุรการ (ระดับ 1 – 6)

7.1.2 หน่วยงานไม่สังกัดกอง สำนักงานเลขานุการกรม กองกิจการชุมชนและบริการสังคม กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักพัฒนาการคุมประพฤติ กองพัฒนาการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

- กลุ่มสายงานที่เริ่มต้นตั้งแต่ระดับปริญญาตรี ให้แบ่งกลุ่มย่อยอีก 4 กลุ่ม คือ
 1. กลุ่มผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า
 2. กลุ่มหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย
 3. กลุ่มข้าราชการระดับ 6 – 8 ผู้ปฏิบัติ
 4. กลุ่มข้าราชการระดับ 3 – 5
- กลุ่มสายงานธุรการ (ระดับ 1 – 6)

7.1.3 ลูกจ้างประจำ ไม่มีการจัดกลุ่ม

7.2 การนำเสนอรายชื่อข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ที่มีความเหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น ให้พิจารณาตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้นั้นพึงจะได้ ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น คะแนน 90 – 100 % หรือ 180 – 200 คะแนน โดยให้เรียงตามลำดับบุคคลที่มีความเหมาะสมที่สุด **โดยไม่ต้องคำนึงถึงโควตา**

7.3 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนชั้น มีดังนี้

7.3.1 การเลื่อนชั้น ณ 1 เม.ย. พิจารณาเลื่อนชั้น 1 ชั้น ได้ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ในแต่ละกลุ่มที่ปฏิบัติราชการอยู่ในสังกัดนั้น ณ วันที่ 1 มีนาคม

7.3.2 การเลื่อนชั้น ณ 1 ต.ค. พิจารณาเลื่อนชั้น 1 ชั้น ได้ไม่เกินร้อยละ 40 ของจำนวนข้าราชการ/ลูกจ้างประจำในแต่ละกลุ่มที่ปฏิบัติราชการอยู่ในสังกัดนั้น ณ วันที่ 1 กันยายน

7.3.3 ผู้ที่ได้รับการเลื่อนชั้นกรณีพิเศษในรอบปีที่ผ่านมาติดต่อกัน ไม่มีข้อห้ามในการเสนอให้เลื่อนชั้นกรณีพิเศษอีก

7.3.4 ผู้ที่ได้รับการเลื่อนระดับทั้งในและนอกระดับควบในปีงบประมาณ ไม่เสียสิทธิในการได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นกรณีพิเศษในปีงบประมาณ นั้น

7.3.5 กรณีมีคำสั่งลงโทษทางวินัยในรอบการพิจารณาจะไม่ได้รับพิจารณาเลื่อนชั้น ยกเว้นการกระทำผิดวินัยที่ได้รับยกเว้นโทษหรือเป็นความผิดเล็กน้อยให้พิจารณาพฤติการณ์การกระทำผิดประกอบเป็นรายกรณี ซึ่งอาจจะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นกรณีพิเศษตามที่หน่วยงานเสนอได้

7.3.6 ผู้ที่อยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัย (ยกเว้นกรณีแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรง) หากผลการพิจารณายังไม่เสร็จ ไม่มีข้อจำกัดในการพิจารณาเลื่อนชั้นกรณีพิเศษตามที่หน่วยงานเสนอ

7.3.7 ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานขอให้หน่วยงานคำนึงถึงผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่รับผิดชอบรวมตัวชี้วัดรายบุคคล ปริมาณงาน การบริหารงบประมาณ และการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงาน

7.3.8 การพิจารณาเลื่อนชั้นพิเศษ กรณีข้าราชการที่ไปช่วยราชการที่ส่วนราชการอื่นให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการกรมคุมประพฤติ หากมีเหตุผลสมควรอาจไม่จำเป็นต้องยึดถือตามที่ส่วนราชการอื่นเสนอมาก็ได้

7.3.9 การพิจารณาในระดับผู้อำนวยการกอง/สำนักงานคุมประพฤติภาคหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้พิจารณาจากการบริหารงาน การกำกับดูแลงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพตามแผนดำเนินงานที่กำหนดไว้และตามตัวชี้วัดในความรับผิดชอบ การแก้ไขปัญหาภายในหน่วยงาน การตรวจราชการหรือการตรวจเยี่ยม การคิดริเริ่มนำนวัตกรรมและแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน ฯลฯ

7.3.10 การพิจารณาเลื่อนชั้นเป็นดุลพินิจของคณะกรรมการกรมคุมประพฤติ ซึ่งต้องพิจารณาด้วยความละเอียดถี่ถ้วน ทั้งนี้ หากมีเหตุผลสมควรอาจไม่จำเป็นต้องยึดถือตามลำดับที่หน่วยงานเสนอมาก็ได้

7.4 หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นกรณีพิเศษนอกเหนือจากเกณฑ์ปกติ ให้พิจารณาตามลำดับ ดังนี้

7.4.1 พิจารณาจากผู้ได้รับการพิจารณาเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำดีเด่นหรือได้รับรางวัลคุณประพฤติดุติระดับกรม ทั้งประเภทบุคคลและสำนักงาน (สำหรับผู้บริหาร) ให้ได้รับการเลื่อนขั้นกรณีพิเศษในรอบถัดไปเว้นแต่จะปรากฏชัดเจนว่ามีพฤติกรรมอันควรยกเว้น เช่น มีผลการปฏิบัติงานตกต่ำลงมาก มีวินัยจำนวนมาก หรือมีข้อควรพิจารณาอื่น ๆ

7.4.2 พิจารณาจากผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นแต่ไม่เคยได้รับการเลื่อนขั้นกรณีพิเศษโดยพิจารณาย้อนหลัง 5 ปี โดยในระยะเวลา 5 ปี ต้องได้รับการเสนอชื่ออยู่ในเกณฑ์ดีเด่นระดับกอง/ภาคมาไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง แต่ไม่จำเป็นต้องเสนอติดต่อกัน ทั้งนี้ ให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการระดับกรม

8. ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการที่เกี่ยวข้อง กลุ่มงานบริหารงานบุคคล จะดำเนินการแจ้งให้ทราบในแต่ละรอบของการประเมินฯ

หมายเหตุ หากมีข้อสงสัยสอบถามเพิ่มเติมที่งานข้อมูลบุคคล คุณวรรณฤติ ทองเพิ่ม โทร 02 4122818
หมวดไทย 219 , 235

(สำเนา)
ระเบียบกรมคุมประพฤติ
ว่าด้วยการย้ายข้าราชการ
พ.ศ. 2544

ด้วยกรมคุมประพฤตินั้นนโยบายที่จะปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้ายให้เป็นระบบและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น นอกเหนือจากที่ได้มีระเบียบกรมคุมประพฤติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการตุรกร ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ พ.ศ. 2541 ใช้บังคับอยู่แล้ว ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการบริหารราชการ และเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจของข้าราชการกรมคุมประพฤติให้ทั่วถึง เสมอภาค และเป็นธรรม จึงได้พิจารณาปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติในการขอย้ายไปดำรงตำแหน่งใหม่ ประกอบกับกรมคุมประพฤตินั้นมีหน่วยราชการในสังกัดทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจำเป็นต้องมีการย้ายข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ ดังนั้น เพื่อให้การย้ายข้าราชการเป็นไปอย่างมีระบบ มีความเป็นธรรม มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708/ว 9 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2535 จึงเห็นสมควรกำหนดให้มีระเบียบการย้ายข้าราชการในสังกัดกรมคุมประพฤติ ดังนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิกระเบียบกรมคุมประพฤติว่าด้วยการย้ายข้าราชการ พ.ศ. 2537

ข้อ 2 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกรมคุมประพฤติว่าด้วยการย้ายข้าราชการ พ.ศ. 2544”

ข้อ 3 การย้ายตามระเบียบนี้ มี 2 ประเภท คือ

3.1 การขอย้าย หมายถึง การย้ายตามที่ข้าราชการแจ้งความประสงค์ เนื่องจากมีเหตุผลและความจำเป็น เช่น เพื่ออยู่ร่วมกับครอบครัวหรือคู่สมรส เพื่อดูแลบิดามารดา เพื่อความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ เพื่อกลับภูมิลำเนา ย้ายสับเปลี่ยนเพื่อความเหมาะสม เพื่อหาประสบการณ์ เป็นต้น

3.2 การสั่งย้าย หมายถึง การย้ายข้าราชการไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานต่าง ๆ สังกัดกรมคุมประพฤติเพื่อประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการ โดยไม่ใช่กรณีข้อ 3.1 เช่น การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบสูงขึ้น การเปิดหน่วยงานแห่งใหม่ การเสริมอัตรากำลัง การย้ายทดแทนเร่งด่วน การดำเนินการทางวินัย การแก้ไขปัญหาที่เกิดผลกระทบต่อหน่วยงาน เป็นต้น

ข้อ 4 เพื่อให้การพิจารณาย้ายมีความละเอียดรอบคอบ โปร่งใส และเหมาะสมให้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาย้ายข้าราชการโดยเปิดเผย ประกอบด้วยข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งสูงกว่าหรือเทียบเท่าระดับที่จะพิจารณาย้าย ตามที่อธิบดีกรมคุมประพฤติเห็นสมควร

ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่จัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการฯ เช่น จำนวนบุคคล ระดับตำแหน่ง แบบสอบถามการย้าย ความเห็นของผู้บังคับบัญชาประกอบการพิจารณา การย้ายข้อมูลและข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาของคณะกรรมการฯ

ข้อ 5 การย้ายข้าราชการไปปฏิบัติราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงานสังกัด กรมคุมประพฤติ ให้พิจารณาดำเนินการปีงบประมาณละ 1 ครั้ง โดยคณะกรรมการฯ ต้องดำเนินการ ให้แล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

การย้ายนอกเหนือจากรอคหนึ่งจะกระทำได้อีกต่อเมื่อมีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ

ข้อ 6 กรณีขอย้าย ให้แนบหลักฐานที่เป็นประโยชน์ประกอบการพิจารณา (ถ้ามี) เช่น การย้ายเพื่อติดตามคู่สมรส ซึ่งรับราชการทางหน่วยงานอื่น ให้แนบสำเนาคำสั่งย้ายของคู่สมรส เป็นต้น

ข้อ 7 ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ส่งแบบสำรวจการย้ายให้หน่วยงานในสังกัดกรมคุม ประพฤติทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ภายในวันที่ 15 กันยายน ของทุกปี โดยให้ข้าราชการ กรอก แบบสำรวจเสนอผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อพิจารณาทำความเห็นและส่งกลับคืนไปยัง สำนักงาน เลขาธิการกรม ภายในวันที่ 15 ตุลาคม

ข้าราชการผู้ใดไม่ส่งแบบสำรวจฯ กลับคืน กรมคุมประพฤติจะพิจารณาย้ายตามที่ เห็นสมควร

ข้อ 8 กรมคุมประพฤติ จะพิจารณาแบบสำรวจการย้ายข้าราชการ เฉพาะเมื่อข้าราชการ ผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานนั้นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี นับแต่วันที่ไปดำรงตำแหน่ง เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษอย่างยิ่ง ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการฯ

ข้อ 9 สำหรับข้าราชการทุกระดับที่ได้ยื่นแบบสำรวจแสดงความประสงค์ขอย้ายไว้ และ ระหว่างที่แบบสำรวจขอย้ายยังไม่มีผลสิ้นสุด หากมีความประสงค์ขอยกเลิกคำร้องขอย้ายหรือเปลี่ยนแปลง ความประสงค์ประการใดให้ทำบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรแจ้งให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงาน เลขาธิการกรมทราบเป็นการด่วน โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

ข้อ 10 ในกรณีที่มิใช่ผู้ประสงค์ขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเดียวกันหลายคน ให้คณะกรรมการฯ พิจารณาโดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็น ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ประวัติ การได้รับพิจารณาย้ายในครั้งก่อน ๆ ประโยชน์ของทางราชการ ภูมิลำเนา ลำดับอาวุโส หรือเหตุผลอื่น ๆ

ข้อ 11 ในกรณีที่มิใช่เหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ อธิบดี กรมคุมประพฤติ อาจพิจารณาสั่งการแตกต่างจากที่กำหนดไว้ตามระเบียบนี้ได้

ข้อ 12 ในการย้ายลูกจ้างประจำ ให้นำระเบียบนี้ไปใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 13 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 22 ตุลาคม พ.ศ. 2544

(ลงชื่อ) กิตติพงษ์ กิตยารักษ์

(นายกิตติพงษ์ กิตยารักษ์)

อธิบดีกรมคุมประพฤติ

(สำเนา)

ระเบียบกรมคุมประพฤติ

ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ
ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2547

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบกรมคุมประพฤติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการตุลาการผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามมาตรา 275 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ประกอบกับมาตรา 22 (1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2545 กรมคุมประพฤติโดย อ.ก.พ. กรมคุมประพฤติ จึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้ เรียกว่า “ระเบียบกรมคุมประพฤติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2547”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้แก้ไขคำว่า “ข้าราชการตุลาการ” ในระเบียบกรมคุมประพฤติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการตุลาการผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ พ.ศ. 2541 เป็น “ข้าราชการพลเรือนสามัญ” ทุกแห่ง

ข้อ 4 ให้เพิ่มเติมบทนิยามคำว่า “ผู้อำนวยการกองหรือมีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการกอง” และ “ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ” ในข้อ 4 แห่งระเบียบกรมคุมประพฤติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการตุลาการผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ พ.ศ. 2541 ดังต่อไปนี้

“ผู้อำนวยการกองหรือมีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการกอง” หมายความว่า ผู้อำนวยการระดับกองในสังกัดกรมคุมประพฤติ แต่ไม่รวมถึงผู้อำนวยการกองแผนงานและสารสนเทศ และผู้อำนวยการศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด”

“ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดหรือประจำศาล”

ข้อ 5 ให้ยกเลิกข้อความในข้อ 5 แห่งระเบียบกรมคุมประพฤติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการตุลาการผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ พ.ศ. 2541 และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 5 ให้มีการย้ายข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ดังต่อไปนี้

1. เลขานุการกรม
2. ผู้อำนวยการกองหรือมีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการกอง
3. ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ”

ข้อ 6 ให้ยกเลิกข้อความตามข้อ 7 แห่งระเบียบกรมคุมประพฤติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการตุลาการผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ พ.ศ. 2541 และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 7 ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ 5 เมื่อได้ปฏิบัติหน้าที่เดียวกันติดต่อกันมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสองปีแต่ไม่เกินห้าปี ให้ดำเนินการย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นภายในหกสิบวันนับแต่วันถัดจากวันที่ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ครบกำหนดเวลาดังกล่าว เว้นแต่กรณีมีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ”

ประกาศ ณ วันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2547

(ลงชื่อ) กิตติพงษ์ กิตยารักษ์

(นายกิตติพงษ์ กิตยารักษ์)

อธิบดีกรมคุมประพฤติ

(สำเนา)
ระเบียบกรมคุมประพฤติ
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการ
ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์
พ.ศ. 2541

เพื่อให้ข้าราชการกรมคุมประพฤติผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับกองหรือหน่วยงานที่เทียบเท่ากับหน่วยงานดังกล่าว ติดต่อกันมาแล้วเป็นระยะเวลาหนึ่ง ควรจะได้รับการพิจารณาให้ย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์หลายด้าน รวมทั้งพัฒนาทักษะในการบริหาร พัฒนาแนวความคิดและทัศนคติให้กว้างไกล เพื่อให้มีความพร้อมที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็น ผู้บริหารระดับกลางและระดับสูงต่อไป ตลอดจนเพื่อเป็นหลักประกันความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ ที่ย้ายด้วย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 47 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. 2541 และมาตรา 57 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 21 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้ เรียกว่า “ระเบียบกรมคุมประพฤติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ พ.ศ. 2541”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป

ข้อ 3 บรรดา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับอื่นของกรมคุมประพฤติ ซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“การย้าย” หมายความว่า การแต่งตั้งให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่น โดยต้องเปลี่ยนเลขที่ตำแหน่ง

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมคุมประพฤติ

ข้อ 5 ให้มีการย้ายข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ดังต่อไปนี้

- (1) เลขานุการกรม
- (2) ผู้อำนวยการกอง
- (3) ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ
- (4) ผู้อำนวยการศูนย์
- (5) หัวหน้ากลุ่ม
- (6) หัวหน้าศูนย์
- (7) หัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติ
- (8) หัวหน้าหน่วย
- (9) หัวหน้าฝ่าย

ข้อ 6 การย้ายข้าราชการตามระเบียบนี้ ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของตัวบุคคลให้ตรงกับลักษณะงาน ความต้องการของตำแหน่งที่จะย้ายไปแต่งตั้ง คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องในการดำรงตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่ง ความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการดำรงตำแหน่งที่จะย้ายไปแต่งตั้ง ความพร้อมของกำลังคนในระดับล่างที่จะมารองรับการย้าย รวมทั้งประโยชน์ของทางราชการ ขวัญ กำลังใจ และทางก้าวหน้าของข้าราชการในการปฏิบัติงานด้วย

ข้อ 7 ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ 5 เมื่อได้ปฏิบัติหน้าที่เดียวติดต่อกันมาเป็นเวลาไม่เกินสี่ปี ให้ดำเนินการย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นภายในหกสิบวัน นับถัดจากวันที่ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ครบกำหนดเวลาดังกล่าว เว้นแต่กรณีมีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ

ข้อ 8 การต่อระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่เดิมของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่ง ตามข้อ 7 ให้อธิบดีมีอำนาจสั่งการดังต่อไปนี้

8.1 ในกรณีที่เห็นว่า ยังไม่สมควรย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ก็ให้ข้าราชการผู้นั้น อยู่ปฏิบัติหน้าที่เดิมต่อไปได้อีกเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งปี

8.2 ในกรณีที่ข้าราชการผู้ได้รับการต่อระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่เดิม และได้ปฏิบัติหน้าที่ครบกำหนดเวลาตามข้อ 8.1 แล้ว หากอธิบดีพิจารณาเห็นว่า ยังมีความจำเป็นไม่อาจย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นได้ หรือถ้าย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นแล้ว อาจเสียหายแก่ราชการ ก็ให้อธิบดีสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่เดิมต่อไปได้อีกครั้งหนึ่งเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งปี

ข้อ 9 การต่อระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่เดิมตามข้อ 8 ของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ให้อธิบดีเสนอขอความเห็นชอบจาก อ.ก.พ.กรมคุมประพฤติ หาก อ.ก.พ.กรมคุมประพฤติ ไม่ให้ความเห็นชอบ ก็ให้อธิบดีพิจารณาดำเนินการย้ายข้าราชการดังกล่าว ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น

ให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวัน นับแต่วันถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ อ.ก.พ.กรมคุมประพฤติกำหนด หรือนับแต่วันถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่มีการต่อระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ครั้งแรก แล้วแต่กรณี

ข้อ 10 ให้อธิบดีรายงานการดำเนินการย้าย หรือการต่อระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่เดิม ของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 และระดับ 8 ให้ปลัดกระทรวงยุติธรรม และ ก.พ. ทราบ

ข้อ 11 การนับเวลาปฏิบัติหน้าที่เดี่ยวดัดต่อกัน สำหรับข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งตาม ข้อ 5 ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2540 เป็นต้นไป

ข้อ 12 ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือประโยชน์แห่งราชการ อธิบดีพิจารณาสั่งการที่แตกต่าง จากที่กำหนดไว้ตามระเบียบนี้ได้

ประกาศ ณ วันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ. 2541

(ลงชื่อ) ชัช ชลวร

(นายชัช ชลวร)

อธิบดีกรมคุมประพฤติ