

การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม





การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม

กฎ ก.พ.

บททั่วไป : คำนิยาม หลักการแต่งตั้ง

หมวด 1
การย้าย

หมวด 2
การโอน

หมวด 3
การเลื่อน

หมวด 4
การดำเนินการ
เพื่อย้าย โอน เลื่อน

บทเฉพาะกาล

ว 14/2564



กฎ ก.พ. : การย้าย ประเภทเดียวกัน / ข้ามประเภท

สายงานเดียวกัน/ต่างสายงาน+กลุ่มเดียวกัน
#ระดับเดียวกัน
#ระดับต่ำกว่าเดิม + **เจ้าตัวให้ความยินยอม**



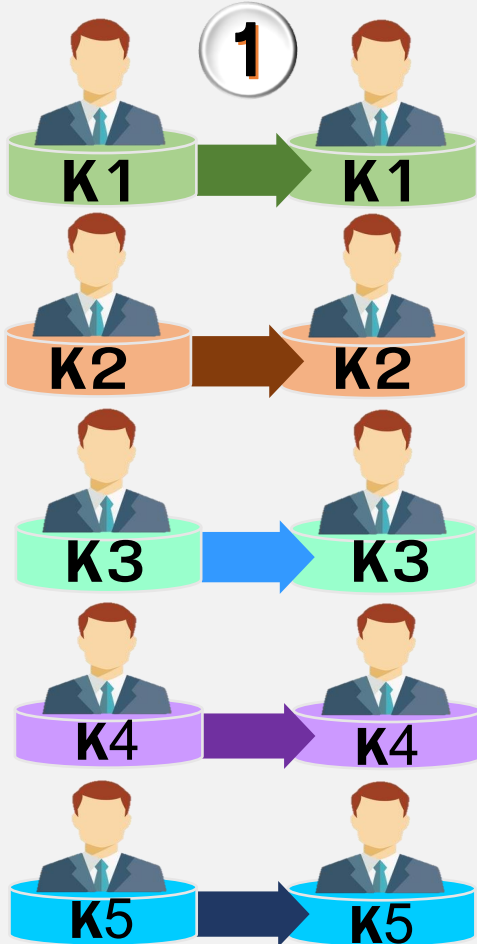
กฎ ก.พ. : การโอน ประเภทเดียวกัน / ข้ามประเภท

สายงานเดียวกัน/ต่างสายงาน+กลุ่มเดียวกัน
#ระดับเดียวกัน
#ระดับต่ำกว่าเดิม + **เจ้าตัวให้ความยินยอม**



ประเภท+ระดับ เดียวกัน

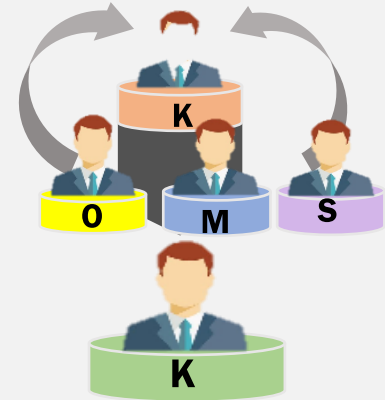
ต่างสายงาน + ต่างกลุ่ม



ต่างประเภท

✓ 2 + 4

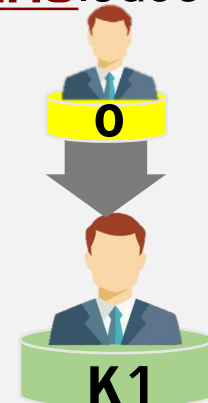
เคย เป็นวิชาการ



การย้าย ประเภทวิชาการ



3 ไม่เคย เป็นวิชาการ



การโอน

กระทำได้เมื่อกระทรวง/กรมที่ประสงค์จะรับโอน **รับโอน** ผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนนั้น



เว้นแต่ 4
กรณี

การโอนผู้อยู่ระหว่างการ
การชดใช้ทุน

- 1 ผู้สอบแข่งขันได้และถึงลำดับที่ที่จะบรรจุ ตาม ม.53
- 2 ผู้ได้รับคัดเลือกเข้ารับราชการในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ตาม ม.55
- 3 ผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
- 4 การโอนในกรณีอื่นที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษตามที่ ก.พ. กำหนด

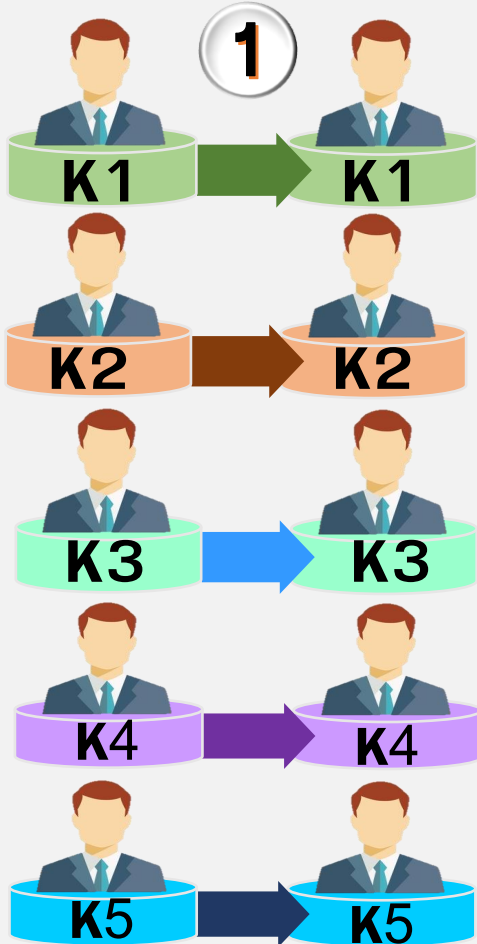


เว้นไข

- ได้มีการปฏิบัติราชการเพื่อใช้ทุนที่ต้นสังกัดอยู่ไม่น้อยกว่า 2 ปี
- กรณีไม่เป็นไปตาม **เว้นไข** **ระยะเวลา** ต้องขอ ก.พ. อนุมัติเป็นรายกรณี

ประเภท+ระดับ เดียวกัน

ต่างสายงาน + ต่างกลุ่ม



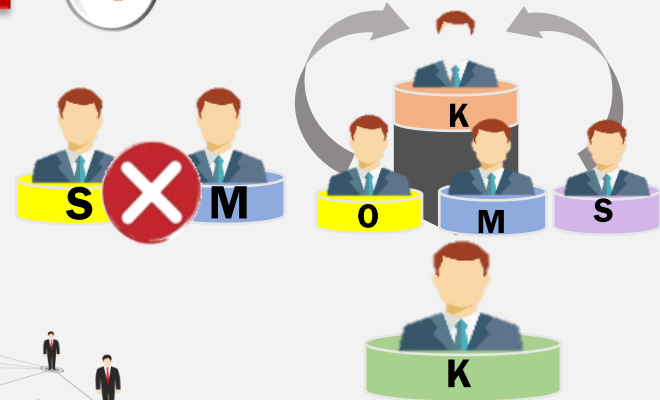
ต่างประเภท



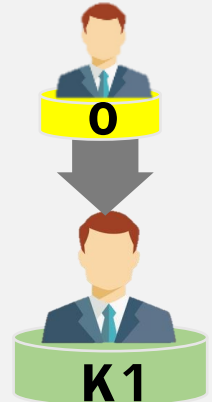
2 + 4

เคย เป็นวิชาการ

การโอน
ประเภทวิชาการ



3 ไม่เคย เป็นวิชาการ

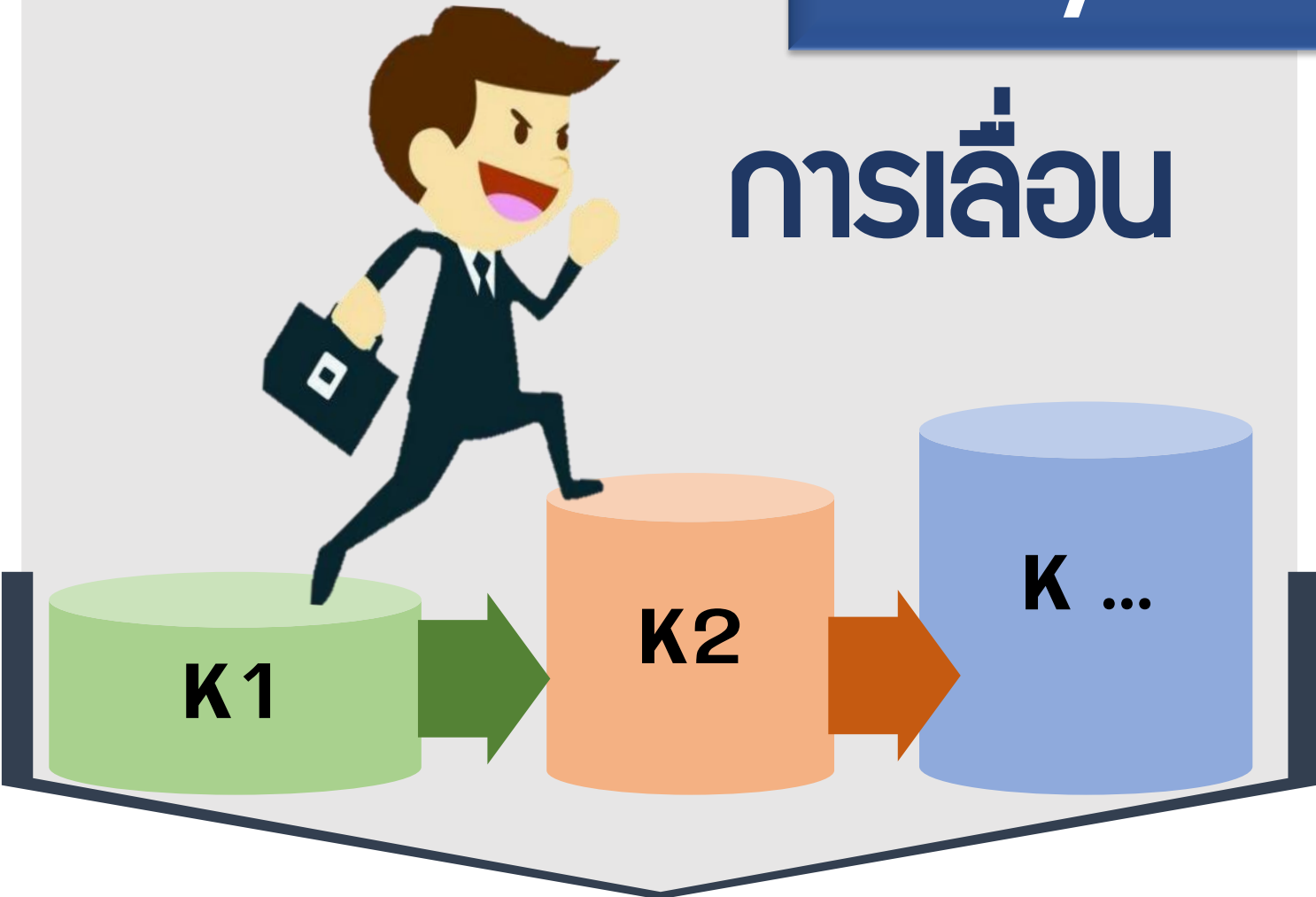


5

ผู้อยู่ระหว่างการชดใช้ทุน
ตามข้อผูกพันกับต้นสังกัด
ต้องได้รับความยินยอมจากต้นสังกัด



การเลื่อน



ให้เลื่อนได้ไม่เกิน 1 ระดับ

ว 14/2564 : การเลื่อน

กรณีที่ 3 การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิม จะต้องพ้นจากราชการไป ให้ดำเนินการได้ใน 2 กรณี คือ

- (1) **กรณีเกษียณอายุ** ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือน ก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ
- (2) **กรณีลาออกจากราชการ** ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

กรณีที่ 2 การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตาม 1 และการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

กรณีที่ 1 การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

ว 14/2564

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข

การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง **ตำแหน่งประเภทวิชาการ**

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข **ย้าย โอน เลื่อน** ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ส่วนที่ 1 : การประเมินบุคคล



ส่วนที่ 2 : การประเมินผลงาน

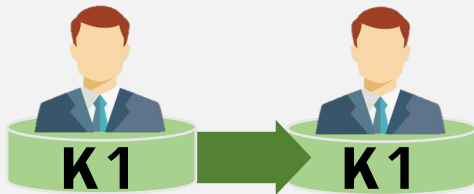


ว 14/2564 :การย้าย การโอน ประเภทเดียวกัน

ประเภท+ระดับ เดียวกัน

1.1

ต่างสายงาน + ต่างกลุ่ม



1

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา 57

1. พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึง**องค์ประกอบ** ดังนี้
 - 1.1 ข้อมูลบุคคล
 - 1.2 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
 - 1.3 อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร
2. ดำเนินการโดย**การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลาน การสอบข้อเขียน** หรือวิธีการอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือ หลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม

ทั้งนี้ อาจแต่งตั้ง คกก. ดำเนินการแทนก็ได้

การแต่งตั้งในกรณีนี้จะต้องไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุลงนามในคำสั่งแต่งตั้ง
และ ว 255/2524 ว 38/2526 และ ว 9/2547

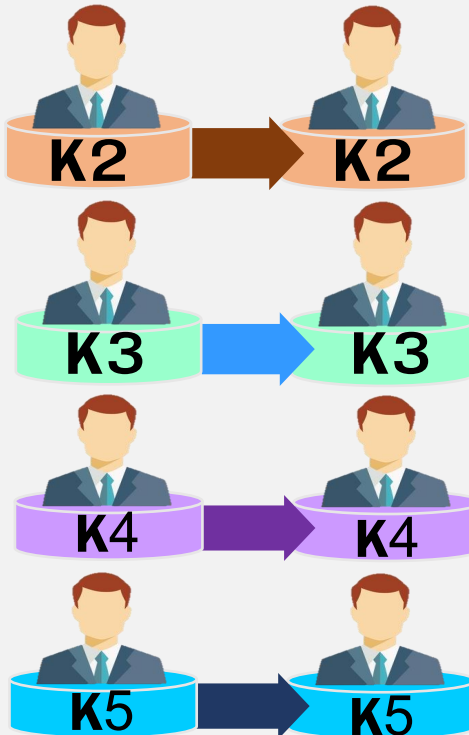
ประเภท+ระดับ เดียวกัน

1

ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงาน

ต่างสายงาน + ต่างกลุ่ม

1.2



ส่วนที่ 1 : การประเมินบุคคล



ส่วนที่ 2 : การประเมินผลงาน



ส่วนที่ 1 : การประเมินบุคคล

คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

- ✓ มีคุณสมบัติตรงตาม SPEC ของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ✓ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติม ครบถ้วนตามที่
ก.พ. กำหนดในหลักเกณฑ์แต่ละสายงาน
- ✓ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง
ในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ
ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด



ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ

วุฒิ / ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	6	10	13	15
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร 5 ปี)*	5	9	12	14
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร 6 ปี)*	4	8	11	13
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4	8	11	13
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือ วุฒิบัตร หรือหนังสืออนุมัติบัตร	2	6	9	11

ไม่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามตาราง หรือ มีแต่ไม่ครบ

1. ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่จริงตามข้อเท็จจริง และคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น **ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรง** ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง **ในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่น** ที่ไม่ใช้ในส่วนขอระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทาง ดังนี้

1.1 นับระยะเวลาการดำรงหรือเคยดำรง **KMS** หรือ ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่จริง

1.2 นับระยะเวลาการดำรงหรือเคยดำรง **O** หรือ ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่จริง **โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลานำมานับ**

2. กรณีมีปัญหา **K234** ให้ คกก. ที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง **K5** ให้ คกก. ที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

การย้ายไป **K23** อ.ก.พ. กรมอาจกำหนดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรง/เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นอย่างอื่นก็ได้ตามความเหมาะสม

อ.ก.พ. กรม / อ.ก.พ. กระทรวง โดยความเห็นชอบจาก ก.พ. อาจกำหนดให้ผู้เข้ารับการประเมินต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จำเป็นกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งด้วยก็ได้

การย้าย โอน ชำนาญการ และ ชำนาญการพิเศษ

หน้าที่ อ.ก.พ. กรม

1. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
 - 1.1 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประเมินบุคคล โดยองค์ประกอบในการพิจารณา และ กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล
 - 1.2 กำหนดเกณฑ์การตัดสิน
 - 1.3 จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน
 - 1.4 กำหนดให้มีการตรวจสอบกระบวนการประเมินบุคคล
 - 1.5 วินิจฉัยปัญหา ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล
 - 1.6 อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร
2. แต่งตั้ง คกก.ประเมินบุคคลและผลงาน

คกก.ประเมินบุคคลและผลงาน

องค์ประกอบ

1. ประธานกรรมการ S M2
2. กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คนแต่ไม่เกิน 4 คน
 - ก. ดำรงตำแหน่ง M1 ขึ้นไป
 - ข. ดำรง หรือ เคยดำรงตำแหน่ง K ไม่ต่ำกว่าระดับที่จะย้ายหรือโอน ในสายงานเดียวกัน หรือ จัดกลุ่มเดียวกัน
 จำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน
3. เลขานุการ ขรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และอาจแต่งตั้ง จนก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ ด้วยก็ได้

อำนาจหน้าที่

1. ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด รวมทั้งพิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่งด้วย
2. ประเมินผลงาน ให้กระทำต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยให้พิจารณาจากผลงานที่ผ่านมา
3. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลและผลงานตำแหน่งละ 1 คน พร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม ม 57 ดำเนินการต่อไปในกรณีที่ผลงานไม่ผ่านการประเมิน ให้แจ้งผู้นั้นทราบด้วย

#แต่งตั้ง คกก. ได้หลายคณะ

#ให้กรมเจ้าสังกัดจัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

การย้าย โอน เชี่ยวชาญ

หน้าที่ อ.ก.พ. กรม

1. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
 - 1.1 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประเมินบุคคล โดยองค์ประกอบในการพิจารณา และ กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล
 - 1.2 กำหนดเกณฑ์การตัดสิน
 - 1.3 จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน
 - 1.4 กำหนดให้มีการตรวจสอบกระบวนการประเมินบุคคล
 - 1.5 วินิจฉัยปัญหา ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล
 - 1.6 อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร
2. แต่งตั้ง คกก.ประเมินบุคคลและผลงาน

คกก.ประเมินบุคคล

องค์ประกอบ

1. ประธานกรรมการ S หรือ K5
2. กรรมการ ไม่น้อยกว่า 2 คน จาก S หรือ M2 หรือ K4
3. เลขาธิการ ขรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และอาจแต่งตั้ง จนก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็น ผู้ช่วยเลขาธิการ ด้วยก็ได้

อำนาจหน้าที่

1. ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด
2. พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่อู่ลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง
3. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล และผลงานตำแหน่งละ 1 คน พร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม ม 57 ดำเนินการต่อไป
ในกรณีที่ผลงานไม่ผ่านการประเมิน ให้แจ้งผู้นั้นทราบด้วย
4. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กรม มอบหมาย

#แต่งตั้ง คกก. ได้หลายคณะ

#ให้กรมเจ้าสังกัดจัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

การ ย้าย โอน เชี่ยวชาญ

อ.ก.พ. กระทรวง แต่ต่าง คกก.ประเมินผลงาน

คกก.ประเมินผลงาน

องค์ประกอบ

1. ประธานกรรมการ บุคคลในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.พ. กำหนดหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และยอมรับในสาขาวิชาชีพหรือสายงานนั้น ๆ
2. กรรมการ ไม่น้อยกว่า 2 คนแต่ไม่เกิน 4 คน
 - ก. ดำรง หรือ เคยดำรงตำแหน่ง K ไม่ต่ำกว่าระดับที่จะย้ายหรือ โอน ในสายงานเดียวกัน หรือ จัดกลุ่มเดียวกัน ไม่ต่ำกว่า K4 **และ**
 - ข. บุคคลในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.พ. กำหนด หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือ ความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับใน สาขาวิชาชีพหรือสายงานนั้น ๆ อย่างน้อย 1 คน
3. เลขานุการ ขรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่า K2 และอาจแต่งตั้ง จนท. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ ด้วยก็ได้

มีวาระ 2 ปี อาจตั้งได้หลายคน

หน้าที่

1. ดำเนินการประเมินผลงาน
2. วินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการ ประเมินผลงาน
3. รายงานผลการพิจารณาประเมินผลงานต่อผู้มี อำนาจสั่งบรรจุ เพื่อดำเนินการต่อไป ในกรณีไม่ ผ่านการประเมินให้แจ้งผู้นั้นทราบด้วย
4. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

การ ย้าย โอน ทรจคุณวุฒิ

หน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง

1. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
 - 1.1 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประเมินบุคคล โดยองค์ประกอบในการพิจารณา และ กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล
 - 1.2 กำหนดเกณฑ์การตัดสิน
 - 1.3 จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน
 - 1.4 กำหนดให้มีการตรวจสอบกระบวนการประเมินบุคคล
 - 1.5 วินิจฉัยปัญหา ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล
 - 1.6 อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร
2. แต่งตั้ง คกก.ประเมินบุคคลและผลงาน

คกก.ประเมินบุคคล

องค์ประกอบ

1. ประธานกรรมการ S2
2. กรรมการ ไม่น้อยกว่า 2 คน จาก S2 หรือ K5
3. เลขานุการ
 - ชรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ชรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในสังกัดกรมของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และอาจแต่งตั้ง จนก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ ด้วยก็ได้

อำนาจหน้าที่

1. ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนด
2. พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง
3. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล และผลงานตำแหน่งละ 1 คน พร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม ม 57 ดำเนินการต่อไป
ในกรณีที่ผลงานไม่ผ่านการประเมิน ให้แจ้งผู้นั้นทราบด้วย
4. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย

#แต่งตั้ง คกก. ได้หลายคณะ

#ให้กรมเจ้าสังกัดจัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

1.3 ระดับต่ำกว่าเดิม สายงานเดียวกัน หรือ ต่างสายงาน

1

ต้องได้รับความยินยอม



ผู้มีอำนาจสั่ง บรรจุพิจารณา

พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งฯ ประกอบด้วย
วิธีการ (เช่น การสอบข้อเขียน เป็นต้น)
และอาจแต่งตั้ง คกก. ดำเนินการแทนได้



ส่วนที่ 1 : การประเมินบุคคล



ส่วนที่ 2 : การประเมินผลงาน



2.1 ระดับไม่สูงกว่าเดิมที่เคยดำรงอยู่
สายงานเดียวกัน หรือ ต่างสายงาน



ผู้มีอำนาจสั่ง
บรรจุพิจารณา

พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งฯ ประกอบด้วย
วิธีการ (เช่น การสอบข้อเขียน เป็นต้น)
และอาจแต่งตั้ง คกก. ดำเนินการแทนได้



ส่วนที่ 1 : การประเมินบุคคล



ส่วนที่ 2 : การประเมินผลงาน

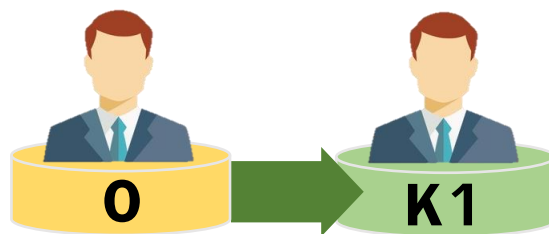


2.2 ระดับที่สูงกว่าเดิมที่เคยดำรงอยู่

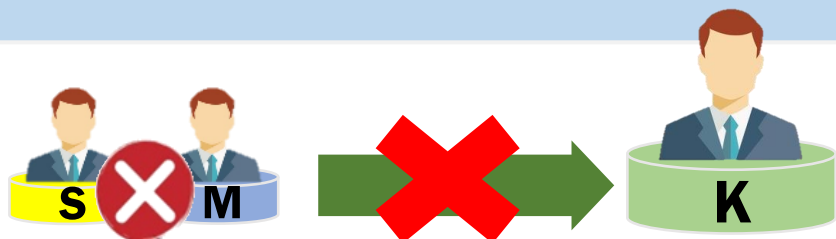
ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการการเลื่อน

ว 14/2564 : การย้าย การโอน

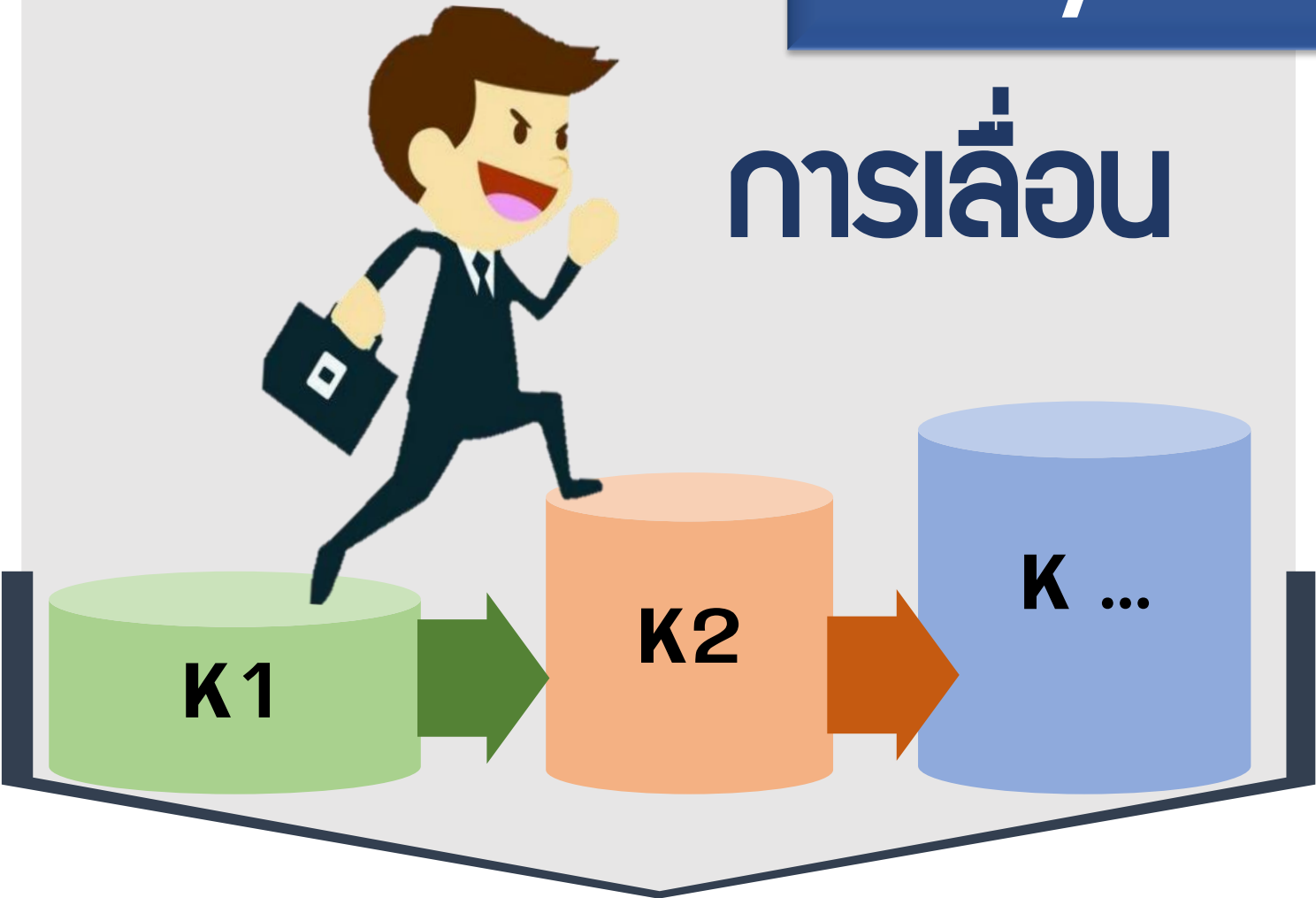
 ที่ไม่เคยเป็น 



- สอบแข่งขัน (ลำดับที่)
- คัดเลือก
- กรณีอื่นตามที่ ก.พ. กำหนด
- O2 ขึ้นไป ไม่ต้องถึงลำดับที่ / ย้าย / โอน สายงานเดียวกับที่สอบแข่งขันได้ / ผ่านการคัดเลือก ทั้งนี้ ให้เฉพาะกรณีในส่วนราชการนั้นไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ (โดยให้มี คกก.ดำเนินการสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่น)



การเลื่อน



ให้เลื่อนได้ไม่เกิน 1 ระดับ

ว 14/2564 : การเลื่อน : ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

กรณีที่ 1 การเลื่อนขั้นแต่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

- ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ หรือ ผู้ได้รับมอบหมายให้ประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด
- จะกำหนดให้มี คกก. ช่วยพิจารณาเสนอความเห็น ด้วยก็ได้

กรณีที่ 2 การเลื่อนขั้นแต่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

กรณีที่ 3 กรณีเกษียณอายุ และกรณีลาออกจากราชการ

- คกก. ที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

การ เลื่อน ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และ เชี่ยวชาญ

หน้าที่ อ.ก.พ. กรม

- กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล โดยกำหนดองค์ประกอบในการพิจารณา และ กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล
- กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล
- กำหนดเกณฑ์การตัดสิน
- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน
- ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ หนึ่งคน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและ คำใคร่ พยายามที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงาน ในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ ผลงาน(ถ้ามี)
- กำหนดให้มีการตรวจสอบกระบวนการ ประเมินบุคคล
- วินิจฉัยปัญหา ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นที่ เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล
- อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร
- แต่งตั้ง คกก.ประเมินบุคคล

คกก.ประเมินบุคคล

ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ

- ประธานกรรมการ S M2 K4 ขึ้นไป
- กรรมการ จาก M หรือ K ที่ ไม่ต่ำกว่า K3 จำนวน ไม่น้อยกว่า 2 คน
- เลขานุการ ขรก. ผู้รับผิดชอบงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่า K2 หรือ O2 และอาจแต่งตั้ง จนท. ผู้รับผิดชอบ งานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ ด้วยก็ได้

#แต่งตั้ง คกก. ได้หลายคณะ

#ให้กรมเจ้าสังกัดจัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

เชี่ยวชาญ

- ประธานกรรมการ S K5
- กรรมการ จาก S หรือ M2 หรือ K ไม่ต่ำกว่า K4 จำนวนไม่น้อย กว่า 2 คน
- เลขานุการ ขรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่า K2 หรือ O2 อาจแต่งตั้งได้หลายคณะ

- หน้าที่
- ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด
 - พิจารณาคคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลา
 - รายงานผลการพิจารณา
 - ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กรม มอบหมาย

การ เลื่อน ทรงคุณวุฒิ

หน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง

1. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล โดยกำหนดองค์ประกอบในการพิจารณา และ กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล
2. กำหนดวิธีการ
3. กำหนดเกณฑ์การตัดสิน
4. จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน
5. แต่งตั้ง คกก.ประเมินบุคคล
6. กำหนดให้มีการตรวจสอบกระบวนการประเมินบุคคล
7. วิจัยปัญหา ตลอดจนปัญหาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล
8. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

คกก.ประเมินบุคคล

องค์ประกอบ

1. ประธานกรรมการ S2
 2. กรรมการ ไม่น้อยกว่า 2 คน จาก S2 หรือ K5
 3. เลขานุการ
 - ชรก. ไม่ต่ำกว่า K2
- ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกระทรวง
อาจตั้ง ชรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัดกรมของ
ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

#แต่งตั้ง คกก. ได้หลายคณะ

#ให้กรมเจ้าสังกัดจัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

อำนาจหน้าที่

1. ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนด
2. พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง
3. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล ตำแหน่งละ 1 คน พร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม ม. 57 ดำเนินการต่อไป
4. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย

✓ ประเมินผลงานได้เมื่อ **ผ่าน** การประเมินบุคคลแล้ว

ผลงานที่จะนำมาประเมิน

- **ผลงาน** : ควรนำเสนอในรูปแบบการสรุป วิเคราะห์ ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนความรู้ความสามารถ และความชำนาญงาน ระบุผลสำเร็จของงาน หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ ปฏิบัติงาน ผลงานนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น **โดยมิใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย่อยหลั**
- **ข้อเสนอแนวคิด** : ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางาน หรือ ปรับปรุงงาน ของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของ ส่วนราชการ
- **จำนวน** : ไม่เกิน 3 เรื่อง หรือตามที่ คกก.ประเมินผลงาน กำหนด เรียงลำดับความดีเด่นหรือ ความสำคัญ **ต้องส่งผลงานในคราวเดียวกัน** โดยอย่างน้อย 1 เรื่องต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะ แต่งตั้ง และอีก 1 เรื่อง **เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน**
- **เงื่อนไขของผลงาน**

เป็นผลงานเรื่อง
เดียวกันกับเรื่อง
ที่เสนอใน
ขั้นตอนการ
ประเมิน

เงื่อนไขของผลงาน

แสดงสัดส่วน
โดยมีคำรับรอง
จาก
ผู้มีส่วนร่วมใน
ผลงานและ
ผู้บังคับบัญชา

จัดทำขึ้นใน
ระหว่างที่ดำรง
ตำแหน่งในระดับที่
ต่ำกว่าระดับที่ขอ
ประเมินหนึ่งระดับ

ผลงานที่ใช้แล้ว
จะนำมาประเมิน
เพื่อเลื่อนอีก
ไม่ได้

ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือ
วิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาเพื่อ
ขอรับปริญญา หรือ
ประกาศนียบัตร หรือ
เป็นส่วนหนึ่งของการ
ฝึกอบรม

เงื่อนไขอื่น ๆ
ตามที่ ก.พ.



ประโยชน์
ของผลงาน

แนวทาง
การประเมินผลงาน

ความรู้ ความ
ชำนาญงาน
ความเชี่ยวชาญ
ประสบการณ์

คุณภาพ

การเผยแพร่
K 4&5



การ เลื่อน ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ

คกก.ประเมินผลงาน

ชำนาญการ

1. ประธานกรรมการ จาก
 - 1.1 S หรือ M
 - 1.2 S หรือ M หรือ K สายงานเดียวกัน หรือ จัดกลุ่มเดียวกัน ไม่ต่ำกว่า K3 หรือ
 - 1.3 ผู้เคยเป็น ขรก. K สายงานเดียวกัน หรือ จัดกลุ่มเดียวกัน ไม่ต่ำกว่า K3
2. กรรมการ ไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 4 คน จาก
 - 2.1 ขรก. ผู้ดำรงหรือเคยดำรง K สายงานเดียวกัน หรือ จัดกลุ่มเดียวกัน ไม่ต่ำกว่า K2 และ
 - 2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาชีพนั้น
3. เลขานุการ ขรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่า K2

ชำนาญการพิเศษ

1. ประธานกรรมการ จาก
 - 1.1 S หรือ M2
 - 1.2 S หรือ M2 หรือ K สายงานเดียวกัน หรือ จัดกลุ่มเดียวกัน ไม่ต่ำกว่า K4
 - 1.3 ผู้เคยเป็น ขรก. K สายงานเดียวกัน หรือ จัดกลุ่มเดียวกัน ไม่ต่ำกว่า K4
2. กรรมการ ไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 4 คน จาก
 - 2.1 ขรก. ผู้ดำรงหรือเคยดำรง K สายงานเดียวกัน หรือ จัดกลุ่มเดียวกัน ไม่ต่ำกว่า K4
 - 2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาชีพนั้น
3. เลขานุการ ขรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่า K2

#!ต่างตัว คกก. ได้หลายคณะ

#!ให้กรมเจ้าสังกัดจัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ

เพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

หน้าที่ 1. ประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กรม กำหนด
คกก.อาจกำหนดเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

2. รายงานผลการพิจารณา

3. วินิจฉัยปัญหาหารือที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน

4. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กรม มอบหมาย

การ เลื่อน เชี่ยวชาญ

อ.ก.พ. กระทรวง แ่ต่างต้้ง คกก.ประเมินผลงาน	หน้าที่ คกก.ประเมินผลงาน
<p>1. ประธานกรรมการ จาก บุคคลในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. กำหนด หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาชีพหรือสายงานนั้นๆ</p> <p>2. กรรมการ ไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 4 คน จาก</p> <p>2.1 ขรก. ผู้ดำรงหรือเคยดำรง K สายงานเดียวกัน หรือ จัดกลุ่มเดียวกัน ไม่ต่ำกว่า K4 และ</p> <p>2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลในบัญชีรายชื่อที่ ก.พ. กำหนด หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาชีพหรือสายงานนั้น ๆ จำนวนอย่างน้อย 1 คน</p> <p>3. เลขานุการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - ขรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัดกรมขอตำแหน่งที่แ่ต่างต้้ง 	<p>1. ประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กรม กำหนด คกก.อาจกำหนดเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม</p> <p>2. รายงานผลการพิจารณา</p> <p>3. วินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้งกับการประเมินผลงาน</p> <p>4. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กรม มอบหมาย</p>

การ เลื่อน ทรงคุณวุฒิ

ให้ อ.ก.พ. วิสามัญที่ ก.พ. แต่งตั้งและมอบหมาย
เป็นผู้พิจารณาประเมินผลงานของผู้ขอประเมิน

การดำเนินการประเมินผลงาน

ให้สำนักงาน ก.พ. จัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ
ที่จัดทำขึ้นโดยผู้ขอประเมิน หรือส่วนราชการ
เพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

การตรวจสอบการประเมินผลงาน

เลื่อน K2 K3 K4

- ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม ม. 57 ดำเนินการ ดังนี้
1. อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน
 2. ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน
 3. มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

เลื่อน K5

- ให้ดำเนินการ ดังนี้
1. อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ก.พ. จะระงับการประเมินผลงาน แล้วให้สำนักงาน ก.พ. แจ้งให้กระทรวง ทราบ
 2. ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ก.พ. จะยกเลิกผลการประเมิน แล้วให้สำนักงาน ก.พ. แจ้งให้กระทรวง เพื่อระงับการดำเนินการแต่งตั้ง
 3. ได้รับการเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้สำนักงาน ก.พ. โดยความเห็นชอบของ ก.พ. แจ้งกระทรวง เพื่อดำเนินการส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

- ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี
- ไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อน มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกดำเนินการ
- หากพบว่า ข้อเท็จจริงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม ม. 57 เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้กักตวงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม

กฎ ก.พ. ว่าด้วย
การย้าย การโอน หรือการเลื่อน
ข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่าง
กระทรวงหรือกรม
พ.ศ. 2564



การแต่งตั้ง : เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ
ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมเจ้าสังกัด กระทรวงเจ้าสังกัด หรือสำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี
ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที
โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตาม
หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0203/ว 255 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2524 ที่
สร 0203/ว 38 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2526 และที่ นร 0504/ว 9 ลงวันที่ 16 มกราคม 2547 ด้วย

ถาม - ตอบ

มาตรา 63

