

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน
หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง

ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(ว 5/2567)



การดำเนินการที่ผ่านมา



การประชุมเชิงปฏิบัติการรับฟังความคิดเห็น
ข้อเสนอแนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน
หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
(ว 14/2564 และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง)

ส่วนราชการจากทุกกระทรวง กรม และส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี

รวม 2 ครั้ง

- ➔ วันที่ 10 กรกฎาคม 2566
- ➔ วันที่ 4 สิงหาคม 2566



การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม

กฎ ก.พ.

บททั่วไป : คำนิยาม หลักการแต่งตั้ง

หมวด 1
การย้าย

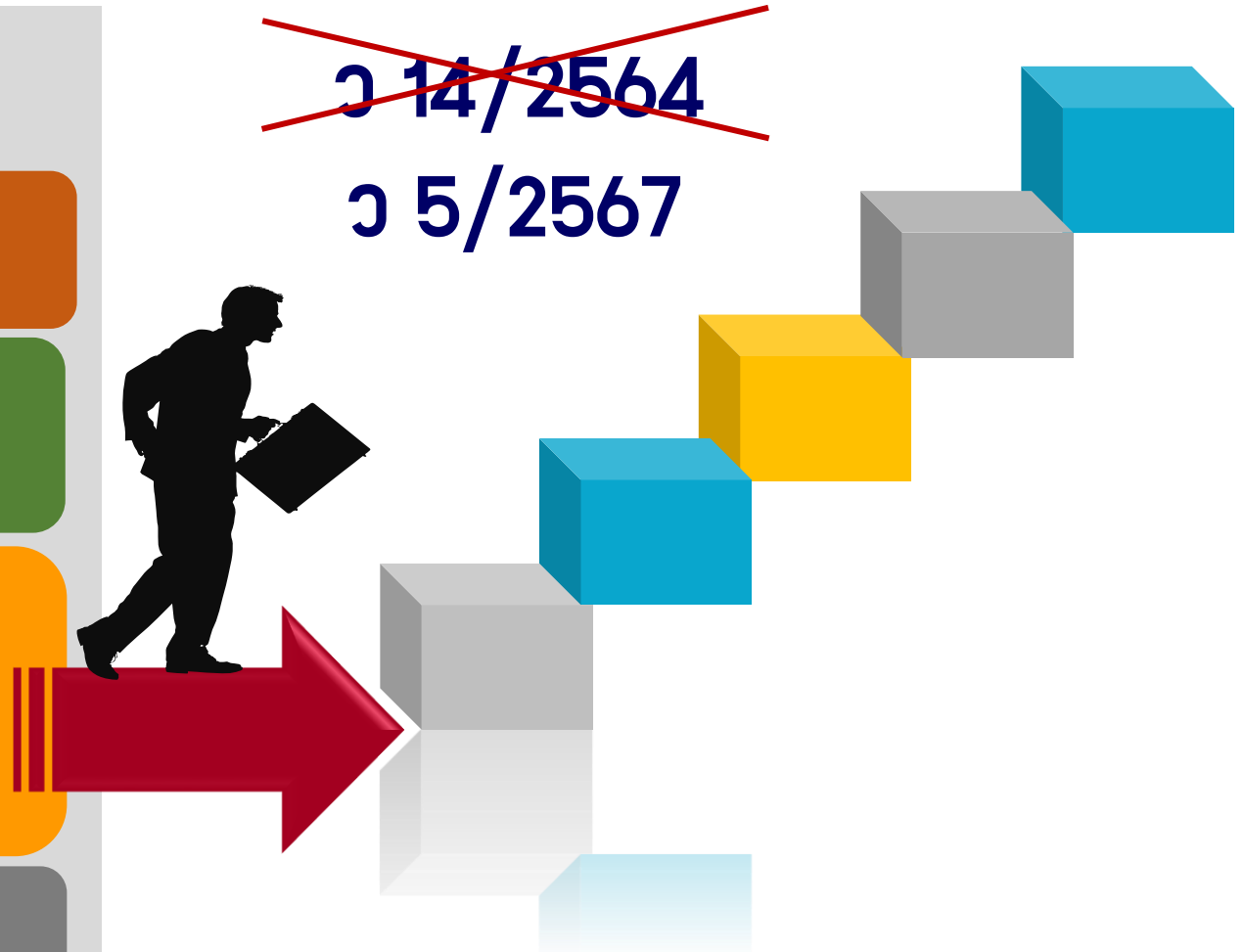
หมวด 2
การโอน

หมวด 3
การเลื่อน

หมวด 4
การดำเนินการ
เพื่อย้าย โอน เลื่อน

บทเฉพาะกาล

(ดูฉบับฯ)



(หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด)

กฎ ก.พ. : การย้าย ประเภทเดียวกัน / ข้ามประเภท

สายงานเดียวกัน/ต่างสายงาน+กลุ่มเดียวกัน

💡 ระดับเดียวกัน

💡 ระดับต่ำกว่าเดิม + **เจ้าตัวให้ความยินยอม**

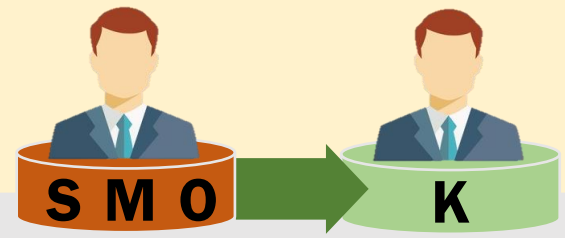
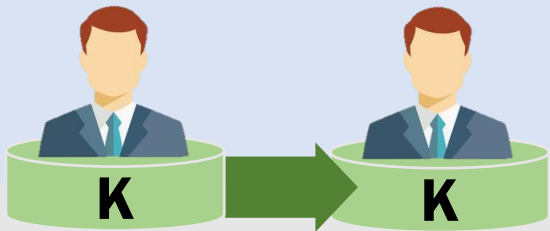


กฎ ก.พ. : การโอน ประเภทเดียวกัน / ข้ามประเภท

สายงานเดียวกัน/ต่างสายงาน+กลุ่มเดียวกัน

💡 ระดับเดียวกัน

💡 ระดับต่ำกว่าเดิม + **เจ้าหน้าที่ให้ความยินยอม**



อยู่ในดุลพินิจ

อยู่ในดุลพินิจ

การโอน

กระทำได้เมื่อกระทรวง/กรมที่ประสงค์จะรับโอน **รับโอน** ผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนนั้น



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

เว้นแต่ 4
กรณี

ย้ายยังได้ ผู้มีอำนาจสั่ง
บรรจุ ยินยอม

การโอนผู้อยู่ระหว่าง
การชดใช้ทุน

เงื่อนไข

- ได้มีการปฏิบัติราชการเพื่อใช้ทุนที่ต้นสังกัดอยู่ไม่น้อยกว่า 2 ปี
- กรณีไม่เป็นไปตามเงื่อนไข **ระยะเวลา** ต้องขอ ก.พ. อนุมัติเป็นรายกรณี

ว 5/2567

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข

การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง **ตำแหน่งประเภทวิชาการ**

(หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 5 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2567)

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ย้าย โอน เลื่อน ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ส่วนที่ 1 : การประเมินบุคคล



ส่วนที่ 2 : การประเมินผลงาน



๖ 5/2567 ต่างจาก ๖ 14/2564 อย่างไร

๖ 5/2567...



มีสารบัญ ง่ายในการค้นหา



รวบรวมหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้อยู่ในฉบับเดียวกัน



ปรับถ้อยคำให้ชัดเจน เช่น จำนวนผลงาน ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

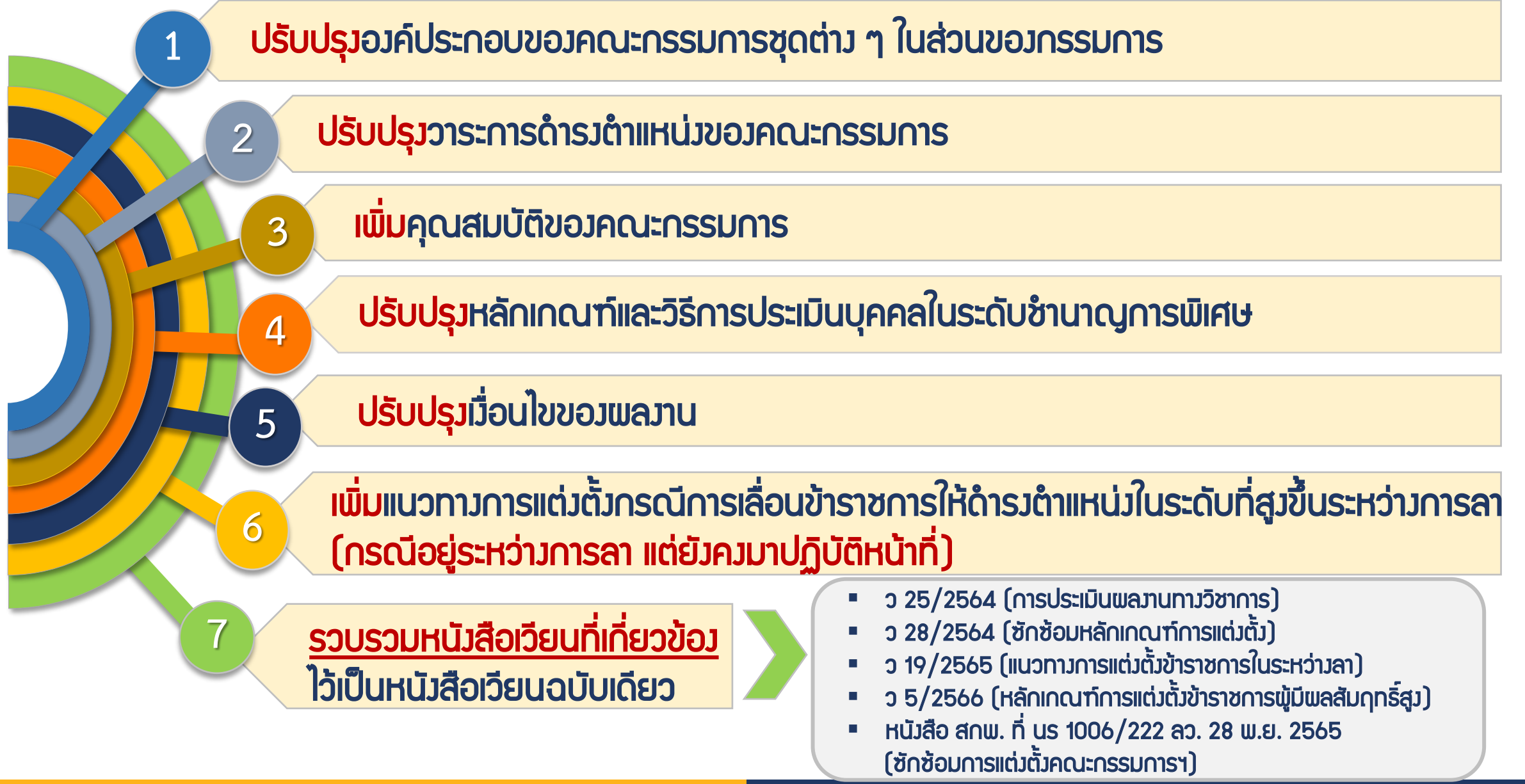


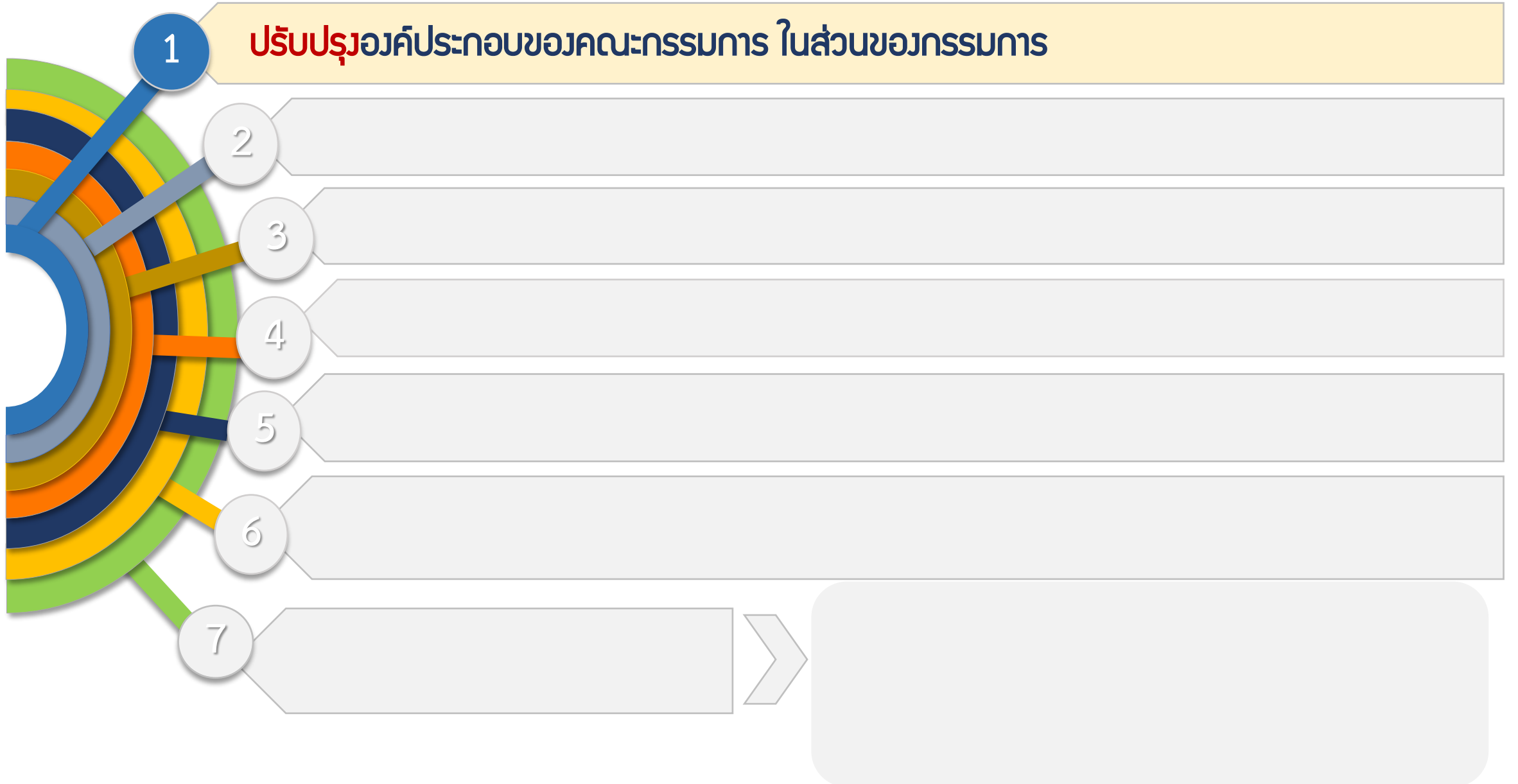
ลดทอนข้อความที่ซ้ำซ้อนกัน เช่น การเก็บรักษาเอกสาร



ระบุขั้นตอนของ อ.ก.พ. กระทรวง ในส่วนของการประเมินตำแหน่ง HiPPS ให้ชัดเจน

สาระสำคัญที่เปลี่ยนแปลงไปใน ๖ 5/2567





คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน ระดับชำนาญการ และ ชำนาญการพิเศษ (การย้าย และ โอน)

คกก.ประเมินบุคคลและผลงาน

หน้า 4

องค์ประกอบ

1. ประธานกรรมการ S M2
2. กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คนแต่ไม่เกิน 4 คน
 - ก. ดำรงตำแหน่ง **S หรือ M** และ
 - ข. ดำรง หรือ เคยดำรงตำแหน่ง K ไม่ต่ำกว่าระดับที่จะย้ายหรือโอน ในสายงานเดียวกัน หรือจัดกลุ่มเดียวกัน

ตัด "จำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน" ออก

ให้แต่งตั้งเลขานุการ 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

อาจแต่งตั้ง คกก. ได้หลายคณะ โดยให้ คกก. มีวาระเท่ากับวาระของ อ.ก.พ. กรม และเมื่อครบวาระ ให้ คกก. ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะมีการแต่งตั้ง อ.ก.พ. กรม คณะใหม่

คณะกรรมการประเมินบุคคล ระดับชำนาญการ และ ชำนาญการพิเศษ (การเลื่อน)

คกก.ประเมินบุคคล

หน้า 15

องค์ประกอบ

1. ประธานกรรมการ S M2 K4 ขึ้นไป
2. กรรมการ จาก **S หรือ M หรือ K** ไม่ต่ำกว่า K3 จำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน

ให้แต่งตั้งเลขานุการ จาก ขรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ต่ำกว่า K2 หรือ O2 และอาจแต่งตั้ง จนก. ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ ด้วยก็ได้

➔ อาจแต่งตั้ง คกก. ได้หลายคณะ โดยให้ คกก. มีวาระเท่ากับวาระของ อ.ก.พ. กรม และเมื่อครบวาระ ให้ คกก. ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะมีการแต่งตั้ง อ.ก.พ. กรม คณะใหม่

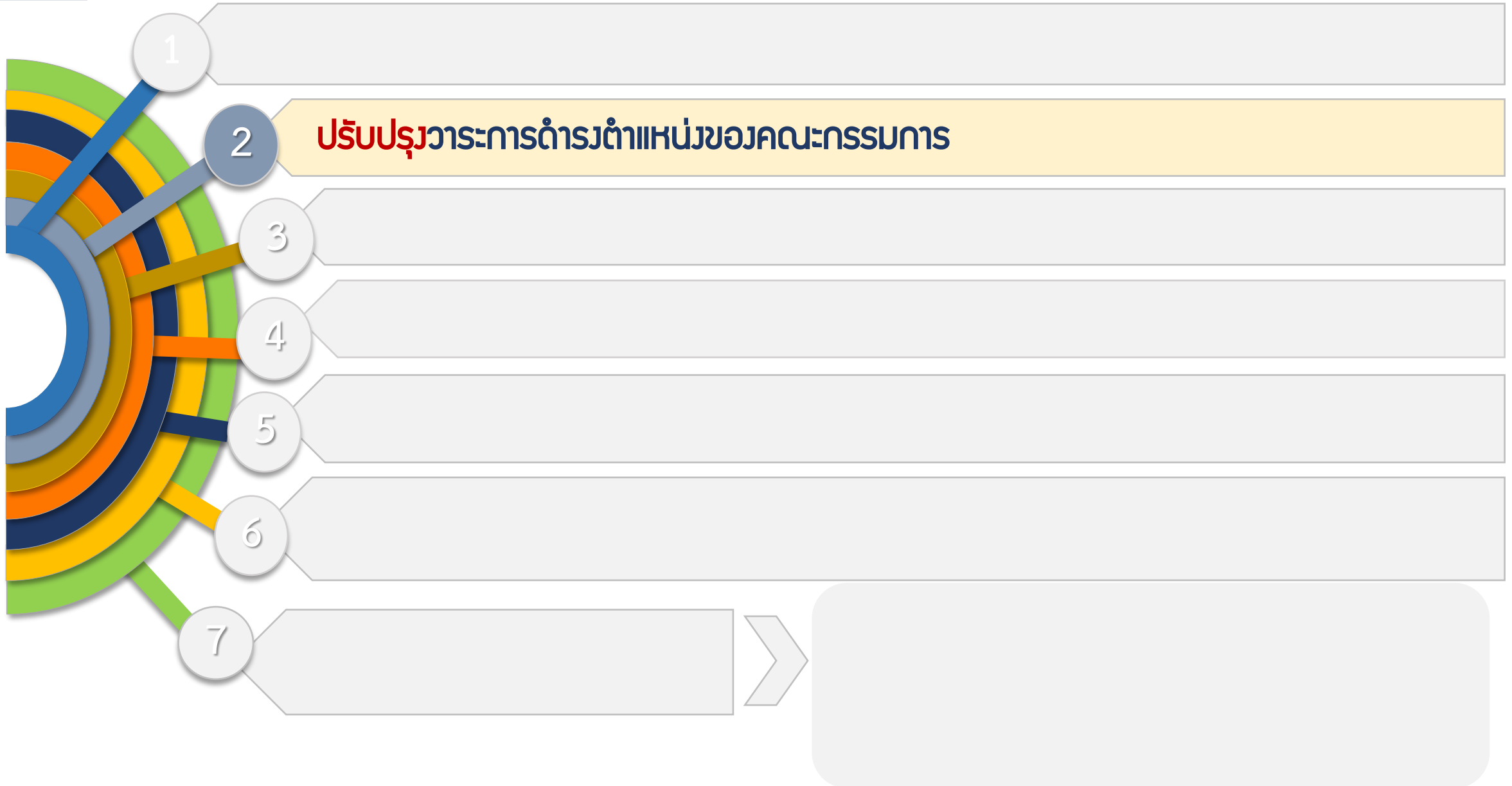
อำนาจหน้าที่

1. ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด
2. พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง
3. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล พร้อมทั้งความสมควร และเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม ม 57 พิจารณาให้ความเห็นชอบ
4. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กรม มอบหมาย

คณะกรรมการประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ (การย้าย โอน และเลื่อน)

คกก.ประเมินผลงาน	ย้าย หน้า 4 เลื่อน หน้า 20	หน้าที่
<p>องค์ประกอบ</p> <ol style="list-style-type: none"> ประธานกรรมการ บุคคลในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.พ. กำหนด หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาชีพหรือสายงานนั้น ๆ กรรมการ ไม่น้อยกว่า 2 คนแต่ไม่เกิน 4 คน <ol style="list-style-type: none"> ขรก. หรือผู้เคยเป็น ขรก. ซึ่งดำรง หรือ เคยดำรงตำแหน่ง K ไม่ต่ำกว่าระดับที่จะแต่งตั้ง (ย้ายหรือโอนหรือเลื่อน) ในสายงานเดียวกัน หรือ จัดกลุ่มเดียวกัน ไม่ต่ำกว่า K4 และ บุคคลในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.พ. กำหนด หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาชีพหรือสายงานนั้น ๆ อย่างน้อย 1 คน 		<ol style="list-style-type: none"> ดำเนินการประเมินผลงาน วินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน รายงานผลการพิจารณาประเมินผลงาน ต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เพื่อดำเนินการต่อไป ในกรณีไม่ผ่านการประเมินให้แจ้งผู้นั้นทราบด้วย ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
<p>อาจแต่งตั้ง คกก. ได้หลายคณะ <u>โดยให้ คกก. มีวาระเท่ากับวาระของ อ.ก.พ. กระทั่งเมื่อครบวาระให้คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมี อ.ก.พ. กระทั่ง คณะใหม่ ทั้งนี้ กรรมการผู้เคยเป็น ขรก. ต้องไม่เป็นผู้ถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก</u></p>		

สาระสำคัญที่เปลี่ยนแปลงไปใน ๖ 5/2567



เดิม

คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน

คณะกรรมการประเมินบุคคล

ไม่ได้ระบุวาระการดำรงตำแหน่ง

คณะกรรมการประเมินผลงาน

มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี

ว 5/2567

คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน

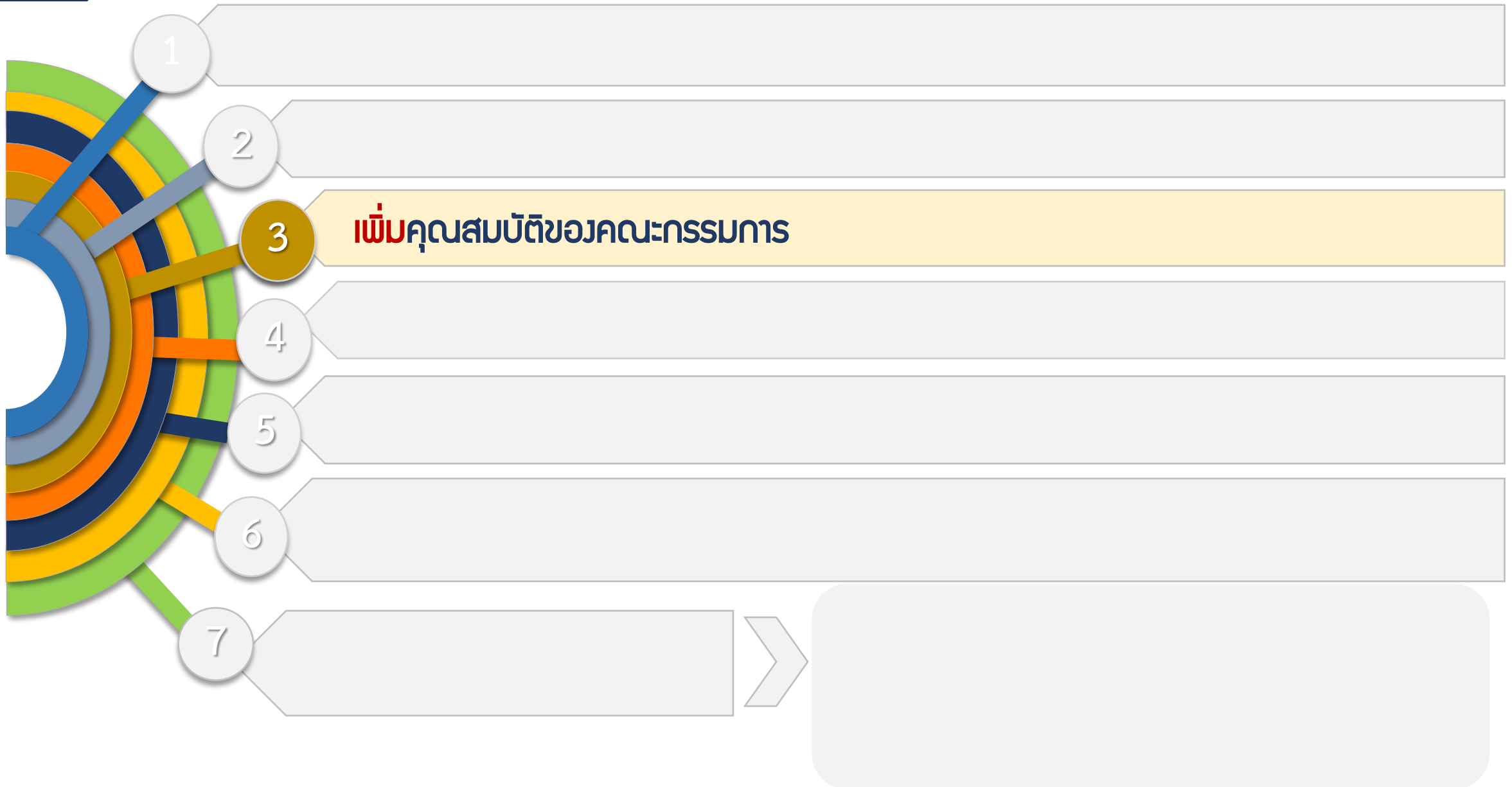
คณะกรรมการประเมินบุคคล

คณะกรรมการประเมินผลงาน

มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระ
ของ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง
แล้วแต่กรณี



สาระสำคัญที่เปลี่ยนแปลงไปใน ๖ 5/2567



ว 5/2567



การแต่งตั้งผู้เคยเป็นข้าราชการ เป็นกรรมการในคณะกรรมการ
 ต้องไม่เป็นผู้ถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก
 เพราะกระทำความผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
 หรือตามกฎหมายอื่น

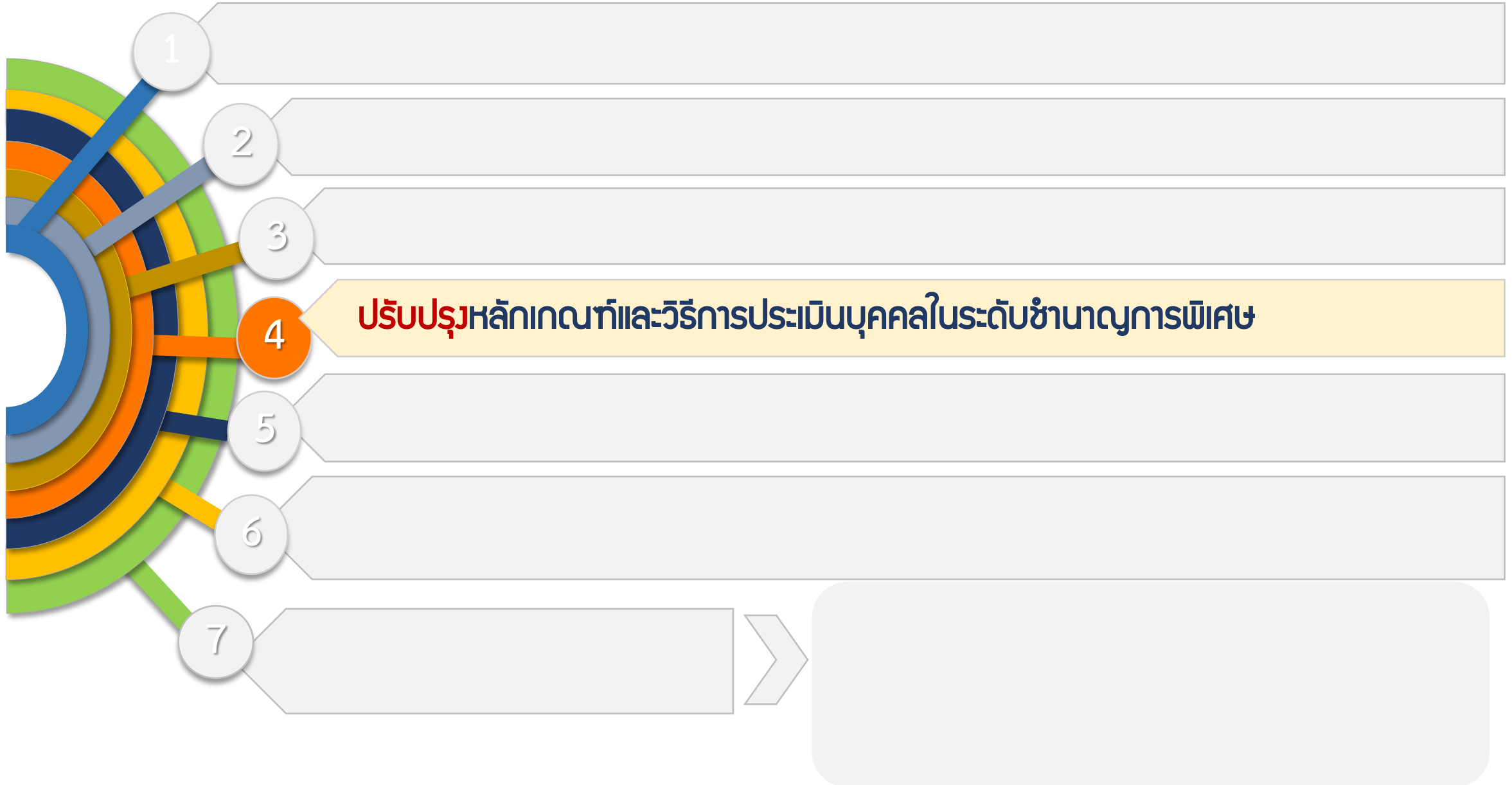


ข้อพึงระวัง

องค์ประกอบที่กำหนดให้แต่งตั้งจาก

- ผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ...
- ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ... เนื่องจากผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวสามารถแต่งตั้งได้จากผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือผู้เคยเป็นข้าราชการประเภทอื่น

สาระสำคัญที่เปลี่ยนแปลงไปใน ๖ 5/2567



หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลในระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีการเลื่อน)

เพิ่มหน้าที่และอำนาจของ อ.ก.พ. กรม

หน้า 14

1. กำหนดหลักเกณฑ์ และองค์ประกอบในการพิจารณา
2. กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล
3. กำหนดเกณฑ์การตัดสิน
4. จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ รวมทั้งเกณฑ์การตัดสิน
5. จัดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ 1 คน โดยให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิด สัดส่วนของผลงาน และผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)
6. กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล
7. วินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล
8. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

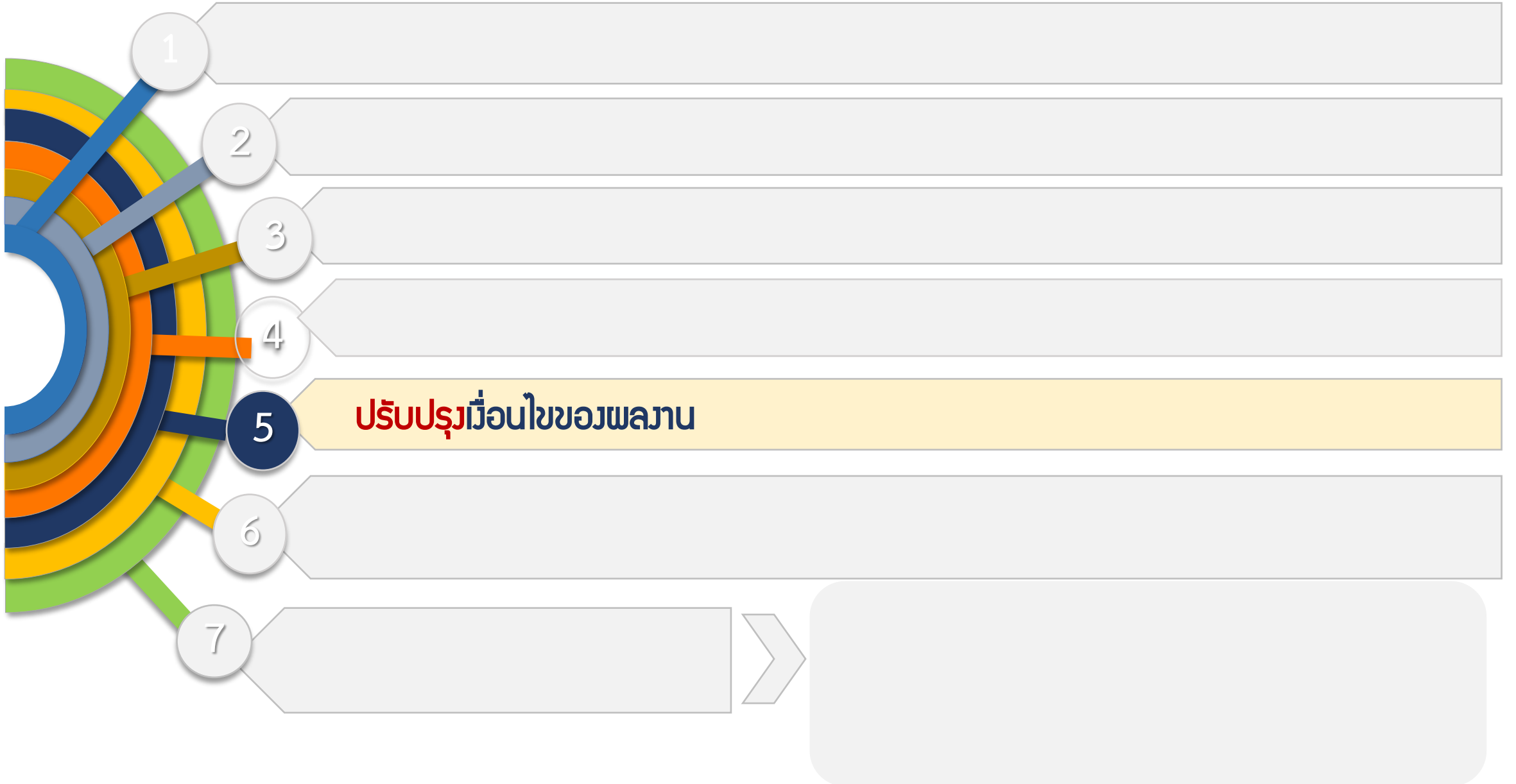
เพิ่มข้อ 5 วสสคสอ (หน้า 14)



อ.ก.พ. กรม อาจกำหนด

ให้มีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมินบุคคล ตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ ตามกรณีที่ 2 โดยให้เรียงลำดับคะแนน บัญชีอายุไม่เกิน 1 ปี และต้องประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ทราบล่วงหน้า

สาระสำคัญที่เปลี่ยนแปลงไปใน ๖ 5/2567





ข้อพึงระวัง

ว 5/2567 กำหนดเงื่อนไขของผลงาน เป็นผลงานไม่ต่ำกว่า 1 ระดับ และไม่เกิน 5 ปี ดังนั้น ต้องแจ้งให้ ขรก. ทราบ ในขั้นตอนการประเมินบุคคลด้วย

1. เป็นผลงาน เรื่องเดียวกันกับ เรื่องที่เสนอ ในขั้นตอน การประเมินบุคคล

4. แสดงสัดส่วน โดยมีคำรับรอง จากผู้มีส่วนร่วม ในผลงานและ ผู้บັงคับบัญชา

2. จัดทำขึ้นในระหว่าง ที่ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่ต่ำกว่า 1 ระดับ และไม่เกิน 5 ปี เว้นแต่ คกก. และ ก.พ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

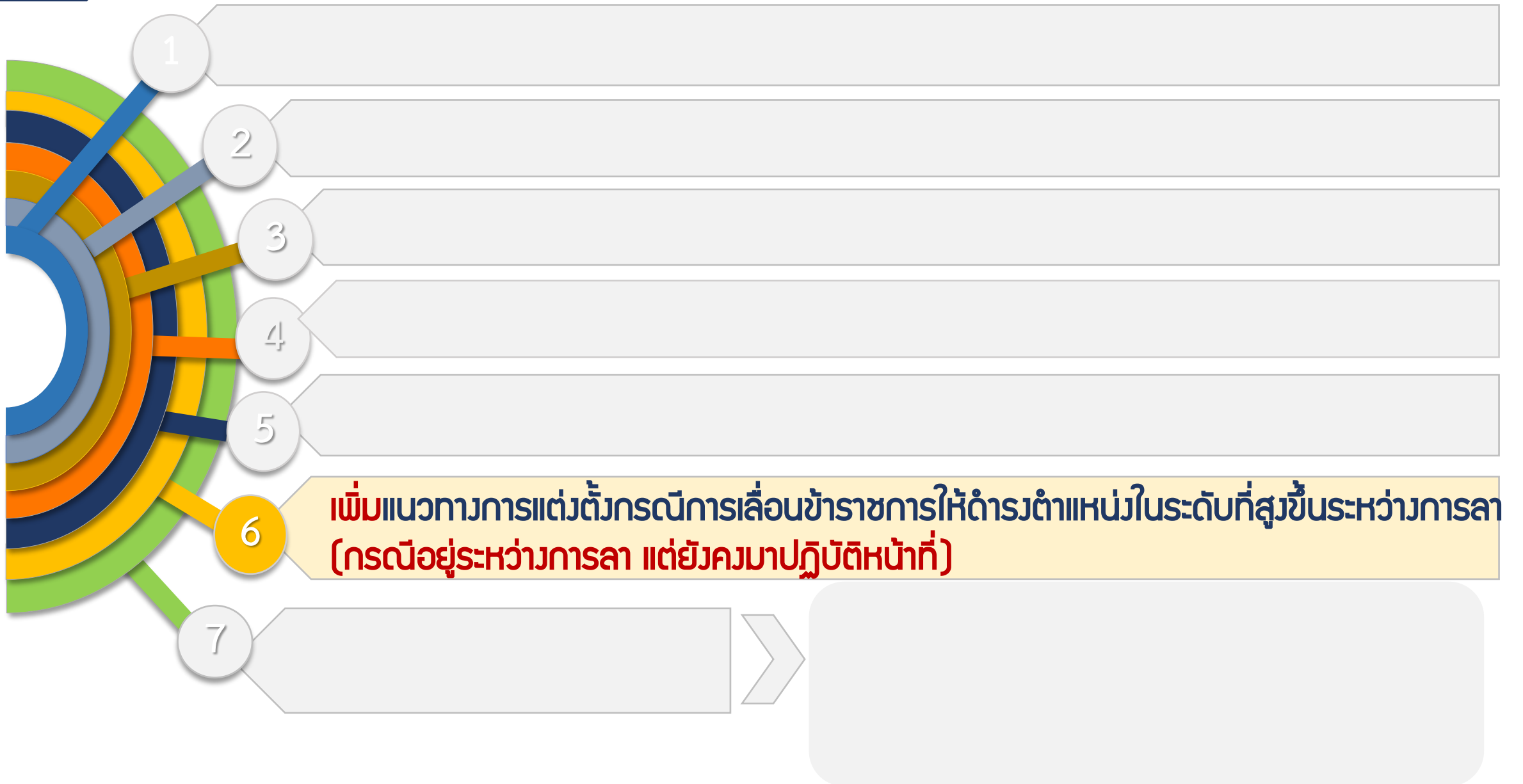
หน้า 25, 46, 63

5. ผลงานที่ใช้ แล้วจะนำมา ประเมินเพื่อ เลื่อนอีกไม่ได้

3. ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่ง ของการฝึกอบรม

6. เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่ คกก. หรือ ก.พ. กำหนด





แนวทางการแต่งตั้งกรณีการเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระหว่างการลา (กรณีอยู่ระหว่างการลา แต่ยังคงมาปฏิบัติหน้าที่)

การแต่งตั้งระหว่างการลา ว 19/2566

1. กรณีวันที่ผ่านการประเมินเป็นวันที่ผู้นั้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่ (ส่งผลงานก่อนการลา และผลงานผ่านการประเมิน โดยไม่มีการแก้ไข หรือแก้ไขไม่เป็นสาระสำคัญ)



ได้รับคำขอประเมิน พร้อมผลงานครบถ้วน สมบูรณ์



รักษาการในตำแหน่ง และได้รับคำขอประเมิน พร้อมผลงานครบถ้วนสมบูรณ์



กรณีอยู่ระหว่างการลา แต่ยังคงมาปฏิบัติหน้าที่

กรณีวันที่ผ่านการประเมินเป็นวันที่ผู้นั้นอยู่ระหว่างการลา และผู้นั้นยังคงมาปฏิบัติราชการ



มีระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ไม่น้อยกว่า 4 เดือน จนได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และได้เลื่อนเงินเดือน



ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งได้ตามกรณีที่ 1

2. กรณีวันที่ผ่านการประเมินเป็นวันที่ผู้นั้นไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ (ส่งผลงานระหว่างลา หรือส่งผลงานแก้ไขที่เป็นสาระสำคัญ)

แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการ



สาระสำคัญที่เปลี่ยนแปลงไปใน ๖ 5/2567




**รวบรวมหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง
ไว้เป็นหนังสือเวียนฉบับเดียว**

- ๖ 25/2564 (การประเมินผลงานทางวิชาการ)
- ๖ 28/2564 (ชักซ้อมหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง)
- ๖ 19/2565 (แนวทางการแต่งตั้งข้าราชการในระหว่างลา)
- ๖ 5/2566 (หลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง)
- หนังสือ สกพ. ที่ นร 1006/222 ลว. 28 พ.ย. 2565 (ชักซ้อมการแต่งตั้งคณะกรรมการ)

หนังสือสำนักงาน ก.พ. เดิม

- ว 25/2564 (หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน)
- ว 28/2564 (ซักซ้อมหลักเกณฑ์การแต่งตั้ง)
- ว 19/2565 (การแต่งตั้งข้าราชการระหว่างการลา)
- ว 5/2566 (หลักเกณฑ์การแต่งตั้ง HiPPS)
- หนังสือ สกพ. ที่ นร 1006/222 ลว 28 พ.ย. 2565 (ซักซ้อมการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ)



 นำหลักเกณฑ์ตำแหน่งประเภทวิชาการรวมไว้ฉบับเดียวกัน และปรับปรุงถ้อยคำให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย



เอกสารหมายเลข 1 – 3

หน้า 25 – 85



แก้ไของค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินผลงานระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จาก “และ” เป็น “หรือ”

หน้า 18 – 19



เพิ่มอยู่ในข้อ 4 การแต่งตั้ง

หน้า 22 – 23



เพิ่มข้อ ค. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง HiPPS และเอกสารหมายเลข 4

หน้า 22 และ 23

หน้า 86 – 89



ระบุใน **หน้า 20**

หลักเกณฑ์และวิธีการ

แต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง

ประเภทวิชาการ **ระดับชำนาญการพิเศษ** กรณี **HiPPS**



HiPPS

ชำนาญการพิเศษ K3

๑ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง K1/K2 ที่ครองอยู่เป็น K3

- ✓ แบบประเมินค่างานของตำแหน่ง ตาม ๖ 2/2558
- ✓ จัดทำรอบการส่งสมประสบการณ์ รายบุคคลและผลงาน ตาม ๖ 16/2562
- ✓ แบบฟอร์มตามเอกสารหมายเลข 4

- กำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราว เพื่อแต่งตั้งผู้ที่อยู่ในระบบ HiPPS และ
- เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นไปให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิม (K1/K2)

K1/K2

ปฏิบัติการ/ชำนาญการ



อาจแต่งตั้ง คกก. ช่วยพิจารณา และ ให้ความเห็นเบื้องต้นได้

อ.ก.พ. กระทรวง



HiPPS ⇨ K3



- ✓ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ม.57 แต่งตั้งได้ **ไม่ก่อนวันที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง**



กำหนดจำนวนของผลงาน

- ✓ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนดจำนวนผลงาน ที่สอดคล้องกับกรอบสั่งสมประสบการณ์



ประเมินการดำเนินการตาม **เงื่อนไขหลักของกรอบสั่งสมประสบการณ์ HiPPS 2 มิติ** ดังนี้

- ✓ **มิตศักยภาพ (Potential)**
 - Personal Profile
 - Self-Development Profile
- ✓ **มิติผลงาน (Performance)**
 - Performance Profile
 - National/Network Profile



เกณฑ์ผ่านการประเมิน

- ✓ **คะแนนในแต่ละองค์ประกอบ** ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 **และ**
- ✓ **คะแนนรวม** ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

4. การแต่งตั้ง



แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ส่วนราชการได้รับคำขอประเมินผลงาน
ที่มีเอกสารครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณา
ได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน



ว 255/2524 ว 38/2526 และ ว 9/2547



การแต่งตั้งระหว่างการลา

- กรณีที่ 1 วันที่ผ่านการประเมิน เป็นวันที่ผู้นั้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่
- กรณีที่ 2 วันที่ผ่านการประเมิน เป็นวันที่ผู้นั้นไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่
- กรณีที่ 3 วันที่ผ่านการประเมิน เป็นวันที่ผู้นั้นอยู่ระหว่างการลา
และยังคงมาปฏิบัติราชการ



เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติให้ปรับปรุง
การกำหนดตำแหน่ง HiPPS เป็นระดับชำนาญการพิเศษ

ข้อ 5 การเก็บรักษาเอกสาร

- การประเมินบุคคลและผลงาน
- การประเมินบุคคล
- การประเมินผลงาน



ให้กรมหรือกระทรวงเจ้าสังกัด เก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นโดยผู้ขอประเมิน



ว 5/2567

มีผลใช้บังคับ
ตั้งแต่

วันที่ 1 เม.ย. 2567



ยกเลิกหลักเกณฑ์เดิม
และให้ใช้หลักเกณฑ์ตาม ว 5/2567



การได้อยู่ระหว่างการดำเนินการ
ให้ดำเนินการต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ



หนังสือเวียนอ้างถึง ว 14/2564
ให้หมายถึงหนังสือ ว 5/2567



ว 23/2564 บัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ



ว 20/2566 การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญกรณีศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษา
หรือ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย หรือ ก.พ. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการฯ

การดำเนินการของส่วนราชการ

สำรวจสิ่งที่อยู่ระหว่าง
การดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิม

- อยู่ระหว่างการคัดเลือก
- อยู่ระหว่างอ่านผลงาน
ฯลฯ

ให้ดำเนินการต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ
ตามหลักเกณฑ์เดิม
(เช่น ว 14/2564 หรือ ว 25/2564
หรือ ว 5/2566)



การดำเนินการตามหลักเกณฑ์ใหม่

เสนอ อ.ก.พ. กรม อ.ก.พ. กระทรวง
แล้วแต่กรณี ดำเนินการ

- กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
- แต่งตั้งคณะกรรมการ
ฯลฯ



อย่าลืม...

เสนอ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดจำนวนผลงาน
ของ HiPPS แล้วแจ้งเวียนให้ส่วนราชการทราบ

การใดที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ



- ☑ ผู้มีอำนาจใช้ดุลพินิจแล้วว่าให้ดำเนินการคัดเลือก*
- ☑ อยู่ระหว่างประกาศรับสมัคร
- ☑ ชี้ตัวแล้ว อยู่ระหว่างรอข้าราชการส่งผลงาน และอยู่ระหว่างตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน
- ☑ อยู่ระหว่างกรรมการอ่านผลงาน/แก้ไขผลงาน แต่คณะกรรมการครบวาระ 2 ปี
- ☑ ฯลฯ



ถาม - ตอบ

มาตรา 63

