

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**



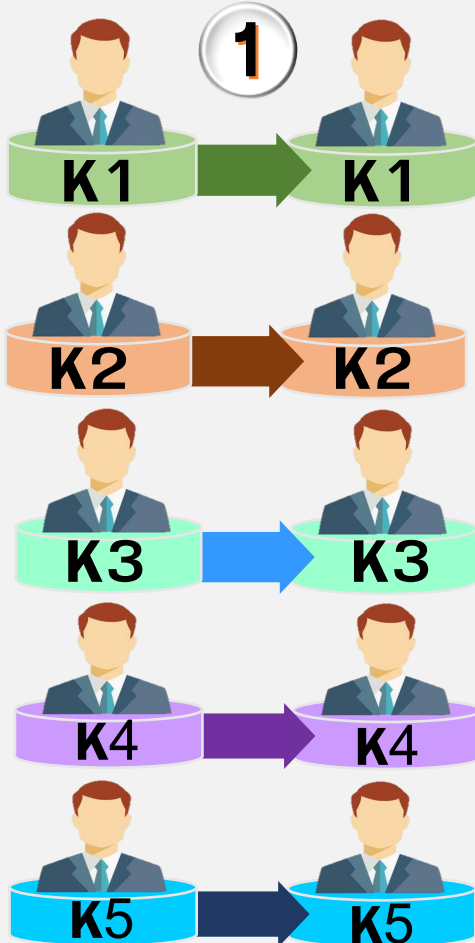
กฎ ก.พ. : การโอน ประเภทเดียวกัน / ข้ามประเภท

สายงานเดียวกัน/ต่างสายงาน+กลุ่มเดียวกัน
#ระดับเดียวกัน
#ระดับต่ำกว่าเดิม + เจ้าตัวให้ความยินยอม



ประเภท+ระดับ เดียวกัน

ต่างสายงาน + ต่างกลุ่ม



ต่างประเภท

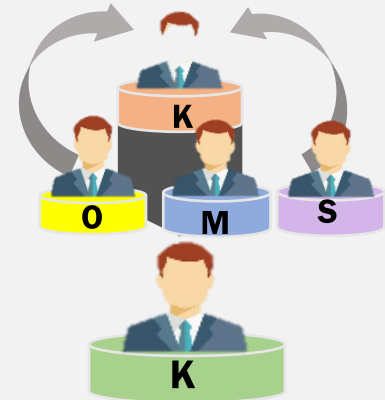


2



4

เคย เป็นวิชาการ

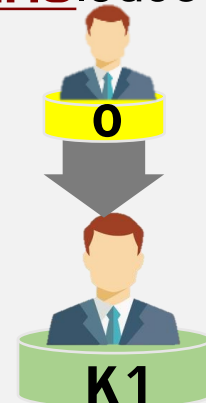


การย้าย
ประเภทวิชาการ



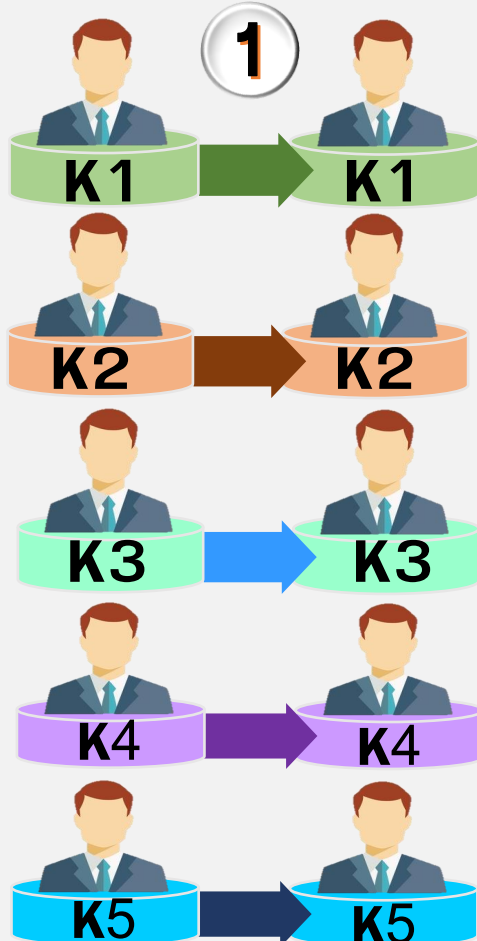
3

ไม่เคย เป็นวิชาการ



ประเภท+ระดับ เดียวกัน

ต่างสายงาน + ต่างกลุ่ม



ต่างประเภท



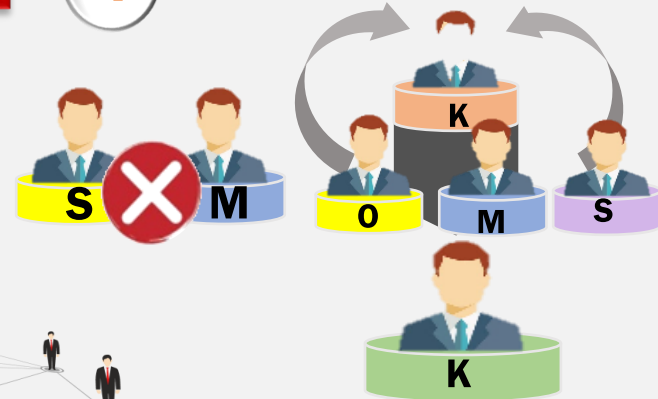
2



4

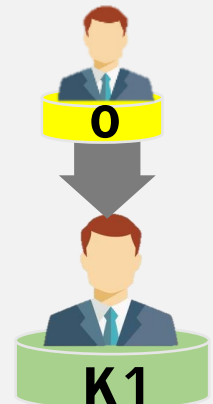
เคย เป็นวิชาการ

การโอน
ประเภทวิชาการ



3

ไม่เคย เป็นวิชาการ



5

ผู้อยู่ระหว่างการชดใช้ทุน
ตามข้อผูกพันกับต้นสังกัด
ต้องได้รับความยินยอมจากต้นสังกัด



การโอน

กระทำได้เมื่อกระทรวง/กรมที่ประสงค์จะรับโอน รับโอน ผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนนั้น



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



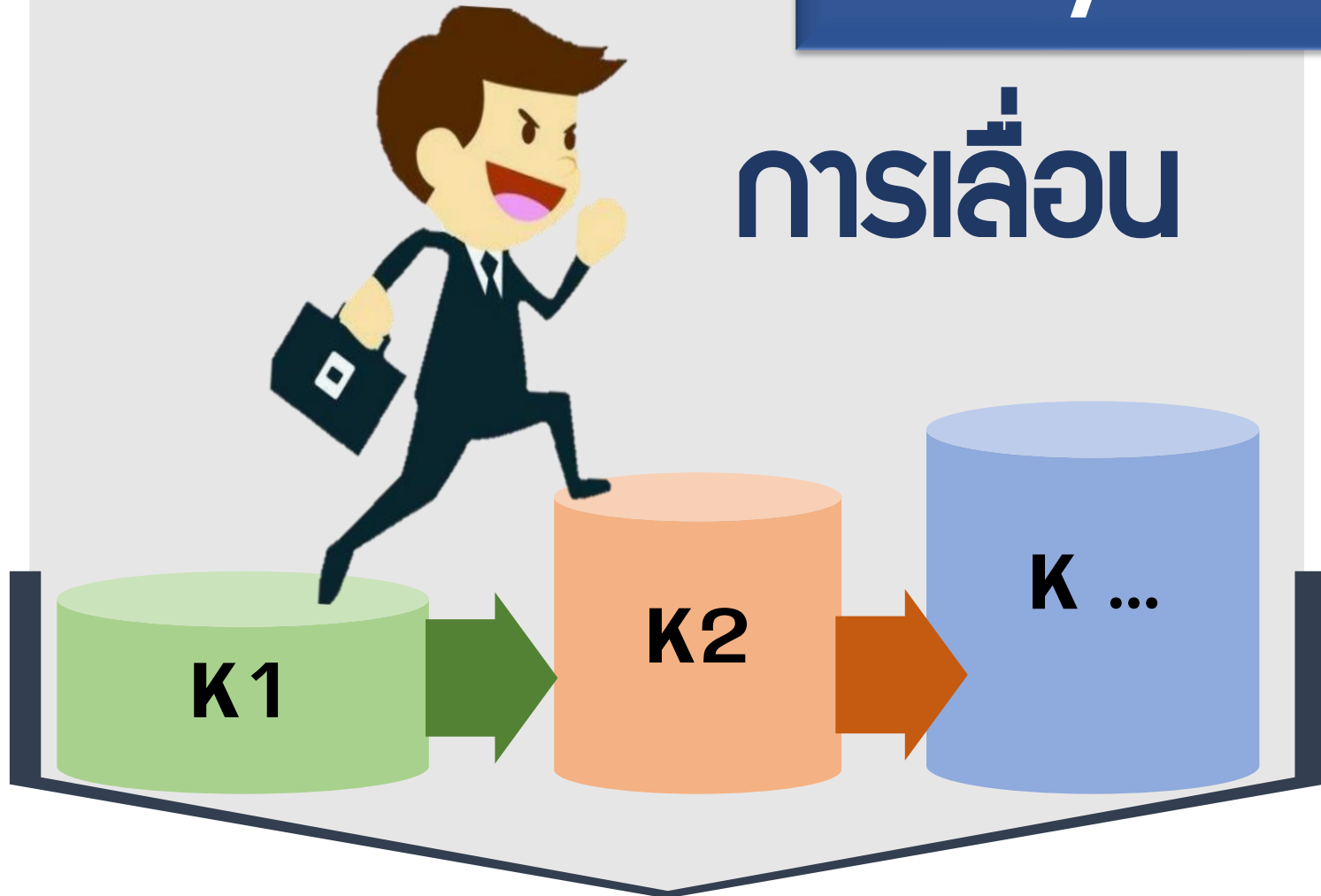
การโอนผู้อยู่ระหว่างการ
การชดใช้ทุน

เงื่อนไข

- ได้มีการปฏิบัติราชการเพื่อใช้ทุนที่ต้นสังกัดอยู่ไม่น้อยกว่า 2 ปี
- กรณีไม่เป็นไปตามเงื่อนไขระยะเวลา ต้องขอ ก.พ. อนุมัติเป็นรายกรณี

ว 14/2564

การเลื่อน



ให้เลื่อนได้ไม่เกิน 1 ระดับ

ว 14/2564 : การเลื่อน

กรณีที่ 3 การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิม
จะต้องพ้นจากราชการไป ให้ดำเนินการได้ใน 2 กรณี คือ

- (1) **กรณีเกษียณอายุ** ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือน
ก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ
- (2) **กรณีลาออกจากราชการ** ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่น้อยกว่าวันที่
ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

กรณีที่ 2 การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ที่ไม่ใช่ตำแหน่งตาม 1 และการเลื่อนขั้นแต่งตั้ง
ให้ดำรง**ตำแหน่งว่างทุกกรณี**

กรณีที่ 1 การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ
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

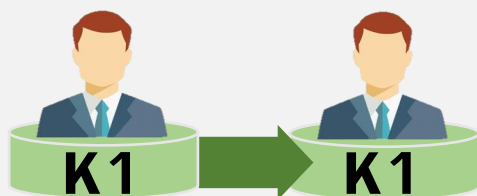


ว 14/2564 :การย้าย การโอน ประเภทเดียวกัน

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** **การประเมินผลงาน**
การสอบข้อเขียน หรือวิธีการอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือ
หลายวิธีตามที่เหมาะสม

ทั้งนี้ อาจแต่งตั้ง คกก. ดำเนินการแทนก็ได้

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

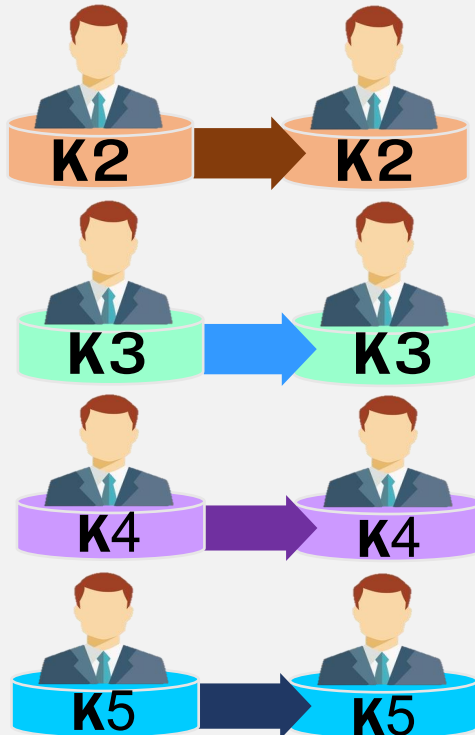
ประเภท+ระดับ เดียวกัน

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



ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง
ตามคุณวุฒิของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง 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 วุฒิปัตริ หรือหนังสืออนุมัติปติ	2	6	9	11

ไม่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามตาราง หรือ มีแต่ไม่ครบ

1. ให้พิจารณาจาก**ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่จริงตามข้อเท็จจริง**และคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น **ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรง**ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง**ในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่น**ที่ไม่ใช่ในส่วนขอระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทาง ดังนี้

1.1 นับระยะเวลาการดำรงหรือเคยดำรง **K M S** หรือ ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับ**ระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่จริง**

1.2 นับระยะเวลาการดำรงหรือเคยดำรง **O** หรือ ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับ**ระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลานำมานับ**

2. กรณีมีปัญหา **K 234** ให้ คกก. ที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง **K 5** ให้ คกก. ที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

การย้ายไป **K 23** อ.ก.พ. กรมอาจกำหนดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรง/เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นอย่างอื่นก็ได้ตามความเหมาะสม

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

การ ย้าย โอน ข้าราชการ และ ข้าราชการพิเศษ

หน้าที่ อ.ก.พ. กรม

1. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินบุคคล โดยกำหนด
องค์ประกอบในการพิจารณา และ
กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล
2. กำหนดเกณฑ์การตัดสิน
3. จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และ
วิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์
การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน
4. แต่งตั้ง คกก.ประเมินบุคคลและผลงาน
5. กำหนดให้มีการตรวจสอบ
กระบวนการประเมินบุคคล
6. วิจัยปัญหา ตลอดจนปฏิบัติงาน
อื่นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล
7. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

คกก.ประเมินบุคคล

องค์ประกอบ

1. ประธานกรรมการ S M2
2. กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า
3 คนแต่ไม่เกิน 4 คน
 - ก. ดำรงตำแหน่ง M1 ขึ้นไป
 - ข. ดำรง หรือ เคยดำรง
ตำแหน่ง K ไม่ต่ำกว่า
ระดับที่จะย้ายหรือโอน
ในสายงานเดียวกัน หรือ
จัดกลุ่มเดียวกัน จำนวน
ไม่น้อยกว่า 2 คน
3. เลขาธิการ ขรก.
ผู้รับผิดชอบงานด้านการ
บริหารทรัพยากรบุคคล

อำนาจหน้าที่

1. ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด
2. ประเมินผลงาน ให้กระทำได้
ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญ
ผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคลแล้ว
โดยให้พิจารณาจากผลงาน
ที่ผ่านมา
3. รายงานผลการพิจารณาประเมิน
บุคคลและผลงานตำแหน่งละ 1 คน
พร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้มีอำนาจสั่ง
บรรจุตาม ม 57 ดำเนินการต่อไป
ในกรณีที่ผลงานไม่ผ่าน
การประเมิน ให้แจ้งผู้นั้นทราบด้วย

การ ย้าย โอน เชี่ยวชาญ

หน้าที่ อ.ก.พ. กรม

1. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินบุคคล โดยกำหนด
องค์ประกอบในการพิจารณา และ
กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล
2. กำหนดเกณฑ์การตัดสิน
3. จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และ
วิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์
การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน
4. แต่งตั้ง คกก.ประเมินบุคคล
5. กำหนดให้มีการตรวจสอบ
กระบวนการประเมินบุคคล
6. วิจัยวิจัยปัญหา ตลอดจนปฏิบัติงาน
อื่นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล
7. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

คกก.ประเมินบุคคล

องค์ประกอบ

1. ประธานกรรมการ S หรือ K5
2. กรรมการ ไม่น้อยกว่า 2 คน
จาก S หรือ M2 หรือ K4
3. เลขานุการ ขรก.
ผู้รับผิดชอบงานด้านการ
บริหารทรัพยากรบุคคล

อำนาจหน้าที่

1. ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด
2. พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลใน
เรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคย
ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง
หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ
เกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง
3. รายงานผลการพิจารณาประเมิน
บุคคลและผลงานตำแหน่งละ 1 คน
พร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้มีอำนาจสั่ง
บรรจุตาม ม 57 ดำเนินการต่อไป
ในกรณีที่ผลงานไม่ผ่าน
การประเมิน ให้แจ้งผู้นั้นทราบด้วย
4. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กรม
มอบหมาย

การ ย้าย โอน เชี่ยวชาญ

หน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง

1. แต่งตั้ง คกก.ประเมินผลงาน
2. กำหนดเกณฑ์การตัดสิน
3. จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน
4. แต่งตั้ง คกก.ประเมินบุคคล
5. กำหนดให้มีการตรวจสอบกระบวนการประเมินบุคคล
6. วิจัยวิจัยปัญหา ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล
7. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

คกก.ประเมินผลงาน

องค์ประกอบ

1. ประธานกรรมการ บุคคลในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.พ. กำหนดหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาชีพหรือสายงานนั้น ๆ
2. กรรมการ ไม่น้อยกว่า 2 คนแต่ไม่เกิน 4 คน
 - ก. ดำรง หรือ เคยดำรงตำแหน่ง K ไม่ต่ำกว่าระดับที่จะย้ายหรือโอน ในสายงานเดียวกัน หรือ จัดกลุ่มเดียวกัน ไม่ต่ำกว่า K4
 - ข. บุคคลในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.พ. กำหนด และผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาชีพหรือสายงานนั้น ๆ อย่างน้อย 1 คน
3. เลขานุการ ขรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่า K2

มีวาระ 2 ปี อาจตั้งได้หลายคน

การ ย้าย โอน ทรansfer

หน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง

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

คกก.ประเมินบุคคล

องค์ประกอบ

1. ประธานกรรมการ S2
2. กรรมการ ไม่น้อยกว่า 2 คน จาก S2 หรือ K5
3. เลขานุการ
 - ขรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ขรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัดกรมของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

อำนาจหน้าที่

1. ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนด
2. พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง
3. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลและผลงานตำแหน่งละ 1 คน พร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม ม 57 ดำเนินการต่อไปในกรณีที่ผลงานไม่ผ่านการประเมิน ให้แจ้งผู้นั้นทราบด้วย
4. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย

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



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



ส่วนที่ 1 : การประเมินบุคคล



ส่วนที่ 2 : การประเมินผลงาน



2.2 ระดับที่สูงกว่าเดิมที่เคยดำรงอยู่

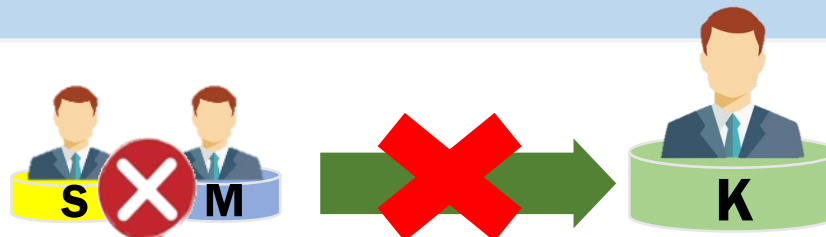
ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการการเลื่อน

ว 14/2564 : การย้าย การโอน 0 → K

0 ที่ไม่เคยเป็น K

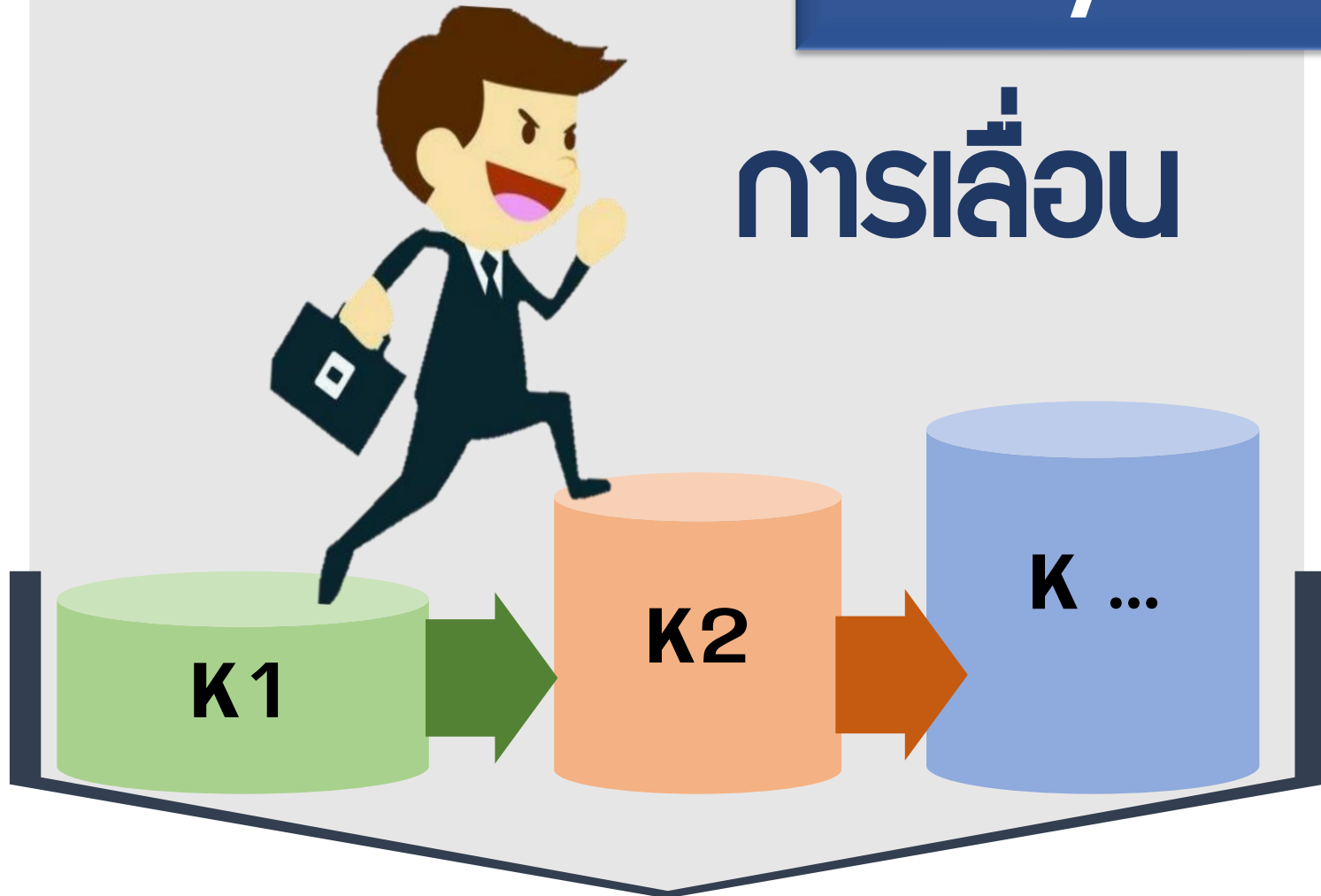


- สอบแข่งขัน (ลำดับที่)
- คัดเลือก
- กรณีอื่นตามที่ ก.พ. กำหนด
- 02 ขึ้นไป ไม่ต้องถึงลำดับที่ / ย้าย/โอน สายงานเดียวกับที่สอบแข่งขันได้ / ผ่านการคัดเลือก ทั้งนี้ ให้เฉพาะกรณีในส่วนราชการนั้นไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ (โดยให้มี คกก.ดำเนินการสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่น)



ว 14/2564

การเลื่อน



ให้เลื่อนได้ไม่เกิน 1 ระดับ

ว 14/2564 : การเลื่อน : ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

กรณีที่ 1 การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

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

กรณีที่ 2 การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี
กรณีที่ 3 กรณีเกษียณอายุ และกรณีลาออกจากราชการ

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

การ เลื่อน ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ และ เชี่ยวชาญ

หน้าที่ อ.ก.พ. กรม

1. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล โดยกำหนดองค์ประกอบในการพิจารณา และ กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล
2. กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล
3. กำหนดเกณฑ์การตัดสิน
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการประกาศ
 - 3.1 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน
 - 3.2 ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ตำแหน่งละหนึ่งคน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและ คำอธิบายผลงานที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของ ผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วม จัดทำผลงาน(ถ้ามี)
4. แต่งตั้ง คกก.ประเมินบุคคล
5. กำหนดให้มีการตรวจสอบกระบวนการ ประเมินบุคคล
6. วินิจฉัยปัญหา ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นที่ เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล
7. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

คกก.ประเมินบุคคล

ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ

1. ประธานกรรมการ S M2 K4
2. กรรมการ จาก M หรือ K ที่ ไม่ต่ำกว่า K4 จำนวน ไม่น้อยกว่า 2 คน
3. เลขาธิการ ขรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่า K2 หรือ 02 อาจแต่งตั้งได้หลายคน

เชี่ยวชาญ

1. ประธานกรรมการ S K5
2. กรรมการ จาก S หรือ M2 หรือ K ไม่ต่ำกว่า K4 จำนวนไม่น้อย กว่า 2 คน
3. เลขาธิการ ขรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่า K2 หรือ 02 อาจแต่งตั้งได้หลายคน

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
 - ขรก. ไม่ต่ำกว่า K2
- ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกระทรวง
อาจตั้ง ขรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัดกรมของ
ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

อำนาจหน้าที่

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

ส่วนที่ ๒ : หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

✓ ประเมินผลงานได้เมื่อ **ผ่าน** การประเมินบุคคลแล้ว

ผลงานที่จะนำมาประเมิน

- ต้องเป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานด้านอื่นเชิงวิชาการที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล หรือตามที่ ก.พ. กำหนด
- ส่งผลงานให้ส่งได้ไม่เกินสามเรื่อง หรือตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ ในแต่ละสายงานซึ่งจะต้องส่งผลงานในคราวเดียวกัน
- เว้นไขของผลงาน

ส่วนที่ ๒ : หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

✓ ประเมินผลงานได้เมื่อ **ผ่าน** การประเมินบุคคลแล้ว

ผลงานที่จะนำมาประเมิน

- ต้องเป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานด้านอื่นเชิงวิชาการที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล หรือตามที่ ก.พ. กำหนด
- ส่งผลงานให้ส่งได้ไม่เกินสามเรื่อง หรือตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ ในแต่ละสายงานซึ่งจะต้องส่งผลงานในคราวเดียวกัน
- เว้นไขขของผลงาน

เวียนไขของผลงาน

เป็นผลงานเรื่อง
เดียวกันกับเรื่อง
ที่เสนอใน
ขั้นตอนการ
ประเมิน

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

เวียนไขอื่น ๆ
ตามที่ ก.พ.



เวียนไขของผลงาน

เป็นผลงานเรื่อง
เดียวกันกับเรื่อง
ที่เสนอใน
ขั้นตอนการ
ประเมิน

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

เวียนไขอื่น ๆ
ตามที่ ก.พ.



ประโยชน์
ของผลงาน

แนวทาง
การประเมินผลงาน

ความรู้ ความ
ชำนาญงาน
ความเชี่ยวชาญ
ประสบการณ์

คุณภาพ

การเผยแพร่
K 4&5



การ เลื่อน ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ

คกก.ประเมินผลงาน

ข้าราชการ

1. ประธานกรรมการ จาก
 - 1.1 S หรือ M
 - 1.2 S หรือ M หรือ K สายงานเดียวกัน หรือ จัดกลุ่มเดียวกัน ไม่ต่ำกว่า K3
 - 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
 - 2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาชีพนั้น
3. เลขานุการ ขรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่า K2

ข้าราชการพิเศษ

1. 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. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่า K2

การ เลื่อน เชี่ยวชาญ

คกก.ประเมินผลงาน

1. ประธานกรรมการ จาก บุคคลในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. กำหนด หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาชีพหรือสายงานนั้นๆ
2. กรรมการ ไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 4 คน จาก
 - 2.1 ขรก. ผู้ดำรงหรือเคยดำรง K สายงานเดียวกัน หรือ จัดกลุ่มเดียวกัน ไม่ต่ำกว่า K4 และ
 - 2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลในบัญชีรายชื่อที่ ก.พ. กำหนด หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาชีพหรือสายงานนั้น ๆ จำนวนอย่างน้อย 1 คน
3. เลขานุการ
 - ขรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ขรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัดกรมของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

การ เลื่อน ทรงคุณวุฒิ

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

การดำเนินการประเมินผลงาน

ให้สำนักงาน ก.พ. จัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ
ที่จัดทำขึ้นโดยผู้ขอประเมิน หรือส่วนราชการ
เพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

การตรวจสอบการประเมินผลงาน

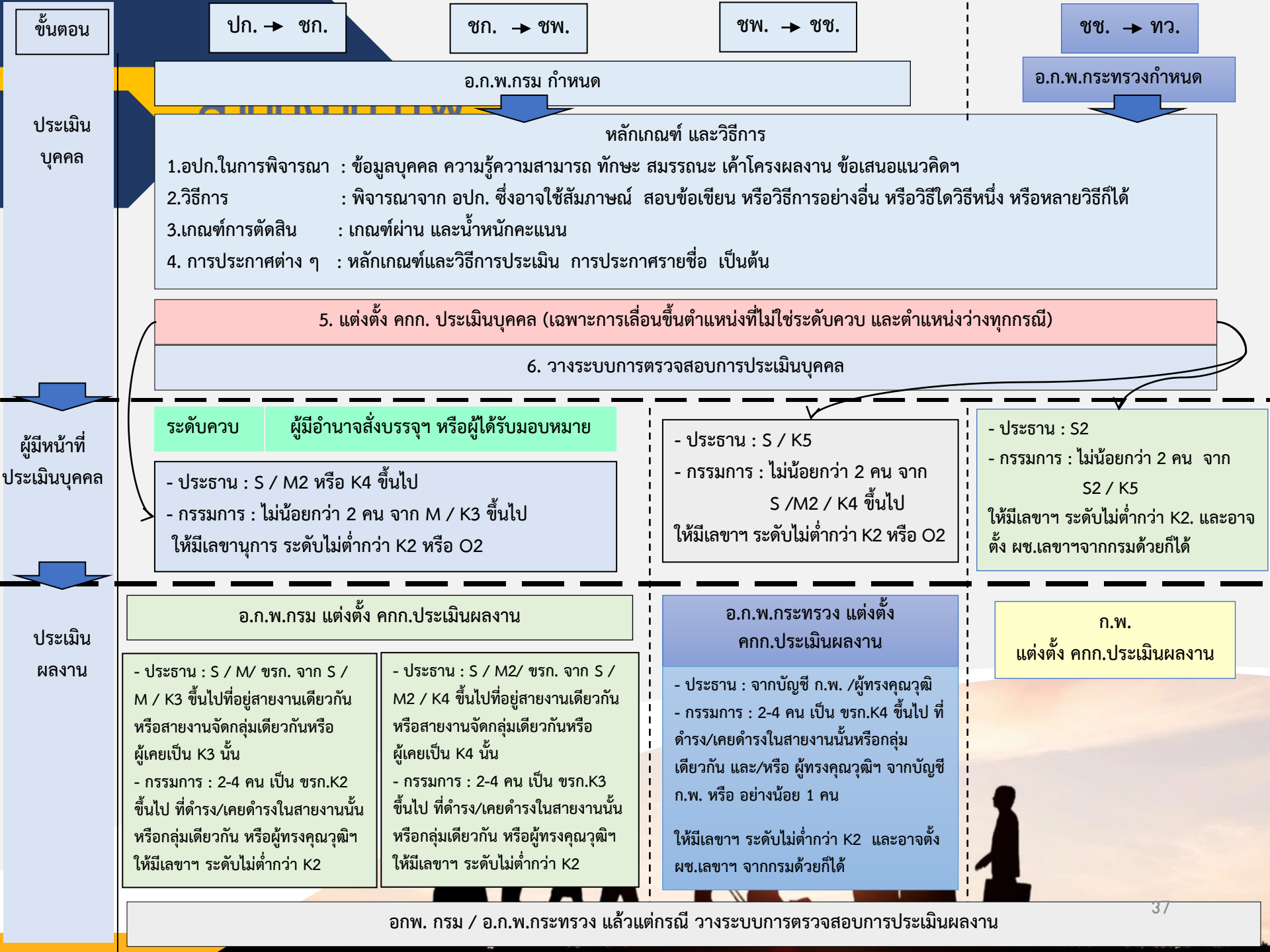
เลื่อน K2 K3 K4

- 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 เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้เกี่ยวข้องให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป



ถาม - ตอบ

มาตรา 63



การ เลื่อน ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ

คกก.ประเมินผลงาน

ข้าราชการ

1. ประธานกรรมการ จาก
 - 1.1 S หรือ M
 - 1.2 S หรือ M หรือ K สายงานเดียวกัน หรือ จัดกลุ่มเดียวกัน ไม่ต่ำกว่า K3
 - 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
 - 2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาชีพนั้น
3. เลขานุการ ขรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่า K2

ข้าราชการพิเศษ

1. 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. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่า K2

การ เลื่อน เชี่ยวชาญ

คกก.ประเมินผลงาน

1. ประธานกรรมการ จาก บุคคลในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. กำหนด หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาชีพหรือสายงานนั้นๆ
2. กรรมการ ไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 4 คน จาก
 - 2.1 ขรก. ผู้ดำรงหรือเคยดำรง K สายงานเดียวกัน หรือ จัดกลุ่มเดียวกัน ไม่ต่ำกว่า K4
 - 2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลในบัญชีรายชื่อที่ ก.พ. กำหนด หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะ ด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขา วิชาชีพหรือสายงานนั้นๆ จำนวนอย่างน้อย 1 คน
3. เลขานุการ
 - ขรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ขรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสังกัดกรมของตำแหน่งที่ จะแต่งตั้ง

การ เลื่อน ทรงคุณวุฒิ

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

การดำเนินการประเมินผลงาน

ให้สำนักงาน ก.พ. จัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ
ที่จัดทำขึ้นโดยผู้ขอประเมิน หรือส่วนราชการ
เพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

การตรวจสอบการประเมินผลงาน

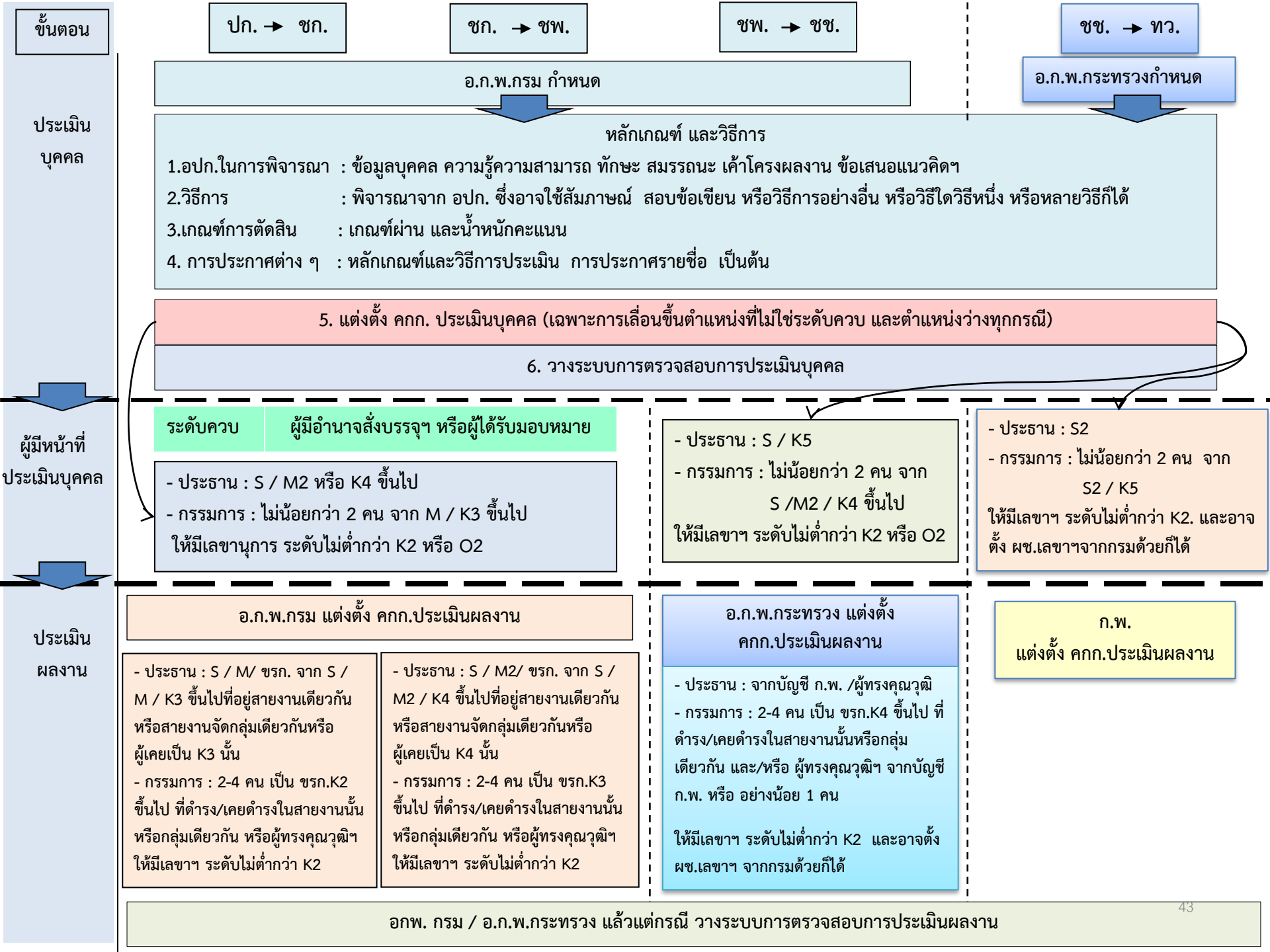
เลื่อน K2 K3 K4

- 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 เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้เกี่ยวข้องให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป



ถาม - ตอบ

มาตรา 63



ขอบคุณ

www.ocsc.go.th

มาตรา 63

