



กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตำแหน่งประเภททั่วไป

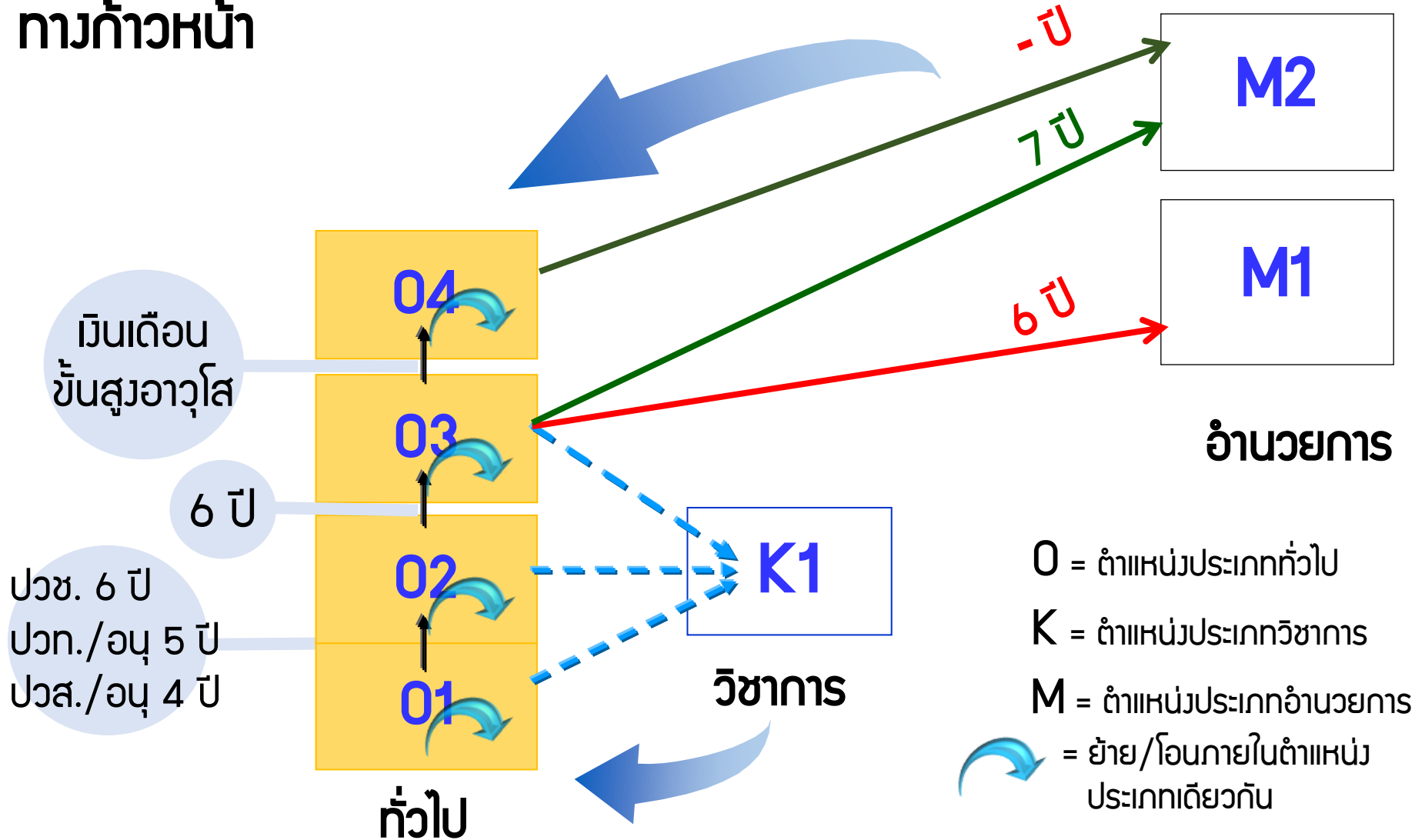
ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564

มาตรา 63

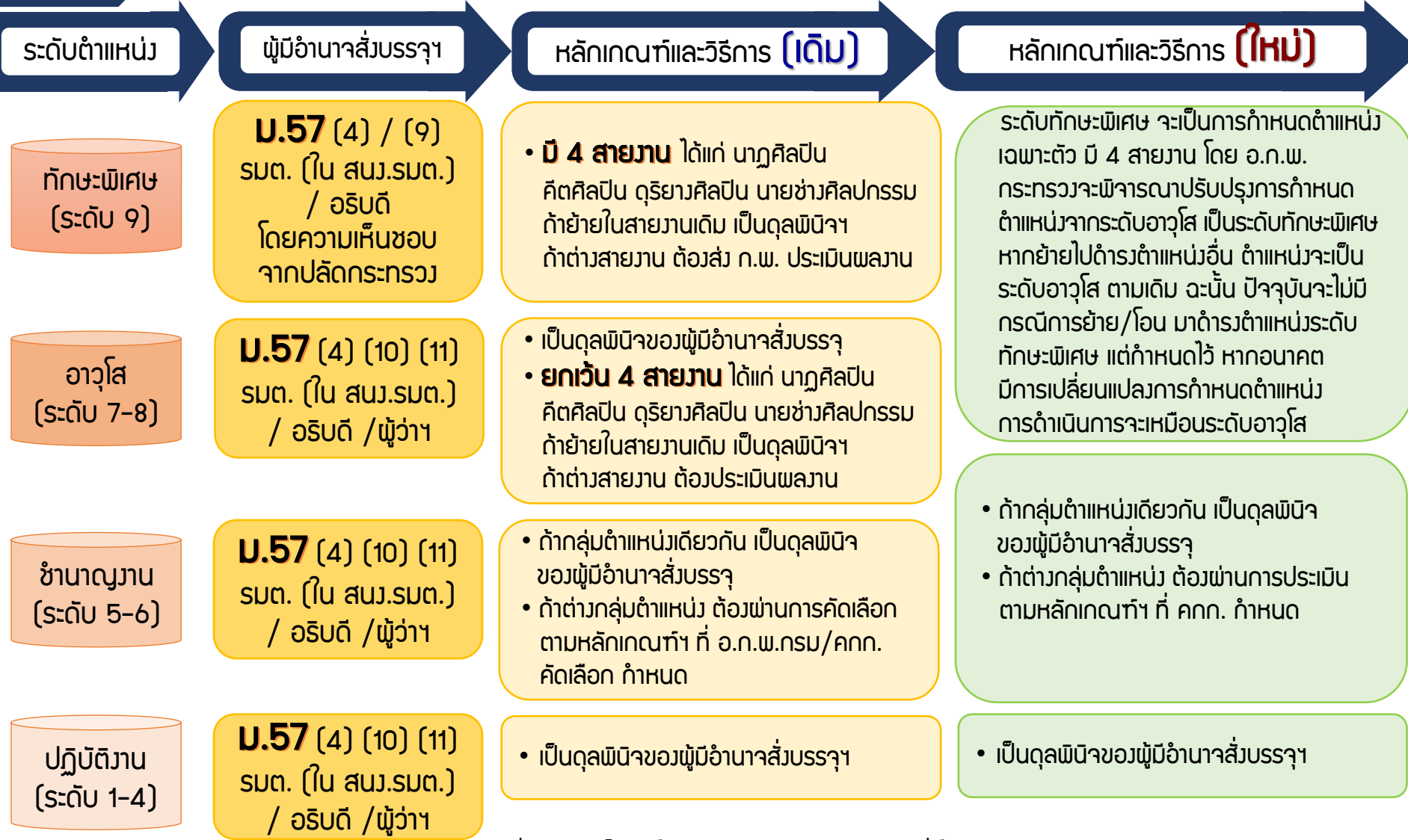


ตำแหน่งประเภททั่วไป

- วิธีการแต่งตั้ง : ประเมินบุคคล
- ทาก้าวหน้า

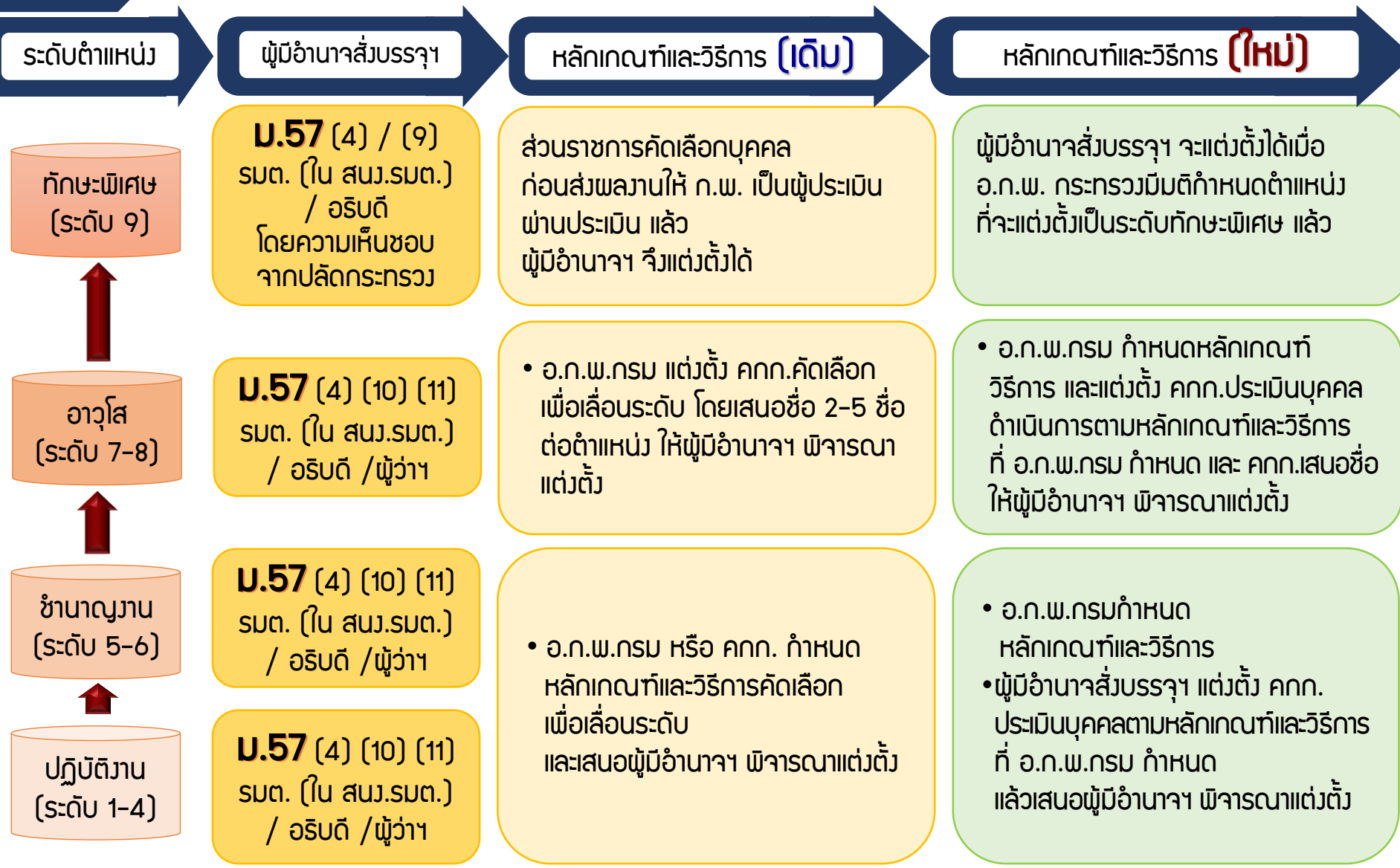


เปรียบเทียบหลักเกณฑ์และวิธีการ ย้าย/โอน ตำแหน่งประเภททั่วไป



- ตำแหน่งประเภทอื่น จะย้าย/โอน มาได้เฉพาะผู้เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมาก่อน
- การย้ายต้องระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่เคยดำรงอยู่เดิม / การโอนสามารถโอนมาสูงกว่าระดับที่เคยดำรงอยู่เดิมได้ โดยใช้หลักเกณฑ์การเลื่อน
- การย้าย / การโอนลดระดับ (ตำแหน่งประเภทเดียวกัน) จะกระทำไม่ได้ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากข้าราชการ

เปรียบเทียบหลักเกณฑ์และวิธีการ **เลื่อน** ตำแหน่งประเภททั่วไป



กฎ ก.พ.๖ ข้อ 5

อ.ก.พ.
กระทรวง

เพื่อประโยชน์ในการย้าย การโอน หรือการเลื่อน
ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดกลุ่มตำแหน่ง
โดยคำนึงถึงลักษณะงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง
ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

การแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไป

ผู้มีอำนาจสั่ง
บรรจุพิจารณา

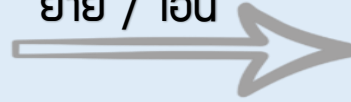


ต้องผ่าน
กระบวนการประเมิน
ตามหลักเกณฑ์
วิธีการ และเงื่อนไข
ที่ ก.พ. กำหนด

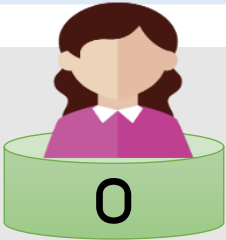
กลุ่มตำแหน่งเดียวกัน
/ต่างกลุ่มตำแหน่ง
ระดับปฏิบัติงาน



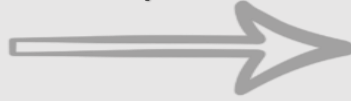
ย้าย / โอน



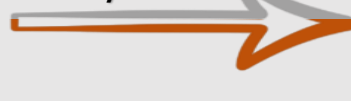
ต่างกลุ่มตำแหน่ง
ระดับ
ชำนาญงานขึ้นไป



ย้าย / โอน



โอน/เลื่อน



จากตำแหน่ง
ประเภทอื่น
ที่เคยดำรงตำแหน่ง
ประเภททั่วไป



การโอน

กระทำได้เมื่อกระทรวง/กรมที่ประสงค์จะรับโอน **รับโอน** ผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนนั้น



เว้นแต่ 2
กรณี

1

เงื่อนไข

- ผู้สอบแข่งขันได้ และถึงลำดับที่ที่จะบรรจุ
- ผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับราชการกรณีที่มีเหตุพิเศษ (ม.55)
- การโอนไปดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ย้ายยังได้



ผู้มีอำนาจสั่ง
บรรจุ

ยินยอม

2

การโอนผู้อยู่ระหว่างการ
การชดใช้ทุน

เงื่อนไข

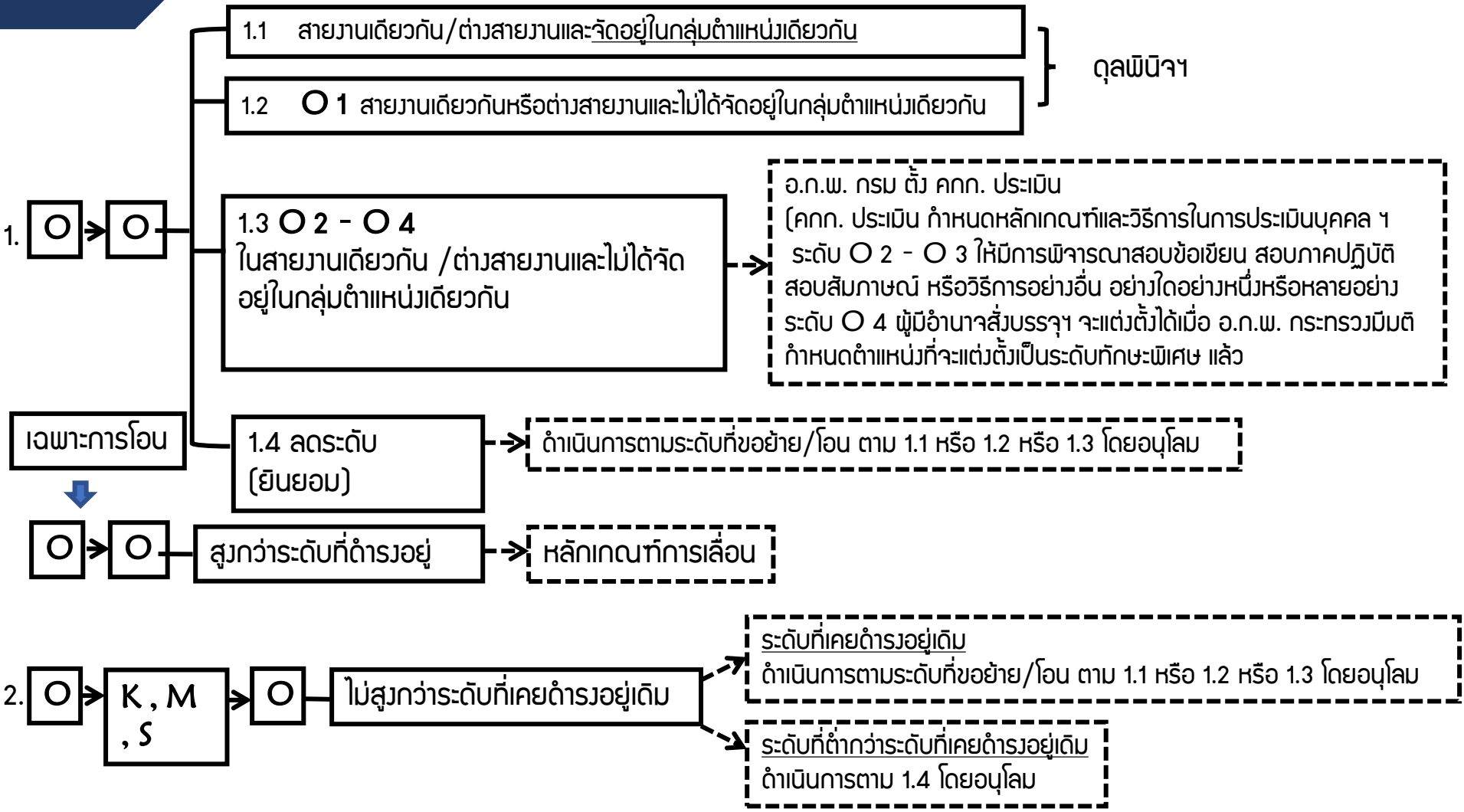
- ได้มีการปฏิบัติราชการเพื่อใช้ทุนที่ต้นสังกัดอยู่ไม่น้อยกว่า 2 ปี
- กรณีไม่เป็นไปตามเงื่อนไข **ระยะเวลา** ต้องขอ ก.พ. อนุมัติเป็นรายกรณี

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข

การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง

ตำแหน่งประเภททั่วไป

หลักเกณฑ์และวิธีการย้าย/การโอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป



 อยู่ในกฎ ก.พ.
 อยู่ใน นว.

กระบวนการประเมิน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่ ก.พ. กำหนด กรณีการย้าย / โอน

ก. การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป แบ่งเป็น 4 กรณี

กรณีที่ 1 การย้าย/โอนระดับเดียวกันต่างกลุ่มตำแหน่งระดับชำนาญงานขึ้นไป (ข้อ 8,15 (3))

กรณีที่ 2 การย้าย/โอนระดับต่ำกว่าเดิมต่างกลุ่มตำแหน่งระดับชำนาญงานขึ้นไป (ข้อ 9,16)

กรณีที่ 3 การย้าย/โอนมาจากประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร (ข้อ 10,18)

กรณีที่ 4 การโอนผู้อยู่ระหว่างการปฏิบัติราชการชดใช้ทุน (ข้อ 13)

อำนาจหน้าที่ในการดำเนินการ ย้าย / โอน

อ.ก.พ. กรม

แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน
(อาจแต่งตั้งได้หลายคณะ
ตามความจำเป็นและ
ความเหมาะสม)

คณะกรรมการประเมิน

- กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
ในการประเมินบุคคล
- กำหนดเกณฑ์การตัดสิน
- จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินบุคคล
รวมทั้งเกณฑ์การตัดสิน
- ดำเนินการประเมินบุคคล
- วินิจฉัยปัญหา
- รายงานผลการประเมินบุคคล
ต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ (ม.57)

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ (ม.57)

- พิจารณาคัดเลือก
ผู้มีความเหมาะสม
จากชื่อที่คณะกรรมการ
ประเมินเสนอ
- ดำเนินการแต่งตั้ง
โดยให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่
ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุคัดเลือก

เงื่อนไข

- ระดับต่ำกว่าเดิม ต้องได้รับความยินยอม
- หากมาจากประเภทวิชาการ อำนวยการ หรือบริหาร ต้องเคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมาก่อนและมาได้ในระดับที่ไม่สูงกว่าตอนนั้น
- การโอนในระดับที่สูงกว่าเดิม ให้ทำตามวิธีการเลื่อน

คณะกรรมการประเมิน ย้าย / โอน

ระดับชำนาญงาน

ประธาน : บริหาร อำนวยการ
วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ
หรือทั่วไประดับอาวุโส

กรรมการ :

เกี่ยวข้องกับงานในสายงาน
ที่จะแต่งตั้ง 2 คน ขึ้นไป
โดยต้องเป็นประเภทอำนวยการ
วิชาการระดับชำนาญการ หรือ
ทั่วไประดับชำนาญงาน

ระดับอาวุโส

ประธาน : บริหาร อำนวยการ
วิชาการระดับเชี่ยวชาญ หรือ
ทั่วไประดับทักษะพิเศษ

กรรมการ :

เกี่ยวข้องกับงานในสายงาน
ที่จะแต่งตั้ง 2 คน ขึ้นไป
โดยต้องเป็นประเภทอำนวยการ
วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ
หรือทั่วไประดับอาวุโส

ระดับทักษะพิเศษ

ประธาน : บริหาร วิชาการระดับ
ทรงคุณวุฒิ

กรรมการ :

ประเภทบริหาร อำนวยการสูง
วิชาการระดับเชี่ยวชาญ หรือ
ทั่วไประดับทักษะพิเศษ 2 - 4 คน
อย่างน้อยเกี่ยวข้องกับงานใน
สายงานที่จะแต่งตั้ง 1 คน

เลขานุการ : แต่งตั้งผู้รับผิดชอบด้าน HR ของกรม/ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมฯ

กระบวนการประเมิน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่ ก.พ. กำหนด กรณีการเลื่อน / โอนในระดับที่สูงขึ้น

๒. การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แบ่งเป็น 3 กรณี

กรณีที่ 1 ระดับปฏิบัติงาน แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

กรณีที่ 2 ระดับชำนาญการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส

กรณีที่ 3 ระดับอาวุโส แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทักษะพิเศษ

อำนาจหน้าที่ในการดำเนินการ เลื่อน

อ.ก.พ. กรม

- กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินบุคคล
- กำหนดเกณฑ์การตัดสิน
- จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลรวมทั้งเกณฑ์การตัดสิน

ทั้งนี้ อ.ก.พ. กรมจะดำเนินการเองหรือแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแทนก็ได้

คณะกรรมการประเมิน

ระดับชำนาญงาน แต่งตั้งโดยผู้มี
อำนาจสั่งบรรจุ

ระดับอาวุโส แต่งตั้งโดย อ.ก.พ. กรม

- ดำเนินการประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง กำหนด
- วินิจฉัยปัญหา
- รายงานผลการประเมินบุคคลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ (ม.57)

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ (ม.57)

- ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส
 - พิจารณาคัดเลือกผู้มีความเหมาะสมจากชื่อที่คณะกรรมการประเมินเสนอ
 - ดำเนินการแต่งตั้ง โดย ระดับชำนาญงาน ให้แต่งตั้งได้ ไม่ก่อนวันที่ ผ่านการประเมิน ระดับอาวุโส ให้แต่งตั้งได้ ไม่ก่อนวันที่ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาคัดเลือกรวมทั้งต้องเป็นไปตาม หนังสือ สลค. ว 255/2524 และ ว 38/2526
- ระดับทักษะพิเศษ ออกคำสั่งเลื่อนได้เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม ปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง อนุมัติให้ปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับทักษะพิเศษ

คณะกรรมการประเมิน เลื่อน

ระดับชำนาญงาน

ประธาน : บริหาร อำนวยการ
วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ
หรือทั่วไประดับอาวุโส

กรรมการ :
เกี่ยวข้องกับงานในสายงาน
ที่จะแต่งตั้ง 2 คน ขึ้นไป
โดยต้องเป็นประเภทอำนวยการ
วิชาการระดับชำนาญการ หรือ
ทั่วไประดับชำนาญงาน

ระดับอาวุโส

ประธาน : บริหาร อำนวยการ
วิชาการระดับเชี่ยวชาญ หรือ
ทั่วไประดับทักษะพิเศษ

กรรมการ :
เกี่ยวข้องกับงานในสายงาน
ที่จะแต่งตั้ง 2 คน ขึ้นไป
โดยต้องเป็นประเภทอำนวยการ
วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ
หรือทั่วไประดับอาวุโส

ระดับทักษะพิเศษ

ไม่มี
(เนื่องจากจะแต่งตั้งได้
เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง
เห็นชอบการกำหนดตำแหน่ง)

เลขานุการ : แต่งตั้งผู้รับผิดชอบด้าน HR ของกรม/ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมฯ

ตัวอย่างวิธีการประเมินบุคคล

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission



การสอบ

ทดสอบความรู้ความเข้าใจ
ความคิดเห็น ทักษะ
ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงาน
ในตำแหน่งนั้น
โดยการสอบข้อเขียน

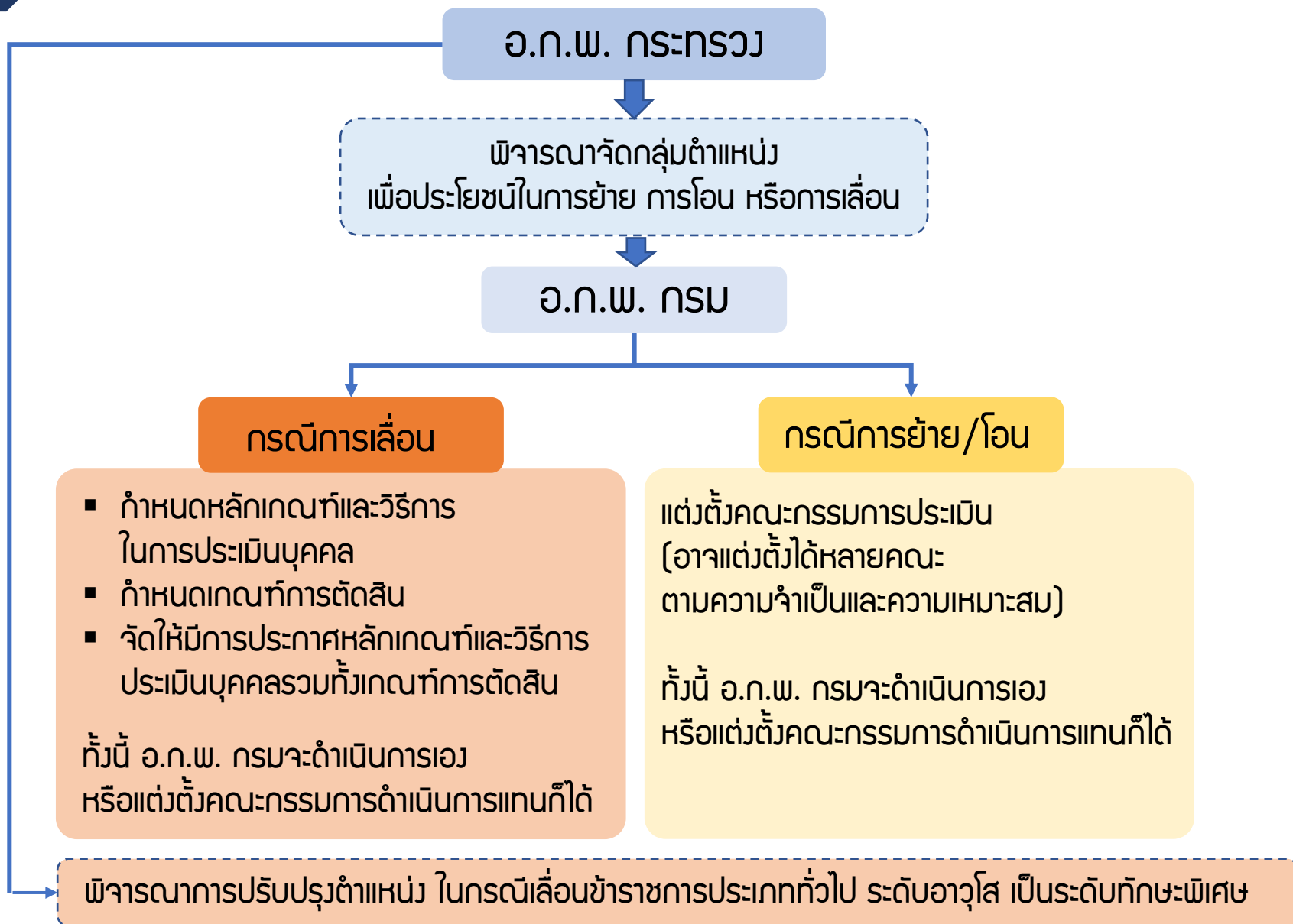
การประเมินผลงาน

- พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง (โดยไม่จำเป็นต้องเขียนผลงานขึ้นใหม่ นอกจากเป็นการสรุปรายละเอียด เกี่ยวกับผลงานในอดีต) หรือ
- พิจารณาจากแฟ้มงานซึ่งได้บันทึก ผลงานที่ทำจริงไว้แล้วในช่วงระยะเวลา ไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นที่ประจักษ์

การทดลองปฏิบัติงาน

- เป็นการทดลองปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงหรือการสาธิตการปฏิบัติงาน โดย
- เป็นการวัดกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น ทำงานได้ดี ถูกต้อง ขึ้นตอนถูกต้อง หรือแล้วเสร็จทันเวลาหรือไม่ เป็นต้น และ
 - ประเมินผลผลิตของงานปฏิบัติ เช่น เป็นไปตามมาตรฐานที่ส่วนราชการ กำหนด งานมีความเรียบร้อย เป็นต้น

อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. กระทรวง และ อ.ก.พ. กรม



ถาม - ตอบ

มาตรา 63

