



# กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

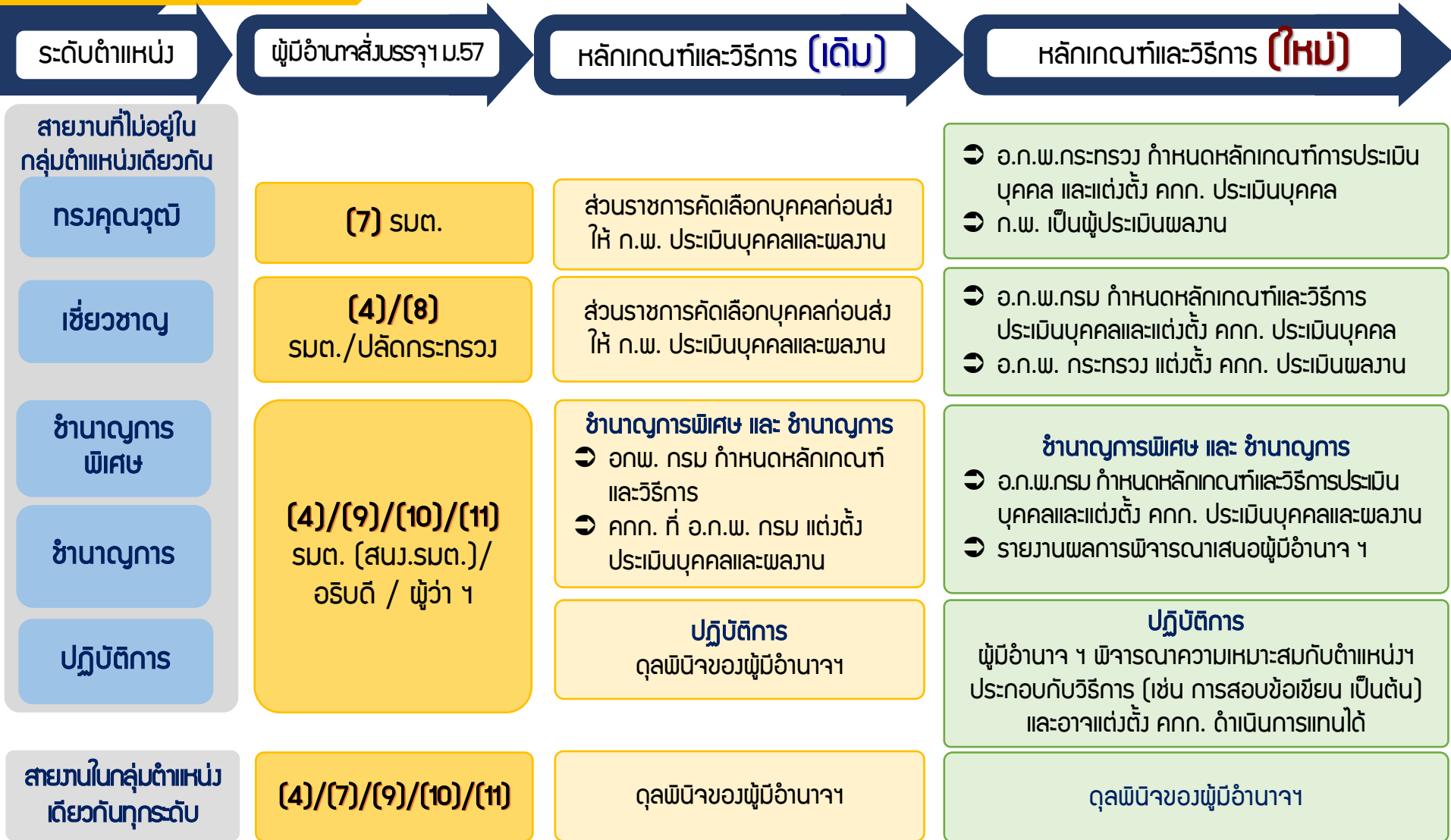
**ตำแหน่งประเภทวิชาการ**

ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564

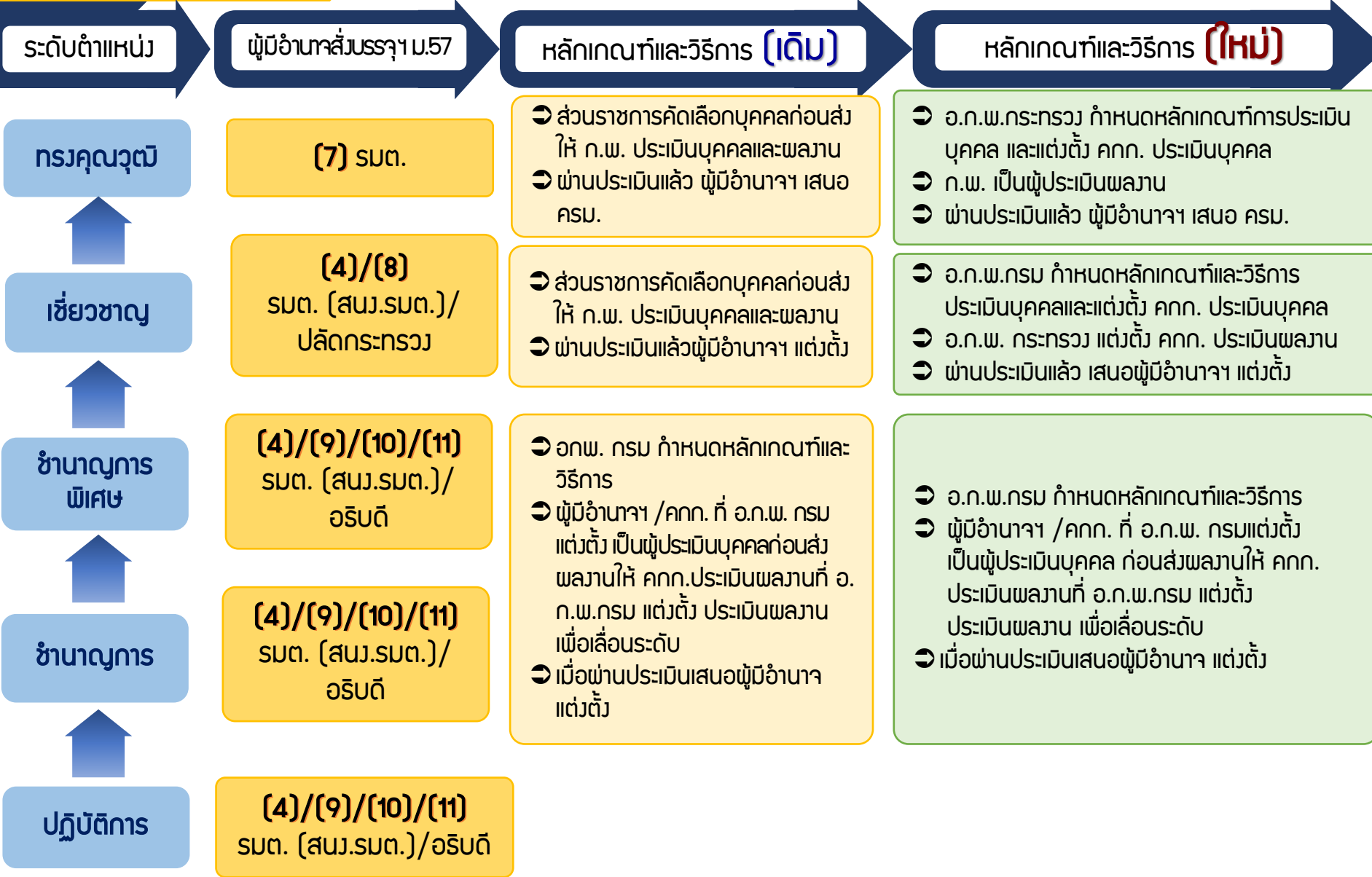
มาตรา 63



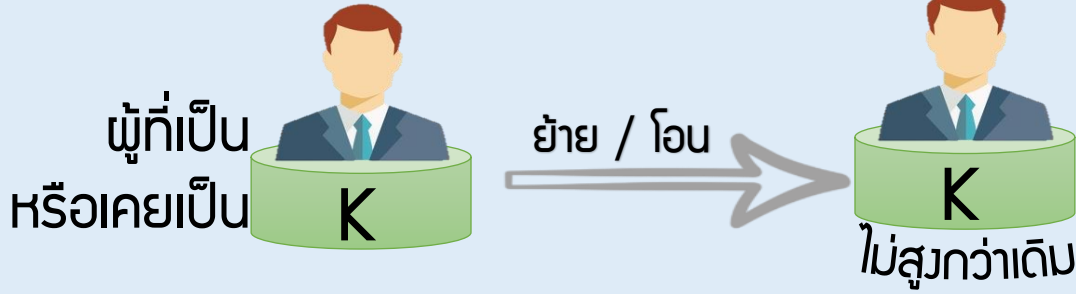
# เปรียบเทียบหลักเกณฑ์และวิธีการ ย้าย/โอน ตำแหน่งประเภทวิชาการ



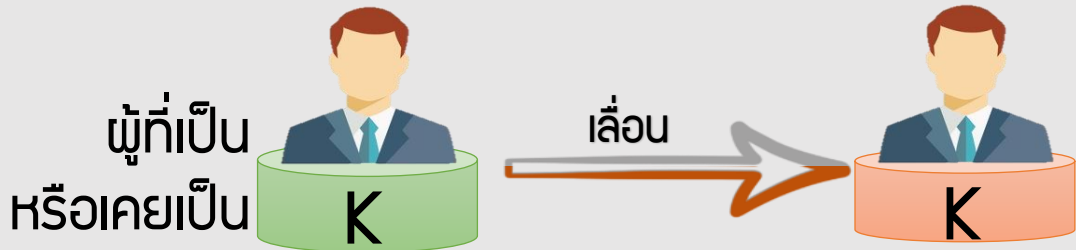
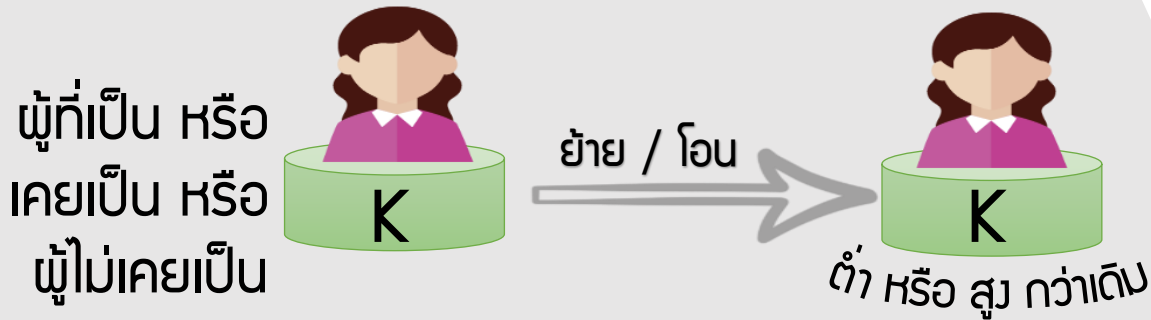
- ตำแหน่งประเภททั่วไปที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ มาดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ (ม.53) เป็นผู้ได้รับการคัดเลือก(ม.55) หรือได้รับการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษ (หลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด)
- การย้าย / โอน สามารถย้าย / โอนมาสูงกว่าระดับที่เคยดำรงอยู่เดิมโดยใช้หลักเกณฑ์การเลื่อน
- การย้าย / การโอน ลดระดับต้องได้รับความยินยอมจากข้าราชการ



# การแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการ



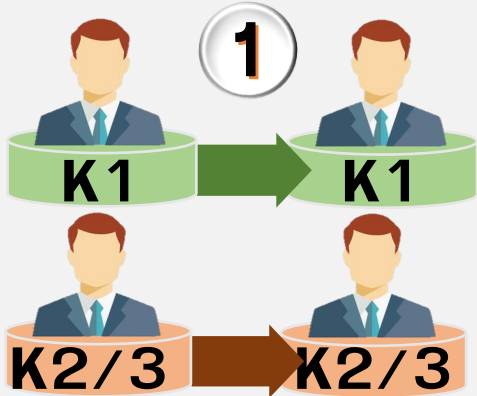
ผู้มีอำนาจสั่ง  
บรรจุพิจารณา



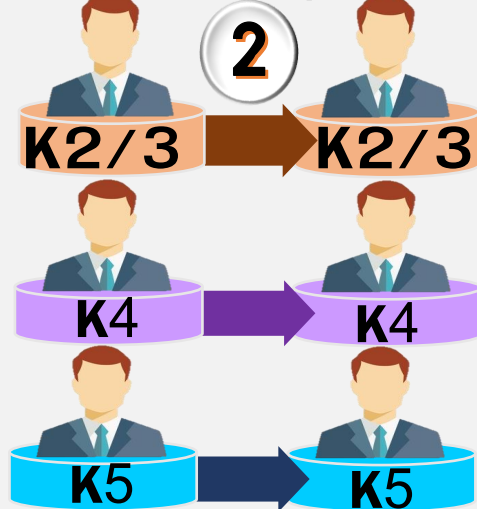
ต้องผ่าน  
กระบวนการ

## ประเภทเดียวกัน

สายงานเดียวกัน/ต่างสายงานกลุ่มเดียวกัน



ต่างกลุ่ม

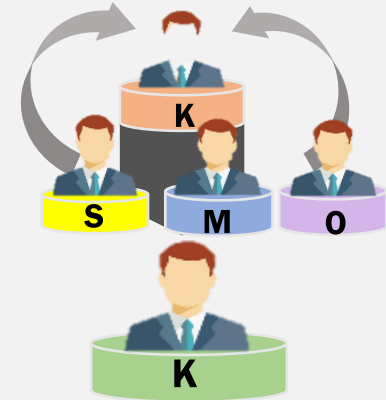


## ข้ามประเภท (จากประเภททั่วไป/ อำนวยการ)



เคยเป็นวิชาการ

3

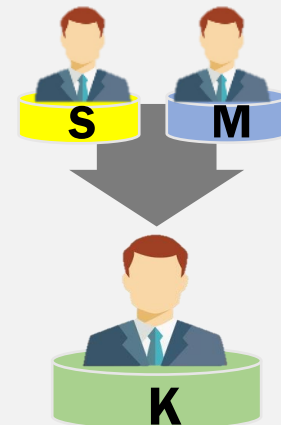


## ย้าย/โอน ประเภทวิชาการ



ไม่เคยเป็นวิชาการ

4

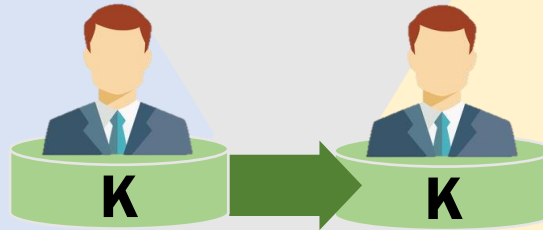


# การย้าย / การโอน

## ประเภทเดียวกัน

1

สายงานเดียวกัน/ต่างสายงาน+กลุ่มเดียวกัน

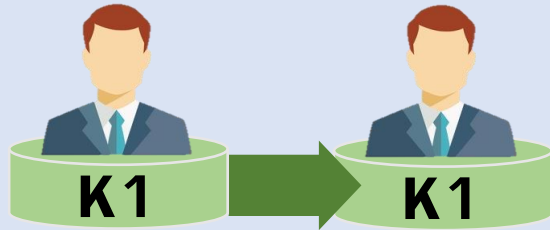


อยู่ในดุลพินิจ

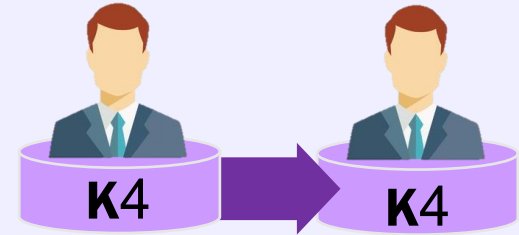
อยู่ในดุลพินิจ

# การย้าย / การโอน

## ประเภทและระดับเดียวกัน

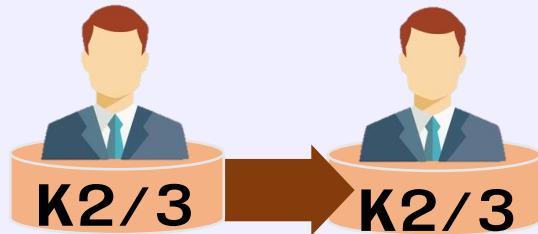


ผู้มีอำนาจ ๑ พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งฯ ประกอบด้วยวิธีการ (เช่น การสอบข้อเขียน เป็นต้น) และอาจแต่งตั้ง คกก. ดำเนินการแทนได้

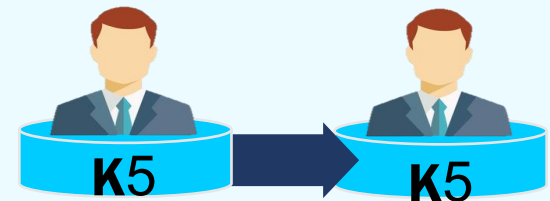


- ➡ อ.ก.พ.กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและแต่งตั้ง คกก. ประเมินบุคคล
- ➡ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้ง คกก. ประเมินผลงาน
- ➡ ผ่านประเมินแล้ว เสนอผู้มีอำนาจฯ แต่งตั้ง

### 2) ต่างกลุ่ม

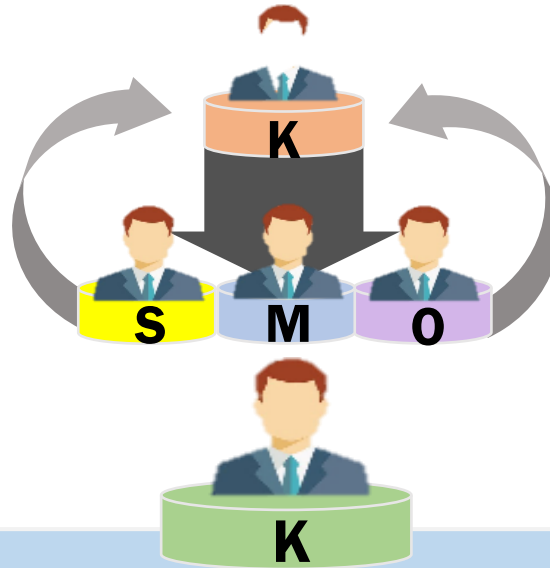


- ➡ อ.ก.พ.กรม กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและแต่งตั้ง คกก. ประเมินบุคคลและผลงาน
- ➡ รายงานผลการพิจารณาเสนอผู้มีอำนาจ ๑



- ➡ อ.ก.พ.กระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล และแต่งตั้ง คกก. ประเมินบุคคล
- ➡ ก.พ. เป็นผู้ประเมินผลงาน

3 จาก ต่างประเภท ที่ เคยเป็นประเภทวิชาการ

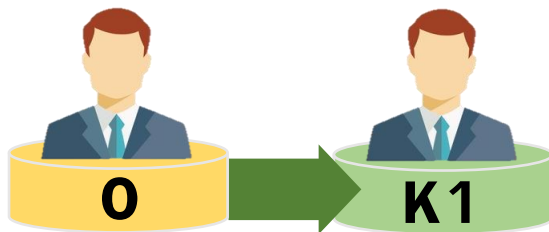


- ไม่สูงกว่าระดับที่เคยดำรงอยู่เดิม  
สายงานเดียวกัน/ต่างสายงานกลุ่มเดียวกัน กับที่ดำรงอยู่เดิม  
อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ
- สูงกว่าระดับที่เคยดำรงอยู่เดิม ใช้หลักเกณฑ์การเลื่อน



# การย้าย / การโอน ข้ามประเภท

4 จากประเภททั่วไป ที่ ไม่เคยเป็นวิชาการ



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

# การโอน

กระทำได้เมื่อกระทรวง/กรมที่ประสงค์จะรับโอน **รับโอน** ผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมที่จะรับโอนนั้น



เว้นแต่ 4  
กรณี

การโอนผู้อยู่ระหว่างการ  
การชดใช้ทุน

เว้นไข

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

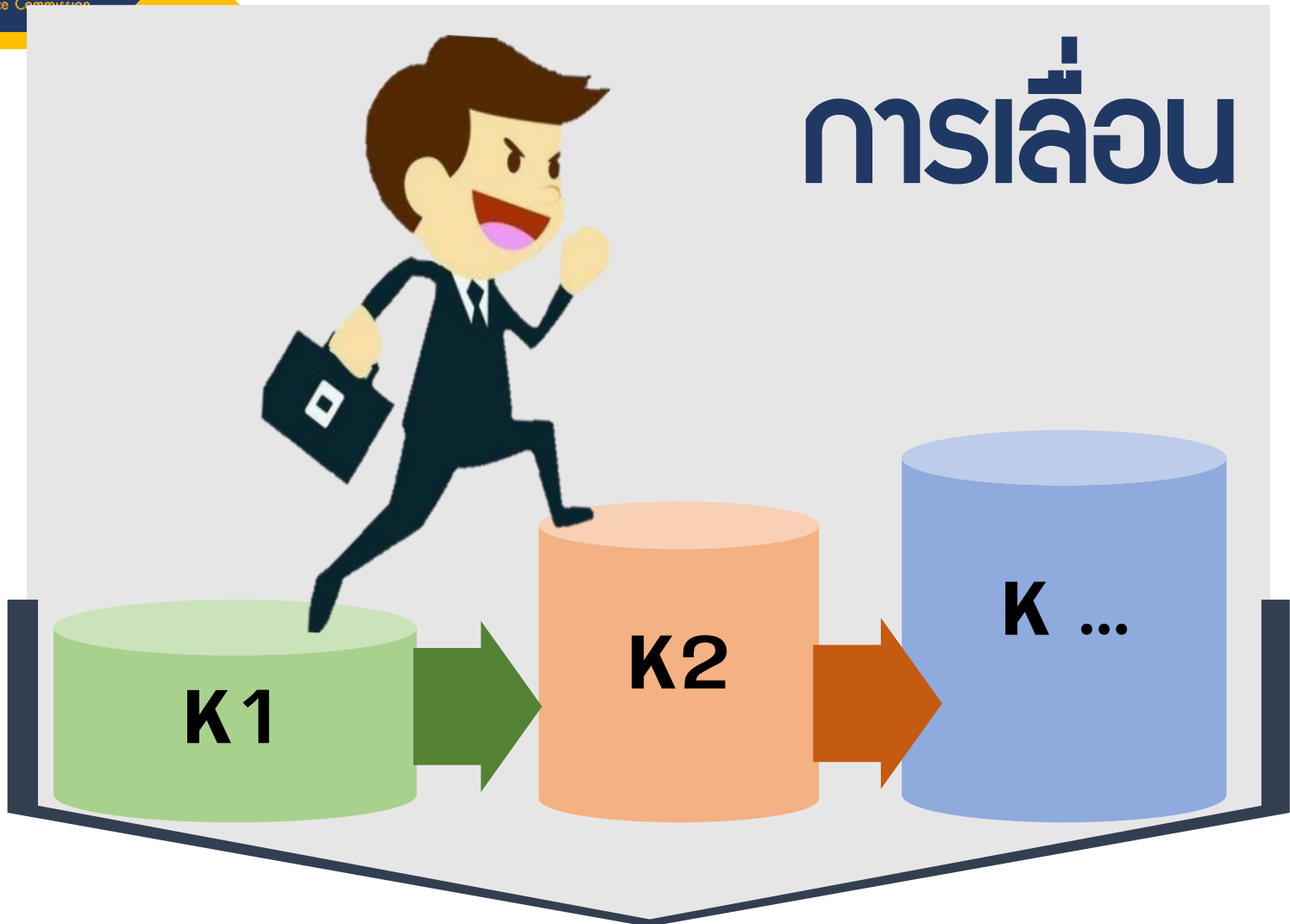
ຍັບຍັງໄດ້



ຍິນຍอม

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

# การเลื่อน



ให้เลื่อนได้ไม่เกิน 1 ระดับ

# การเลื่อน แบ่งเป็น 3 กรณี

## กรณีที่ 1

การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

## กรณีที่ 2

การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตาม 1 และการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

## กรณีที่ 3

การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิม จะต้องพ้นจากราชการไป ให้ดำเนินการได้ใน 2 กรณี คือ

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

# หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข

การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง

**ตำแหน่งประเภทวิชาการ**

# หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ย้าย โอน เลื่อน ตำแหน่งประเภทวิชาการ

## 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



✓ ประเมินผลงานได้เมื่อ *ผ่าน* การประเมินบุคคลแล้ว

### ผลงานที่จะนำมาประเมิน

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

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.



# 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. วินิจฉัยปัญหา 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. เลขานุการ 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

# การย้าย โอน เชี่ยวชาญ

## หน้าที่ อ.ก.พ. กรม

1. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล โดยกำหนดองค์ประกอบในการพิจารณา และกำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล
2. กำหนดเกณฑ์การตัดสิน
3. จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน
4. แต่งตั้ง คกก.ประเมินบุคคล
5. กำหนดให้มีการตรวจสอบกระบวนการประเมินบุคคล
6. วินิจฉัยปัญหา ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล
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.  
ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### อำนาจหน้าที่

1. ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด
2. พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง
3. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลและผลการดำเนินงาน 1 คน พร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม ม 57 ดำเนินการต่อไปในกรณีที่ผลงานไม่ผ่านการประเมิน ให้แจ้งผู้นั้นทราบด้วยการประเมิน 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. วินิจฉัยปัญหา 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. ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่า K2

**มีวาระ 2 ปี อาจตั้งได้หลายคน**

# การ ย้าย โอน ทรจคุณวุฒิ

## หน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง

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

## คกก.ประเมินบุคคล

### องค์ประกอบ

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

### อำนาจหน้าที่

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

## หน้าที่ อ.ก.พ. กรม

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

## คกก.ประเมินบุคคล

### ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ

1. ประธานกรรมการ S M2 K4
2. กรรมการ จาก S หรือ M2 หรือ ไม่ต่ำกว่า K4 จำนวน ไม่ น้อยกว่า 2 คน
3. เลขานุการ ขรก. ผู้รับผิดชอบงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล

### เชี่ยวชาญ

1. ประธานกรรมการ S K5
2. กรรมการ จาก S หรือ M2 หรือ ไม่ต่ำกว่า K4 จำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน
3. เลขานุการ ขรก. ผู้รับผิดชอบ งานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ไม่ต่ำกว่า K2 หรือ O2 อาจแต่งตั้งได้หลายคณะ

# การ เลื่อน ทรงคุณวุฒิ

## หน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง

1. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล โดยกำหนดองค์ประกอบในการพิจารณา และ กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล
2. กำหนดเกณฑ์การตัดสิน
3. จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน
4. แต่งตั้ง คกก.ประเมินบุคคล
5. กำหนดให้มีการตรวจสอบกระบวนการประเมินบุคคล
6. วินิจฉัยปัญหา 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. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคล ตำแหน่งละ 1 คน พร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม ม. 57 ดำเนินการต่อไป
4. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง มอบหมาย



## คกก.ประเมินผลงาน

### ชำนาญการ

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

### ชำนาญการพิเศษ

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

## คกค.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

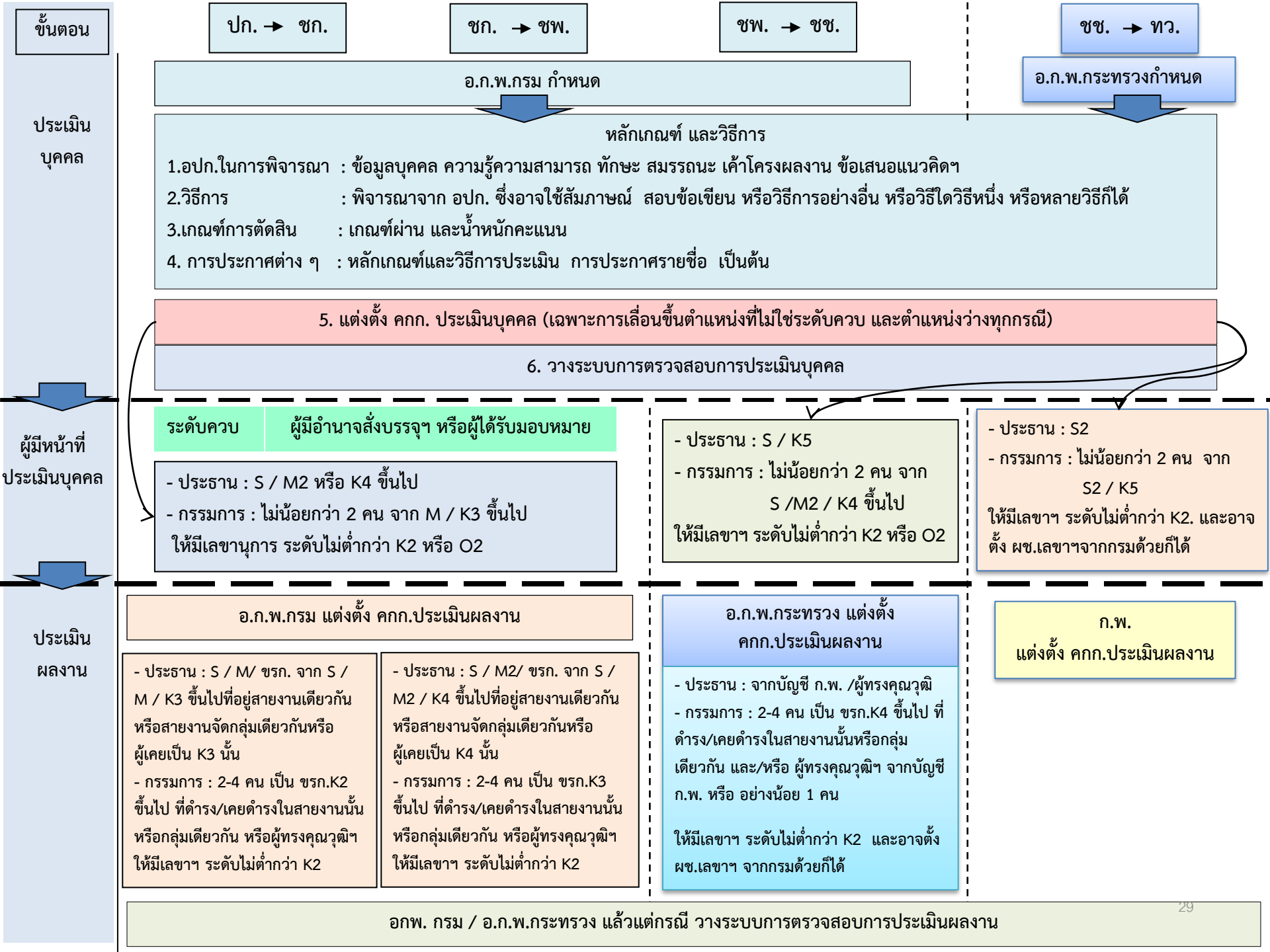
## เลื่อน K2 K3 K4

- 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. แจ้งให้กระทรวงเพื่อระงับการดำเนินการแต่งตั้ง
  3. ได้รับการเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้สำนักงาน ก.พ. โดยความเห็นชอบของ ก.พ. แจ้งกระทรวง เพื่อดำเนินการส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

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



# ถาม - ตอบ

มาตรา 63



# ขอบคุณ

[www.ocsc.go.th](http://www.ocsc.go.th)

มาตรา 63

