



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข
การย้าย การโอน หรือการเลื่อน
ข้าราชการเรือนสามัญ ประเภทวิชาการ
ระดับเชี่ยวชาญลงมา ตาม ว 5/2567

กลุ่มคัดเลือก ประเมินและแต่งตั้ง
กองบริหารทรัพยากรบุคคล



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ก.พ. เปลี่ยนอะไร ?



ก.พ. เปลี่ยนอะไร ?



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อน
ประเภททั่วไป วิชาการ และอำนาจการ พ.ศ. 2564

บททั่วไป : คำนิยาม / หลักการแต่งตั้ง

หมวด 1 การย้าย

หมวด 2 การโอน
การยับยั้งการโอน

หมวด 3 การเลื่อน

หมวด 4 การดำเนินการ
เพื่อย้าย โอน หรือเลื่อน

ประกาศลงราชกิจจานุเบกษา 4 มีนาคม 2564
มีผลบังคับใช้ 1 กันยายน 2564

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข
การย้าย การโอน หรือการเลื่อน

ประเภททั่วไป

(นร1006/ว 13 ลว.11 ส.ค. 64)

ประเภทวิชาการ

(นร1006/ว 14 ลว.11 ส.ค. 64)

ประเภทอำนาจการ

(นร1006/ว 3 ลว.22 ก.พ. 67)

ก.พ. เปลี่ยนอะไร ?



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 5 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2567 **ยกเลิก** หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอนหรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ดังนี้

1. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 14 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2564 (หลักเกณฑ์วิธีการย้าย/โอน/เลื่อน)
2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 25 ลงวันที่ 19 ตุลาคม 2564 (หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน)
3. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 28 ลงวันที่ 19 พฤศจิกายน 2564 (แก้ไขและชกซ่อม ว14/2564)
4. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 19 ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2565 (แนวทางการเลื่อนระหว่างลา)
5. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/222 ลงวันที่ 28 พฤศจิกายน 2565 (ชกซ่อมการแต่งตั้งคณะกรรมการ)
6. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 5 ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2566 (หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งกรณีผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS))

ว5/2567 ต่างจาก ว14/2564 อย่างไร ?



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

1

ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลในระดับชำนาญการพิเศษ

2

ปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ในส่วนของกรรมการ

3

ปรับปรุงวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการ

4

เพิ่มคุณสมบัติของคณะกรรมการ

5

ปรับปรุงเงื่อนไขของผลงาน

6

เพิ่มแนวทางการแต่งตั้งกรณีการเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระหว่างการลา (กรณีอยู่ระหว่างการลา แต่ยังคงมาปฏิบัติหน้าที่)

ว5/2567 ต่างจาก ว14/2564 อย่างไร ?



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลในระดับชำนาญการพิเศษ

การประเมินบุคคลระดับชำนาญการพิเศษ (ที่ไม่ใช่ตำแหน่งระดับควบและเป็นตำแหน่งว่าง) ให้ อ.ก.พ. กรม กำหนด ดังนี้

1. กำหนดหลักเกณฑ์ และองค์ประกอบในการพิจารณา
2. กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล
3. กำหนดเกณฑ์การตัดสิน
4. จัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ รวมทั้งเกณฑ์การตัดสิน
5. จัดให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ 1 คน โดยให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิด สัตส่วนของผลงาน และผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

6. กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล
7. วินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล
8. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

เพิ่มข้อ 5 วสสคสอ (หน้า 14)



อ.ก.พ. กรม อาจกำหนด

ให้มีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมินบุคคล ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ตามกรณีที่ 2 โดยให้เรียงลำดับคะแนน บัญชีอายุไม่เกิน 1 ปี และต้องประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ทราบล่วงหน้า

ว5/2567 ต่างจาก ว14/2564 อย่างไร ?



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

2.ปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการ

2.1 คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้ายหรือโอน ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ (ต่างกลุ่ม)

องค์ประกอบ	ว 14/2564	ว 5/2567	หมายเหตุ
1. ประธาน	ข้าราชการประเภทบริหาร หรือ อำนวยการ (สูง)		ไม่เปลี่ยนแปลง
2. กรรมการ	ไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 4 คน ก. ข้าราชการประเภทอำนวยการ และ ข. ข้าราชการที่ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ไม่ต่ำกว่าระดับที่จะย้าย หรือโอน ในสายงานเดียวกัน หรือจัดกลุ่ม เดียวกัน <u>จำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน</u>	ไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 4 คน ก. ข้าราชการ <u>ประเภทบริหาร</u> หรือประเภทอำนวยการ และ ข. ข้าราชการที่ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ไม่ต่ำกว่าระดับที่จะย้าย หรือโอน ในสายงานเดียวกัน หรือจัดกลุ่ม เดียวกัน	ก. เพิ่ม ประเภทบริหาร ข. ตัด “จำนวนไม่น้อย กว่า 2 คน”
3. เลขานุการ	ข้าราชการ HR (ไม่กำหนดประเภท/ระดับ)		ไม่เปลี่ยนแปลง
4. ผู้ช่วยเลขานุการ	เจ้าหน้าที่ HR		

ว5/2567 ต่างจาก ว14/2564 อย่างไร ?



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

2.ปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการ

2.2 คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ

(กรณีที่ไม่ใช่ตำแหน่งระดับควบ/ตำแหน่งว่าง/ตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป)

องค์ประกอบ	ว 14/2564	ว 5/2567	หมายเหตุ
1. ประธาน	ข้าราชการประเภทบริหาร หรือ อำนวยการ (สูง) หรือ ชช ขึ้นไป		ไม่เปลี่ยนแปลง
2. กรรมการ	ข้าราชการประเภทอำนวยการ หรือ วิชาการ ไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ พิเศษ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน	ข้าราชการ <u>ประเภทบริหาร</u> หรือ อำนวยการ หรือ วิชาการ ไม่ต่ำกว่า ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนไม่น้อย กว่า ๒ คน	เพิ่ม ประเภทบริหาร
3. เลขานุการ	ข้าราชการ HR (ไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน)		ไม่เปลี่ยนแปลง
4. ผู้ช่วยเลขานุการ	เจ้าหน้าที่ HR		

ว5/2567 ต่างจาก ว14/2564 อย่างไร ?



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

2.ปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการ

2.3 คณะกรรมการประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ (แต่งตั้งโดย อ.ก.พ. กระทรวง)

องค์ประกอบ	ว 14/2564	ว 5/2567	หมายเหตุ
1. ประธาน	บุคคลในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ. กำหนด หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ความชำนาญ หรือ ความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาชีพหรือสายงานนั้นๆ		ไม่เปลี่ยนแปลง
2. กรรมการ	ไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 4 คน 1) ข้าราชการซึ่งดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ และ	ไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 4 คน 1) ข้าราชการ หรือ ผู้เคยเป็นข้าราชการ ซึ่งดำรง หรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานที่จะแต่งตั้งไม่ต่ำกว่าระดับเชี่ยวชาญ และ	1) เพิ่ม ผู้เคยเป็น ข้าราชการ
	2) ผู้ทรงคุณวุฒิ จากบุคคลในบัญชีรายชื่อที่ ก.พ. กำหนด หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับในสาขาวิชาชีพหรือสายงานนั้น ๆ จำนวนอย่างน้อย 1 คน		2) ไม่เปลี่ยนแปลง
3. เลขานุการ	ข้าราชการ HR (ไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ/ชำนาญงาน)		ไม่เปลี่ยนแปลง
4. ผู้ช่วยเลขานุการ	เจ้าหน้าที่ HR		

ว5/2567 ต่างจาก ว14/2564 อย่างไร ?



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

3. วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการ

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



ว5/2567 ต่างจาก ว14/2564 อย่างไร ?



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

4. คุณสมบัติของคณะกรรมการ

ว 5/2567



การแต่งตั้งผู้เคยเป็นข้าราชการ เป็นกรรมการในคณะกรรมการ
ต้องไม่เป็นผู้ถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก
เพราะกระทำความผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
หรือตามกฎหมายอื่น



ข้อพึงระวัง

องค์ประกอบที่กำหนดให้แต่งตั้งจาก

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

ว5/2567 ต่างจาก ว14/2564 อย่างไร ?



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

5. เงื่อนไขของผลงาน (ว5/2567)

1. เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล
2. เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ระดับ **และ** เป็นผลงานไม่เกิน 5 ปี หรือ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น
3. ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม ของผู้ขอประเมิน กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่ จัดการ ฝึกอบรม ว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี
4. กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วมในการ จัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย
5. ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด หรือเพื่อขอรับเงิน ประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงาน ส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการ ประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

ว 14
เป็น
“หรือ”

ว5/2567 ต่างจาก ว14/2564 อย่างไร ?



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

6. แนวทางการแต่งตั้งกรณีการเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระหว่างการลา (กรณีอยู่ระหว่างการลา แต่ยังคงมาปฏิบัติหน้าที่)

การแต่งตั้งระหว่างการลา ว 19/2566

1. กรณีวันที่ผ่านการประเมินเป็นวันที่ผู้นั้นอยู่ปฏิบัติหน้าที่
(ส่งผลงานก่อนการลา และผลงานผ่านการประเมิน โดยไม่มีการแก้ไข หรือแก้ไขไม่เป็นสาระสำคัญ)



ได้รับคำขอประเมิน พร้อมผลงานครบถ้วน สมบูรณ์



รักษาการในตำแหน่ง และได้รับคำขอประเมิน พร้อมผลงานครบถ้วนสมบูรณ์

2. กรณีวันที่ผ่านการประเมินเป็นวันที่ผู้นั้นไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่
(ส่งผลงานระหว่างลา หรือส่งผลงานแก้ไขที่เป็นสาระสำคัญ)

แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการ



กรณีอยู่
ระหว่าง
การลา
แต่ยังคงมา
ปฏิบัติหน้าที่

กรณีวันที่ผ่านการประเมินเป็นวันที่ผู้นั้น
อยู่ระหว่างการลา และผู้นั้นยังคงมาปฏิบัติราชการ



มีระยะเวลาการปฏิบัติราชการ
ไม่น้อยกว่า 4 เดือน
จนได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ
และได้เลื่อนเงินเดือน



ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งได้
ตามกรณีที่ 1



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค กำหนดอะไร ?



อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค กำหนด ดังนี้



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค ในการประชุมครั้งที่ 2/2567 เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2567

มีมติเห็นชอบ ดังนี้

1. ประกาศ อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค ลงวันที่ 30 พฤษภาคม 2567 เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา
2. คำสั่ง อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค ที่ 9/2567 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อการย้าย การโอน หรือ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา
3. คำสั่ง อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค ที่ 10/2567 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ในสังกัดกรมควบคุมโรค
4. คำสั่ง อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค ที่ 11/2567 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ในสังกัดกรมควบคุมโรค

อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค กำหนด



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

หลักเกณฑ์และวิธีการในการ ประเมินบุคคลเพื่อการย้ายหรือการโอน ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญลงมา

1) องค์ประกอบตาม ว 5/2567	น้ำหนัก คะแนน	2) <u>วิธีการในการประเมินบุคคล</u> พิจารณาจากองค์ประกอบข้างต้น ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการสอบข้อเขียนหรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เหมาะสม
(1) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย	30	3) <u>เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล</u> ให้ผู้ที่ได้ คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ เป็นผู้ผ่านการประเมิน
(2) ความรู้ความสามารถทักษะสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	60	4) <u>การตรวจสอบการประเมินบุคคล</u> ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับหรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้ง
(3) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร	10	หรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค กำหนด



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

หลักเกณฑ์และวิธีการในการ ประเมินบุคคลเพื่อเลื่อน ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา

1) องค์ประกอบตาม ว 5/2567	น้ำหนัก คะแนน	2) <u>วิธีการในการประเมินบุคคล</u> พิจารณาจากองค์ประกอบข้างต้น ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการสอบข้อเขียนหรือวิธีการอื่นใด วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม
(1) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับ ราชการประวัติการฝึกอบรม ดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติ ราชการและประวัติทางวินัย	20	3) <u>เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล</u> ชำนาญการ – <u>ชำนาญการพิเศษ คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ หกสิบ</u> เชี่ยวชาญ <u>คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ เจ็บสิบ</u>
(2) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่ สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ประกอบด้วย (2.1) ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะและพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน (20 คะแนน) (2.2) ทักษะและประสบการณ์ ในการเข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการ ชุดใดชุดหนึ่งตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 หรือการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการทางวินัย (10 คะแนน)	30	4) ให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละหนึ่งคนฯ 5) <u>การตรวจสอบการประเมินบุคคล</u> ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือ มีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอัน เป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณา ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี แต่ถ้าตรวจสอบแล้ว พบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จให้รายงาน ต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป
(3) เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินและในกรณีที่ผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงานรวมทั้ง รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย	25	
(4) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน	25	

อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค **กำหนด**



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวทางปฏิบัติในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อน และระยะเวลาในการขอประเมินผลงาน

• ระยะเวลาในการขอประเมินผลงาน	<u>6 เดือน</u> นับจากวันที่กรมควบคุมโรคประกาศผลการคัดเลือก
• ระยะเวลาขอขยายระยะเวลาส่งผลงาน	<u>1 ครั้ง 6 เดือน</u> รวมระยะเวลานับจากวันที่กรมควบคุมโรคประกาศผลการคัดเลือก ไม่เกิน 1 ปี
• การดำเนินการขอขยายระยะเวลา	<ul style="list-style-type: none">• ผู้ขอรับการประเมินจัดทำคำขอขยายระยะเวลาส่งผลงาน เหตุผล และความจำเป็น พร้อมแผนการดำเนินงาน ประกอบการพิจารณา ภายใน 30 วัน ก่อนสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนดให้ส่งผลงาน• เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นถึงผู้อำนวยการหน่วยงาน• หน่วยงานเสนอประธานกรรมการประเมินบุคคล พิจารณาอนุมัติ

อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค ไม่กำหนดให้มีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งที่ไม่ใช้ระดับควบ

อ.ก.พ. กรมควบคุมโรค แต่งตั้งคณะกรรมการ



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล


องค์ประกอบ ของคณะกรรมการ	ประมินบุคคลและผลงาน (ย้าย/โอน ต่างกลุ่ม)	ประมินบุคคลเพื่อเลื่อน ในตำแหน่งระดับควบ	ประมินบุคคลเพื่อเลื่อน ชพ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งระดับควบ
1. ประธาน	ผอ. หน่วยงาน (อำนาจการ สูง) หรือรอง อธิบดี ที่กำกับดูแล (บริหาร) ในกรณี ที่หน่วยงานไม่มีอำนาจการ ระดับสูง	ผู้อำนวยการหน่วยงาน	รองอธิบดีกรมควบคุมโรคที่กำกับดูแล หน่วยงาน (บริหาร ต้น)
2. กรรมการ	1. ผอ. กอง บค (อำนาจการ) และ 2. ขรก. ไม่ต่ำกว่าระดับ/ในสายงาน เดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 3 คน	รองผู้อำนวยการ หรือหัวหน้ากลุ่มของ หน่วยงานที่จะแต่งตั้งประเภทวิชาการ ระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่จะแต่งตั้ง จำนวน 2 - 4 คน	1) ผอ. หน่วยงาน (อำนาจการหรือวิชาการไม่ ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ) 2) ขรก. ไม่ต่ำกว่าระดับ ชพ. จำนวน 2 - 3 คน
3. เลขานุการ	ข้าราชการ HR	ข้าราชการ HR	ข้าราชการ HR (ไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ)
4. ผู้ช่วยเลข	เจ้าหน้าที่ HR	เจ้าหน้าที่ HR	เจ้าหน้าที่ HR

ประเด็นคำถาม ในปัจจุบัน ...

1. ย้าย โอน ได้หรือไม่ ?
2. คัดเลือกและประเมินเพื่อเลื่อนได้หรือไม่ ?



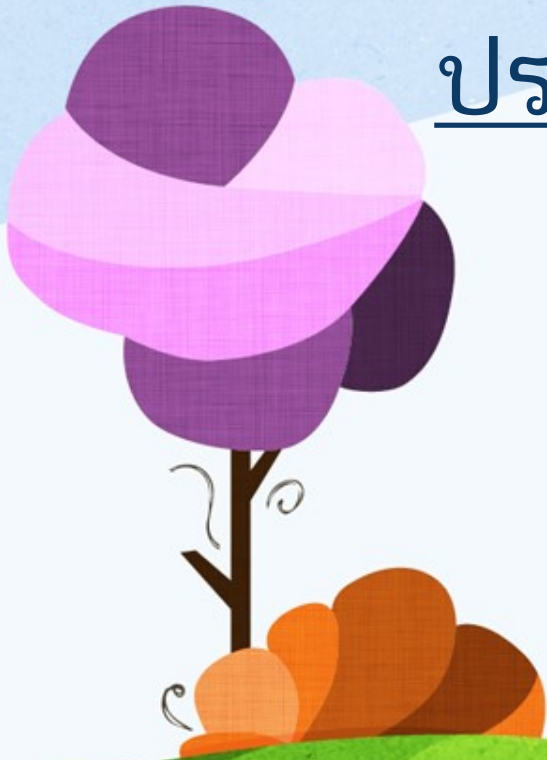
ย้าย โอน ได้หรือไม่ ?

- 
- ✓ อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์ ๑ ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมฯ ลว.30 พ.ค. 67
 - ✓ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน (รับย้าย/โอนต่างกลุ่มตำแหน่ง)
 - ✓ กรม แต่งตั้ง คณะกรรมการบริหารงานบุคคล (รับย้าย/โอนกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน)

หน่วยงานมีคำสั่งมอบหมายกรรมการแล้ว
สามารถดำเนินการ ย้าย โอน ได้

ประเด็นคำถาม ในปัจจุบัน ...

1. ย้าย โอน ได้หรือไม่ ?
2. คัดเลือกและประเมินเพื่อเลื่อนได้หรือไม่ ?



2. คัดเลือกและประเมินเพื่อเลื่อนได้หรือไม่ ?

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการ ประเภทวิชาการ
ประกอบด้วย การประเมินบุคคล และ การประเมินผลงาน

ส่วนที่ 1 : การประเมินบุคคล



ส่วนที่ 2 : การประเมินผลงาน



การประเมินบุคคล ประเภทวิชาการ

ส่วนที่ 1 : การประเมินบุคคล



- ✓ อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์ ๑
ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมฯ ลว.30 พ.ค. 67
- ✓ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อน ๑
(ตำแหน่งระดับควบ/ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งระดับควบ)
- ✓ หน่วยงานมีคำสั่งมอบหมายกรรมการแล้ว

การประเมินผลงาน ประเภทวิชาการ

ส่วนที่ 2 : การประเมินผลงาน



หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ **ปรากฏตามเอกสารหมายเลข 1 ของเอกสารแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 5 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2567**

ในส่วนของหลักเกณฑ์ ฯ เพิ่มเติม กองบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ระหว่างดำเนินการ ดังนี้

มีหนังสือแจ้งหน่วยงานเพื่อ
สอบถามความเห็นของ
คกก.ประเมินผลงาน ฯ
ระดับ/สายงานต่าง ๆ

รวบรวมเป็น
หลักเกณฑ์
เพิ่มเติมของ คกก.
ประเมินผลงาน ฯ
ในกรมควบคุมโรค

เสนอต่อ
อ.ก.พ. กรมฯ
เพื่อพิจารณา
ให้ความ
เห็นชอบ

แจ้งให้ทุกหน่วยงาน
ในกรมควบคุมโรค
ถือปฏิบัติ
เป็นลำดับต่อไป

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการ ประเภทวิชาการ



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

หลักเกณฑ์ ๗
การประเมินบุคคล



หลักเกณฑ์ ๗
การประเมินผลงาน



คัดเลือก
เพื่อเลื่อนได้



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวทางการดำเนินการ

ย้าย โอน เลื่อน



การรับย้าย รับโอน ข้าราชการ



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนการดำเนินการ

1

หน่วยงานขออนุมัติใช้ตำแหน่งฯ
(เฉพาะ ชพ. ขึ้นไป/อาวุโส
ระดับ ปก./ชก. และ ปง./ชง.
แจ้งกอง บค ก่อนดำเนินการ)

2

หน่วยงานดำเนินการสรรหา
บุคคลเพื่อรับย้าย/รับโอน

3

ผู้ประสงค์ขอย้าย/โอนมากรมฯ
ใช้แบบขอย้าย/โอน ที่กรมฯกำหนด
ยื่นต่อหน่วยงานที่จะรับย้าย/รับโอน

4

หน่วยงานตรวจสอบคุณสมบัติ และเสนอ

คกก.บริหารงานบุคคล พิจารณากลับกรอง ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- หลักเกณฑ์ ฯ ที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด สำหรับประเภทวิชาการ
- หลักเกณฑ์ฯ ที่คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. แต่งตั้ง กำหนด สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป

โดยเรียงลำดับคะแนนความเหมาะสมจากมากไปน้อย

ผู้ที่มีคะแนนสูงสุด ระดับ
ชก./ชพ. ต่างกลุ่มตำแหน่ง

ผู้ที่มีคะแนนสูงสุด ระดับ ปก./
ชก./ชพ. กลุ่มตำแหน่งเดียวกัน
หรือ ปก. ต่างกลุ่ม

เสนอ คกก. ประเมินบุคคล
และผลงาน ที่ อ.ก.พ. กรม
แต่งตั้ง พิจารณาประเมิน
บุคคล 1 ตำแหน่ง : 1 คน

เสนอ
อธิบดีกรมควบคุมโรค
พิจารณาต่อไป

การเลื่อนข้าราชการ ประเภทวิชาการ



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กรณีที่ 1 : การเลื่อน ๓
ในตำแหน่งระดับควบ
และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

ตำแหน่งทุกสายงาน ที่กำหนดกรอบระดับตำแหน่ง ดังนี้

ประเภทวิชาการ : ปฏิบัติการ หรือ ชำนาญการ

ประเภททั่วไป : ปฏิบัติงาน หรือ ชำนาญงาน

(ตำแหน่งสายงาน นายแพทย์ ทันตแพทย์ นายสัตวแพทย์ และนักวิชาการตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบตำแหน่งเป็น ปฏิบัติการ หรือ ชำนาญการ หรือ ชำนาญการพิเศษ)

กรณีที่ 2 : การเลื่อน ๓
ในตำแหน่งที่ไม่ใช่ระดับควบ
และตำแหน่งว่าง

ตำแหน่งทุกสายงาน ที่กำหนดกรอบระดับตำแหน่ง ดังนี้

ประเภทวิชาการ : ปฏิบัติการ หรือ ชำนาญการ หรือ ชำนาญการพิเศษ

: ชำนาญการ หรือ ชำนาญการพิเศษ

: ชำนาญการพิเศษ , เชี่ยวชาญ , ทรงคุณวุฒิ

ประเภททั่วไป : อาวุโส

กรณีที่ 3 : การเลื่อน ๓
ในตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่ง
อยู่เดิมจะพ้นจากราชการ

- กรณีเกษียณอายุ

ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

- กรณีลาออกจากราชการ

ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่น้อยกว่าวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้ออกจากราชการ

การเลื่อนข้าราชการ ประเภทวิชาการ



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินบุคคล ในตำแหน่งระดับควบ

1 ผู้ขอรับการประเมิน
ตรวจสอบคุณสมบัติของตนเอง

2 จัดทำแบบขอประเมินบุคคล
โดยผ่านการตรวจคุณสมบัติ
จากงานการเจ้าหน้าที่ของ
หน่วยงาน

3 เสนอผู้บังคับบัญชา
ประเมินบุคคล และลงนาม
รับรองเอกสาร

4 หน่วยงานเสนอต่อ คณะกรรมการ ฯ ของหน่วยงาน ที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง
โดยพิจารณาจาก หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ที่ อ.ก.พ. กำหนดดังนี้

หลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล	คะแนน
1. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ	20
2. ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 2.1 ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน (20 คะแนน) 2.2 ทักษะและประสบการณ์ในการเข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดใดชุดหนึ่งตาม พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 หรือการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการทางวินัย (10 คะแนน)	30
3. เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมิน รวมทั้งสัดส่วนและบทบาทของผู้ประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน	25
4. ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนางาน	25

วิธีการ : พิจารณาจากองค์ประกอบข้างต้น
ซึ่งอาจใช้วิธีการสอบสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียน
หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือ
หลายวิธีตามที่เห็นสมควร

เกณฑ์การตัดสิน คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

5 รายงานผลต่ออธิบดี (ผ่าน บค.)
เพื่อเสนอให้ความเห็นชอบ พร้อมลง
นามในประกาศผลการประเมินบุคคล

6 กอง บค. เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์
พร้อมแจ้งหน่วยงานของผู้รับการ
ประเมินจัดส่งผลงานภายใน
ระยะเวลา 6 เดือน
ตามที่ อ.ก.พ.กรม ฯ กำหนด

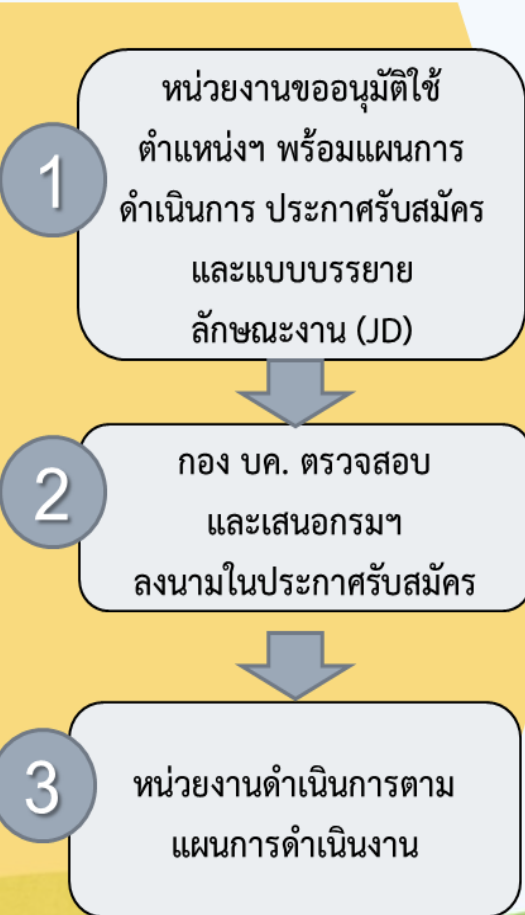
การเลื่อนข้าราชการ ประเภทวิชาการ



กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินบุคคล ในตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งระดับควบ (ชำนาญการพิเศษ)

ขั้นตอนการดำเนินการ

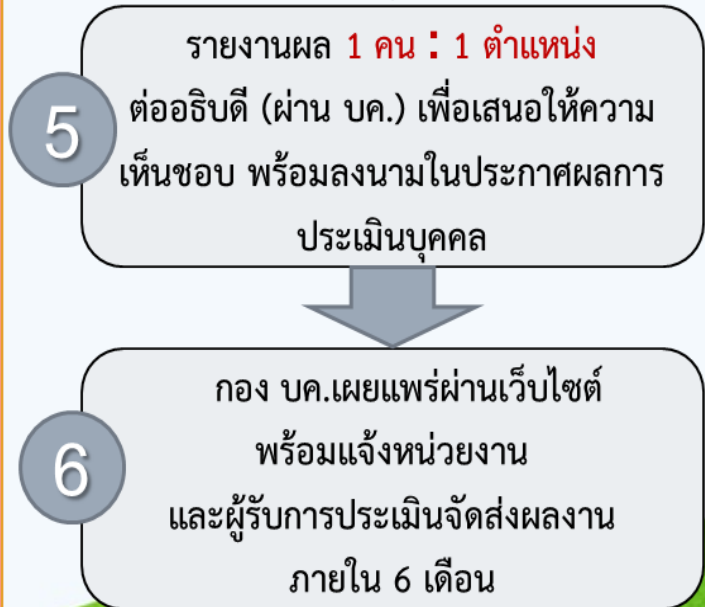


✓ หน่วยงานเสนอต่อ คณะกรรมการ ฯ ของหน่วยงาน ที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งโดยพิจารณาจาก หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ที่ อ.ก.พ. กำหนดดังนี้

หลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล	คะแนน
1. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ	20
2. ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง 2.1 ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน (20 คะแนน) 2.2 ทักษะและประสบการณ์ในการเข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดใดชุดหนึ่งตาม พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 หรือการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการทางวินัย (10 คะแนน)	30
3. ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน รวมทั้งสัดส่วนและบทบาทของผู้ประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน	25
4. ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนางาน	25

วิธีการ : พิจารณาจากองค์ประกอบข้างต้น ซึ่งอาจใช้วิธีการสอบสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียน หรือวิธีการอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีตามที่เห็นสมควร

เกณฑ์การตัดสิน : ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60





กรมควบคุมโรค
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมควบคุมโรค **ห่วงใย**
อยากเห็นคนไทย **มีสุขภาพดี**

