



ประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ด้วย ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และมอบให้ อ.ก.พ. กรม พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาคัดเลือกบุคคล การประเมินบุคคล การพิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง และอื่น ๆ เพิ่มเติม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้

ดังนั้น เพื่อให้การย้าย การโอนข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม มีความชัดเจนและมีกลไกให้ข้าราชการสามารถขอรับการประเมินได้อย่างเหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔ จึงได้พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาคัดเลือกบุคคล การประเมินบุคคล เพื่อย้าย โอนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสุภัทร จำปาทอง)

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประธาน อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

รายละเอียดแนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ก.พ. ได้มอบอำนาจให้ อ.ก.พ. กรม กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

อนึ่ง กรณีที่หลักเกณฑ์ วิธีการใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในประกาศฉบับนี้ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

**๑. การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ**

๑) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย ผลการปฏิบัติราชการ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ทั้งนี้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอาจแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ โดยการประเมินผล การปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน การสอบข้อเขียน หรือวิธีการอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี แทนก็ได้

๒) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับทรงคุณวุฒิ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ในระดับเดียวกัน

**๒.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล**

(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

(๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ หรือ การอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือได้รับการยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

(๓) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่างๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		๖ ปี	๑๐ ปี	๑๓ ปี	๑๕ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*		๕ ปี	๙ ปี	๑๒ ปี	๑๔ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*		๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า		๔ ปี	๘ ปี	๑๑ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิบัตรหรือหนังสืออนุมัติบัตร		๒ ปี	๖ ปี	๙ ปี	๑๑ ปี



กรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องการันระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลา การดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนด มานับเป็น ระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกันได้

๓.๑) กรณีที่เป็นกรณีการันระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร ให้พิจารณานำระยะเวลา การปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง และคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการ จะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรง ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓.๒) กรณีที่เป็นกรณีการันระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป ให้พิจารณานำระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตามข้อเท็จจริงของลักษณะงาน ที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

โดยให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

ทั้งนี้ การันระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่อง จะต้องมีการรักษาราชการ แทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงาน จริงด้วย

๓.๓) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือ เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ เกี่ยวเนื่องสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

๒.๒ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อการย้ายไปแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ

๑) ให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เสนอรายชื่อข้าราชการเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการฯ ต่อ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง โดยให้แต่ละหน่วยงานเสนอขอแต่งตั้งตาม ความเหมาะสม และความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน

คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ยกเว้นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน) ประกอบด้วย

- ๑) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ประธานกรรมการ
- ๒) รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือผู้ตรวจราชการ กรรมการ
- กระทรวงศึกษาธิการ ที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน
- ของสำนัก/หน่วยงานที่เป็นเจ้าของตำแหน่งว่าง
- ๓) ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กรรมการ





คณะกรรมการประเมินบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ยกเว้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน) ประกอบด้วย

- ๑) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ประธานกรรมการ
- ๒) รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือผู้ตรวจราชการ กรรมการ  
กระทรวงศึกษาธิการ ที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน  
ของสำนัก/หน่วยงานที่เป็นเจ้าของตำแหน่งว่าง
- ๓) ผู้ช่วยปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กรรมการ
- ๔) ผู้อำนวยการสำนัก/หน่วยงานที่เป็นเจ้าของตำแหน่งว่าง กรรมการ
- ๕) ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการ กรรมการ  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเลขาธิการ
- ๖) ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักผู้อำนวยการ ผู้ช่วยเลขาธิการ
- ๗) หัวหน้างานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้ช่วยเลขาธิการ  
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักผู้อำนวยการ

๒) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล กำหนดองค์ประกอบในการพิจารณา เกณฑ์การตัดสิน เช่น คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการสอบ ข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นว่าเหมาะสม และประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล รวมทั้งเกณฑ์การตัดสินให้ทราบโดยทั่วกัน

๓) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลงานเป็นไปตามประกาศ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนด

๔) ในการประเมินบุคคล หากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้ว พบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้ว พบว่า ผู้ทักท้วง มีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๕) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล วินิจฉัยปัญหา ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล และให้ถือว่าเป็นที่สุด

