

การนำผลการประเมินสมรรถนะ
ความสามารถไปเชื่อมโยงกับ
การบริหารและการพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล



การนำผลการประเมินสมรรถนะความสามารถไปเชื่อมโยง กับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กปก. นำผลการประเมินสมรรถนะความสามารถ มาเชื่อมโยงกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตั้งแต่ ปี 2553 ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ (เกิน 1 ขั้น) การแต่งตั้งเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการวางแผนปรับปรุง / พัฒนาพนักงานรายบุคคล และต่อมาในปี 2559 เนื่องจากบริบทขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงจึงได้มีการปรับปรุงระบบสมรรถนะความสามารถ เพื่อให้สามารถบริหารและพัฒนาพนักงานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กรมากยิ่งขึ้น โดยนำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

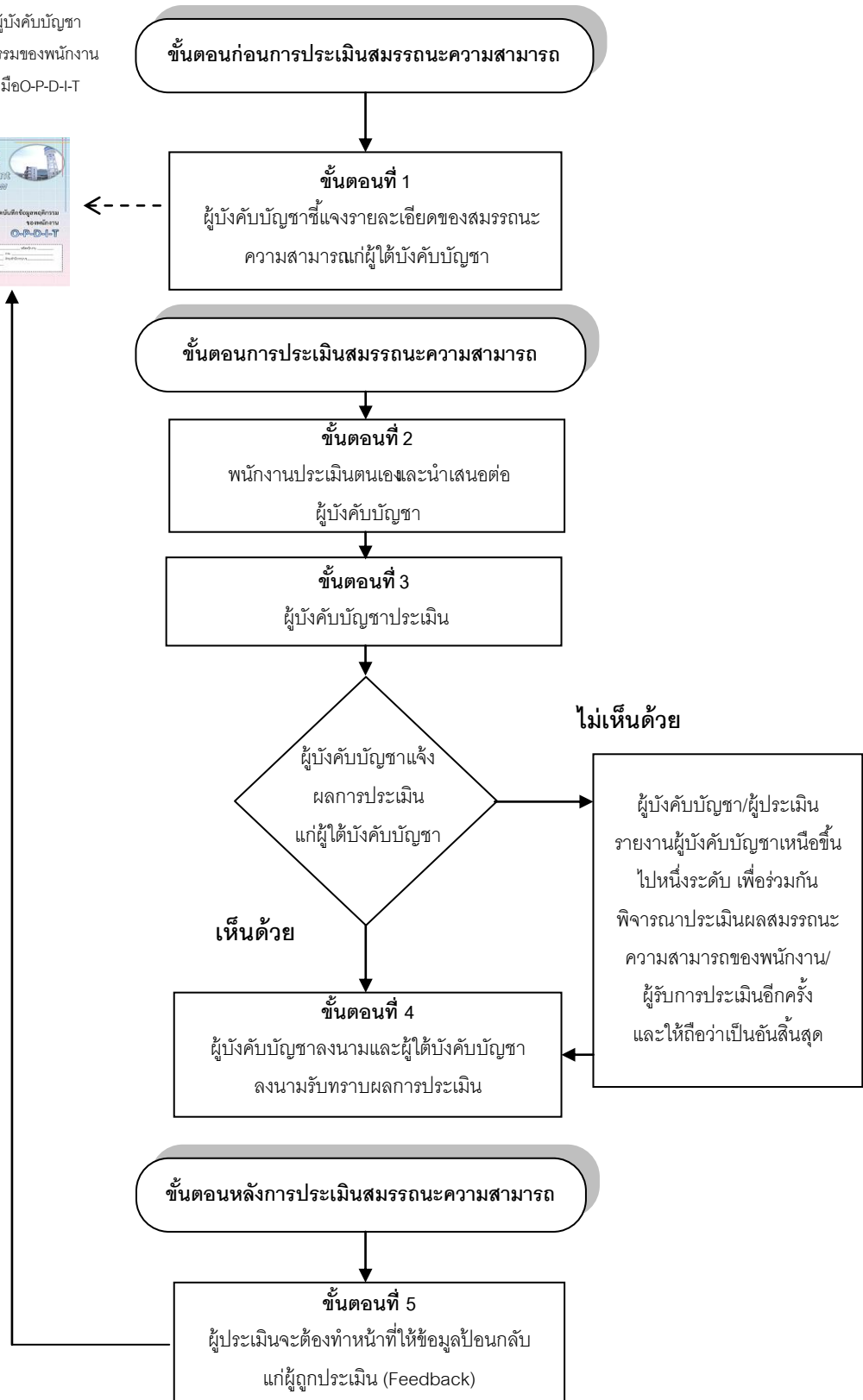
1. การประเมินสมรรถนะความสามารถ (Competency) เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (เฉพาะสมรรถนะความสามารถหลัก และประเมินทุกปี)

การประเมินสมรรถนะความสามารถ (Competency) เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะประเมินเฉพาะสมรรถนะความสามารถหลัก และประเมินทุกปีซึ่ง กปก. กำหนดองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนผลลัพธ์ / ผลสำเร็จของงาน (BSC) และส่วนพฤติกรรม (Competency) โดยกำหนดสัดส่วนในการนำไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ (เกิน 1 ขั้น) คือ

- ผลลัพธ์หรือผลสำเร็จของงาน (BSC) ร้อยละ 90
- ผลการประเมินสมรรถนะความสามารถหลัก (CC) ร้อยละ 10

ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะความสามารถ (Competency) เพื่อประกอบการประเมินผล การปฏิบัติงาน

ก่อนเข้าสู่การประเมิน
แนะนำให้ผู้บังคับบัญชา
บันทึกพฤติกรรมของพนักงาน
ลงในเครื่องมือ O-P-D-I-T



2. การประเมินสมรรถนะความสามารถ (Competency) เพื่อประกอบการประเมินผล การปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร (ประเมินสมรรถนะทุกประเภท 2 ปี/ครั้ง)

การประเมินสมรรถนะความสามารถ (Competency) เพื่อประกอบการพัฒนาบุคลากร จะทำการ ประเมิน 2 ปี/ครั้ง โดยพนักงานจะได้รับการประเมิน ทุกสมรรถนะความสามารถตามตำแหน่งงาน เพื่อนำผล การประเมินสมรรถนะไปดำเนินการพัฒนาบุคลากรต่อไป

ทั้งนี้ หากปีใดมีการประเมินสมรรถนะความสามารถทุกประเภทจะนำผลการประเมินสมรรถนะ ความสามารถเฉพาะสมรรถนะความสามารถหลัก (Core Competency) ไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณี พิเศษ (เกิน 1 ขั้น) ประจำปีด้วย

ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะความสามารถ (Competency) เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร

ก่อนเข้าสู่การประเมิน
แนะนำให้ผู้บังคับบัญชา
บันทึกพฤติกรรมของพนักงาน
ลงในเครื่องมือ O-P-D-I-T
(รายละเอียดหน้า 75-77)



ขั้นตอนก่อนการประเมินสมรรถนะความสามารถ

ขั้นตอนที่ 1
ผู้บังคับบัญชาชี้แจงรายละเอียดของสมรรถนะ
ความสามารถแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะความสามารถ

ขั้นตอนที่ 2
พนักงานประเมินตนเอง

ขั้นตอนที่ 3
ผู้บังคับบัญชาประเมิน

ผู้บังคับบัญชาแจ้ง
ผลการประเมิน
แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ไม่เห็นด้วย

ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน
รายงานผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้น
ไปหนึ่งระดับ เพื่อร่วมกัน
พิจารณาประเมินผลสมรรถนะ
ความสามารถของพนักงาน/
ผู้รับการประเมินอีกครั้ง
และให้ถือว่าเป็นอันสิ้นสุด

เห็นด้วย

ขั้นตอนที่ 4
ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
ลงนามรับทราบผลการประเมิน

ขั้นตอนหลังการประเมินสมรรถนะความสามารถ

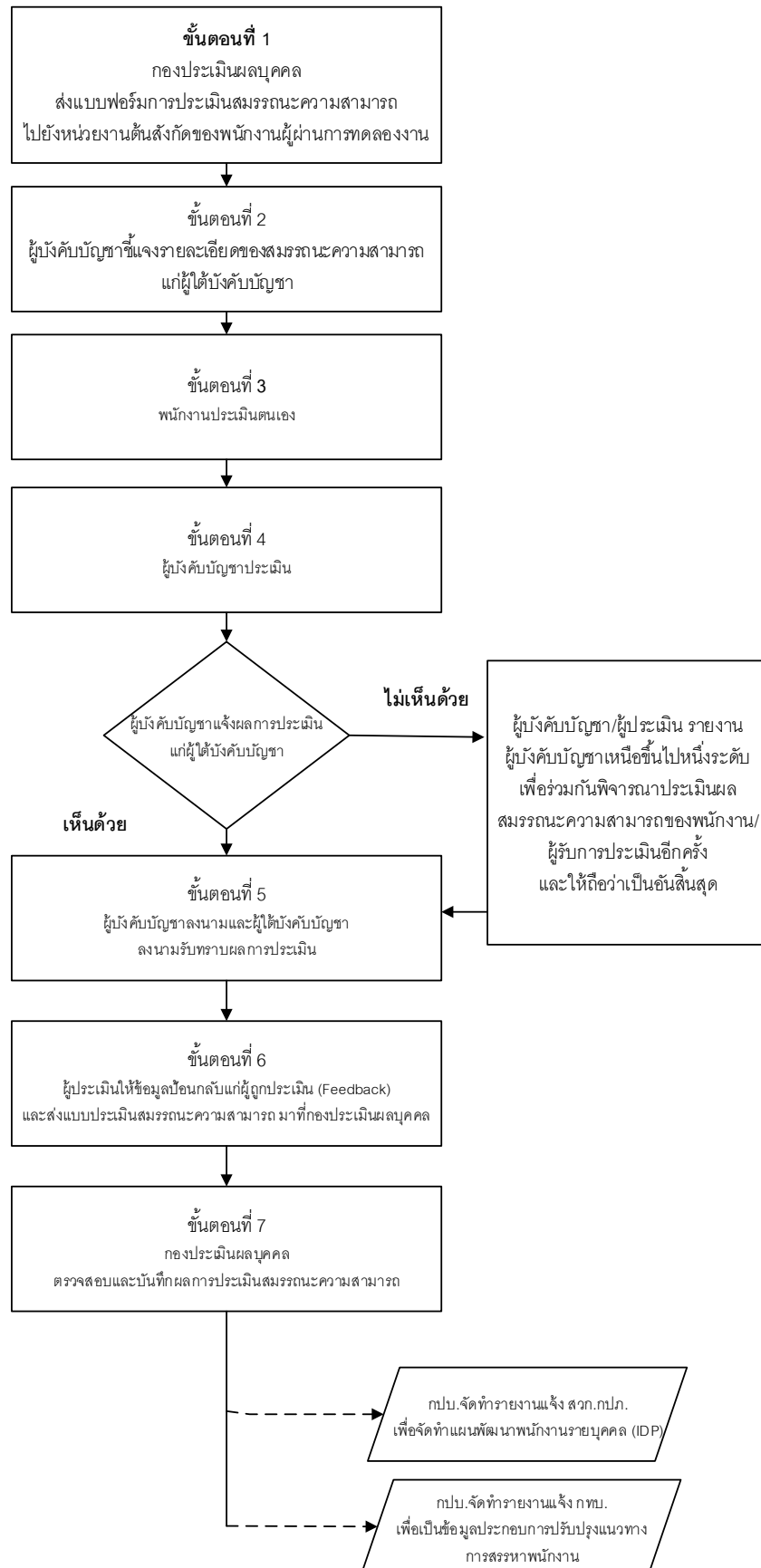
ขั้นตอนที่ 5
ผู้ประเมินจะต้องทำหน้าที่ให้ข้อมูลป้อนกลับ
แก่ผู้ถูกประเมิน (Feedback)

3. การประเมินสมรรถนะความสามารถ (Competency) เพื่อประกอบการพัฒนาบุคลากร (เฉพาะพนักงานที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน)

การประเมิน สมรรถนะความสามารถเพื่อประกอบการพัฒนาบุคลากร (เฉพาะพนักงาน ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน) วัตถุประสงค์ของการประเมิน คือ เพื่อประเมินและ พัฒนาพนักงานที่พ้นทดลอง งานและมี คำสั่งบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นการถาวร โดยจะทำการประเมิน ทุกสมรรถนะความสามารถ เพื่อนำผล การประเมินสมรรถนะความสามารถไปจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

*** ในกรณีที่ผู้รับการประเมิน ไม่เห็นด้วย กับผลการประเมินสมรรถนะความสามารถ ให้ ผู้บังคับบัญชา /ผู้ประเมิน รายงาน ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ _____ เพื่อร่วมกันพิจารณา ประเมินผลสมรรถนะความสามารถของพนักงาน/ผู้รับการประเมินอีกครั้ง และให้ถือว่าเป็นอันสิ้นสุด การประเมินสมรรถนะความสามารถของพนักงานรายนั้น

ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะความสามารถเพื่อประกอบการพัฒนาบุคลากร (เฉพาะพนักงานที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน)



4. การประเมินสมรรถนะความสามารถ (Competency) เพื่อประกอบการแต่งตั้งเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งและการเปลี่ยนตำแหน่ง และปรับคุณวุฒิ

4.1 การแต่งตั้งเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งกรณีเลื่อนชั้นควมมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

การเลื่อนชั้นควม หมายถึง การแต่งตั้งเลื่อนชั้นพนักงานให้ดำรงตำแหน่งเดิมในชั้นที่สูงขึ้น (ชั้นควม)

4.1.1 พนักงานผู้มีสิทธิต้องมีคุณสมบัติครบตามข้อบังคับ กปภ . ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนชั้นเงินเดือน การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ การลงโทษของพนักงาน พ .ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับ กปภ . ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนชั้นเงินเดือน การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ การลงโทษของพนักงานฉบับที่ 30) พ.ศ. 2522 และระเบียบ กปภ. ว่าด้วยคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งหลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและเลื่อนชั้นพนักงาน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบด้วย

4.1.1.1 อายุการครองชั้นเดิม : ต้องดำรงตำแหน่งในชั้นเดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี (ยกเว้นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในชั้น 2 ต้องดำรงตำแหน่งในชั้น 1 มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี ยกเว้นผู้ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่า

4.1.1.2 เงินเดือน: ต้องไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของชั้นที่จะได้รับการแต่งตั้ง

และพนักงานต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติม ดังนี้

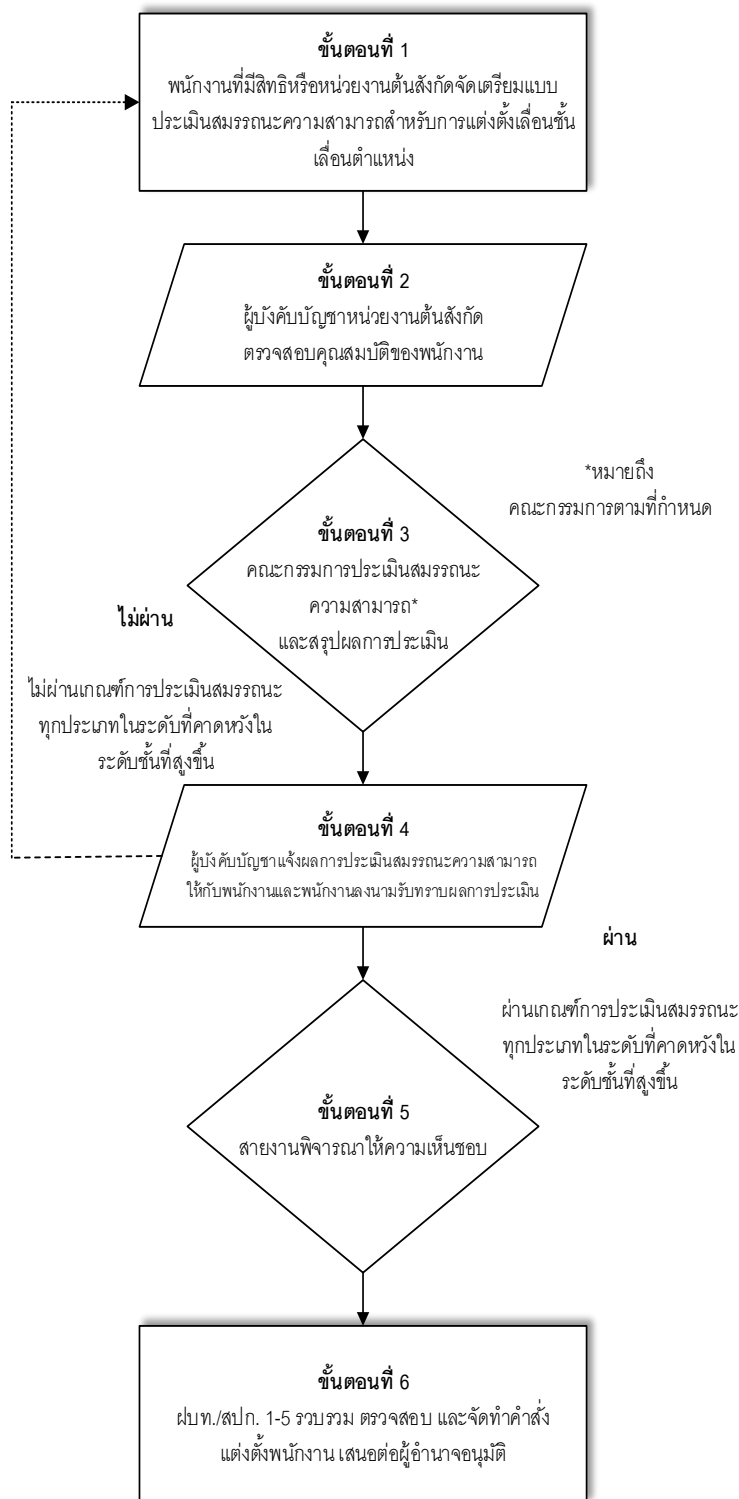
4.1.2 ไม่อยู่ในระหว่างถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย (วินัยไม่ร้ายแรงและวินัยร้ายแรง)

4.1.3 มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน(BSC) ของปีการประเมินผลล่าสุด ตั้งแต่80 คะแนนขึ้นไป

4.1.4 มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถ (Competency) ตามตำแหน่งงานผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดในระดับชั้นที่สูงขึ้น (เทียบกับค่าความคาดหวังที่กำหนด) ทุกประเภทสมรรถนะ โดยเป็นการประเมินในรูปแบบคณะกรรมการ

ในกรณีที่ไมผ่านการประเมินสมรรถนะความสามารถ (Competency) ทุกประเภทหรือข้อใดข้อหนึ่ง ให้คณะกรรมการแจ้งข้อที่ควรปรับปรุงให้พนักงานทราบ เพื่อให้โอกาสปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ภายในระยะเวลา อย่างน้อย 3 เดือน แต่ไม่ควรเกิน 6 เดือน และให้คณะกรรมการทำการประเมินใหม่ แต่ทั้งนี้ต้องมีการประเมินไม่เกิน 2 ครั้ง/ปี นับจากวันที่ครบกำหนดการเลื่อนชั้นควม

ขั้นตอนปฏิบัติการแต่งตั้งเลื่อนชั้น กรณีเลื่อนชั้นควบ



หมายเหตุ: กรณีไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะให้พนักงานปรับปรุง/พัฒนา โดยมีระยะเวลาอย่างน้อย 3 เดือน แต่ไม่ควรเกิน 6 เดือน และให้คณะกรรมการทำการประเมินใหม่

4.2 การแต่งตั้งเลื่อนชั้น ให้ดำรงตำแหน่ง ในชั้นที่สูงขึ้น กรณีนอกเหนือชั้นควบ มีหลักเกณฑ์ การพิจารณา ดังนี้

กรณีนอกเหนือชั้นควบ หมายถึง การแต่งตั้งเลื่อนชั้นพนักงานให้ดำรงตำแหน่งเดิมในชั้นที่สูงขึ้น นอกเหนือชั้นควบ (เกินชั้นควบ) แต่ไม่เกินชั้นสูงสุดของตำแหน่ง และไม่ใช้ตำแหน่งของผู้บังคับบัญชา และ จะต้องเป็นตำแหน่งที่ได้รับอนุมัติจัดสรรจากผู้ว่าการก่อนที่จะมีการเสนอขอแต่งตั้งเลื่อนชั้น

4.2.1 มีตำแหน่งชั้นว่าง : ต้องมีตำแหน่งชั้นว่างก่อนที่จะเปิดให้มีการเสนอขอแต่งตั้งให้เลื่อนชั้นและเป็นตำแหน่งที่มีอยู่ในโครงสร้างตำแหน่งของหน่วยงานที่สังกัด รวมทั้งต้องได้รับอนุมัติจัดสรรตำแหน่งรองรับจากผู้ว่าการ โดยให้ยุบตำแหน่งชั้นเดิม เมื่อได้รับการแต่งตั้งเลื่อนชั้นแล้ว

4.2.2 พนักงานผู้มีสิทธิต้องมีคุณสมบัติครบตามข้อบังคับ กปร . ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนชั้นเงินเดือน การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ การลงโทษของพนักงาน พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับ กปร. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนชั้นเงินเดือน การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์กา รลงโทษของพนักงาน (ฉบับที่ 30) พ.ศ. 2522 และระเบียบ กปร . ว่าด้วยคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งและเลื่อนชั้นพนักงาน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบด้วย

4.2.2.1 ดำรงตำแหน่งชั้นสูงสุดของชั้นควบ แต่ไม่เกินชั้นสูงสุดของตำแหน่ง

4.2.2.2 อายุการครองชั้นเดิม: ต้องดำรงตำแหน่งในชั้นเดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

4.2.2.3 เงินเดือน: ต้องไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของชั้นที่จะได้รับการแต่งตั้ง

และพนักงานต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติม ดังนี้

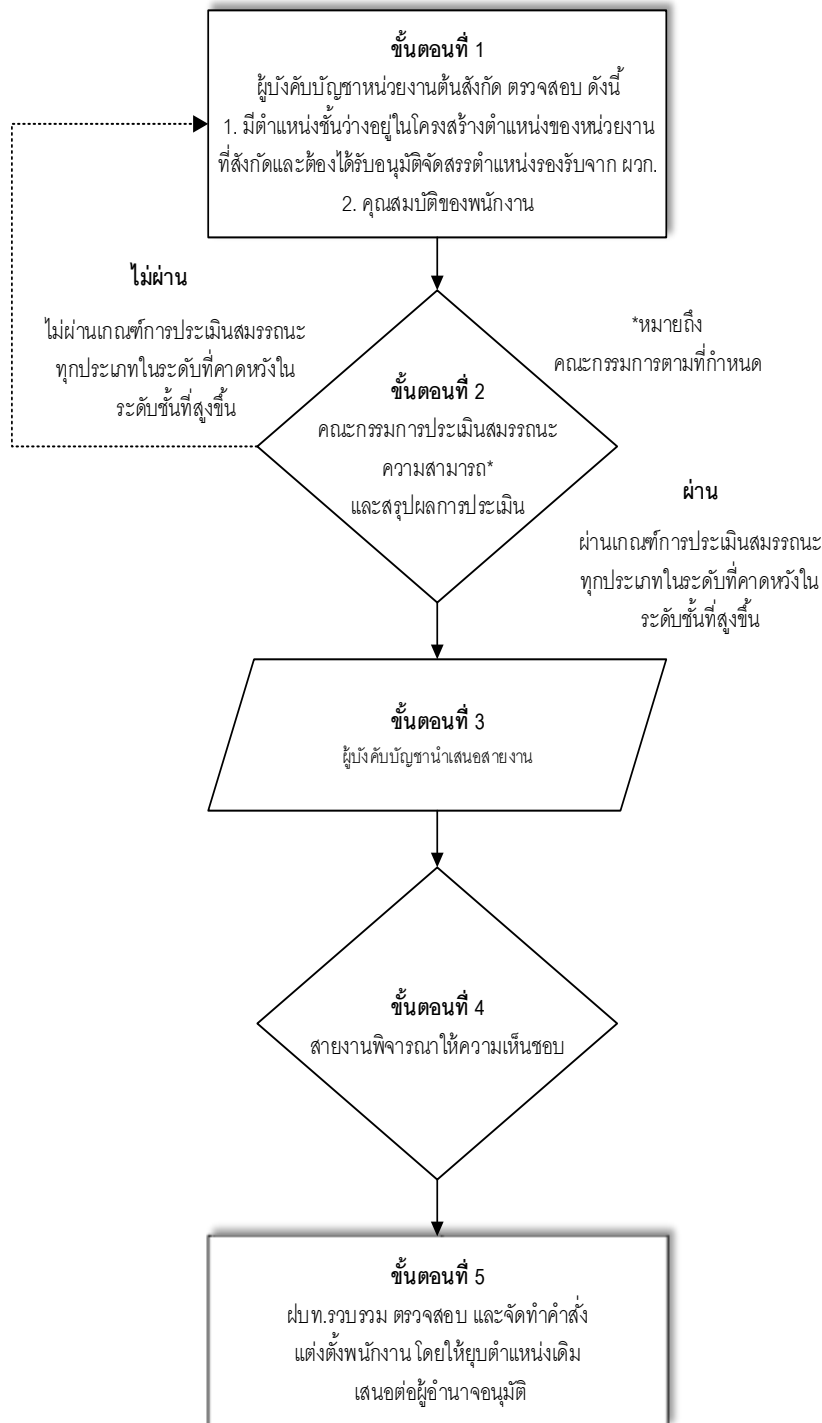
4.2.3 ไม่อยู่ในระหว่างการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย (วินัยไม่ร้ายแรงและวินัยร้ายแรง)

4.2.4 มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน(BSC) ของปีการประเมินผลล่าสุด ตั้งแต่80 คะแนนขึ้นไป

4.2.5 มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถ (Competency) ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดในระดับชั้นที่สูงขึ้น (เทียบกับค่าความคาดหวังที่กำหนด) ทุกประเภทสมรรถนะ โดยเป็นการประเมินในรูปแบบคณะกรรมการ

ทั้งนี้ สำหรับในกรณีการแต่งตั้งเลื่อนชั้นให้ดำรงตำแหน่งในชั้นที่สูงขึ้น กรณีนอกเหนือชั้นควบ ที่ผ่านการสอบคัดเลือกตามที่ กปร . กำหนด กรณีเช่นนี้ ไม่ต้องมีการประเมินสมรรถนะความสามารถตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว

ขั้นตอนปฏิบัติการแต่งตั้งเลื่อนชั้นให้ดำรงตำแหน่งในชั้นที่สูงขึ้นกรณีนอกเหนือชั้นควบ



หมายเหตุ: สำหรับกรณีการแต่งตั้งเลื่อนชั้นให้ดำรงตำแหน่งในชั้นที่สูงขึ้น กรณีนอกเหนือชั้นควบที่ผ่านการสอบคัดเลือกตามที่ กปร. กำหนด กรณีเช่นนี้ ไม่ต้องมีการประเมินสมรรถนะความสามารถตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว

4.3 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง กรณีตำแหน่งว่างมีหลักเกณฑ์ดังนี้

กรณีตำแหน่งว่าง หมายถึง เป็นตำแหน่งที่มีอยู่ในกรอบอัตรากำลัง และได้รับการจัดสรรอัตรากำลัง และมีงบประมาณรองรับแล้ว แต่ยังไม่มีการแต่งตั้ง เนื่องจากโยกย้ายและการพัฒนาของพนักงาน เช่น การเสียชีวิต การลาออก หรือการเกษียณอายุ

4.3.1 ต้องมีตำแหน่งว่างรองรับก่อนที่จะมีการเสนอขอแต่งตั้ง และต้องเป็นตำแหน่งที่มีอยู่ในโครงสร้างตำแหน่งของหน่วยงานที่สังกัด รวมทั้งได้รับการจัดสรรอัตรากำลัง และมีงบประมาณรองรับ

4.3.2 พนักงานผู้มีสิทธิต้องมีคุณสมบัติครบตามระเบียบ กปรก . ว่าด้วยคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งและเลื่อนชั้นพนักงาน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และระเบียบ กปรก . ว่าด้วยการย้ายและการหมุนเวียนพนักงาน พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

และพนักงานต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติม ดังนี้

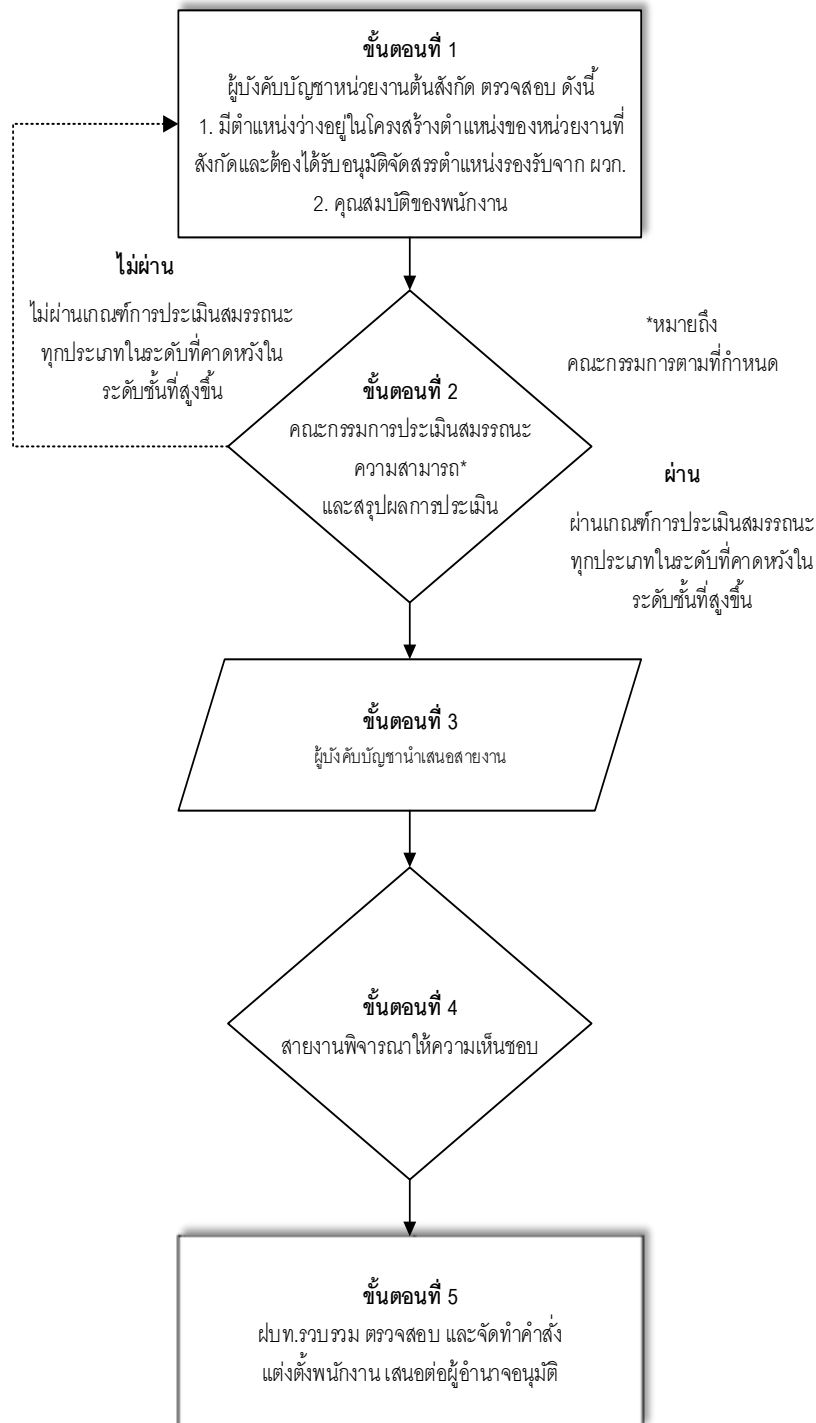
4.3.3 ไม่อยู่ในระหว่างการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย (วินัยไม่ร้ายแรงและวินัยร้ายแรง)

4.3.4 มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน(BSC) ของปีการประเมินผลล่าสุด ตั้งแต่ 80 คะแนนขึ้นไป

4.3.5 มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถ (Competency) ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดในระดับขั้นที่สูงขึ้น (เทียบกับค่าความคาดหวังที่กำหนด) ทุกประเภทสมรรถนะ โดยเป็นการประเมินในรูปแบบคณะกรรมการ

ทั้งนี้ สำหรับในกรณีการแต่งตั้งเลื่อนชั้นให้ดำรงตำแหน่ง กรณีตำแหน่งว่าง ที่ผ่านการสอบคัดเลือกตามที่ กปรก . กำหนด กรณีเช่นนี้ ไม่ต้องการประเมินสมรรถนะความสามารถ ตามหลักเกณฑ์ ดังกล่าว

ขั้นตอนปฏิบัติการแต่งตั้งเลื่อนชั้นให้ดำรงตำแหน่งกรณีตำแหน่งว่าง



หมายเหตุ: สำหรับกรณีการแต่งตั้งเลื่อนชั้นให้ดำรงตำแหน่งในชั้นที่สูงขึ้น กรณีตำแหน่งว่างที่ผ่านการสอบ
คัดเลือกตามที่ กปร. กำหนด กรณีเช่นนี้ ไม่ต้องการประเมินสมรรถนะความสามารถตามหลักเกณฑ์
ดังกล่าว

4.4 การแต่งตั้งเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้ดำรงตำแหน่ง กรณีการเปลี่ยนตำแหน่งปรับ คุณวุฒิมีหลักเกณฑ์ดังนี้

การเปลี่ยนตำแหน่ง หมายถึง การได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ โดยใช้คุณวุฒิแรกบรรจุ และหรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่ ทั้งนี้ ให้ยุบตำแหน่งเดิม เพื่อมิให้มีตำแหน่งใหม่เพิ่มขึ้น

การปรับคุณวุฒิ หมายถึง การใช้คุณวุฒิที่ต่างจากคุณวุฒิแรกบรรจุเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งเดียวกัน ไม่ว่าจะคุณวุฒินั้นจะมีอยู่ก่อนหรือหลังจากการบรรจุเป็นพนักงานก็ตาม

การเปลี่ยนตำแหน่งและการปรับคุณวุฒิ หมายถึง การได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยใช้คุณวุฒิที่ต่างจากคุณวุฒิแรกบรรจุในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะคุณวุฒินั้นจะมีอยู่ก่อนหรือหลังจากการบรรจุเป็นพนักงานก็ตาม ทั้งนี้ ให้ยุบตำแหน่งเดิม เพื่อมิให้มีตำแหน่งใหม่เพิ่มขึ้น

4.4.1 ต้องเป็นตำแหน่งที่มีอยู่ในโครงสร้างตำแหน่งของหน่วยงานที่สังกัด โดยให้ยุบตำแหน่งเดิมเมื่อได้รับการเปลี่ยนตำแหน่งและปรับคุณวุฒิ

4.4.2 พนักงานผู้มีสิทธิต้องมีคุณสมบัติครบตามข้อบังคับ กปรก . ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนชั้นเงินเดือน การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษของ พนักงาน พ .ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับ กปรก . ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนชั้นเงินเดือน การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงาน (ฉบับที่ 30) พ.ศ. 2522 และระเบียบ กปรก . ว่าด้วยคุณสมบัติสำหรับ ตำแหน่งหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งและเลื่อนชั้นพนักงาน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

และพนักงานต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติม ดังนี้

4.4.3 ต้องมีคุณวุฒิตรงตามตำแหน่งที่ขอปรับเปลี่ยน หรือมีประสบการณ์ตามระเบียบข้อ 4.2

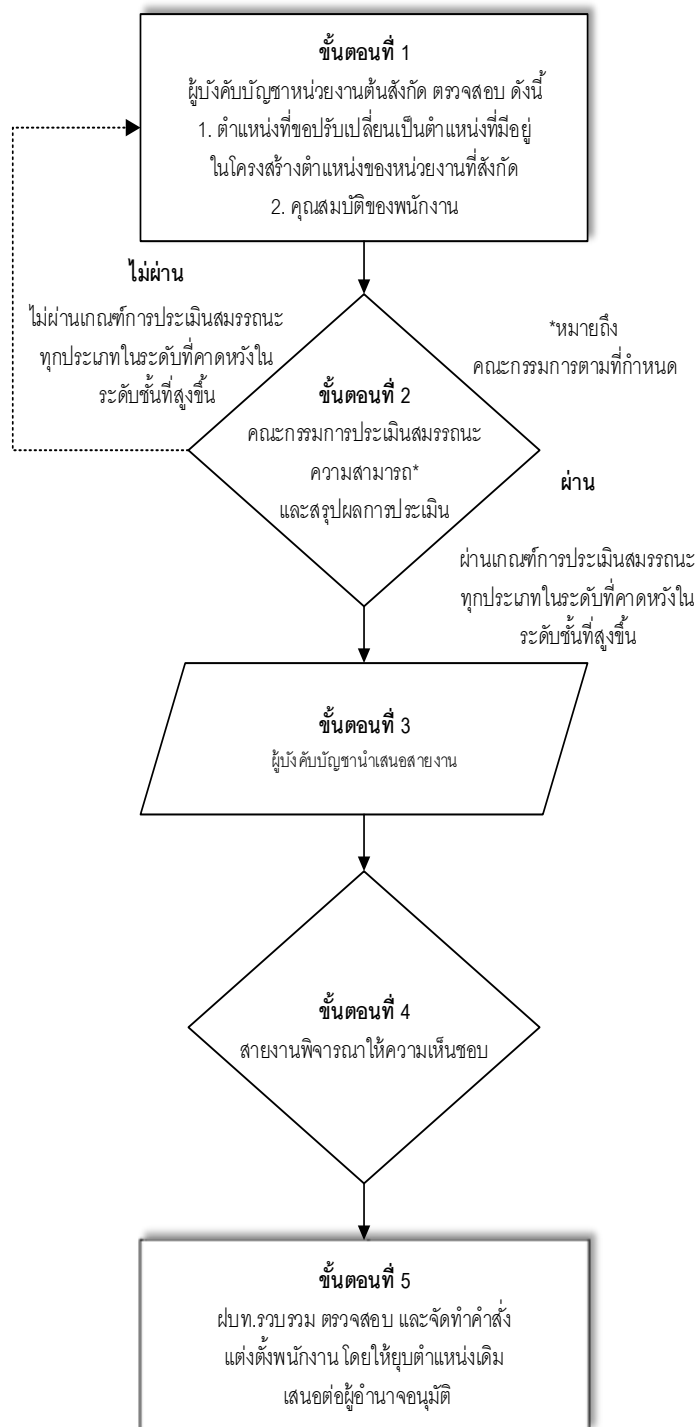
4.4.4 ไม่อยู่ในระหว่างการถูกแต่งตั้งคณะ กรรมการสอบสวนทางวินัย (วินัยไม่ร้ายแรงและวินัยร้ายแรง)

4.4.5 มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน (BSC) ของปีการประเมินผลล่าสุด ตั้งแต่ 80 คะแนนขึ้นไป

4.4.6 มีผลการประเมินสมรรถนะความสามารถ (Competency) ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดในระดับขั้นที่สูงขึ้น (เทียบกับค่าความ คาดหวังที่กำหนด) ทุกประเภทสมรรถนะ โดยเป็นการประเมินในรูปแบบคณะกรรมการ

ทั้งนี้ สำหรับในกรณีการแต่งตั้งเลื่อนชั้นให้ดำรงตำแหน่งในขั้นที่สูงขึ้น กรณีการเปลี่ยนตำแหน่ง ปรับคุณวุฒิ ที่ผ่านการสอบคัดเลือกตามที่ กปรก . กำหนด กรณีเช่นนี้ ไม่ต้องมีการประเมินสมรรถนะความสามารถ ตามหลักเกณฑ์ ดังกล่าว

ขั้นตอนปฏิบัติการแต่งตั้งเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งกรณีการเปลี่ยนตำแหน่ง และ ปรับปรุงวุฒิ



หมายเหตุ: สำหรับกรณีการแต่งตั้งเลื่อนชั้นให้ดำรงตำแหน่ง กรณีการเปลี่ยนตำแหน่งและปรับปรุงวุฒิ ที่ผ่านการสอบคัดเลือกตามที่ กปร. กำหนด กรณีเช่นนี้ ไม่ต้องมีการประเมินสมรรถนะความสามารถ ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว