



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน โทร. ๐-๒๒๑๘-๒๓๒๓#๑๓๐๐-๑  
ที่ นร ๐๒๐๓.๐๒/ ๑๗๕๖ วันที่ ๓๑ เมษายน ๒๕๕๕

เรื่อง การดำเนินงานโครงการสร้างระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ กปส.

เรียน อปส.ผ่าน รปส.(นางลดาวัลย์ บัวเอี่ยม) และ รปส.(นางเตือนใจ สินธุวนิก)

### เพื่อโปรดพิจารณา/อนุมัติ

#### ข้อเท็จจริง

๑. สืบเนื่องจากมติที่ประชุมผู้บริหาร กปส.ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๗ มี.ค. ๒๕๕๕  
วาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา ๔.๒ เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพและความต่อเนื่องทางการบริหารใน  
ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักและประชาสัมพันธ์จังหวัด ของกรมประชาสัมพันธ์ ที่ประชุมมีมติ ดังนี้

๑.๑ เห็นชอบในหลักการตามผลการดำเนินงานโครงการสร้างระบบความก้าวหน้า  
ในสายอาชีพของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์ เพื่อเป็นแนวทางดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่  
กกจ.เสนอทั้ง ๓ ข้อ คือ

- ๑) ผังเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการทุกตำแหน่งงานใน กปส.
- ๒) แนวทางดำเนินการเตรียมความพร้อมภายในระยะเวลา ๒ ปี
- ๓) ประกาศใช้ภายในปี ๒๕๕๗

โดยมอบให้สำนัก/กอง พิจารณาตรวจสอบร่างผังเส้นทางก้าวหน้าในสาย  
อาชีพของข้าราชการทุกตำแหน่งงานใน กปส. หากมีข้อเสนอ ความคิดเห็นปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้  
ส่ง กกจ.ภายในวันที่ ๕ เม.ย.๒๕๕๕ (ถ้าไม่ส่งตามระยะเวลาที่กำหนดถือว่าเห็นชอบ) เพื่อรวบรวม  
ข้อมูลนำเสนอผู้บริหารพิจารณาต่อไป

๑.๒ มอบ กกจ.ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษา ในการใช้ประโยชน์จาก  
ผังเส้นทางอาชีพที่กำหนดดังกล่าวต่อไป

๒. กกจ.ได้รับแจ้งขอแก้ไขปรับปรุงผังเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ  
จำนวน ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สพท. โดยเสนอขอแก้ไขในตำแหน่งประเภททั่วไป สายงานนายช่างไฟฟ้า,  
นายช่างโยธาและเจ้าพนักงานธุรการ (หนังสือที่ นร ๐๒๒๑.๐๑/๓๙๓ ลว ๕ เม.ย.๒๕๕๕) จึงได้  
ตรวจสอบข้อมูลหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.กำหนด และสรุปประเด็นข้อเสนอของ สพท.ประชุม  
หารือเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับคณะที่ปรึกษา (บริษัทซิกเนเจอร์ โซลูชั่น จำกัด) เมื่อวันที่ ๑๘ เม.ย.  
๒๕๕๕ สรุปผลการพิจารณาได้ดังนี้

๒.๑ ปรับปรุงแก้ไขผังเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ กปส.ตาม  
ประเด็นข้อเสนอของ สพท.กรณีสายงานวิศวกรไฟฟ้า (หน้า ๘๔) เพิ่มเส้นทางเติบโตจากตำแหน่ง

เรียน ผอ.สำนัก, ผอ.กอง, ผชช. และหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ  
เพื่อโปรดทราบ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์  
ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ ตามข้อพิจารณา ๒



(นางวนิดา ชัยประภา)

ร.อกจ.

๒๗ พ.ค.๕๕

วิศวกรไฟฟ้า (ชพ.) ไปเป็นตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า (ชช.) โดยผ่านกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งอีกหนึ่งเส้นทาง

๒.๒ เพิ่มเติมเงื่อนไขในผังเส้นทางฯ หน้า ๘๔ เพื่อความยืดหยุ่นในกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ๒ ตำแหน่ง เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีจำนวนบุคลากรน้อย ดังนี้

๒.๒.๑ การคัดเลือกตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้าชำนาญการพิเศษ (ผอ.ส่วน) กรณีไม่มีผู้ครองตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้าชำนาญการพิเศษหรือมีผู้ครองตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมกับลักษณะงาน ให้พิจารณาจากตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้าชำนาญการได้เป็นกรณีพิเศษ

๒.๒.๒ การคัดเลือกตำแหน่งอำนวยการสูง (ผอ.สพท.) กรณีไม่มีผู้ครองตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้าชำนาญการพิเศษ (หัวหน้ากลุ่ม) หรือมีผู้ครองตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมกับลักษณะงาน ให้พิจารณาคัดเลือกจากตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้าชำนาญการพิเศษได้เป็นกรณีพิเศษ

สำหรับประเด็นการเพิ่มเส้นทางเติบโตอื่น ๆ ตามข้อเสนอแก้ไขของ สพท.ไม่อาจดำเนินการได้ เนื่องจากไม่เป็นไปตามคุณสมบัติและเงื่อนไขที่ ก.พ.กำหนด ตามตารางสรุปผลการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขผังเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ กปส.ตามประเด็นข้อเสนอของ สพท. ดังแนบ ข้อเสนอพิจารณา

เพื่อให้ กปส.มีเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพและความต่อเนื่องทางการบริหาร เป็นแนวทางการวางแผนเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เห็นสมควรอนุมัติดำเนินการดังนี้

๑. ปรับปรุงแก้ไขผังเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ตามข้อเท็จจริง ๒

๒. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผังเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ กปส.และเกณฑ์การสรรหาและพัฒนาผู้บริหารเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งงานหลัก ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก (ไม่รวม ผอ.สพท.) และประชาสัมพันธ์จังหวัดให้บุคลากรทราบและใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเส้นทางก้าวหน้า/พัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งเป้าหมายที่ต้องการ

ทั้งนี้ กกจ.จะได้พิจารณาแนวทางการดำเนินการเตรียมความพร้อมด้านกลไกในการโยกย้ายข้าราชการสายงานหลัก/ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม/และการสร้างความต่อเนื่องทางการบริหารให้สอดคล้องตามข้อเสนอแนะการใช้ประโยชน์จากผังเส้นทางอาชีพของที่ปรึกษาฯ เพื่อรองรับการประกาศใช้ผังเส้นทางอาชีพภายในระยะเวลา ๒ ปี ตามข้อเท็จจริง ๑.๒ ต่อไป

-1/2555

อนุมัติตามเสนอ  
(นายธีระพงษ์ โสตาครี)  
อ.ป.ส.  
๓๑ พ.ค. ๒๕๕๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบกรุณาอนุมัติด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง  
(นางศรวิทย์ บัณฑิต)  
ร.ป.ส.  
๓๑ พ.ค. ๒๕๕๕

(นายกิตติศักดิ์ หายุกกล้า)  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

เริ่ม ๒๕-๑๐-๕๕  
๓๑ พ.ค. ๒๕๕๕  
นางเดือนใจ สันสุวณิก

ร.ป.ส. (นางเดือนใจ สันสุวณิก) ๒๓๒๒ ๓๐ พ.ค. ๒๕๕๕ ๑๖๐๑ ๓๐ พ.ค. ๒๕๕๕



**เส้นทางก้าวหน้า  
ในสายอาชีพของข้าราชการ  
กรมประชาสัมพันธ์**



การจัดกลุ่มตำแหน่งงานเพื่อกำหนดผังเส้นทางอาชีพ.....



ข้อเสนอแนะผังเส้นทางอาชีพสำหรับตำแหน่งงานใน กปส.....



ข้อเสนอแนะการใช้ประโยชน์จากผังเส้นทางอาชีพ.....

## การจัดกลุ่มตำแหน่งงานเพื่อกำหนดผังเส้นทางอาชีพ



จากการศึกษาวิเคราะห์ลักษณะงานและตำแหน่งงานต่าง ๆ ใน กปส. ที่ปรึกษาจึงได้  
จำแนกประเภทตำแหน่งงานตามลำดับดังนี้

1. ระดับตำแหน่งงาน
2. กลุ่มสายงาน

เพื่อเป็นฐานในการกำหนดผังเส้นทางอาชีพสำหรับทุกตำแหน่งในกรมฯ โดยในเบื้องต้น  
ได้จัดกลุ่มงานตามระดับตำแหน่งงานเป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

- ตำแหน่งงานประเภทอำนวยการ
- ตำแหน่งงานประเภทวิชาการ
- ตำแหน่งงานประเภททั่วไป

จากนั้น จึงจัดกลุ่มตำแหน่งงานภายใต้ประเภทต่าง ๆ ข้างต้นตามสายงานอีกชั้นหนึ่ง เพื่อ  
กำหนดเส้นทางอาชีพในรายละเอียดดังแสดงในผังเส้นทางอาชีพของสายงานต่าง ๆ  
ในข้อ 2 ของรายงานฉบับนี้



การจัดกลุ่มสายงานเพื่อกำหนดผังเส้นทางอาชีพ



ข้อเสนอแนะผังเส้นทางอาชีพสำหรับตำแหน่งงานใน กปส.



ข้อเสนอแนะการใช้ประโยชน์จากผังเส้นทางอาชีพ



## ผังเส้นทางอาชีพสำหรับตำแหน่งงานใน กปส.

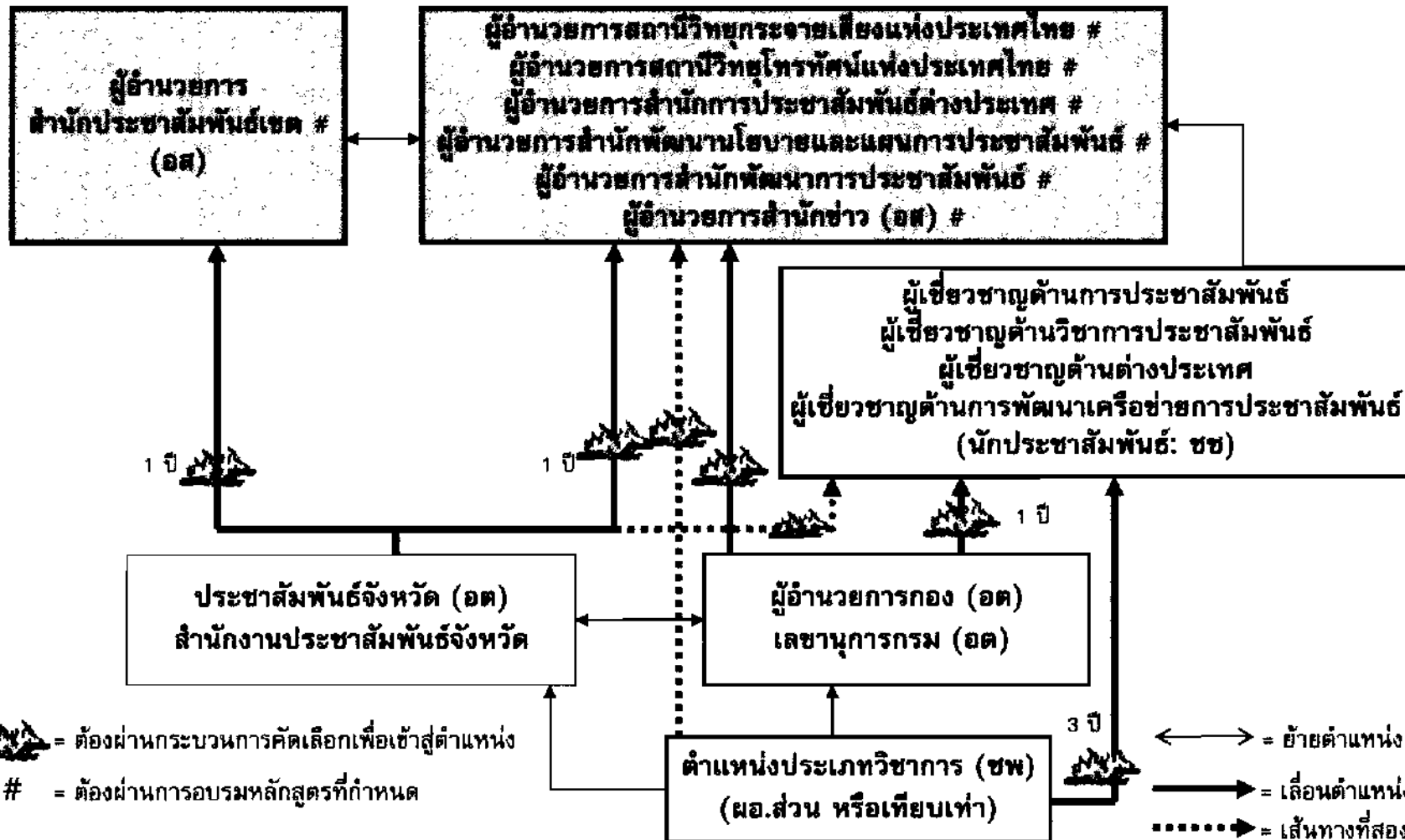
- ผังเส้นทางอาชีพนี้ จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการในตำแหน่งงานต่าง ๆ ใน กปส. อีกทั้งยังเป็นการแจกแจงรายละเอียดสนับสนุนเกณฑ์และกระบวนการสรรหาและพัฒนาผู้บริหารเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งงานหลักที่กรมฯ ได้ดำเนินการไปในโครงการที่แล้ว
- ผังเส้นทางอาชีพนี้ ได้จัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของ กปส. ฐานข้อมูลประชากร ตลอดจนอุปสงค์และอุปทานอัตรากำลังสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ของกรมฯ และความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อีกทั้งให้สอดคล้องกับแนวทางของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน และอยู่ในกรอบของกฎระเบียบทั้งปวงที่เกี่ยวข้อง
- เส้นทางอาชีพตามที่ปรากฏในผังในเอกสารฉบับนี้ กำหนดขึ้นเป็นแนวทางเพื่อบริหารตำแหน่งให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยไม่มีสถานะเป็นกฎหมาย หากกรมฯ เห็นว่ามีเหตุผลความจำเป็นที่จะแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการในเส้นทางที่แตกต่างไปจากที่นำเสนอไว้นี้ แต่ไม่ขัดกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและแนวทางที่ ก.พ. กำหนดก็อาจกระทำได้ตามแต่กรมฯ เห็นสมควร



## เส้นทางการเข้าสู่ตำแหน่งงานระดับอำนาจการ

# ตำแหน่งประเภทอาชีพการอุป (1):

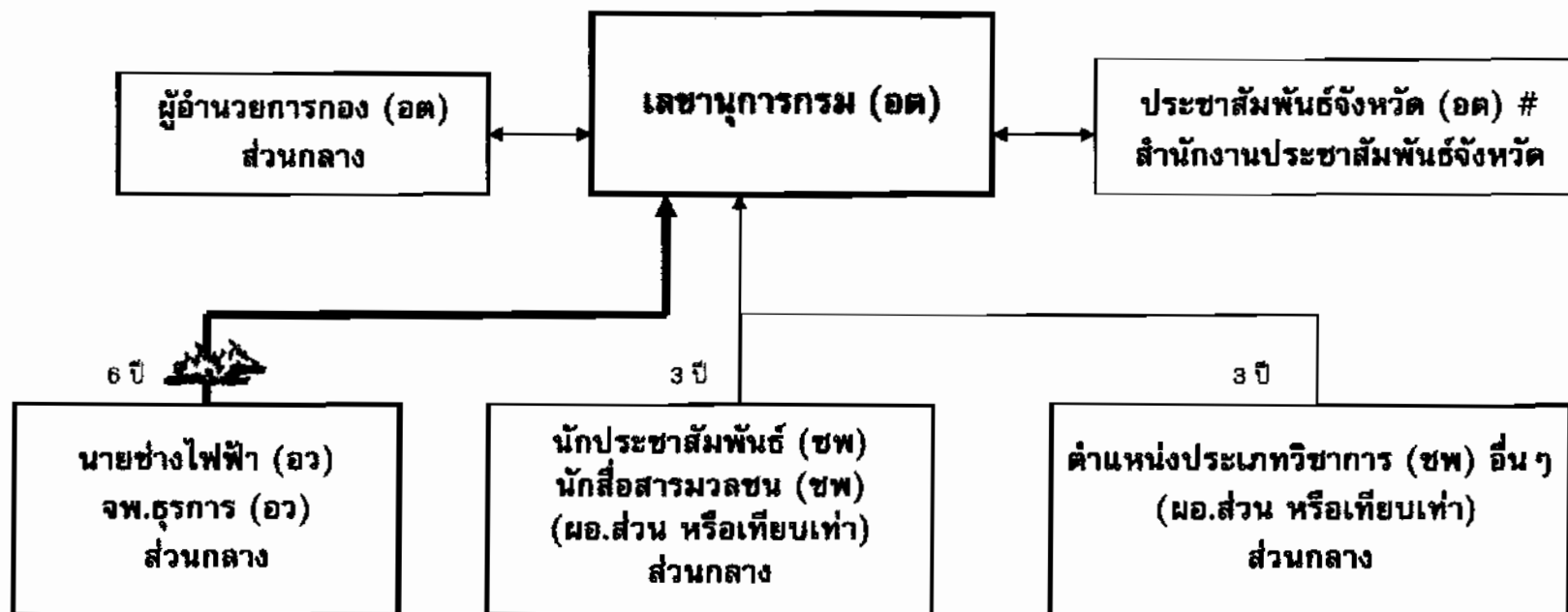
ผู้อำนวยการสำนัก/ ผู้อำนวยการเขต





# ตำแหน่งประเภทอำนาจการต้น (1):

เขตกรุงเทพมหานคร



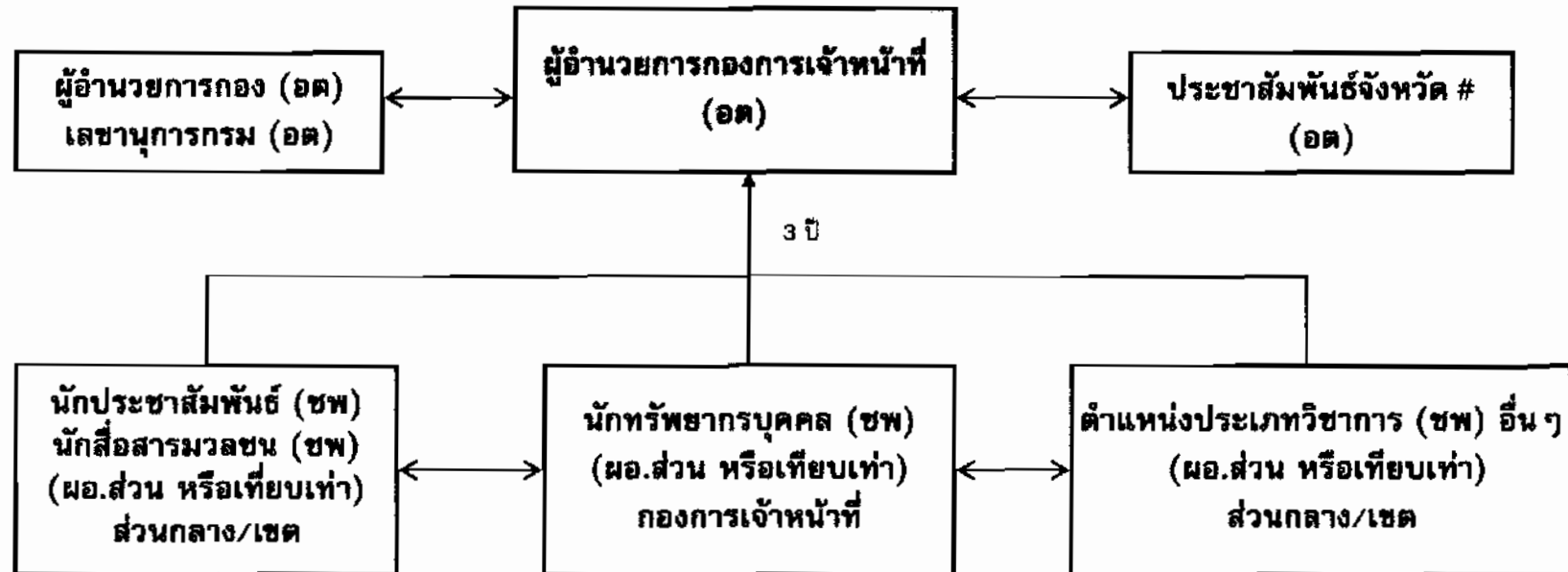
= ต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

# = ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่กำหนด และเคยดำรงตำแหน่ง  
ในสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

↔ = ย้ายตำแหน่ง

→ = เลื่อนตำแหน่ง

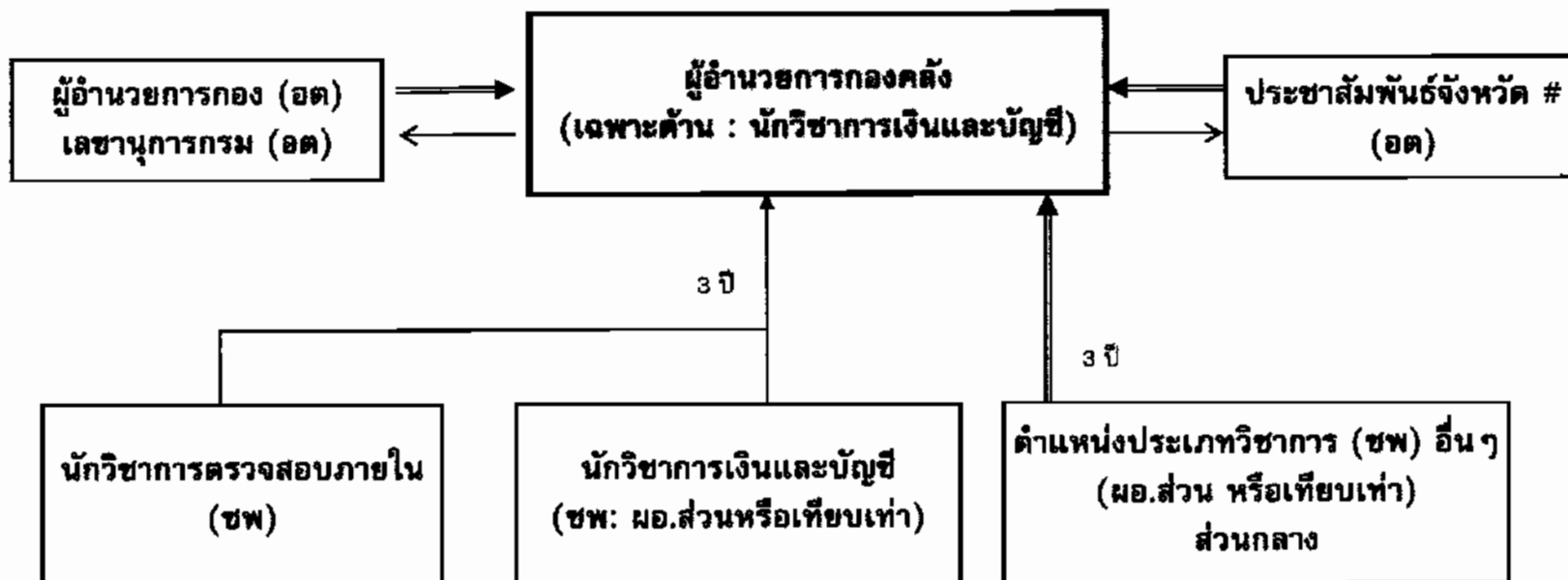
# ตำแหน่งประเภทอำนาจระดับ (๒): ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



↔ = ย้ายตำแหน่ง

# = ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่กำหนด และเคยดำรงตำแหน่ง  
ในสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

# ตำแหน่งประเภทอำนาจการตั้ง (3): ผู้อำนวยการกองคลัง (เฉพาะด้าน)

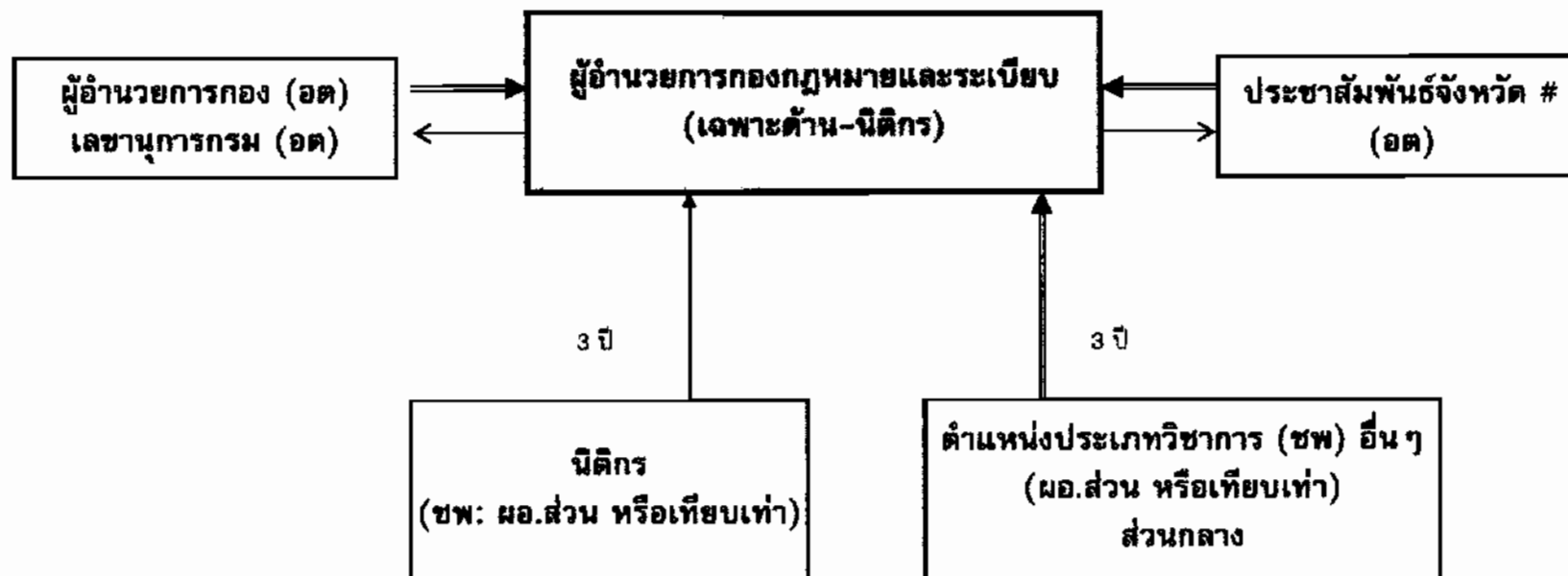


⇔ = วุฒิทางการเงิน/บัญชี

→ = ย้ายตำแหน่ง

# = ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่กำหนด และเคยดำรงตำแหน่ง  
ในสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

# ตำแหน่งประเภทอำนาจขั้น (4): ผู้อำนวยการกองกฎหมายและระเบียบ (เฉพาะด้าน-นิติกร)



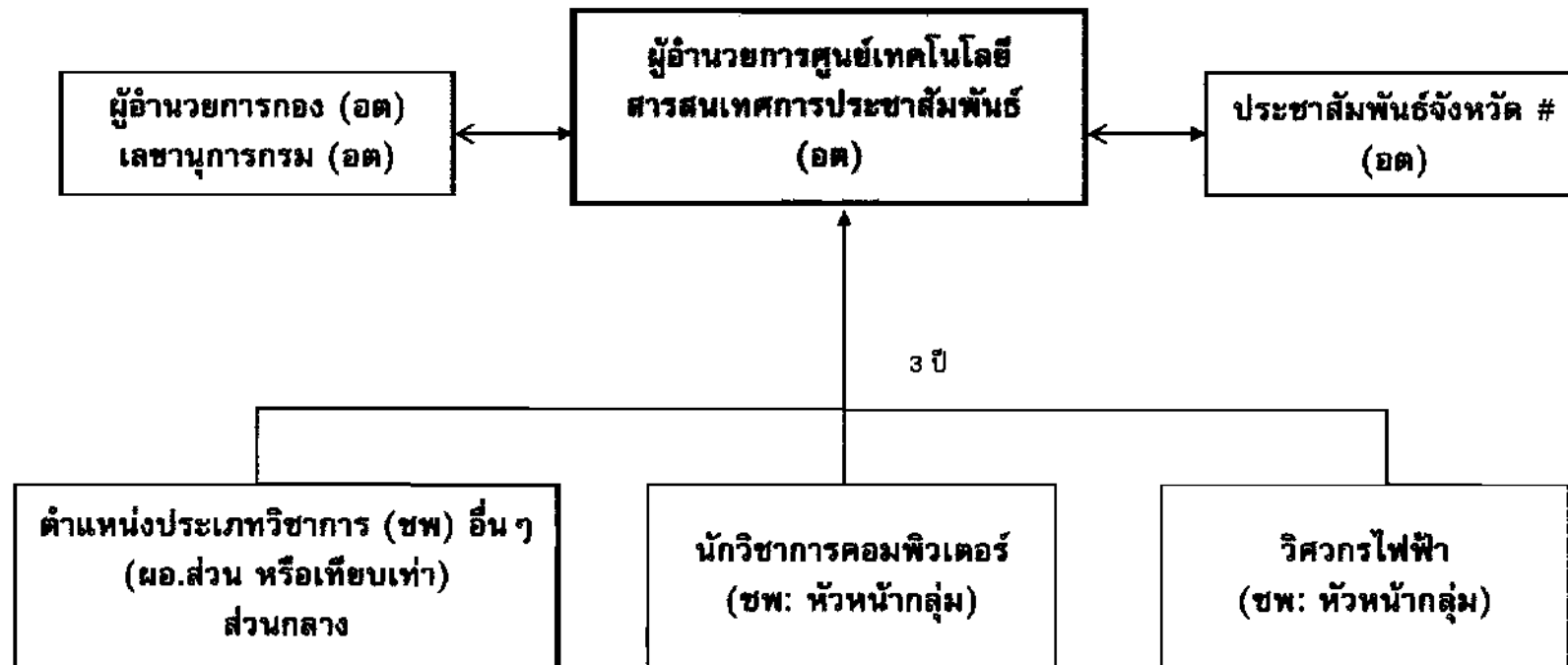
⇔ = วุฒิทางกฎหมาย

→ = ย้ายตำแหน่ง

# = ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่กำหนด และเคยดำรงตำแหน่ง  
ในสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

# ตำแหน่งประเภทผู้อำนวยการต้น (๖):

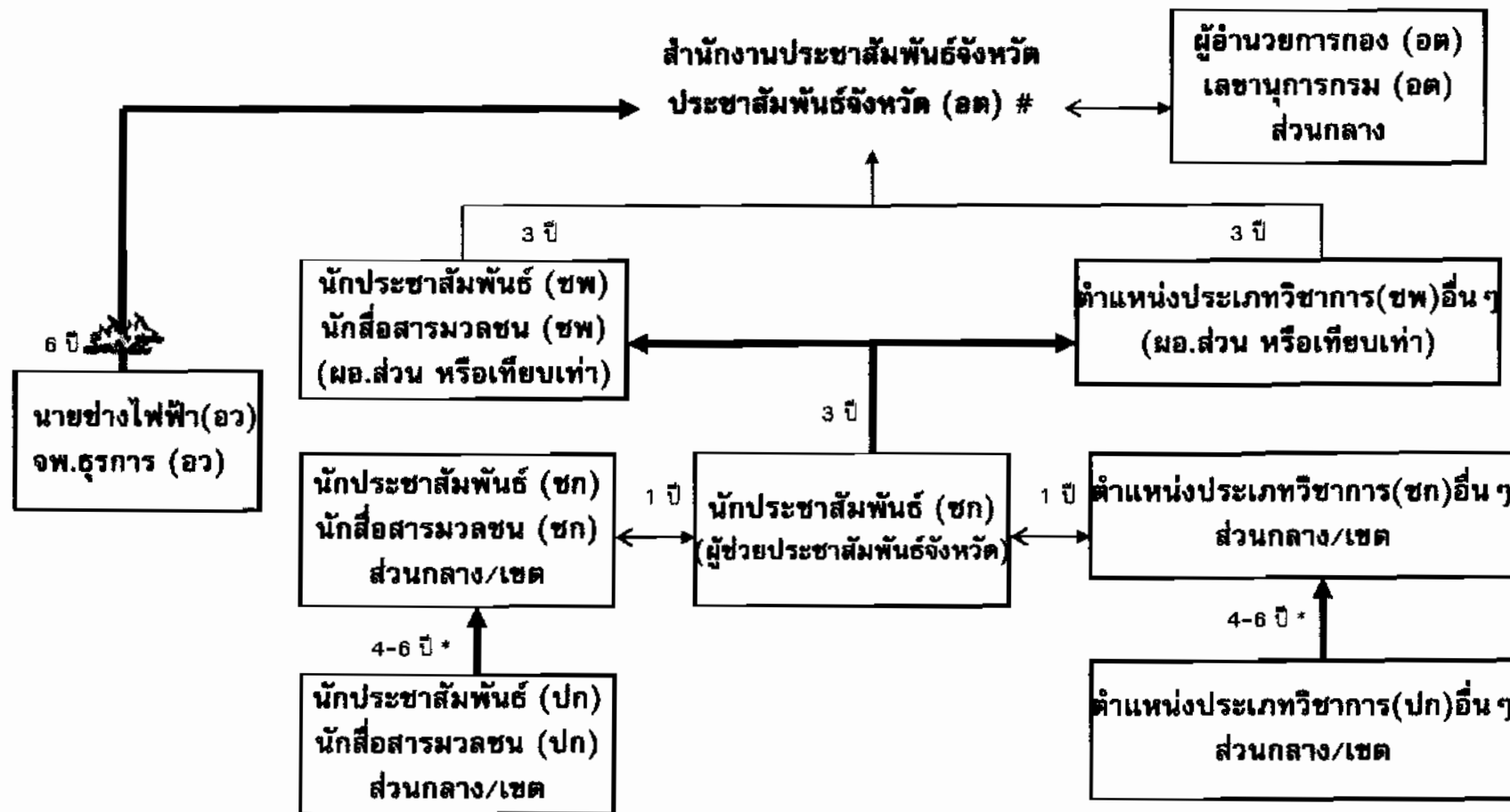
## ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศการประชาสัมพันธ์



↔ = ย้ายตำแหน่ง

# = ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่กำหนด และเคยดำรงตำแหน่ง  
ในสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

# ตำแหน่งประเภทอำนาจการต้น (๖): ประชาสัมพันธ์จังหวัด



= ต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

# = ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่กำหนด และเคยดำรงตำแหน่ง  
ในสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

\* จำนวนปีขึ้นกับระดับคุณวุฒิการศึกษา

← = ย้ายตำแหน่ง

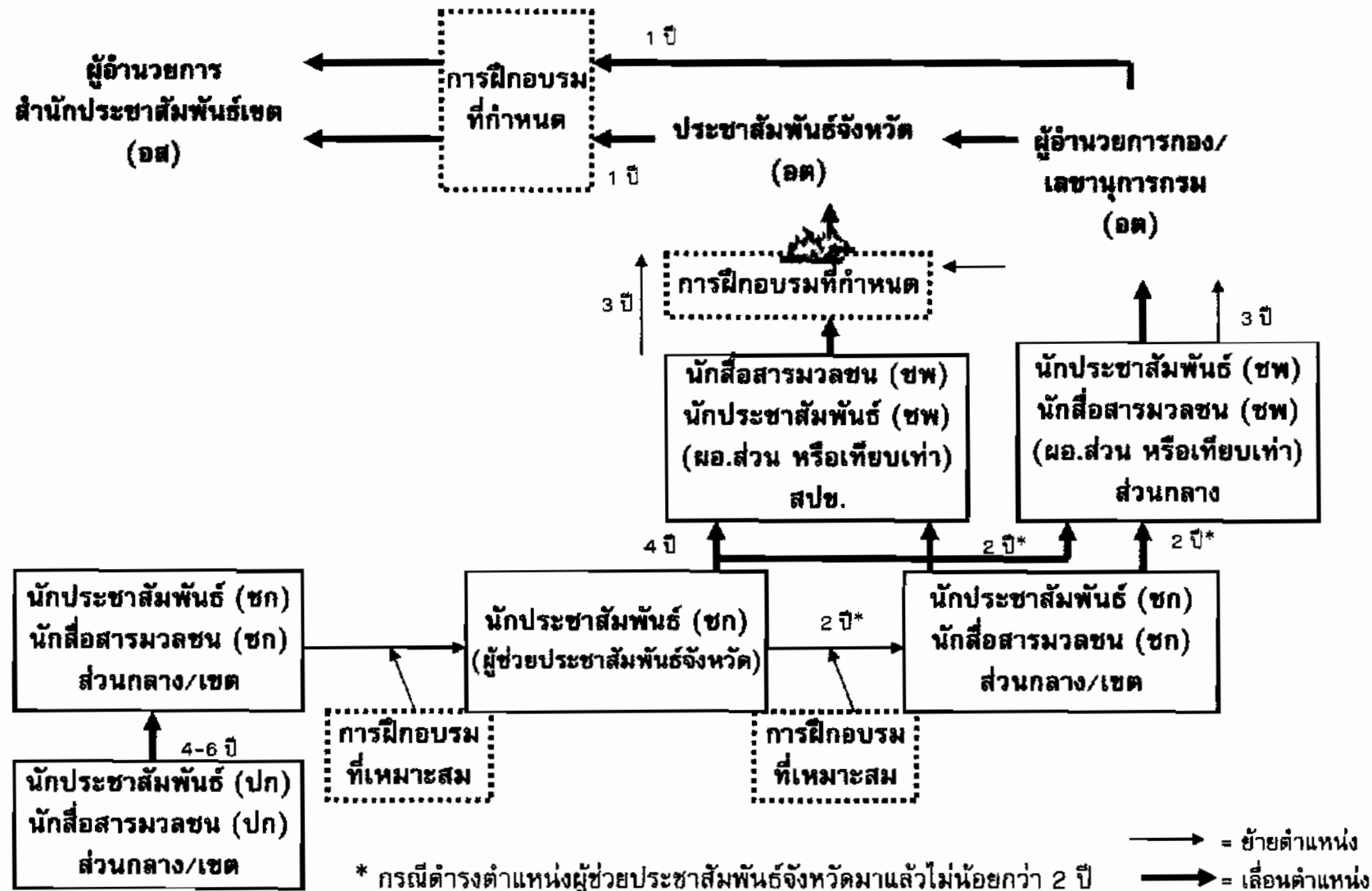
→ = เลื่อนตำแหน่ง



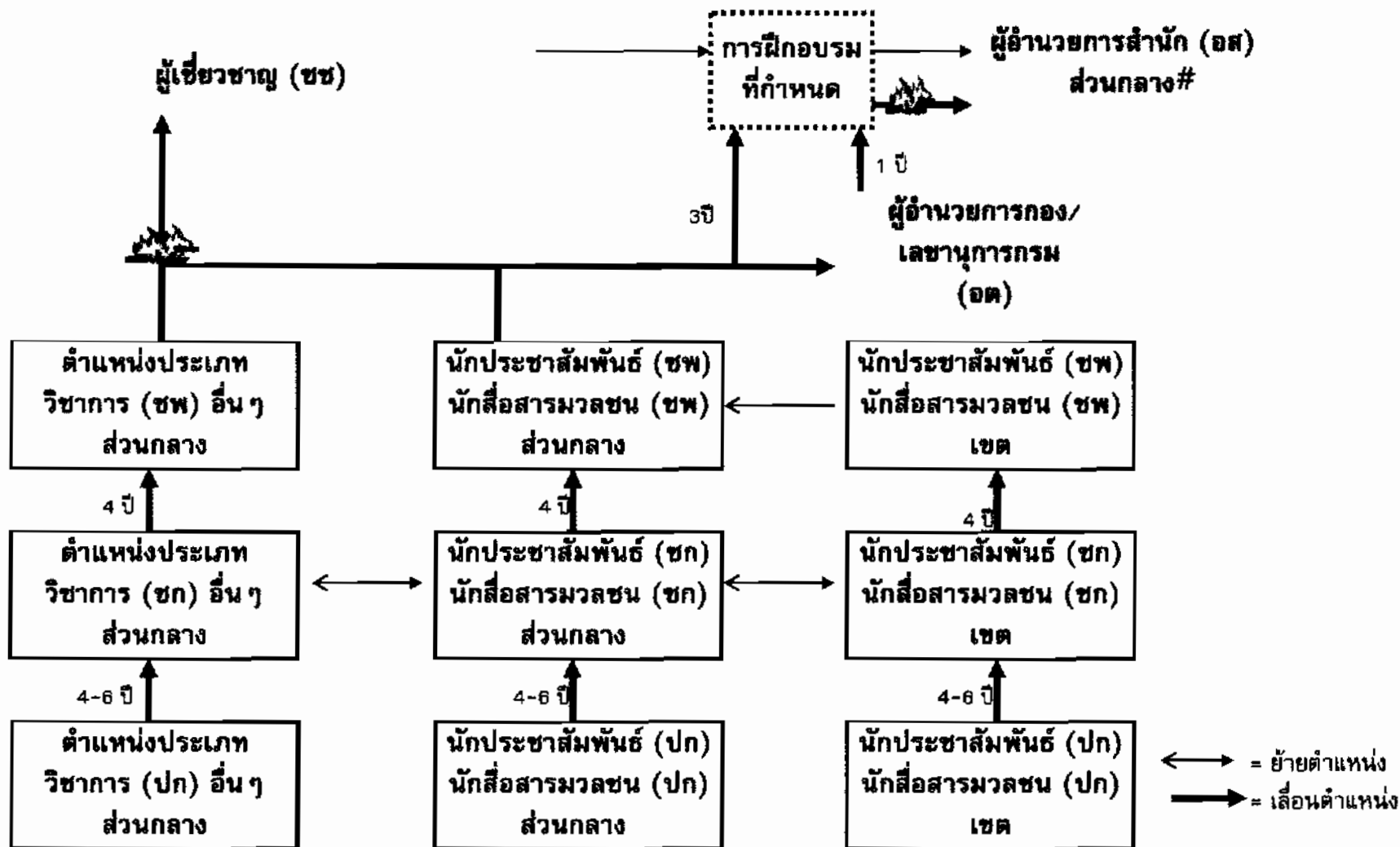
เส้นทางที่น่าจะเป็นสำหรับการเข้าดำรงตำแหน่ง  
ระดับอำนาจการ  
แสดงเส้นทางตั้งแต่ตำแหน่งแรกบรรจุ

# เส้นทางกำลังคนประกอบวิชาชีพที่แนะนำ

สำหรับตำแหน่ง **ปชส.จังหวัด และ ผอ. สำนักประชาสัมพันธ์เขต**



# เส้นทางการส่งเสริมประสบการณ์ที่แนะนำ สำหรับตำแหน่ง หนอ. สำนัก/กอง



# = ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่กำหนด (ยกเว้นตำแหน่ง หนอ. สพท)

# เปรียบเทียบแนวทางปัจจุบันและเส้นทางอาชีพที่เสนอแนะ



## ปัจจุบัน

### วิธีการ

- ไม่วางแผนการใช้ตำแหน่ง เปิดรับเมื่อว่าง
- เปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทุกคนมีสิทธิ์สมัคร

### ผลทางตรง

- ข้าราชการวางแผนพัฒนาตนเองไม่ได้
- ผู้สมัครแต่ละตำแหน่งมีจำนวนมาก เป็นภาระในการบริหารจัดการ เป็นภาระของผู้บริหารระดับสูงในการพิจารณา ข้าราชการที่สมัครขาดความมั่นใจ ทำให้พยายามหาช่องทางพิเศษในการได้รับพิจารณาคัดเลือก

### ผลกระทบ

- เกิดเส้นทางอาชีพสองเส้นสำหรับข้าราชการสายหลัก – สายสื่อ/สปช. และสายจังหวัด ซึ่งมีระดับความก้าวหน้าต่างกัน มีปัญหาในการหาผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วย ปชส. จังหวัด มีปัญหาผู้ดำรงตำแหน่งอำนวยการสูงจำนวนมากไม่เคยดำรงตำแหน่งอำนวยการต้นมาก่อน จึงขาดคุณสมบัติในการเข้าฝึกอบรม นบส. ขาดโอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการที่มีศักยภาพ

## เสนอแนะ

### วิธีการ

- วางแผนเชื่อมโยงการเติบโตระหว่างจังหวัด/เขต และส่วนกลาง (กรุงเทพฯ) โดยกำหนดเงื่อนไขคุณสมบัติเพิ่มเติมเป็นระดับขั้น
- วางแผนเส้นทางอาชีพตั้งแต่ระดับแรกเข้า กำหนดกลไกการโยกย้าย

### ผลทางตรง

- ข้าราชการวางแผนพัฒนาตนเองเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมายได้เป็นขั้นเป็นตอน
- มีเกณฑ์การกรองข้าราชการมาเป็นระดับ ผู้สมัครคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งอำนวยการในแต่ละรอบมีจำนวนลดลงและมีคุณสมบัติที่สามารถเปรียบเทียบกันได้ชัดเจนขึ้น

### ผลกระทบ

- Dynamic career path
- กรมสามารถกำหนดหลักสูตรการพัฒนาเฉพาะกลุ่มได้

# อุปสรรคและทางออกในการดำเนินงาน



## อุปสรรคของการดำเนินงาน

- จำต้องอาศัยการวางแผนและดำเนินการร่วมกัน ระหว่างแผนโครงสร้างอัตราค่าจ้าง การพัฒนาบุคลากร และการพิจารณาโยกย้ายแต่งตั้ง
- เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อข้าราชการจำนวนมาก จำเป็นต้องมีกระบวนการ change management เพื่อสร้างความเข้าใจ และการยอมรับ
- กระทบต่องบประมาณในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการโยกย้ายและการฝึกอบรม

## ทางออก

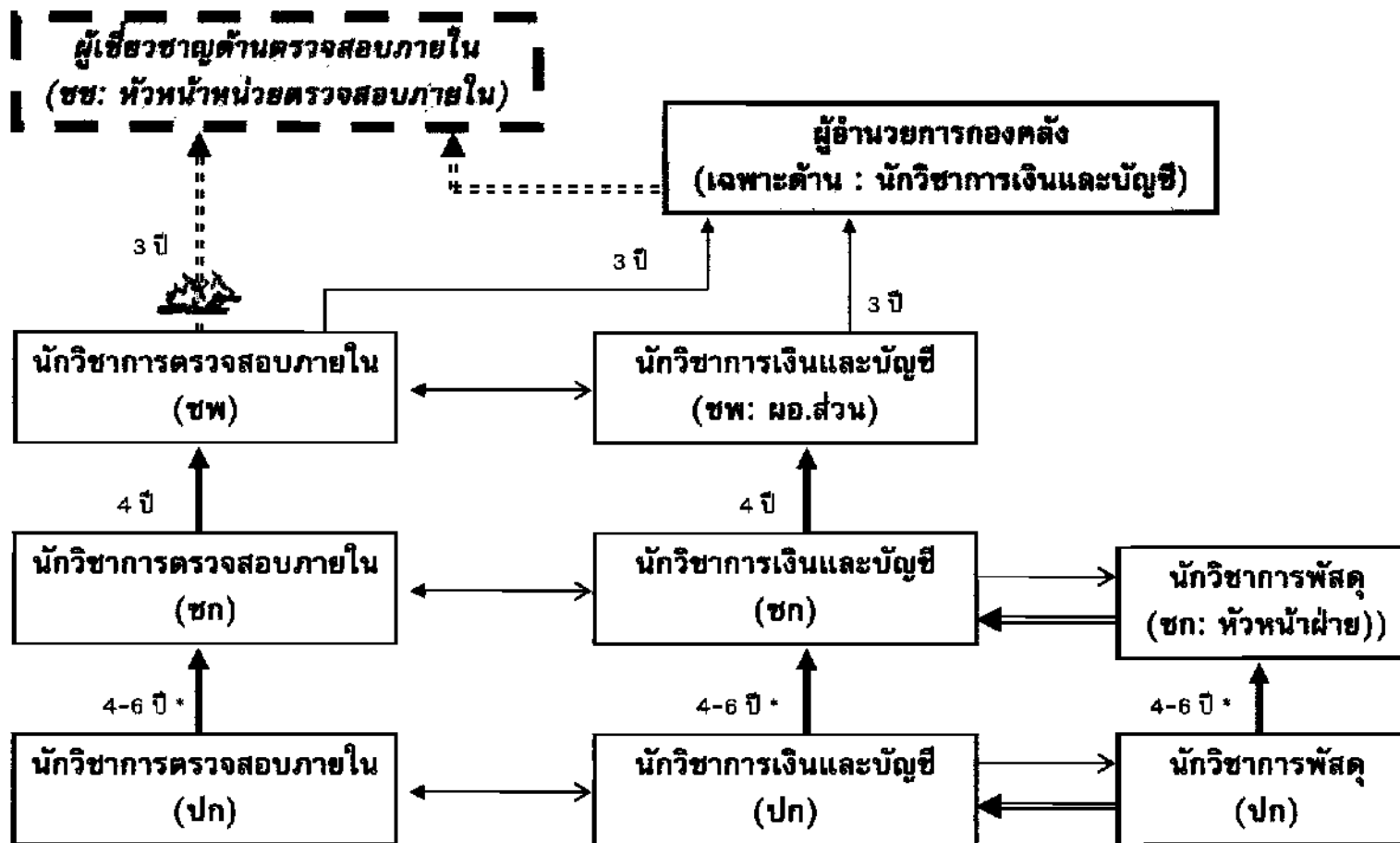
- เมื่อวางเกณฑ์การโยกย้ายแต่งตั้งและผังเส้นทางอาชีพแล้ว ดำเนินการให้เป็นไปตามแผน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มิได้เหตุผลความจำเป็น สามารถทำบันทึกขอยกเว้นเงื่อนไขบางประการได้เป็นกรณีพิเศษ
- มีองค์คณะซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงและผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับอัตราค่าจ้าง การพัฒนาบุคลากร และการโยกย้ายแต่งตั้ง เป็น "เจ้าภาพ" รับผิดชอบการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
- ให้มีกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ และช่องทางในการทำความเข้าใจกับข้าราชการ
- กำหนดบทเฉพาะกาล หรือ "grace period" เพื่อให้เวลาผู้รับผลกระทบได้มีโอกาสดูแลตัวเอง อาจกำหนดให้ขอลอการปาดังเส้นทางนี้มาใช้เพื่อการโยกย้ายแต่งตั้งมาใช้ออกไป 2 ปี (2557) โดยในช่วงเวลานี้ดำเนินการเพียง 3 ประการ คือ
  - ประชาสัมพันธ์
  - สร้างหลักสูตรและพัฒนาข้าราชการ
  - ประเมินข้าราชการเพื่อสร้างฐานข้อมูลบุคคล
  - ดำเนินการโยกย้ายปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ขรก.ระดับชำนาญการที่สมควรเรียนรู้งานเพื่อสั่งสมประสบการณ์ให้มีความสมบัติเข้าสู่ตำแหน่งตามแผนเส้นทางอาชีพ



**เส้นทางการสั่งสมประสบการณ์  
ในตำแหน่งงานประเภทวิชาการ**

# ตำแหน่งประเภทวิชาการ (1):

สายงานนักวิชาการตรวจสอบภายใน / นักวิชาการเงินและบัญชี / นักวิชาการพัสดุ



\* จำนวนปีขึ้นกับระดับคุณวุฒิการศึกษา



= ต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

=====> = ตำแหน่งในอนาคต

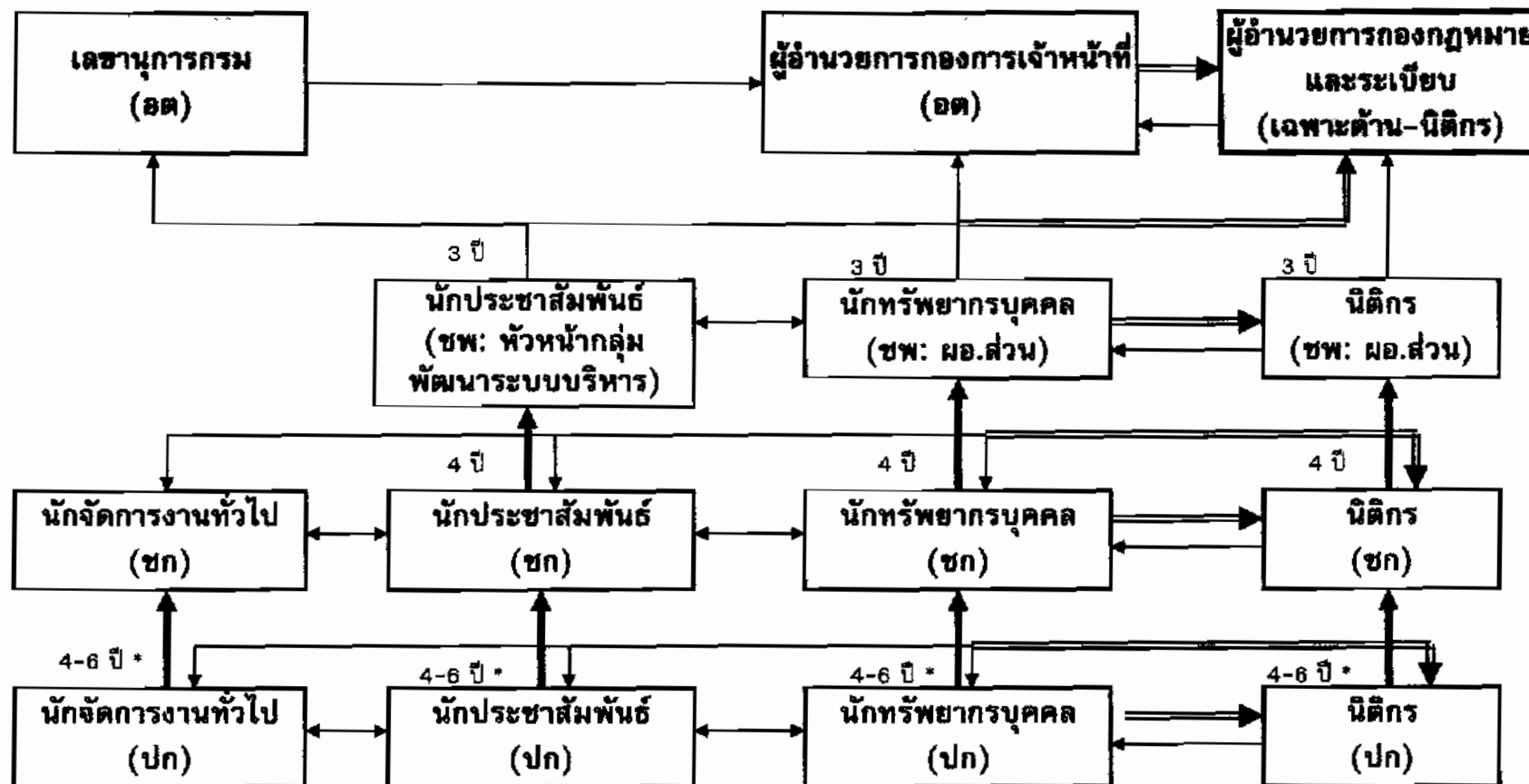
====> = วุฒิทางการเงิน/บัญชี

====> = ย้ายตำแหน่ง

====> = เลื่อนตำแหน่ง

# ตำแหน่งประเภทวิชาการ (๒):

สายงานนักจัดการงานทั่วไป / นักประชาสัมพันธ์ / นักทรัพยากรบุคคล / นิติกร



\* จำนวนปีขึ้นกับระดับวุฒิการศึกษา

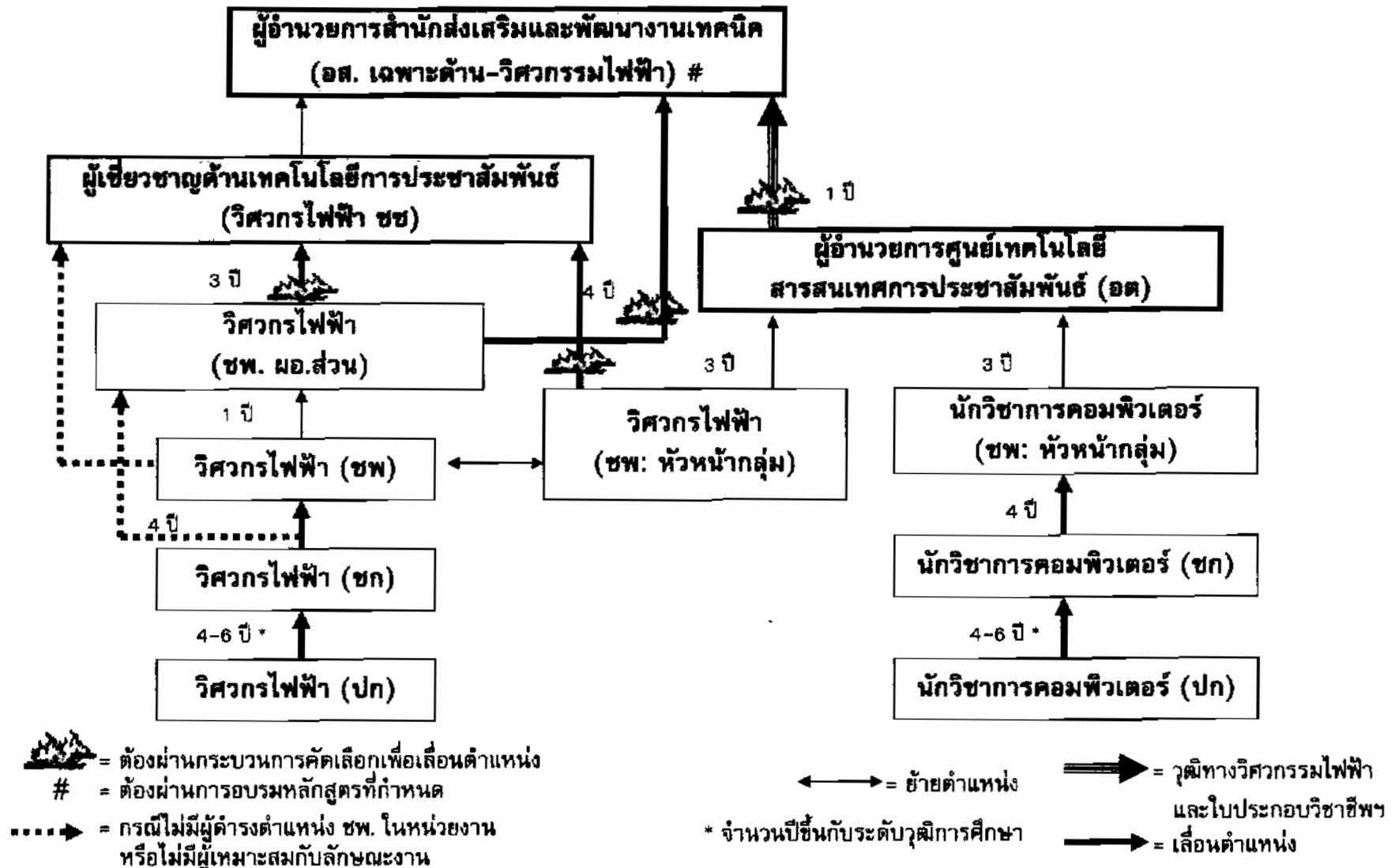
⇒ = วุฒิทางกฎหมาย

↔ = ย้ายตำแหน่ง

→ = เลื่อนตำแหน่ง

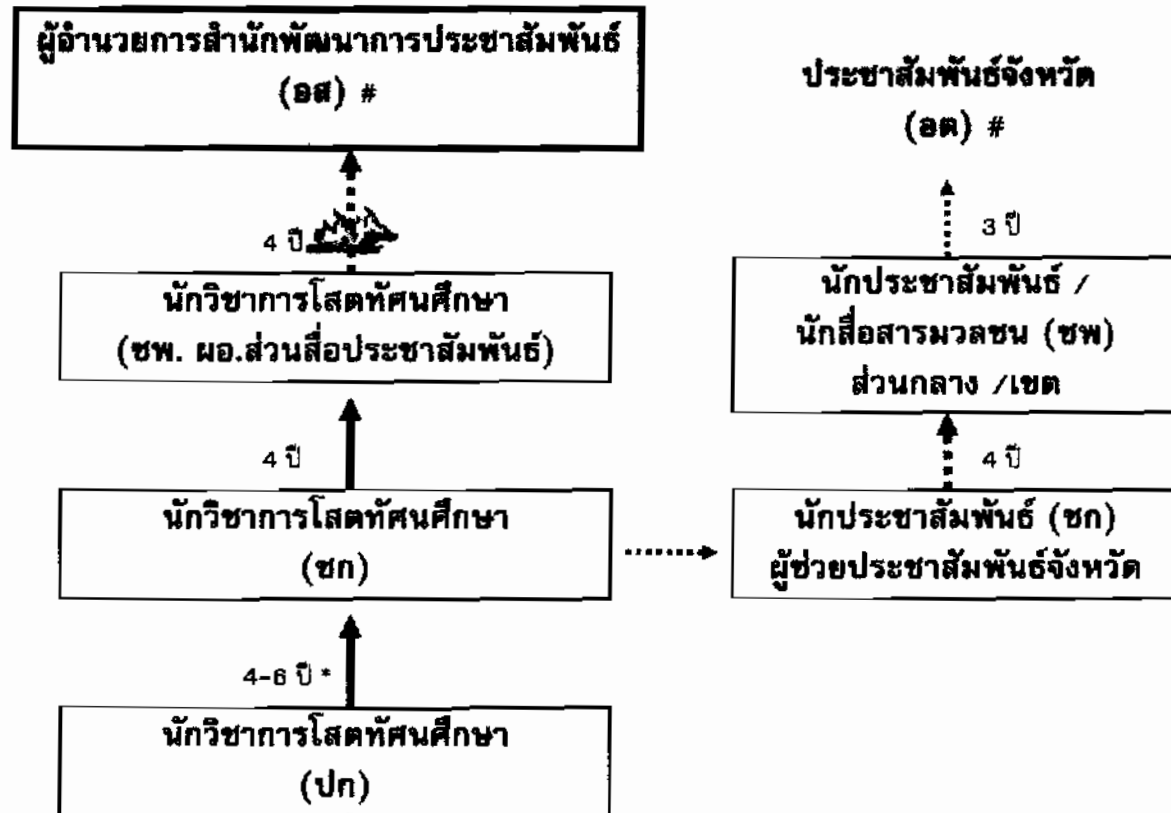
# ตำแหน่งประเภทวิชาการ (3):

## สายงานวิศวกรไฟฟ้า/นักวิชาการคอมพิวเตอร์



# ตำแหน่งประเภทวิชาการ (4):

## สายงานนักวิชาการโสตทัศนศึกษา



# = ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่กำหนด และผู้ดำรงตำแหน่งประชาสัมพันธ์จังหวัด ต้องเคยปฏิบัติงานในสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดไม่น้อยกว่า 1 ปี

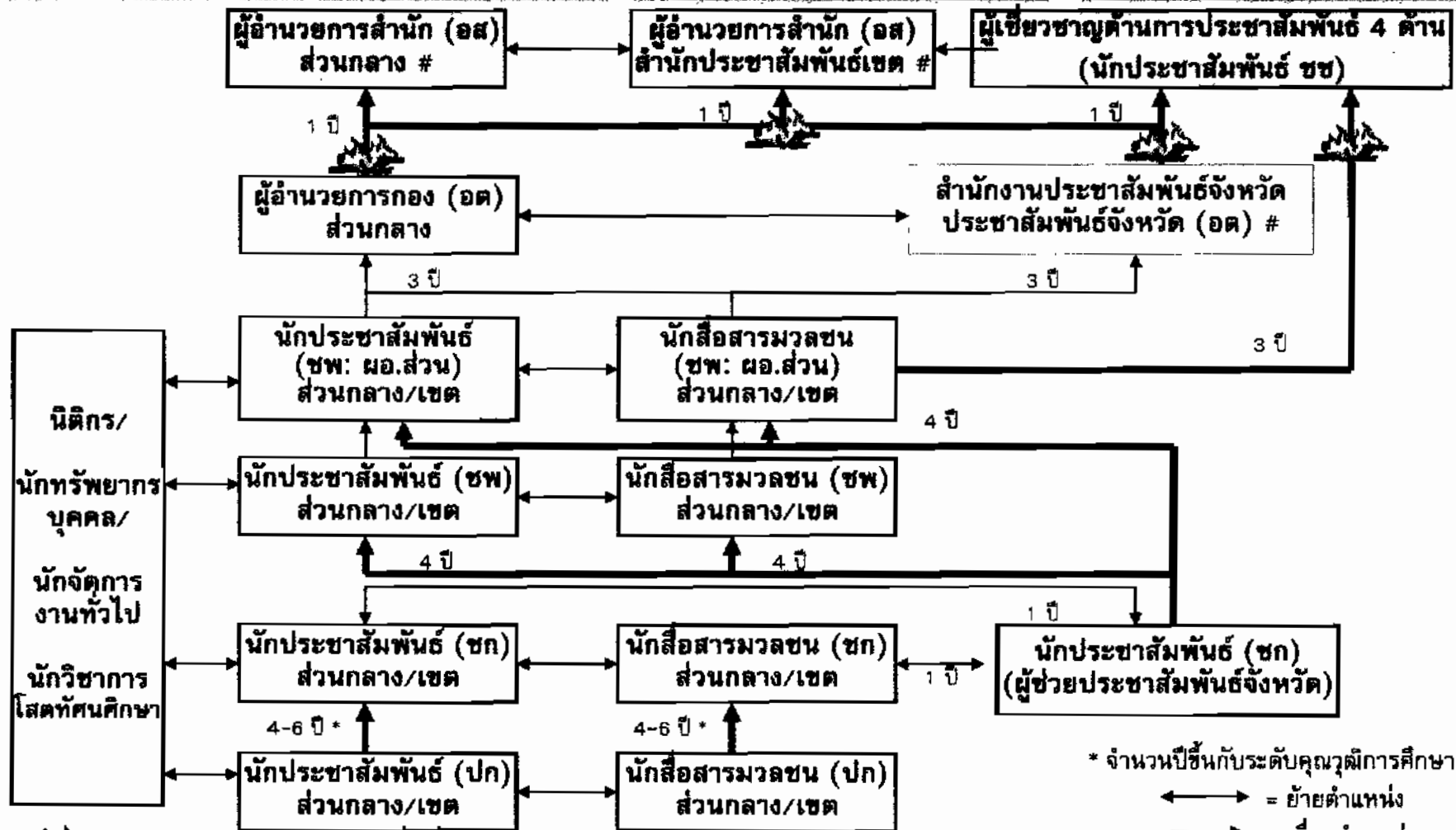
= ต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

= เส้นทางที่สอง

\* จำนวนปีขึ้นกับระดับคุณวุฒิการศึกษา

# ตำแหน่งประเภทวิชาการ (๖):

## สายงานนักประชาสัมพันธ์ / นักสื่อสารมวลชน

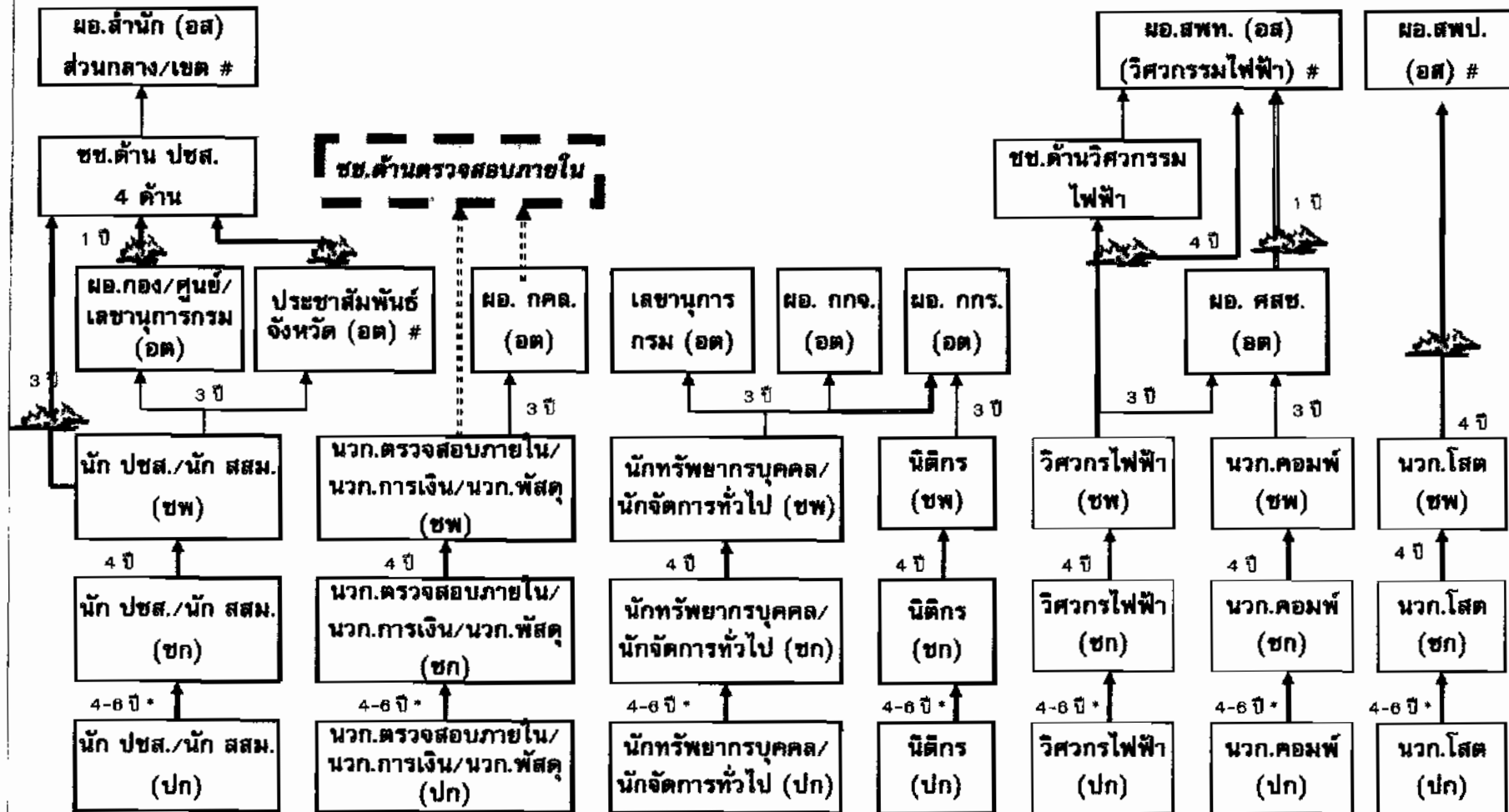


= ต้องผ่านการบวกรับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

# = ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่กำหนด และผู้ดำรงตำแหน่งประชาสัมพันธ์จังหวัดต้องเคยปฏิบัติงานในสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดไม่น้อยกว่า 1 ปี ไม่รวมตำแหน่ง ผอ.สพท.

\* จำนวนปีขึ้นกับระดับคุณวุฒิการศึกษา  
 <math>\longleftrightarrow</math> = ย้ายตำแหน่ง  
 <math>\longrightarrow</math> = เลื่อนตำแหน่ง

# เส้นทางการขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูงสำหรับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ



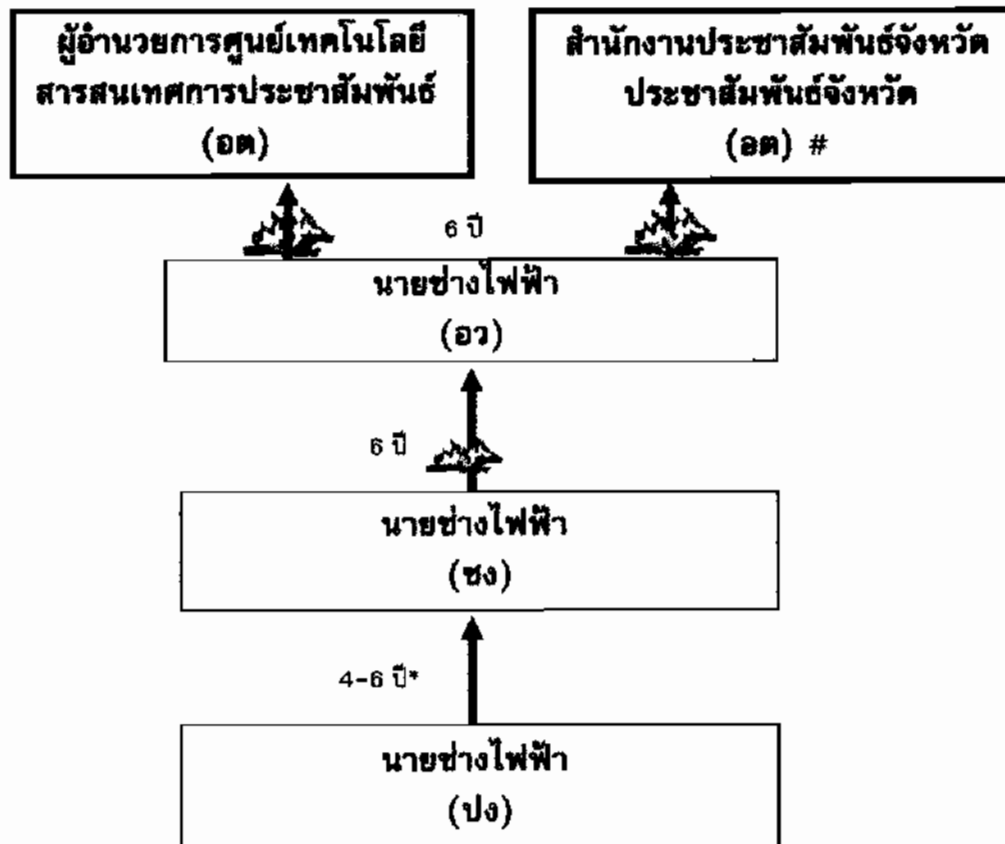
= ต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง      \* จำนวนปีขึ้นกับระดับคุณวุฒิการศึกษา  
 # = ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่กำหนด และผู้ดำรงตำแหน่ง ปชส. จังหวัด ต้องเคยปฏิบัติงานในสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดไม่น้อยกว่า 1 ปี ไม่รวมตำแหน่ง ผอ.สพท.  
 = วุฒิเฉพาะทาง      = ย้ายตำแหน่ง  
 = ตำแหน่งในอนาคต      = เลื่อนตำแหน่ง



เส้นทางการสั่งสมประสบการณ์  
ในตำแหน่งงานประเภททั่วไป

# ตำแหน่งประเภททั่วไป (1):

สายของนายช่างไฟฟ้า



= ต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

# = ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่กำหนด และต้องเคยปฏิบัติงานที่สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดมาไม่น้อยกว่า 1 ปี

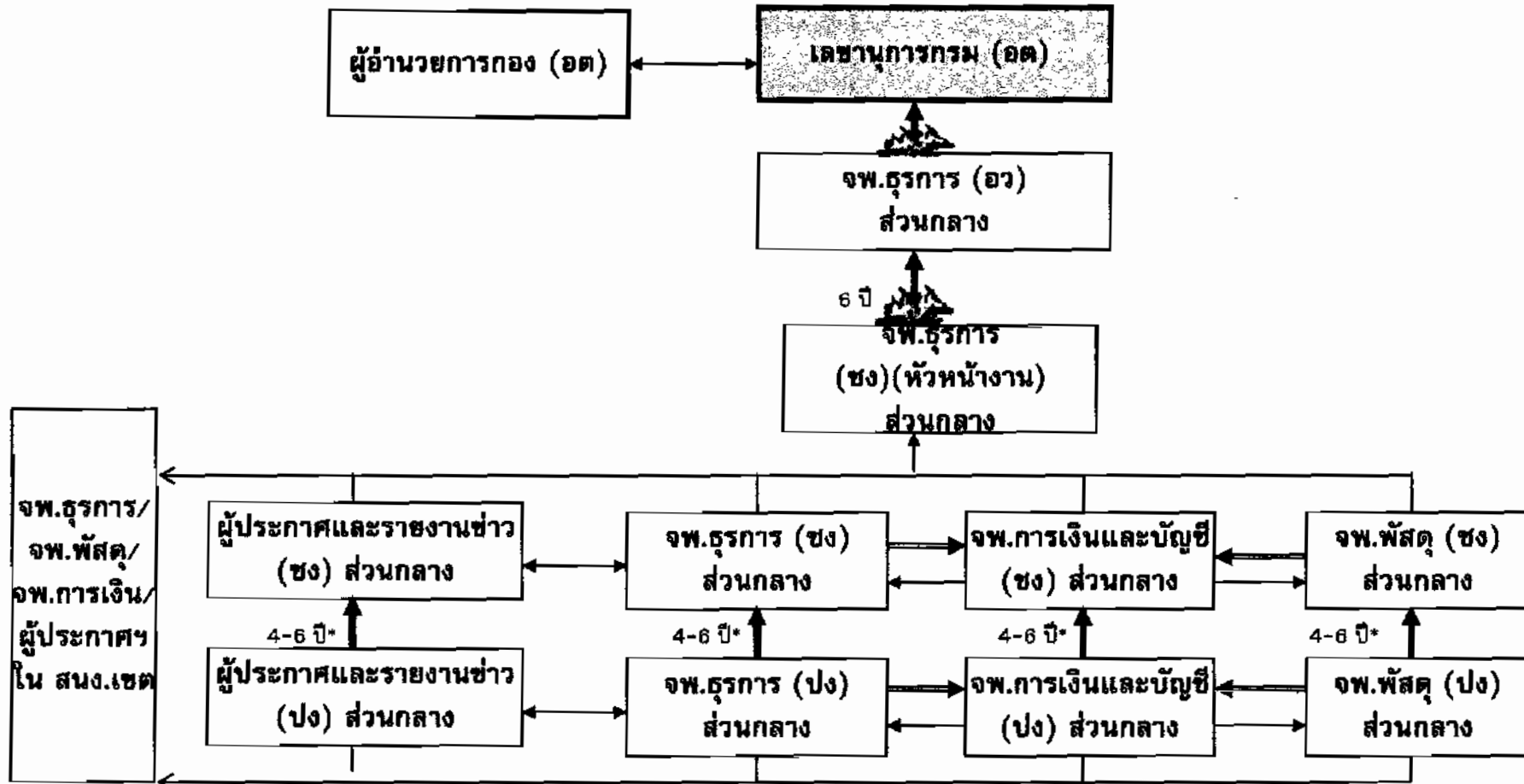
\* จำนวนปีขึ้นกับระดับคุณวุฒิการศึกษา



= เลื่อนตำแหน่ง

# ตำแหน่งประเภททั่วไป (2):

สายงานเจ้าหน้าที่ธุรการ / ผู้ประกาศและรายงานข่าว / เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี / เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (ส่วนกลาง)



= ต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

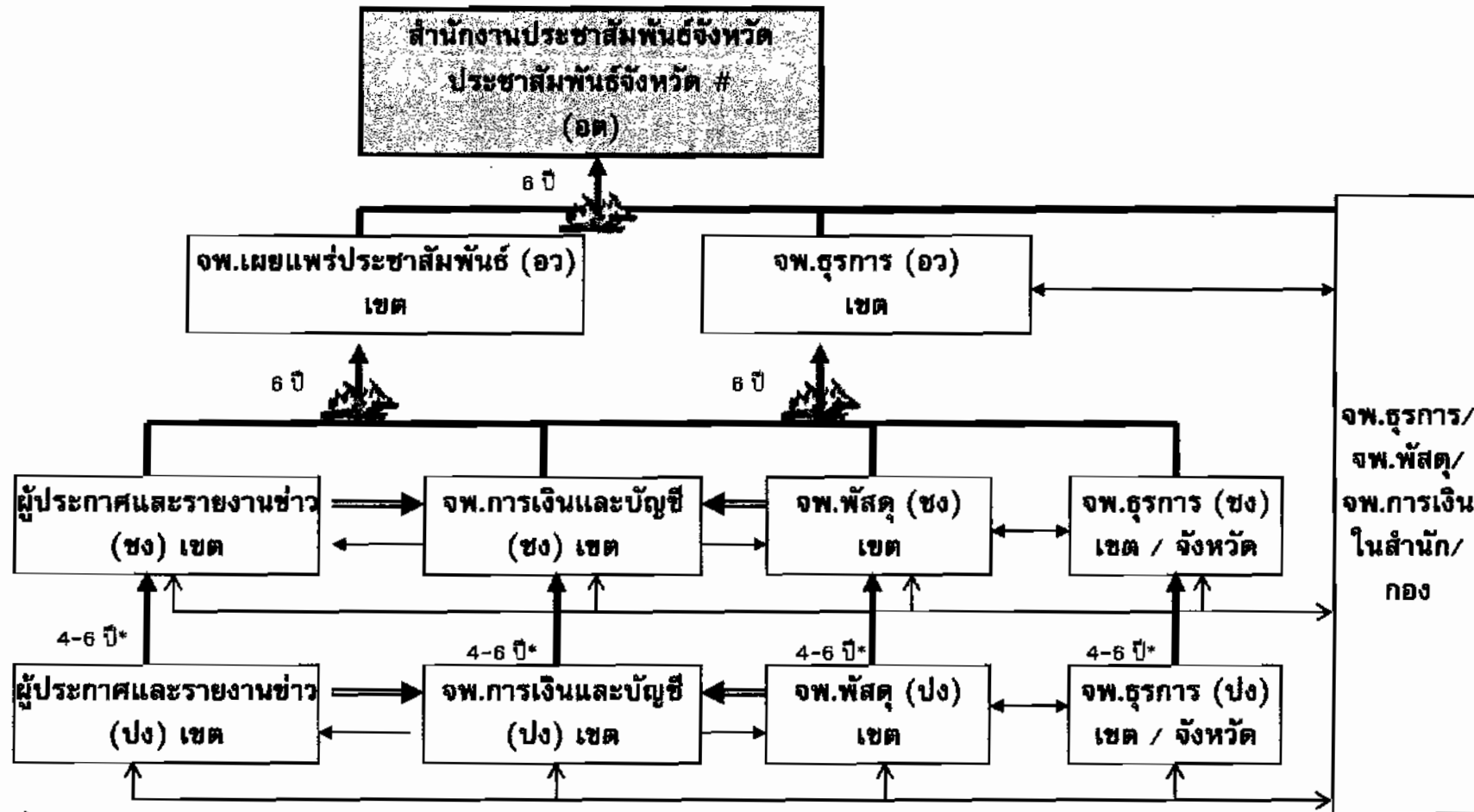
⇒ = วุฒิทางการเงิน/บัญชี

↔ = ย้ายตำแหน่ง

\* จำนวนปีขึ้นกับระดับคุณวุฒิการศึกษา

→ = เลื่อนตำแหน่ง

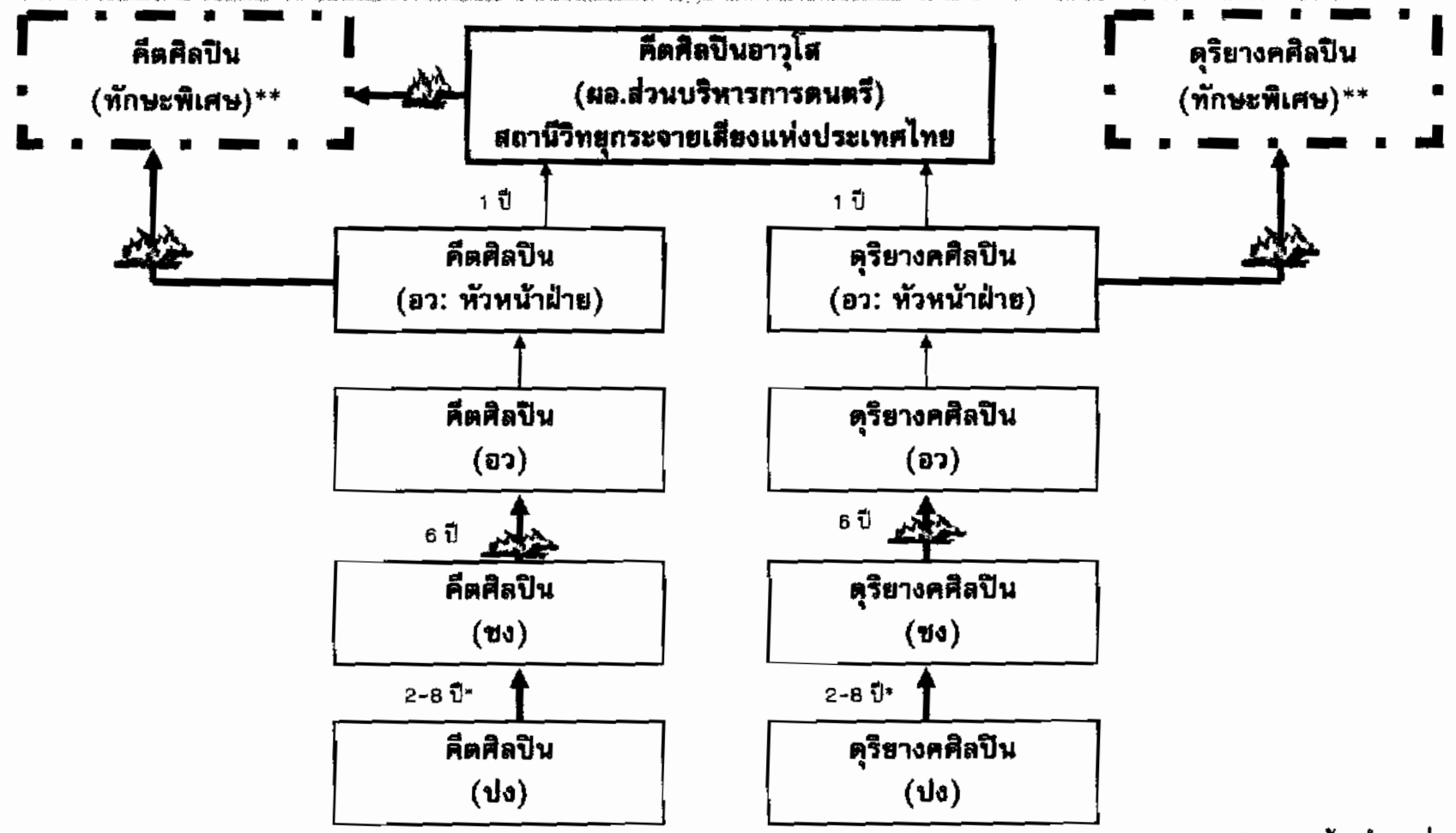
ตำแหน่งประเภททั่วไป (3): สายงานเจ้าพนักงานธุรการ / เจ้าพนักงาน  
 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ / ผู้ประกาศและรายงานข่าว / เจ้าพนักงานการเป็นและ  
 บัญชี / เจ้าพนักงานพัสดุ (สำนักงานเขต/จังหวัด)



= ต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง  
 # = ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่กำหนด และต้องเคยปฏิบัติงานที่  
 สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดมาไม่น้อยกว่า 1 ปี

⇒ = วุฒิทางการเงิน/บัญชี      ⇔ = ย้ายตำแหน่ง  
 \* จำนวนปีขึ้นกับระดับคุณวุฒิการศึกษา      → = เลื่อนตำแหน่ง

# ตำแหน่งประเภททั่วไป (4): สายงานคิดศิลป์ / ตรียางคศิลป์



= ต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

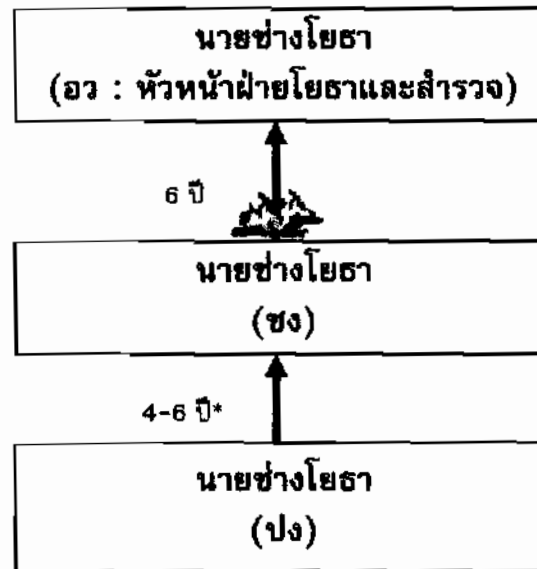
→ = ย้ายตำแหน่ง  
 → = เลื่อนตำแหน่ง


\* จำนวนปีขึ้นกับระดับคุณวุฒิการศึกษา

\*\* เงินเดือนถึงขั้นสูงของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

# ตำแหน่งประเภททั่วไป (อ):

สายงานนายช่างโยธา



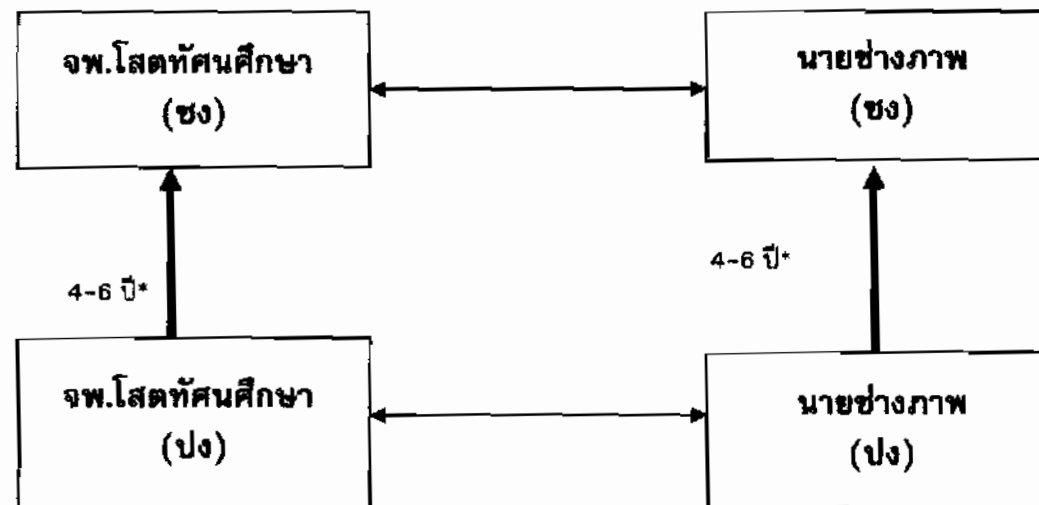
 = ต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

\* จำนวนปีขึ้นกับระดับคุณวุฒิการศึกษา

→ = เลื่อนตำแหน่ง

# ตำแหน่งประเภททั่วไป (๖):

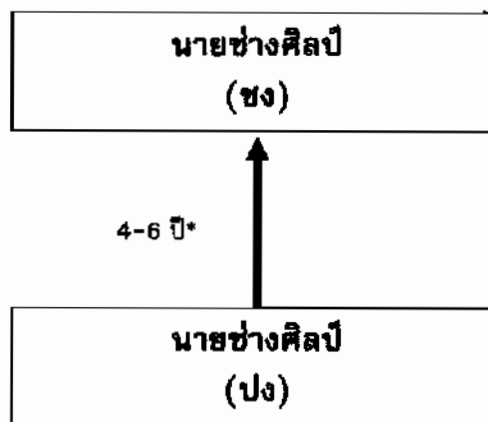
สายงานระดับพนักงานโสตทัศนศึกษา / นายช่างภาพ



\* จำนวนปีขึ้นกับระดับคุณวุฒิการศึกษา

↔ = ย้ายตำแหน่ง  
→ = เลื่อนตำแหน่ง

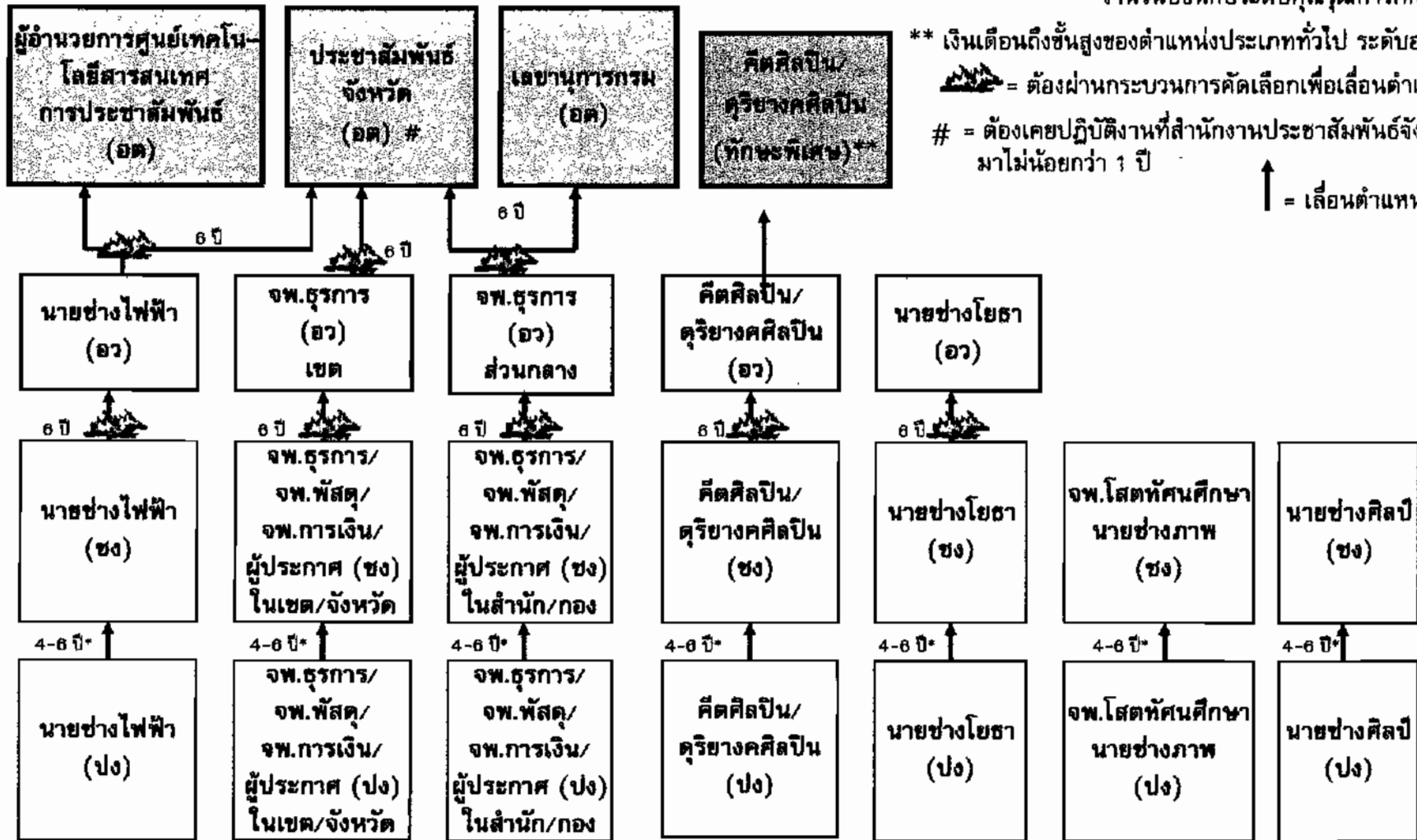
# ตำแหน่งประเภททั่วไป (7): สายงานนายช่างศิลป์



\* จำนวนปีขึ้นกับระดับคุณวุฒิการศึกษา

→ = เลื่อนตำแหน่ง

# เส้นทางอาชีพสู่ตำแหน่งระดับสูงสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป



\* จำนวนปีขึ้นกับระดับคุณวุฒิการศึกษา  
 \*\* เงินเดือนถึงขั้นสูงของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส  
 🏞️ = ต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง  
 # = ต้องเคยปฏิบัติงานที่สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด มาไม่น้อยกว่า 1 ปี





การจัดกลุ่มสายงานเพื่อกำหนดผังเส้นทางอาชีพ



ข้อเสนอแนะผังเส้นทางอาชีพสำหรับตำแหน่งงานใน กปส.



ข้อเสนอแนะการใช้ประโยชน์จากผังเส้นทางอาชีพ

## ข้อเสนอแนะ 1: กลไกในการโยกย้ายข้าราชการสายงานหลัก



- เพื่อให้สามารถสร้างผู้บริหารระดับกลางที่มีประสบการณ์กว้างขวางและสามารถปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่น สมควรกำหนดกลไกการโยกย้ายข้าราชการสายงานหลัก (วิชาการ) ดังนี้
  - กำหนดองค์คณะของผู้บริหารที่จะพิจารณาโยกย้ายข้าราชการและให้มีวาระการประชุมที่แน่นอนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยกองการเจ้าหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการ
  - ผู้ที่อยู่ในข่ายต้องโยกย้ายคือข้าราชการในสายงานนักประชาสัมพันธ์และนักสื่อสารมวลชนที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นระดับชำนาญการมาแล้ว 6 เดือนถึง 3 ปี บริบูรณ์ ส่วนข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งมาแล้วเกิน 3 ปี หรือข้าราชการในสายงานอื่น ระดับปก. หรือ ชก. หรือ ปง. หรือ ชง. อาจขอเข้ารับการศึกษาได้โดยสมัครใจ ผู้ที่อยู่ในข่ายโยกย้ายอาจเสนอความประสงค์โยกย้ายของตนเองได้
  - เมื่อมีตำแหน่ง ขพ. วางลง พิจารณาเลื่อนจากผู้ช่วยปชส. จังหวัดให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้และเหมาะสม

## ข้อเสนอแนะ 1: กลไกในการโยกย้ายข้าราชการสายงานหลัก



(ต่อ)

- กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมตำแหน่ง ชก.ที่ว่างในตำแหน่งผู้ช่วย ปชส.จังหวัด อันเป็นผลจากการเลื่อน ย้าย และเกษียณ รวบรวมรายชื่อผู้อยู่ในข่ายการพิจารณาโยกย้าย และประกาศให้ ชรก.ที่ไม่อยู่ในข่ายแต่ประสงค์จะขอโยกย้ายรวมทั้งชรก.ที่อยู่ในข่ายโยกย้ายแต่มีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถโยกย้ายได้ แสดงความจำนงภายในเวลาที่กำหนด จากนั้นจัดทำประกาศตำแหน่ง ชก.ที่จะว่างในสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด ชรก.ที่อยู่ในข่ายต้องย้าย และ ชรก.ที่ประสงค์จะย้าย
- ผู้ที่อยู่ในข่ายต้องโยกย้ายอาจทำเรื่องขออนผันได้ไม่เกิน 1 ครั้ง โดยเสนอเหตุผลความจำเป็นเพื่อพิจารณา และผู้บังคับบัญชาในระดับอำนาจการต้น/สูง อาจขออนผันให้ข้าราชการในสังกัดได้ไม่เกิน 1 คน เป็นเวลาไม่เกิน 1 ปี หากมีความจำเป็นในงาน
- คณะกรรมการที่ตั้งขึ้นประชุมพิจารณารายชื่อผู้โยกย้ายทั้งหมดเทียบกับตำแหน่งที่ว่าง โดยอาจรับฟังความต้องการจาก ชรก.ที่อยู่ในข่ายพิจารณาโยกย้ายประกอบด้วย จากนั้นพิจารณาให้ ชรก.โยกย้ายสับเปลี่ยนงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมในต่องานและต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพของ ชรก. และจำกัดผลกระทบต่อบุคลากร
- เมื่อพิจารณาแล้วให้ออกคำสั่งย้ายข้าราชการทั้งกลุ่มพร้อมกัน

## ข้อเสนอแนะ 2: สิ่งที่ยังสมควรดำเนินการต่อไป



- ออกกฎระเบียบในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น เกณฑ์การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ และคำสั่ง/ระเบียบเกี่ยวกับองค์คณะ รวมทั้งกลไกในการพิจารณาโยกย้ายข้าราชการเพื่อสร้างเสริมประสิทธิภาพ
- เก็บข้อมูลและสถิติเกี่ยวกับการพิจารณาโยกย้ายและการแต่งตั้งแต่ละครั้ง เมื่อผ่านไป 2-3 ปี ประมวลข้อมูลดังกล่าวเพื่อประเมินผล และพิจารณาปรับปรุงผังและกระบวนการตามสมควร
- หลังจากที่ดำเนินการโยกย้ายแต่งตั้งตามเส้นทางอาชีพอย่างต่อเนื่องและข้าราชการสามารถวางแผนสั่งสมประสบการณ์และวางแผนพัฒนาตนเองได้แล้ว ควรพิจารณาจัดทำระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) เพื่อคัดสรรผู้มีศักยภาพสูงเข้าสู่กระบวนการพัฒนาอย่างเข้มข้นและมอบหมายงานที่สำคัญให้กับข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย
- เร่งวางหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับเส้นทางอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง ทั้งในเชิงปริมาณและสารัตถะในการฝึกอบรมและกิจกรรมพัฒนาอื่น

## ข้อเสนอแนะ 3: ขั้นตอนในการนำผังเส้นทางอาชีพมาใช้



- ข้าราชการสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาตนเองได้ตั้งแต่ปัจจุบัน กรมฯ สามารถปรับใช้และเป็นแนวทางในการใช้ดุลพินิจได้ในส่วนที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม ได้ตั้งแต่ปัจจุบัน
- ให้ประกาศใช้ไม่ช้ากว่าต้นปีงบประมาณ 2557 (ผังเส้นทางอาชีพไม่ใช่กฎหมาย ไม่มีผลเป็นการยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบใด ๆ ที่มีอยู่เดิม) และอาจออกกฎระเบียบภายในที่จำเป็นเพื่อความชัดเจนภายในช่วงเวลาเดียวกัน เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการย้ายเพื่อการพัฒนาและสั่งสมประสบการณ์
- เมื่อที่ประชุมให้ความเห็นชอบในหลักการแล้ว ให้ดำเนินการในส่วนที่จำเป็นเพื่อรองรับการประกาศใช้ผังเส้นทางอาชีพ โดยอาจเริ่มดำเนินการได้ทันที ดังนี้
  - ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการทราบทั่วกันโดยอาศัยสื่อและช่องทางต่าง ๆ
  - กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับการดำเนินการตามผังเส้นทางอาชีพและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง สำหรับประเมินข้าราชการที่ต้องดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น ด้านกรอบตำแหน่ง การสรรหา การประชาสัมพันธ์ การพัฒนาและฝึกอบรม
  - จัดทำหลักสูตรพัฒนาข้าราชการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยประชาสัมพันธ์จังหวัด รวมทั้งหลักสูตรพัฒนาข้าราชการเข้าสู่ตำแหน่งอำนวยการต้นและอำนวยการสูง จากนั้นเร่งดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรม

## ข้อเสนอแนะ 3: ขั้นตอนในการนำผังเส้นทางอาชีพนี้มาใช้ (ต่อ)



- ประเมินข้าราชการที่เตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งอำนวยการต้นและอำนวยการสูง เพื่อสร้างฐานข้อมูล
- กำหนดองค์คณะและกลไกการพิจารณาโยกย้ายข้าราชการระดับชำนาญการ ประกาศเกณฑ์และรายชื่อผู้อยู่ในข่ายรับการพิจารณาโยกย้าย ให้มีช่วงเวลาสำหรับการขอผ่อนผัน จากนั้นพิจารณาและออกคำสั่งโยกย้ายโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและประหยัด เพื่อเตรียมให้ข้าราชการมีคุณสมบัติในด้านประสบการณ์การทำงาน เป็นการรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น
- ฝึกอบรมทักษะข้าราชการที่จะย้ายไปประจำการในสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด
- ในกรณีที่สามารถสร้างผู้มีคุณสมบัติและผ่านการฝึกอบรมเป็นปริมาณที่มากพอสำหรับตำแหน่งใด สามารถดำเนินการนำร่องในตำแหน่งนั้นได้
- กำหนดกลไกในการประเมินและปรับปรุงแผนดำเนินการตามผังเส้นทางอาชีพนี้ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการประเมินประสิทธิภาพผลของการทำงานและเสนอแนะการปรับปรุงผังหากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงหรือมีความจำเป็นต้องปรับปรุง



เกณฑ์สรรหาและพัฒนาผู้บริหาร  
เพื่อสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร  
กรมประชาสัมพันธ์



คุณสมบัติเบื้องต้น

แสดงความจำนง  
เข้ารับการประเมิน  
และเข้าหลักสูตรฝึกอบรม

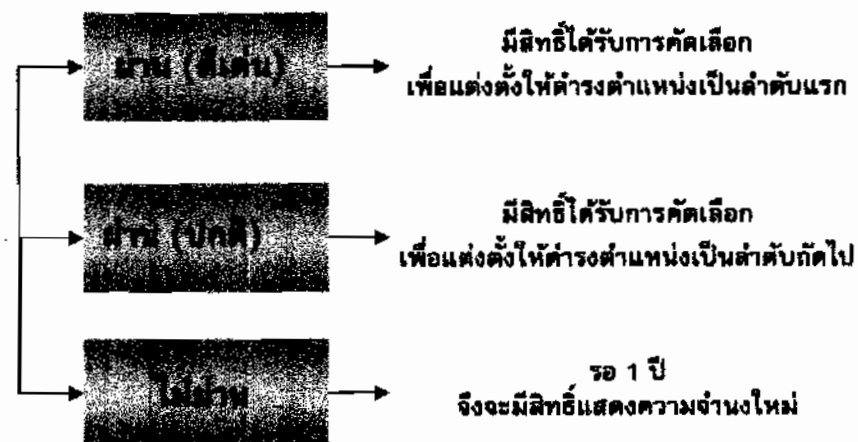
ประเมินสมรรถนะ  
เพื่อเป็นฐานข้อมูล

ฝึกอบรมและประเมินผล

- มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด
- มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- มีสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหารตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด
- เคยปฏิบัติงานในสำนักประชาสัมพันธ์จังหวัดมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
- มีผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปีอยู่ในระดับดีมากขึ้นไปไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง

- กรมฯ ออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาสำหรับตำแหน่งนี้
- กรมฯ เรียกผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการฝึกอบรมตามเกณฑ์โดยลำดับดังนี้ 1) ผลงาน 2) อายุ และ 3) ลำดับที่ยื่นความจำนง

- กรมฯ จัดประเมินสมรรถนะเพื่อเป็นฐานข้อมูลบุคคล





### คุณสมบัติเบื้องต้น

- มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด
- มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- มีสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหารตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด
- เคยดำรงตำแหน่ง ชพ. ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการส่วน/หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้าฝ่ายมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี (ตามผังเส้นทางก้าวหน้าประเภทผู้อำนวยการสูง)
- มีผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปีอยู่ในระดับดีมากขึ้นไปไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง

### แสดงความจำนง เข้ารับการประเมิน และเข้าหลักสูตรฝึกอบรม

- กรมฯ ออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาสำหรับตำแหน่งนี้
- กรมฯ เรียกผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการฝึกอบรมตามเกณฑ์โดยลำดับดังนี้ 1) ผลงาน 2) อายุ และ 3) ลำดับที่ขึ้นความจำนง

### ประเมินสมรรถนะ เพื่อเป็นฐานข้อมูล

- กรมฯ จัดประเมินสมรรถนะเพื่อเป็นฐานข้อมูลบุคคล

### ฝึกอบรมและประเมินผล

