



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ โทร. ๐ ๒๖๑๘ ๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๐๖ ๑๓๓๑

ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๕๓๒

วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การเปิดรับสมัครย้ายตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงานในระดับกองลงมา (ผบ.น.) แทนตำแหน่งที่ว่าง

เรียน อปส.

๑. คณะกรรมการพิจารณากลับกองการย้ายผู้บริหารหน่วยงานในระดับกองลงมา (ผบ.น.) ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒ มี.ค. ๒๕๖๕ มีมติให้นำตำแหน่งระดับ ขพ. ที่ว่าง จำนวน ๒๕ ตำแหน่ง ได้แก่ นักประชาสัมพันธ์ ขพ. (๑๕ ตำแหน่ง) นักสื่อสารมวลชน ขพ. (๕ ตำแหน่ง) นักทรัพยากรบุคคล ขพ. (๑ ตำแหน่ง) นักวิชาการเงินและบัญชี (๒ ตำแหน่ง) นักวิชาการพัสดุ (๑ ตำแหน่ง) และตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ขพ. ที่จะว่างจากกรณีนางพิชญา นิลมณี (ผู้ครองตำแหน่ง) ลาออกวันที่ ๔ เม.ย. ๒๕๖๕ รวม ๒๕ ตำแหน่ง มาเปิดรับสมัครย้ายเพื่อแทนตำแหน่งว่าง (เอกสารแนบ ๑)

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ กปส. ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายสับเปลี่ยนผู้บริหารหน่วยงานในระดับกองลงมา ลว. ๔ พ.ย. ๒๕๖๓ โดยผู้ดำรงตำแหน่ง ผบ.น. และไม่ได้ดำรงตำแหน่ง ผบ.น. ที่ยื่นความประสงค์ขอย้าย ต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี กรณีน้อยกว่า ๒ ปี ต้องมีเหตุผลความจำเป็น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือหากไม่ย้ายจะเกิดความเสียหายแก่ราชการ หรือความจำเป็นส่วนตัว ของข้าราชการที่จะมีผลกระทบต่อตัวข้าราชการหรือครอบครัว โดย อปส. หรือคณะกรรมการพิจารณากลับกองการย้าย ผบ.น. สามารถพิจารณาสั่งย้ายหรือไม่ย้ายข้าราชการได้ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความจำเป็นและประโยชน์ของทางราชการ

๒.๒ ประกาศ อ.ก.พ. กปส. ลว. ๘ ก.พ. ๒๕๖๕ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ โดยจะประเมินบุคคลและผลงาน ของผู้ประสงค์ขอย้าย เฉพาะกรณีย้ายข้ามกลุ่มตำแหน่งภายใน กปส. ตามมติ อ.ก.พ. สำนักงานกฤษฎามนตรี เมื่อวันที่ ๑๓ ธ.ค. ๒๕๖๔

๒.๓ สำนักงานกฤษฎามนตรี เห็นชอบในหลักการให้ข้าราชการ จำนวน ๑ ราย ลาออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ ๔ เม.ย. ๒๕๖๕ ทำให้ กปส. มีตำแหน่งว่างเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ขพ. (ต.เลขที่ ๑๘๕๙) ส่วนแผนงานโครงการและงบประมาณ สนผ. (เอกสารแนบ ๒)

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้ กปส. สามารถบริหารตำแหน่งว่าง/จะว่าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์ต่อการบริหารราชการโดยรวม และเป็นไปตามมติคณะกรรมการฯ ตามข้อ ๑ เห็นควรเปิดรับสมัครย้าย ข้าราชการระดับ ขพ. ที่ดำรงตำแหน่ง ผบ.น. และไม่ได้ดำรงตำแหน่ง ผบ.น. ให้ยื่นความประสงค์ขอย้าย ได้ทั้งตำแหน่งที่แจ้งเวียน จำนวน ๒๕ ตำแหน่ง และตำแหน่งที่ไม่ว่างแต่อาจว่างภายหลังการพิจารณาย้าย เพื่อให้ กปส. สามารถแต่งตั้งข้าราชการทดแทนตำแหน่งว่าง ได้อย่างเหมาะสม ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความต้องการของตำแหน่งที่จะย้ายไปแต่งตั้ง

๔. ข้อเสนอ...

ด่วนที่สุด

เรียน ผอ.สำนัก ผชช. ผอ.กอง หัวหน้าหน่วยงาน

เพื่อโปรดทราบและกรุณาแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน
สำหรับผู้ประสงค์ขอย้ายให้ยื่นตามแบบย้าย (ขพ.) ที่กำหนด
(ดังแนบ) ส่งให้ กกจ. ภายในวันที่ ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๕ เวลา ๑๖.๓๐ น.
เพื่อดำเนินการนำเสนอคณะกรรมการฯ พิจารณาตามหลักเกณฑ์
ต่อไป

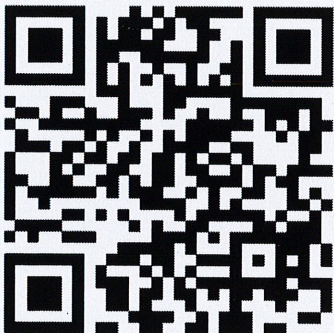
นางณัฐนันท์

(นางณัฐนันท์ รจนกร)

ผอ.กกจ.

๗ มี.ค. ๒๕๖๕

ดาวนโหลดเอกสาร



<https://shorturl.asia/Vctp1>

๔. ข้อเสนอ

เห็นควรอนุมัติ ดังนี้

๔.๑ เปิดรับสมัครย้ายข้าราชการระดับ ขพ. ที่ดำรงตำแหน่ง ผบ.น. และไม่ได้ดำรงตำแหน่ง ผบ.น. ให้ยื่นความประสงค์ขอย้าย ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๕ โดยสามารถสมัครย้ายเพื่อแทนตำแหน่งว่าง ตามที่ได้แจ้งเวียน จำนวน ๒๕ ตำแหน่ง และ/หรือตำแหน่งอื่นๆ ที่ไม่ว่าง แต่อาจว่างภายหลังการพิจารณาย้าย

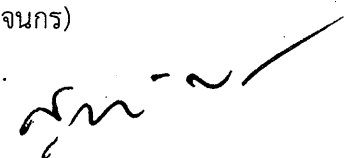
๔.๒ ให้ผู้สมัครจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่ง/หน่วยงานที่ประสงค์ขอย้าย ตามแบบขอย้าย (ผบ.น.) ส่งให้ กกจ. ภายในวันที่ ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๕ เวลา ๑๖.๓๐ น. หากเกินกำหนดจะไม่ได้รับการพิจารณา สำหรับเอกสารที่ส่งจาก สปข. ให้ถือวันที่ สปข. ประทับหลักฐานการส่ง ส่วนเอกสารที่ส่งทางไปรษณีย์ ให้ถือวันที่ทำการไปรษณีย์ประทับตรา ภายในวันที่ ๑๕ มี.ค. ๒๕๖๕ เวลา ๑๖.๓๐ น.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติตามเสนอในข้อ ๔



(นางณัฐนันท์ รจนกร)

ผอ.กกจ.


(นางสุดฤทัย เลิศเกษม)

รปส.

- ๔ มี.ค. ๒๕๖๕

อนุมัติ

พลโท


(สรเรณู แก้วกำเนิด)

อปส.

- ๔ มี.ค. ๒๕๖๕

รายละเอียดตำแหน่งว่าง/จะว่างที่เปิดรับสมัครย้าย จำนวน ๒๕ ตำแหน่ง

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	เลขที่	ชื่อย่อ	ผบ.บ.	สังกัด
ตำแหน่งว่าง จำนวน ๒๕ ตำแหน่ง					
๑	นักประชาสัมพันธ์	๓๔๐	ผอ.สวศ.	✓	สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย เพื่อการศึกษา สวท.
๒	นักประชาสัมพันธ์	๗๐๐	ผอ.สวท.	✓	สวท.อุดรธานี สปข.๑ (ขอนแก่น)
๓	นักประชาสัมพันธ์	๗๓๗	ผอ.สวท.	✓	สวท.หนองบัวลำภู สปข.๑ (ขอนแก่น)
๔	นักประชาสัมพันธ์	๑๑๘๕	ผอ.สวท.	✓	สวท.กำแพงเพชร สปข.๔ (พิษณุโลก)
๕	นักประชาสัมพันธ์	๑๒๖๔	ผอ.สวท.	✓	สวท.สุราษฎร์ธานี สปข.๕ (สุราษฎร์ธานี)
๖	นักประชาสัมพันธ์	๑๕๑๙	ผอ.สวท.	-	สวท.นราธิวาส สปข.๖ (สงขลา)
๗	นักประชาสัมพันธ์	๑๖๒๐	ผอ.สวท.	✓	สวท.จันทบุรี สปข.๗ (จันทบุรี)
๘	นักประชาสัมพันธ์	๑๖๔๒	ผอ.สวท.	✓	สวท.ระยอง สปข.๗ (จันทบุรี)
๙	นักประชาสัมพันธ์	๑๒๕๘	ผอ.สขร.	✓	ส่วนข่าวและรายการภูมิภาค สปข.๕ (สุราษฎร์ธานี)
๑๐	นักประชาสัมพันธ์	๑๔๔๖	ผอ.สผป.	✓	ส่วนแผนงานและพัฒนางานประชาสัมพันธ์ สปข.๖ (สงขลา)
๑๑	นักประชาสัมพันธ์	๕๒๓	-	-	ส่วนการประชาสัมพันธ์และวิเทศสัมพันธ์ สปต.
๑๒	นักประชาสัมพันธ์	๕๓๗	-	-	ส่วนส่งเสริมงานประชาสัมพันธ์ต่างประเทศ สปต.
๑๓	นักประชาสัมพันธ์	๑๘๗๐	-	-	ส่วนประเมินผล สนผ.
๑๔	นักประชาสัมพันธ์	๑๓๙๗	-	-	กรมประชาสัมพันธ์ (ป. ประจำกองอำนวยการ รักษาความมั่นคงภายในภาค ๔ ส่วนหน้า)
๑๕	นักประชาสัมพันธ์	๑๘๖๐	-	-	ส่วนแผนงานโครงการและงบประมาณ สนผ. (ปฏิบัติหน้าที่ประจำศูนย์ IOC - PRD สนข.)
๑๖	นักสื่อสารมวลชน	๔๔๓	ท.กผ.	✓	กลุ่มงานผลิตรายการ ส่วนผลิตรายการ สทท.
๑๗	นักสื่อสารมวลชน	๕๕๐	ท.กข.	✓	กลุ่มงานข่าว ส่วนสื่อข่าวและรายงานข่าว สนข. (ป.ส่วนสื่อข่าวและผลิตรายการ สวท.)
๑๘	นักสื่อสารมวลชน ขพ.	๕๘๑	ท.กผท.	✓	กลุ่มผลิตรายการข่าวโทรทัศน์ ส่วนผลิตรายการข่าว สนข. (ป.ส่วนสื่อข่าวและผลิตรายการข่าว สทท.)
๑๙	นักสื่อสารมวลชน	๖๔๑	-	-	ส่วนข่าวและรายการภูมิภาค สปข.๑ (ขอนแก่น)
๒๐	นักสื่อสารมวลชน	๘๐๓	-	-	ส่วนข่าวและรายการภูมิภาค สปข.๒ (อุบลราชธานี)
๒๑	นักทรัพยากรบุคคล	๖๓	ท.กพบ.	✓	กลุ่มพัฒนาบุคคล กกจ.
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๗๕	ท.ผงป.	✓	ฝ่ายงบประมาณ กคส.
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	๘๒	ท.ผง.	✓	ฝ่ายการเงิน กคส.
๒๔	นักวิชาการพัสดุ	๙๘	ท.ผพด.	✓	ฝ่ายพัสดุ กคส.
ตำแหน่งจะว่างวันที่ ๔ เม.ย. ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ตำแหน่ง					
๒๕	นักประชาสัมพันธ์ ขพ.	๑๘๕๙	ผอ.สผค.	✓	ส่วนแผนงานโครงการและงบประมาณ สนผ.



กรมประชาสัมพันธ์

แบบแสดงข้อมูลบุคคลเพื่อประกอบการพิจารณาย้ายไปดำรงตำแหน่ง

ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(ย้ายตามระเบียบกรมประชาสัมพันธ์ว่าด้วยการย้ายผู้บริหารหน่วยงานในระดับกองลงมา พ.ศ.๒๕๕๒)

๑. ตำแหน่ง/สังกัดที่สมัครขอย้าย

- (๑) ตำแหน่ง.....เลขที่.....สังกัด.....
- (๒) ตำแหน่ง.....เลขที่.....สังกัด.....
- (๓) ตำแหน่ง.....เลขที่.....สังกัด.....
- เหตุผล.....
-
-
-
-

๒. ประวัติส่วนตัว

- (๑) ชื่อ.....นามสกุล.....
- หมายเลขโทรศัพท์ (ที่ทำงาน).....หมายเลขโทรศัพท์ (มือถือ).....
- (๒) ตำแหน่ง.....ระดับ.....
- ส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย.....กอง/ศูนย์/สำนัก.....
- ☐ ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานในระดับกองลงมา ☐ ครบวาระ ☐ ไม่ครบวาระ
- ☐ ไม่ได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานในระดับกองลงมา
- (๓) สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่า ☐ หม้าย
- สามี/ภรรยา ชื่อ-สกุล.....อาชีพ.....
- สถานที่ทำงานของคู่สมรส.....
- บุตร/ธิดา ☐ ไม่มี ☐ มีคน
- (๔) ภูมิลำเนาเดิม.....
- (๕) หน่วยงานที่บรรจุครั้งแรก.....จังหวัด.....

๓. ประวัติการศึกษา

	คุณวุฒิและวิชาเอก	สถาบัน	ปีที่สำเร็จ
(๑)			
(๒)			
(๓)			

๕. ประวัติการอบรม

หลักสูตร	สถานที่/ประเทศ	ระยะเวลา
(๑)		
(๒)		
(๓)		

๒. ผลงานเด่นหรือเหตุการณ์สำคัญที่สร้างความภูมิใจในชีวิตราชการ (ไม่เกินครึ่งหน้ากระดาษ A๔)

ให้บรรยายถึงผลงานเด่นหรือเหตุการณ์สำคัญ ๑ เรื่อง ที่สะท้อนถึงความรู้ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น

[illegible]

๗. ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ตามหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน (ไม่เกินหนึ่งหน้ากระดาษ A๔)
(ให้นับจากปีที่ขอประเมินย้อนหลัง ๓ ปี)

(แบบแสดงผลการปฏิบัติงานย้อนหลังฯ)

๘. วิสัยทัศน์ แนวคิดการพัฒนางานในตำแหน่งที่ขอย้าย (ไม่เกิน ๑ หน้ากระดาษ A๔)

(แบบแสดงวิสัยทัศน์ แนวคิดการพัฒนางานฯ)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

วันที่...../...../.....

ความเห็นผู้บังคับบัญชา

.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

วันที่...../...../.....

แบบแสดงผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ตามหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี

ชื่อผลงาน	ความรู้ความสามารถ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ความสำเร็จของงาน	การนำไปใช้ประโยชน์
ชื่อผลงาน ๑..... ระยะเวลา จาก.....ถึง..... สาระสำคัญ ขั้นตอน ๑. ๒. ๓. ฯลฯ			
ชื่อผลงาน ๒..... ระยะเวลา จาก.....ถึง..... สาระสำคัญ ขั้นตอน ๑. ๒. ๓. ฯลฯ			

หมายเหตุ : เรียงตามความเด่นหรือความสำคัญของงาน จำนวน ๒ ผลงาน ความยาวไม่เกินหนึ่งหน้ากระดาษ A๔

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

วันที่...../...../.....

(ผู้ขอรับการประเมิน)

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....

(ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือเทียบเท่า)

แบบแสดงวิสัยทัศน์ แนวคิดการพัฒนางานในตำแหน่งที่ขอย้าย

วิสัยทัศน์/แนวคิดการพัฒนางาน/ข้อเสนอ	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
เรื่อง..... แนวคิดการพัฒนางาน/ข้อเสนอ 		

หมายเหตุ : ความยาวไม่เกินหนึ่งหน้ากระดาษ A๔

สำเนา

ประกาศกรมประชาสัมพันธ์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายสับเปลี่ยนผู้บริหารหน่วยงานในระดับกองลงมา

ตามระเบียบกรมประชาสัมพันธ์ว่าด้วยการย้ายผู้บริหารหน่วยงานระดับกองลงมา พ.ศ.๒๕๕๒ กำหนดให้ย้ายผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงานในระดับกองลงมาตามระเบียบ ซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดียวกันติดต่อกันมาครบระยะเวลา ๔ ปี เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในงานหลายด้าน รวมทั้ง พัฒนาทักษะในการบริหาร พัฒนาแนวความคิด และทัศนคติให้กว้างไกล เพื่อให้มีความพร้อมที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

เพื่อให้การแต่งตั้งข้าราชการของกรมประชาสัมพันธ์มีความโปร่งใส เป็นธรรม คัดเลือกได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถศักยภาพในการปฏิบัติงานเหมาะสมตรงตามความต้องการของตำแหน่ง และเป็นผู้มีความพร้อมที่จะไปปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และเป็นไปตามมติ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายสับเปลี่ยนผู้บริหารหน่วยงานในระดับกองลงมา ดังนี้

๑. ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาย้าย ได้แก่

๑.๑. ผู้บริหารหน่วยงานในระดับกองลงมาที่ดำรงตำแหน่งครบวาระ

ผู้บริหารหน่วยงานในระดับกองลงมา ได้แก่ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการ ระดับต้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ที่ดำรงตำแหน่งตามระเบียบกรมประชาสัมพันธ์ว่าด้วยการย้ายผู้บริหารหน่วยงานระดับกองลงมา พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งดำรงตำแหน่งครบวาระ ๔ ปี

๑.๒ ผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงานในระดับกองลงมาที่แสดงความจำนงขอย้าย ได้แก่ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ที่ได้ปฏิบัติราชการในตำแหน่งและสังกัดหน่วยงานเดิมไม่น้อยกว่า ๒ ปี (นับถึงวันปิดรับสมัคร)

๑.๓ ผู้บริหารหน่วยงานในระดับกองลงมาที่ดำรงตำแหน่งยังไม่ครบวาระที่แสดงความจำนง โดยปฏิบัติราชการในตำแหน่งและสังกัดหน่วยงานเดิมไม่น้อยกว่า ๒ ปี (นับถึงวันที่ปิดรับสมัคร)

๑.๔ ผู้ที่อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์เห็นสมควรให้ย้ายเพื่อประโยชน์ทางราชการ ได้แก่ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ที่ไม่ใช่ข้าราชการตามข้อ ๑.๑ - ๑.๓

กรณีผู้ขอย้ายตาม ๑.๒ และ ๑.๓ ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดเดิมยังไม่ครบ ๒ ปี ต้องมีเหตุผลความจำเป็นซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ หรือหากไม่ย้ายจะเกิดความเสียหายแก่ราชการ หรือความจำเป็นส่วนตัวของข้าราชการที่จะมีผลกระทบต่อตัวข้าราชการหรือครอบครัว

๒. หลักเกณฑ์และ...

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายสับเปลี่ยนผู้บริหารหน่วยงานในระดับกองลงมา

เกณฑ์การพิจารณาย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน

๑. ย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ตามเจตนารมณ์ที่ ก.พ. กำหนดตามนโยบายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๑ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐

๒. ย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนผู้บริหารหน่วยงานในระดับกองลงมาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดียวกันติดต่อกันมาครบระยะเวลา ๔ ปี ตามระเบียบกรมประชาสัมพันธ์ว่าด้วยการย้ายผู้บริหารหน่วยงานในระดับกองลงมา พ.ศ. ๒๕๕๒ แต่ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พิจารณาเห็นว่าผู้บริหารหน่วยงานในระดับกองลงมาที่ปฏิบัติหน้าที่ครบวาระสมควรอยู่ปฏิบัติหน้าที่เดิมต่อไป ให้ขยายเวลาการดำรงตำแหน่งนั้นต่อไปได้ไม่เกิน ๒ ครั้ง ๆ ละ ไม่เกิน ๑ ปี

๓. ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานในระดับกองลงมาตามระเบียบนี้ จะต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลางที่ ก.พ. กำหนด หรือเทียบเท่าก่อน หากผู้ได้รับแต่งตั้งยังไม่ผ่านการฝึกอบรม ให้กรมประชาสัมพันธ์ส่งเข้าอบรมหลักสูตรดังกล่าวภายใน ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

๔. ในกรณีที่มิเหตุจำเป็นไม่อาจดำเนินการตามข้อ ๒ ได้ ให้เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พิจารณาส่งย้ายหรือไม่ย้ายข้าราชการได้ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความจำเป็นและประโยชน์ของทางราชการ

๕. ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงานในระดับกองลงมา ตามระเบียบกรมประชาสัมพันธ์ว่าด้วยการย้ายผู้บริหารหน่วยงานในระดับกองลงมา พ.ศ. ๒๕๕๒ให้นำมาพิจารณาย้ายพร้อมกับผู้บริหารหน่วยงานในระดับกองลงมาได้

๖. เมื่อกรมประชาสัมพันธ์คำสั่งให้ข้าราชการย้ายไปดำรงตำแหน่งใด ให้ส่งมอบงานภายในระยะเวลา ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่ง หรือควรรับทราบคำสั่ง แล้วรายงานให้กองการเจ้าหน้าที่ทราบโดยพลัน เพื่อนำเสนออธิบดีกรมประชาสัมพันธ์เพื่อทราบต่อไป หากฝ่าฝืนให้ถือว่าขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา

องค์ประกอบและเกณฑ์การให้คะแนน

องค์ประกอบและเกณฑ์การให้คะแนน ประกอบด้วย

๑. ความรู้ในงานที่รับผิดชอบ (๔๐ คะแนน) ได้แก่ ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรทั้งด้านงาน เงิน คน และความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และพัฒนางานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒. คุณสมบัติของบุคคล (๓๐ คะแนน) ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ประวัติการศึกษา ประวัติการฝึกอบรม และความประพฤติ

๓. ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักย้อนหลัง ๓ ปี (๓๐ คะแนน)

ทั้งนี้ ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องได้คะแนนประเมินบุคคลในแต่ละองค์ประกอบ และคะแนนรวมทั้งหมดไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐

วิธีการย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน

๑. ย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งภายในกลุ่ม ให้คณะกรรมการพิจารณากลับกรองการย้ายผู้บริหารหน่วยงานในระดับกองลงมาที่ได้รับการแต่งตั้งจากอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ ประเมินบุคคลจากข้อมูลต่างๆ จากเอกสารการสมัครและเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาตามองค์ประกอบและเกณฑ์การให้คะแนนตามที่กำหนด เนื่องจากเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งอยู่แล้ว โดยจำแนกกลุ่ม ดังนี้

๑.๑ กลุ่มผู้อำนวยการกอง (เลขานุการกรม, ผู้อำนวยการกองกฎหมาย) และประชาสัมพันธ์จังหวัด หรือกลุ่มผู้อำนวยการระดับต้น

๑.๒ กลุ่มผู้อำนวยการสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย และผู้อำนวยการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย ในสังกัดสำนักประชาสัมพันธ์เขต ๑ - ๘

๑.๓ กลุ่ม ผู้อำนวยการส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย สังกัด สำนัก/กองต่างๆ

๒. ย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งข้ามกลุ่ม ให้พิจารณาจาก ๒ กรณี ดังนี้

๒.๑ ย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนจากกลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้คณะกรรมการฯ ประเมินบุคคลจากข้อมูลต่างๆ จากเอกสารการสมัครและเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยพิจารณาตามองค์ประกอบและเกณฑ์การให้คะแนนตามที่กำหนดกรณีที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องส่งผลงานเข้ารับการประเมินด้วย

๒.๒ ย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนจากกลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส รวมตำแหน่งที่สังกัดอยู่ในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วย ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น และตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย และผู้อำนวยการสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย ในสังกัดสำนักประชาสัมพันธ์เขต ๑ - ๘ ให้คณะกรรมการฯ ประเมินบุคคลโดยการสอบสัมภาษณ์ในองค์ประกอบเรื่องความรู้ในงานที่รับผิดชอบ (๕๐ คะแนน) สำหรับองค์ประกอบและเกณฑ์การให้คะแนนอื่นๆ ให้พิจารณาจากเอกสารการสมัคร

๓. ผู้ที่ครบวาระและจะเกษียณอายุราชการภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป ให้อยู่ปฏิบัติงานที่เดิมหรือย้ายตามคำร้องขอ ซึ่งคณะกรรมการฯ จะพิจารณาตามความจำเป็นต่อไป

ทั้งนี้ อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์หรือคณะกรรมการที่มีหน้าที่ในการคัดเลือกสามารถพิจารณาคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ย้ายไปดำรงตำแหน่งต่างๆ ได้ตามความเหมาะสมเพื่อประโยชน์ต่อราชการมากที่สุด และเมื่อได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแล้ว จะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือตามที่กรมประชาสัมพันธ์เห็นสมควร โดยให้รวมถึงตำแหน่งที่สังกัดอยู่ในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วย

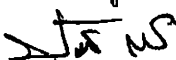
ประกาศ ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ) พลโท สรรเสริญ แก้วกำเนิด

(สรรเสริญ แก้วกำเนิด)

อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวปณณันต์ วิเศษสมวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

ร่าง.....อดิศักดิ์.....
พิมพ์.....อดิศักดิ์.....
ทาน.....นิตยา.....

สำเนา

ประกาศ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๕ กำหนดการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ สังกัดกรมประชาสัมพันธ์ นั้น

ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ส่วนราชการจึงต้องพิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมแล้วแต่กรณี ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขดังกล่าว โดยให้ยึดระบบคุณธรรมภายใต้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส โดยกำหนดให้มีกระบวนการกลั่นกรองและคัดเลือกบุคคลที่ขอย้ายหรือโอน เฉพาะกรณีต่างกลุ่มตำแหน่ง หรือการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ

กรมประชาสัมพันธ์ จึงขอยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์ดังกล่าวข้างต้น และประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ตามมติ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

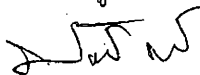
(ลงชื่อ)

พลโท สรรเสริญ แก้วกำเนิด

(สรรเสริญ แก้วกำเนิด)

ประธาน อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวปณณันต์ วิเศษสมวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

ร่าง.....ปณณันต์...
พิมพ์.....ปณณันต์...
ทาน.....ปณณันต์...

เอกสารแนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์

ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา

๑. กรณีการย้ายหรือการโอน

๑.๑ การประเมินเพื่อย้ายหรือโอนข้าราชการประเภทวิชาการ ของกรมประชาสัมพันธ์
แบ่งเป็น ๒ กรณี

๑) การประเมินบุคคลเพื่อขอย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษลงมา จะดำเนินการเฉพาะผู้ที่ขอย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงานและ
เป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่
ในระดับเดียวกัน (การย้ายต่างกลุ่มตำแหน่ง ระดับเดิม)

ทั้งนี้ การจัดกลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ภายใน
กรมประชาสัมพันธ์ (ตามมติ อ.ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔) ปรากฏตามตาราง
ดังนี้

๑. นักสื่อสารมวลชน	๑. นักประชาสัมพันธ์	๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๒. นักประชาสัมพันธ์	๒. นักทรัพยากรบุคคล	๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	๓. นักจัดการงานทั่วไป	๓. นักวิชาการพัสดุ
นิติกร	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิศวกรไฟฟ้า

๒) การประเมินบุคคลเพื่อขอโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเดิม
จะดำเนินการกับข้าราชการที่ขอโอนทุกราย

๑.๒ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อย้าย หรือโอน (ต่างกลุ่มตำแหน่ง)

บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อย้าย (ต่างกลุ่มตำแหน่ง) หรือโอน
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่ง

(๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ
คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์
การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑.๓ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อย้ายหรือโอน
ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการตาม
หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ดังนี้

คณะกรรมการ...

คณะกรรมการประเมิน ที่ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์ แต่งตั้ง จะดำเนินการประเมินบุคคล และผลงาน โดยพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ จากองค์ประกอบการพิจารณาที่ ก.พ. กำหนด จำนวน ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย ผลการปฏิบัติราชการ

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ทั้งนี้ การพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ จะกำหนดคะแนน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

๑) ระดับปฏิบัติการ

๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ (๒๐ คะแนน)	ประเมินจากเอกสารการขอย้าย/โอนและข้อมูลบุคคลที่เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๘๐ คะแนน)	การย้าย (ต่างกลุ่มตำแหน่ง) ประเมินจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ในลักษณะงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ไม่น้อยกว่า ๑ ปี การโอน (ทุกราย) ใช้การสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ * ยกเว้นตำแหน่งนักสื่อสารมวลชน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และนักวิชาการโสตทัศนศึกษา ให้เพิ่มวิธีการสอบภาคปฏิบัติด้วย	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐

เงื่อนไข

๑) การประเมินข้อมูลบุคคล ให้ผู้ขอย้ายระดับปฏิบัติการที่ประสงค์ย้ายข้ามกลุ่มตำแหน่ง และผู้ขอโอนทุกราย ส่งแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑) ได้แก่ ข้อมูลบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย (กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง)

๒) การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะฯ เฉพาะการย้าย ให้ส่งผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ในลักษณะงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ไม่น้อยกว่า ๑ ปี (เอกสารหมายเลข ๒)

โดยเอกสารจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๒) ระดับ...

๒) ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ

(๑) การประเมินบุคคล

๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย (๒๐ คะแนน)	ประเมินจากเอกสารการขอย้าย/โอนและข้อมูลบุคคลที่เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๘๐ คะแนน)	การย้าย (ต่างกลุ่มตำแหน่ง) ใช้การสอบสัมภาษณ์ การโอน (ทุกราย) ใช้การสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ * ยกเว้นตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ให้เพิ่มวิธีการสอบภาคปฏิบัติด้วย	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

(๒) การประเมินผลงาน

• เอกสารสรุปสาระสำคัญที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่จะปฏิบัติในตำแหน่งที่จะย้ายหรือโอนได้ (๑๐๐ คะแนน)	ผ่านเกณฑ์ร้อยละ ๖๐ จากองค์ประกอบที่ ๑ และ ๒ และคัดเลือกผู้ที่มีคะแนนประเมินบุคคลสูงสุด จำนวน ๑ ราย มาประเมินผลงานต่อไป	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
---	--	----------------------

เงื่อนไข

๑. การประเมินข้อมูลบุคคล ให้ผู้ขอย้ายระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษที่ประสงค์ย้ายข้ามกลุ่มตำแหน่ง และผู้ขอโอนทุกราย ส่งแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑) โดยกองการเจ้าหน้าที่ จะเป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

๒. การประเมินผลงาน ให้ส่งเอกสารสรุปสาระสำคัญที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่จะปฏิบัติในตำแหน่งที่จะย้ายหรือโอน (เอกสารหมายเลข ๒)

โดยเอกสารจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกันก็ให้คำรับรองหนึ่งระดับได้

๓. คณะกรรมการ...

๓. คณะกรรมการประเมิน ที่ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์ แต่งตั้ง จะดำเนินการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และจะประเมินผลงาน (เอกสารสรุปสาระสำคัญ) ต่อเมื่อผู้ขอย้ายหรือโอน ผ่านเกณฑ์การประเมินบุคคลตามที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๔. รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลตำแหน่งละหนึ่งคนพร้อมทั้งเหตุผลเสนออธิบดีให้ความเห็นชอบ แต่หากไม่ผ่านการประเมินบุคคล ให้รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผล เสนออธิบดี เพื่อดำเนินการแจ้งผู้นั้นทราบด้วย

ทั้งนี้ ในกรณีที่ตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง มีผู้ประสงค์ทั้งขอย้ายและขอโอน กรมประชาสัมพันธ์จะพิจารณาผู้ขอย้ายก่อน และดำเนินการแจ้งผู้ขอโอนทราบ แต่หากตำแหน่งว่างนั้นมีผู้ประสงค์ขอย้ายทั้งกรณีขอย้ายภายในกลุ่มตำแหน่งเดิม และย้ายข้ามกลุ่มตำแหน่ง อาจพิจารณาย้ายผู้ขอย้ายภายในกลุ่มตำแหน่งก่อน หรือคณะกรรมการฯ จะดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานของผู้ขอย้ายต่างกลุ่มตำแหน่งให้แล้วเสร็จก่อน โดยคัดเลือกผู้ที่มีคะแนนสูงสุดจำนวนหนึ่งคน มาเข้าสู่กระบวนการพิจารณาย้ายพร้อมกับผู้ขอย้ายภายในกลุ่มตำแหน่ง ตามขั้นตอนการย้ายปกติของกรมประชาสัมพันธ์ก็ได้ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประโยชน์ราชการเป็นสำคัญ

๒. กรณีการเลื่อน

ก. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

การประเมินบุคคล เพื่อเสนอเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แบ่งเป็น ๓ กรณี คือ

กรณีที่ ๑ การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

กรณีที่ ๒ การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ และการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

กรณีที่ ๓ การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิม จะต้องพ้นจากราชการไปให้ดำเนินการได้ใน ๒ กรณี คือ

(๑) กรณีเกษียณอายุ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

(๒) กรณีลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

๒.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนในระดับที่สูงขึ้น

(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๓) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดดังนี้

ปริญญาดรี...

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖ ปี	๑๐ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*	๕ ปี	๙ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*	๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปัตร์ หรือ หนังสืออนุมัติบัตร	๒ ปี	๖ ปี

* หมายถึง คุณสมบัติปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณสมบัติปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

(๓.๑) การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

(๓.๑.๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมาใช้นั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(๓.๑.๑.๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

(๓.๑.๑.๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนดให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๓.๑.๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กระทรวง แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

๒.๒ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ดังนี้

คณะกรรมการประเมิน ที่ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์แต่งตั้ง จะดำเนินการประเมินบุคคล โดยพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ จากองค์ประกอบการพิจารณา ๔ องค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินและในกรณีที่ผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย

(๔) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

ทั้งนี้ การพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ จะกำหนดคะแนน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

๑) การเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งระดับควบ ที่มีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย (๒๐ คะแนน)	องค์ประกอบที่ ๑ - ๔ ประเมินจากเอกสารการขอเลื่อนและข้อมูลบุคคลที่เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๓๐ คะแนน)		ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๓. เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมิน (๓๐ คะแนน)		ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๔. ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน (๒๐ คะแนน)		ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

เงื่อนไข...

เงื่อนไข

๑. ตำแหน่งระดับควบ ของกรมประชาสัมพันธ์ คือ ตำแหน่งประเภทวิชาการที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนดให้เป็นตำแหน่งที่สามารถปรับให้เป็นตำแหน่งที่มีระดับสูงขึ้นหรือต่ำลงภายในกรอบระดับตำแหน่งที่กำหนด อาทิ นักสื่อสารมวลชน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ วิศวกรไฟฟ้า ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ

๒. เฉพาะการประเมินบุคคลประเภทวิชาการ ตำแหน่งระดับควบ อธิบดีหรือผู้อำนวยการสำนัก/กอง และหัวหน้าหน่วยงาน ที่เป็นผู้บังคับบัญชาและได้รับมอบหมายจากอธิบดี จะเป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์ กำหนด

๓. การดำเนินการประเมิน ปีละ ๒ รอบ ได้แก่ รอบ ๑ เมษายน (สำหรับผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม) และ รอบ ๒ ตุลาคม (สำหรับผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ณ วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน) มีขั้นตอนการคัดเลือกและการประเมินผลงาน

๓.๑ ให้ผู้มีคุณสมบัติตามที่ไว้ในประกาศนี้ ดำเนินการจัดส่งเอกสารเพื่อประกอบการคัดเลือก ดังนี้

(๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑)

(๒) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๒)

ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดคุณลักษณะทั้งหมดข้างต้น เพื่อใช้ในการประเมิน หรือจะกำหนดบางคุณลักษณะ หรือจะเพิ่มเติม ดูผลการปฏิบัติงานของผู้ขอเข้ารับการคัดเลือก และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะใดๆ นอกเหนือจากที่กำหนดข้างต้น และให้กำหนดคะแนนเต็มของแต่ละคุณลักษณะได้ด้วย โดยผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอเข้ารับการคัดเลือก และผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นที่ควบคุม คุณลักษณะ ทั้งนี้ ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนประเมินคุณลักษณะของบุคคลในแต่ละองค์ประกอบและคะแนนรวมทั้งหมด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

(๓) แบบแสดงผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักย้อนหลัง ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่แจ้งให้ส่งเอกสารประกอบการคัดเลือก ให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบ และให้คำรับรองผลการปฏิบัติงาน (เอกสารหมายเลข ๓)

(๔) แบบเค้าโครงเสนอผลงานและการรับรอง (เอกสารหมายเลข ๔)

(๕) แบบประเมินบุคคล (เอกสารหมายเลข ๕) ให้ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปจนถึงผู้อำนวยการสำนัก/กอง เป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้ ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนประเมินบุคคลในแต่ละองค์ประกอบ ตามประกาศ อ.ก.พ.กรมประชาสัมพันธ์ กำหนด และคะแนนรวมทั้งหมดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๓.๒ กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสารคำขอเข้ารับการประเมินตาม (๑) ถึง (๕) และรวบรวมเสนอให้อธิบดี พิจารณาคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินและประกาศผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน รวมทั้ง ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ปฏิบัติให้ทราบทั่วกัน ทางเว็บไซต์กรมประชาสัมพันธ์ โดยเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน หากมีข้อคัดค้านเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคล หรือผลงานของผู้ที่ได้รับคัดเลือก นับตั้งแต่วันที่ประกาศ

๒) การประเมิน...

๒) การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย (๒๐ คะแนน)	ประเมินจากเอกสารการขอเลื่อนและข้อมูลบุคคลที่เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๓๐ คะแนน)	องค์ประกอบที่ ๒ - ๔ ประเมินจากเอกสาร และการสอบสัมภาษณ์ทุกตำแหน่ง	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๓. ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน (๓๐ คะแนน)		ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๔. ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน (๒๐ คะแนน)		ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

เงื่อนไข

๑. กรมประชาสัมพันธ์ จะประกาศรับสมัครเป็นการทั่วไป พร้อมประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ตามที่ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์ กำหนด
๒. ให้ผู้มีคุณสมบัติตามที่ไว้ในประกาศนี้ ดำเนินการยื่นคำขอเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามเอกสารแบบที่ ๑ - ๔ และส่งมาที่กองการเจ้าหน้าที่ภายในเวลาที่กำหนดในวันเวลาราชการ ทั้งนี้ เอกสารมีดังนี้

(๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑)

(๒) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๒)

ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดคุณลักษณะทั้งหมดข้างต้น เพื่อใช้ในการประเมินหรือจะกำหนดบางคุณลักษณะ หรือจะเพิ่มเติม ดูผลการปฏิบัติงานของผู้ขอเข้ารับการคัดเลือก และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป หนึ่งระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะใดๆ นอกเหนือจากที่กำหนดข้างต้น และให้กำหนดคะแนนเต็มของแต่ละคุณลักษณะได้ด้วย โดยผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอเข้ารับการคัดเลือก และผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นที่ควบคุม คุณลักษณะ ทั้งนี้ ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนประเมินคุณลักษณะของบุคคลในแต่ละองค์ประกอบและคะแนนรวมทั้งหมด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

(๓) แบบแสดง...

(๓) แบบแสดงผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักย้อนหลัง ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่แจ้งให้ส่งเอกสารประกอบการคัดเลือก ให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบ และให้คำรับรองผลการปฏิบัติงาน (เอกสารหมายเลข ๓)

(๔) แบบเค้าโครงเสนอผลงานและการรับรอง (เอกสารหมายเลข ๔)

๒. กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสารคำขอเข้ารับการประเมินตาม (๑) ถึง (๔) และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินบุคคล และกำหนดวันประเมิน

๓. คณะกรรมการประเมิน จะดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศตามข้อ ๑ และจะประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละหนึ่งคน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๔. ในการประเมินบุคคล หากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่ออธิบดีทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้ง หรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่ออธิบดี เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๕. จัดให้มีการวินิจฉัยปัญหา ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคล รวบรวมเสนอให้อธิบดี พิจารณาคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินและประกาศ ผลการคัดเลือกบุคคล เพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน รวมทั้ง ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงาน ในส่วนที่ปฏิบัติให้ทราบทั่วกัน ทางเว็บไซต์กรมประชาสัมพันธ์ โดยเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน หากมีข้อคัดค้านเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคล หรือผลงานของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกนับตั้งแต่วันที่ประกาศ

๒.๓ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล เพื่อย้าย (ต่างกลุ่มตำแหน่ง) การโอน กรณีอื่นๆ

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดตามหลักเกณฑ์การประเมิน เพื่อย้ายหรือโอน แล้วแต่กรณี โดยอนุโลม ได้แก่

๑) การย้ายหรือการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับที่ต่ำกว่าเดิม โดยได้รับความยินยอมจากข้าราชการผู้นั้น

๒) การย้ายหรือการโอนผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

๓) การย้ายหรือการโอนผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น พิเศษ ตามข้อ ๑๑ (๓) ของ กฎ ก.พ.ฯ

อธิบดีจะย้ายผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไป เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ เฉพาะกรณีที่กรมประชาสัมพันธ์ไม่ได้จัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่เป็นบัญชีร่วม และผู้นั้นต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้โดยขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่น หรือเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่เป็นบัญชีร่วมในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ในสายงานที่จะย้าย โดยไม่ต้องถึงลำดับที่ที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และต้องดำเนินการแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะถูกยกเลิก

๔) การย้าย...

๔) การย้ายหรือการโอนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

๕) การโอนผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการขาดใช้ทุนตามข้อผูกพันที่มีอยู่กับกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมอื่น

ข้าราชการผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการขาดใช้ทุน จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัด และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ จะให้ความยินยอมได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ปฏิบัติราชการเพื่อขาดใช้ทุนแก่กระทรวง หรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ ไม่น้อยกว่าเวลาและตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดแล้ว

ข. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

การประเมินผลงาน ให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับ ตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง และหนังสือ ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ กรมประชาสัมพันธ์ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานในแต่ละระดับไว้ ดังต่อไปนี้

๑ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองได้ เป็นที่ยอมรับในกลุ่มงานหรือฝ่ายขึ้นไป และมีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้

๒ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในส่วนราชการระดับกลุ่มงาน หรือฝ่าย หรือกองขึ้นไป และมีคุณภาพของผลงานดีมาก

๑. ผลงานที่จะนำมาประเมิน

๑) ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น

๒) ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของกรมประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๒. จำนวนผลงาน

๑) ผลงาน จำนวน ๒ เรื่อง เรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ โดยอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๒) ข้อเสนอแนวคิด จำนวน ๑ เรื่อง เป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ทั้งนี้ รายละเอียดการกำหนดจำนวนผลงาน ข้อเสนอแนวคิด การเผยแพร่ผลงานและสัดส่วนของผลงานในแต่ละสายงาน

(๑) เป็นผลงาน...

- (๑) เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล
 - (๒) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๓ ปี นับแต่วันที่ผลงานสำเร็จจนถึงวันปิดรับสมัคร
 - (๓) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน
- กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี
- (๔) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร มีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วยโดยกำหนดให้ผู้เสนอผลงานต้องมีสัดส่วนผลงาน ดังนี้
- (๑) ระดับชำนาญการ ให้ผู้เสนอผลงานต้องมีสัดส่วนผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
 - (๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ให้ผู้เสนอผลงานต้องมีสัดส่วนผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

(๕) ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิตกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น อีกไม่ได้เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

(๖) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน ต้องเป็นแนวคิดที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน

๓. องค์ประกอบในการประเมิน ได้แก่

- ๑) ประโยชน์ของผลงาน
- ๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- ๓) คุณภาพของผลงาน
- ๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๔. การพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ

๑) ประโยชน์ของผลงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกหรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

๓) คุณภาพ...

๓) คุณภาพของผลงาน

พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญ ได้ครบถ้วนเป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการนำเสนอผลงาน โดยให้มีการสัมภาษณ์หรือสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เหมาะสมประกอบพิจารณาด้วยก็ได้

๕. การเผยแพร่ผลงาน

คณะกรรมการกำหนดให้มีการเผยแพร่ผลงานผ่านเว็บไซต์ของกรมประชาสัมพันธ์ในตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า

๖. ลักษณะของผลงาน โดยมีลักษณะ คุณภาพและความง่ายของแต่ละระดับ ดังนี้

๑) ระดับชำนาญการ ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

(๒) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จึงเป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ

๒) ระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

(๒) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมาก ในงานวิชาการปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จึงเป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะความชำนาญงานและประสบการณ์สูงเหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๗. รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

๑) ผลงาน ให้จัดทำสรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติ ความรู้ความสามารถ แนวคิด หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าว การวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยอย่างน้อยให้มีหัวข้อการนำเสนอ ดังนี้

(๑) เรื่องที่...

- (๑) เรื่องที่น่าสนใจ
- (๒) ระยะเวลาการดำเนินการ
- (๓) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- (๔) สรุปสาระสำคัญ ขั้นตอนการดำเนินการ และเป้าหมายของงานผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)
- (๕) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ
- (๖) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ
- (๗) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ
- (๘) ข้อเสนอแนะ
- (๙) การเผยแพร่ผลงาน (ถ้ามี)
- (๑๐) ผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี)

๒) เกณฑ์การตัดสิน

๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
๔. อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ	*
รวม	๑๐๐

* ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดองค์ประกอบการประเมินผลงานเพิ่มเติม คะแนนองค์ประกอบนั้นจะต้องไม่สูงกว่าองค์ประกอบทั้งสาม โดยปรับลดคะแนนตามสัดส่วนคะแนนให้สอดคล้องกับหลักการกำหนดคะแนนที่กำหนดให้องค์ประกอบประโยชน์ของผลงานมีน้ำหนักคะแนนสูงสุดและองค์ประกอบความรู้และคุณภาพของผลงานมีคะแนนเท่ากัน

๓) เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ "ผ่าน" จากคณะกรรมการผู้ประเมิน เกินกึ่งหนึ่ง โดยจะต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และได้คะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๔. การประเมินข้อเสนอแนวคิด

๑) องค์ประกอบและแนวทางในการประเมิน ได้แก่

- (๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าหากนำไปดำเนินการได้จริง จะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร
- (๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ โดยพิจารณาว่าข้อเสนอแนะเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร
- (๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พิจารณามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

๒) รูปแบบ...

๒) รูปแบบและวิธีการเสนอข้อเสนอแนวคิด

ข้อเสนอแนวคิด เป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของกรมประชาสัมพันธ์ โดยมีหัวข้อ ดังนี้

- (๑) เรื่องที่นำเสนอ
- (๒) หลักการและเหตุผล
- (๓) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข
- (๔) ผลที่คาดว่าจะได้รับ
- (๕) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๓) เกณฑ์การประเมิน

ดีเด่น	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ดีมาก	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมาก เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือประเทศชาติ
ยอมรับได้	สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูง
ปรับปรุง	ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง คณะกรรมการประเมินผลงานสามารถให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดนั้นได้

๔) เกณฑ์ผ่านการประเมิน

ข้อเสนอแนวคิดที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการพิจารณาในระดับยอมรับได้ดีมาก หรือดีเด่น ทั้งนี้ หากผลการพิจารณาเป็นปรับปรุง ให้ผู้ขอประเมินปรับปรุงข้อเสนอแนวคิดตามความเห็นของ คณะกรรมการประเมินผลงาน

๙. กรณีการปรับปรุงผลงาน

ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นควรให้ปรับปรุงผลงานที่นำเสนอให้อยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) ปรับปรุงรายละเอียดเล็กน้อยที่ไม่เป็นสาระสำคัญให้ผู้ขอรับการประเมินดำเนินการปรับปรุงผลงานตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการฯ ให้แล้วเสร็จภายใน ๗ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่กองการเจ้าหน้าที่แจ้งให้ทราบ หากดำเนินการได้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าว และคณะกรรมการฯ พิจารณาแล้ว มีมติให้ผ่านการประเมินจะได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นย้อนหลังไป ตั้งแต่วันที่กองการเจ้าหน้าที่ ได้รับผลงานครั้งแรกก่อนวันที่เข้ารักษาการในตำแหน่ง และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

(๒) ปรับปรุงรายละเอียดที่เป็นสาระสำคัญของผลงานให้ผู้ขอรับการประเมินดำเนินการปรับปรุงผลงานตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการฯ ให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่กองการเจ้าหน้าที่แจ้งให้ทราบ สำหรับกรณีนี้ หากคณะกรรมการฯ พิจารณาแล้วมีมติให้ผ่านการประเมิน ผู้ขอรับการประเมินจะได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตั้งแต่วันที่กองการเจ้าหน้าที่ ได้รับผลงานในครั้งหลัง ไม่ก่อนวันที่เข้ารักษาการในตำแหน่งและมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

๑๐. กรณีไม่ผ่านการประเมิน

หากผลงานที่นำเสนอ มีการแก้ไขในสาระสำคัญมาแล้ว ๒ ครั้ง จะถือว่าไม่ผ่านการประเมิน (มีคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด) ฝ่ายเลขานุการจะแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบผลการพิจารณา
