



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารทั่วไป โทร. ๐ ๒๖๑๘ ๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๑๐

ที่ นร ๐๒๐๓.๐๑/ว๖๐๔ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง สำเนาประกาศ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์

เรียน ผอ.สำนัก/กอง ผู้เชี่ยวชาญ และหัวหน้าหน่วยงาน

กองการเจ้าหน้าที่ ขอส่งสำเนาประกาศ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป แขนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและกรุณาเวียนแจ้งให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้ทราบและถือปฏิบัติ หรือดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย

(นางณัฐนันท์ รจนกร)

ผอ.กกจ.

สำเนา

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

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม
พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภททั่วไป ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.
ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ส่วนราชการจึงต้องพิจารณากำหนดนโยบาย ระบบ
และระเบียบวิธีปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรม แล้วแต่กรณี ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์
วิธีการและเงื่อนไขดังกล่าว โดยให้ยึดระบบคุณธรรม ภายใต้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส โดยกำหนด
ให้มีกระบวนการกลั่นกรองและคัดเลือกบุคคลที่ขอย้าย หรือโอน เฉพาะกรณีต่างกลุ่มตำแหน่ง
หรือการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ให้เหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ

กรมประชาสัมพันธ์ จึงขอประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อการย้าย
การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
ตามมติ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ รายละเอียดปรากฏ
ตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ) พลโท สรรเสริญ แก้วกำเนิด

(สรรเสริญ แก้วกำเนิด)

อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์

สำเนาถูกต้อง



(นางอัญชลี ระวังทอง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๗ มีนาคม ๒๕๖๕

ร่าง.....ปัญญาณัติ.....

พิมพ์.....ปัญญาณัติ.....

ตรวจ.....ปัญญาณัติ.....

เอกสารแนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์

ลงวันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน เพื่อการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

๑. กรณีการย้ายหรือการโอน

๑.๑ การประเมินเพื่อย้ายหรือโอนข้าราชการประเภททั่วไป ของกรมประชาสัมพันธ์
แบ่งเป็น ๒ กรณี

๑) การประเมินบุคคลเพื่อขอย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส จะดำเนินการเฉพาะผู้ที่ขอย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน
และเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่
ในระดับเดียวกัน (การย้ายต่างกลุ่มตำแหน่ง ระดับเดิม)

ทั้งนี้ การจัดกลุ่มตำแหน่งประเภททั่วไป ภายในกรมประชาสัมพันธ์ (ตามมติ อ.ก.พ.
สำนักนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔) ปรากฏตามตาราง ดังนี้

กลุ่มที่ ๑	กลุ่มที่ ๒	กลุ่มที่ ๓
๑. เจ้าพนักงานธุรการ ๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓. เจ้าพนักงานพัสดุ	๑. เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ๒. ผู้ประกาศและรายงานข่าว ๓. เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา ๔. นายช่างภาพ	นายช่างไฟฟ้า
กลุ่มที่ ๔	กลุ่มที่ ๕	กลุ่มที่ ๖
นายช่างศิลป์	นายช่างโยธา	๑. คีตศิลป์ ๒. ดุริยางคศิลป์

๒) การประเมินบุคคลเพื่อขอโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับเดิม
จะดำเนินการกับข้าราชการที่ขอโอนทุกราย

๑.๒ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อย้าย (ต่างกลุ่มตำแหน่ง) หรือโอน

- มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐาน

กำหนดตำแหน่ง

๑.๓ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลเพื่อย้าย (ต่างกลุ่มตำแหน่ง) หรือโอน
ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและ
เงื่อนไข ดังนี้

คณะกรรมการประเมิน ที่ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์ แต่งตั้ง จะดำเนินการประเมินบุคคล
โดยพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ จากองค์ประกอบการพิจารณา
ที่ ก.พ. กำหนด จำนวน ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย
และผลการปฏิบัติราชการ

(๒) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๓) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
ทั้งนี้ การพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ จะกำหนดคะแนน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

องค์ประกอบ	วิธีการประเมินบุคคล	เกณฑ์การตัดสิน
๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ (๒๐ คะแนน)	ประเมินจากเอกสารการขอย้าย/โอน และข้อมูลบุคคลที่เกี่ยวข้อง	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๒. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๒๐ คะแนน)	การย้าย (ต่างกลุ่มตำแหน่ง) และ การโอน (ทุกราย) ประเมินจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๓. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๖๐ คะแนน)	การย้าย (ต่างกลุ่มตำแหน่ง) ใช้การสอบสัมภาษณ์ และการโอน (ทุกราย) ใช้การสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ * ยกเว้นตำแหน่งจิตศิลปิน และดุริยางคศิลปิน ให้เพิ่มวิธีการสอบภาคปฏิบัติด้วย	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

เงื่อนไข

๑) ให้ผู้ขอย้ายระดับชำนาญงานและระดับอาวุโส ที่ประสงค์ย้ายข้ามกลุ่มตำแหน่ง และผู้ขอโอนทุกราย ให้ยื่นเอกสาร ดังนี้

(๑) แบบคำร้องขอย้าย/ขอโอน พร้อมข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ (เอกสารหมายเลข ๑)

(๒) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (เอกสารหมายเลข ๒)

ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ประเมินตามรายการผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด หรือจะกำหนดผลสัมฤทธิ์อื่นๆ เพิ่มเติมก็ได้ โดยกำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ทั้งนี้ ผู้ผ่านการประเมิน จะต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ ในแต่ละองค์ประกอบและคะแนนรวมทั้งหมด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

(๓) แบบแสดงผลงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะย้ายหรือโอน ไม่น้อยกว่า ๑ ปี (เอกสารหมายเลข ๓)

ทั้งนี้ เอกสารจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๒) คณะกรรมการประเมิน จะดำเนินการประเมินบุคคลโดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยผู้ขอประเมินต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ กรณีมีผู้ผ่านการประเมินหลายคน ให้คณะกรรมการคัดเลือกผู้ที่มีคะแนนประเมินสูงสุด จำนวน ๑ ราย ต่อ ๑ ตำแหน่งว่าง และรายงานผลการประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผลที่สมควรต่ออธิบดี เพื่อพิจารณาต่อไป

๒. กรณีการเลื่อน

๒.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนในระดับที่สูงขึ้น

๑) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ

๒) เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับ	ชำนาญงาน ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า	อาวุโส ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) *		๖ ปี	๖ ปี
ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) *		๕ ปี	
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) *		๔ ปี	

* หรือดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

คุณวุฒิการศึกษา (เฉพาะตำแหน่งคิตศิลป์)	ระยะเวลา ไม่น้อยกว่าปี
ประกาศนียบัตรทางคิตศิลป์ (ไทยหรือสากล) ขั้นต้น หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน	๘
ประกาศนียบัตรทางคิตศิลป์ (ไทยหรือสากล) ชั้นกลาง หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๖
ประกาศนียบัตรทางคิตศิลป์ (ไทยหรือสากล) ขั้นสูง หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๔
ปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งทางคิตศิลป์	๒

คุณวุฒิการศึกษา (เฉพาะตำแหน่งครุิยางคศิลป์)	ระยะเวลา ไม่น้อยกว่าปี
ประกาศนียบัตรทางครุิยางคศิลป์ (ไทยหรือสากล) ขั้นต้น หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน	๘
ประกาศนียบัตรทางครุิยางคศิลป์ (ไทยหรือสากล) ชั้นกลาง หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๖

คุณวุฒิการศึกษา (เฉพาะตำแหน่งครูฝึกศิลป์)	ระยะเวลา ไม่น้อยกว่า ๖ ปี
ประกาศนียบัตรทางดุริยางคศิลป์ (ไทยหรือสากล) ชั้นสูง หรือคุณวุฒಿಯ่ออื่นที่เทียบได้ ไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๔
ปริญญาตรี หรือคุณวุฒಿಯ่ออื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งทาง ดุริยางคศิลป์	๒

**๒.๒ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนข้าราชการประเภท
ทั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส** คณะกรรมการประเมิน ที่ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์ แต่งตั้ง
จะดำเนินการประเมินบุคคล โดยพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ
จาก ๓ องค์ประกอบ เช่นเดียวกับการย้าย หรือโอน ทั้งนี้ การพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ จะกำหนดคะแนน
วิธีการประเมิน และเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

๑) ระดับชำนาญงาน

องค์ประกอบ	วิธีการประเมินบุคคล	เกณฑ์การตัดสิน
๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทาง วินัย และผลการปฏิบัติราชการ (๒๐ คะแนน)	ประเมินจากเอกสารการขอเลื่อน และข้อมูลบุคคลที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ ๖๐
๒. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๒๐ คะแนน)	ประเมินจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์	ร้อยละ ๖๐
๓. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่ง ที่จะแต่งตั้ง (๖๐ คะแนน)	ใช้การสอบสัมภาษณ์ * ยกเว้นตำแหน่งคีตศิลป์ และ ดุริยางคศิลป์ ให้เพิ่มวิธีการสอบ ภาคปฏิบัติด้วย	ร้อยละ ๖๐

เงื่อนไข

๑) การนับระยะเวลาผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมินบุคคล ผู้ที่จะประเมินบุคคล
เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จะต้องมีความสมบัตินตรงตาม
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยกำหนดรอบการดำเนินการปีละ ๒ รอบ ดังนี้

(๑) รอบ ๑ เมษายน สำหรับผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ณ วันที่ ๒ ตุลาคม - ๑ เมษายน

(๒) รอบ ๑ ตุลาคม สำหรับผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ณ วันที่ ๒ เมษายน - ๑ ตุลาคม

๒) กองการเจ้าหน้าที่ เวียนแจ้งรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเพื่อเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อน
ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

๓) ข้าราชการตรวจสอบคุณสมบัติของตนเอง หากมีความสมบัตินตรงตามรายชื่อที่เวียนแจ้ง
ให้จัดทำเอกสารแบบขอรับการประเมินเพื่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และส่งเอกสารประกอบการประเมินไปยังกองการเจ้าหน้าที่ ภายในระยะเวลาตามที่กำหนด หากข้าราชการผู้ใดพบว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนแล้วไม่มีรายชื่อให้แจ้งกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อตรวจสอบเพิ่มเติม ทั้งนี้ เอกสารประกอบด้วย

(๑) ใบสมัคร (เอกสารหมายเลข ๑)

(๒) แบบประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง (เอกสารหมายเลข ๒)

(๓) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (เอกสารหมายเลข ๓)

ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามที่กำหนด หรือจะกำหนดรายการประเมินผลสัมฤทธิ์อื่นๆ เพิ่มเติมก็ได้ โดยกำหนดคะแนน ๑๐๐ คะแนน ทั้งนี้ ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ ในแต่ละองค์ประกอบและคะแนนรวมทั้งหมด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ทั้งนี้ เอกสารจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๔) กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินบุคคล และกำหนดวันเข้ารับการสัมภาษณ์

๕) คณะกรรมการประเมิน จะดำเนินการประเมินบุคคลโดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยผู้ขอประเมินต้องได้รับคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และเสนอชื่อผู้ผ่านการประเมิน พร้อมทั้งเหตุผลที่สมควรต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

๒) ระดับอาวุโส

องค์ประกอบ	วิธีการประเมินบุคคล	เกณฑ์การตัดสิน
๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ (๒๐ คะแนน)	ประเมินจากเอกสารการขอเลื่อน และข้อมูลบุคคลที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ ๖๐
๒. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๒๐ คะแนน)	ประเมินจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์	ร้อยละ ๖๐
๓. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๖๐ คะแนน)	ใช้การสอบสัมภาษณ์ * ยกเว้นตำแหน่งคิดศิลป์ และดุริยางคศิลป์ ให้เพิ่มวิธีการสอบภาคปฏิบัติด้วย	ร้อยละ ๖๐

เงื่อนไข

๑) กรมประชาสัมพันธ์ จะประกาศรับสมัครพร้อมประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ตามที่ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์กำหนด ก่อนวันเปิดรับสมัคร ไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

๒) ให้ผู้มีคุณสมบัติตามประกาศ ดำเนินการยื่นใบสมัครเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และส่งมาที่กองการเจ้าหน้าที่ ภายในเวลาที่กำหนดในวันเวลาราชการ ดังนี้

(๑) ใบสมัคร (เอกสาร อว.๑)

(๒) แบบประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง (เอกสาร อว.๒)

(๓) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ตามหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งปัจจุบัน (เอกสาร
แนบ อว.๒)

(๔) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (เอกสาร อว. ๓)

ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามที่กำหนด หรือจะกำหนดรายการประเมินผลสัมฤทธิ์อื่นๆ เพิ่มเติมก็ได้ โดยกำหนดคะแนน ๑๐๐ คะแนน ทั้งนี้ ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ ในแต่ละองค์ประกอบและคะแนนรวมทั้งหมด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ทั้งนี้ เอกสารจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๓) กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสาร และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินบุคคล และกำหนดวันเข้ารับการสัมภาษณ์ หรือวิธีอื่นๆ

๔) คณะกรรมการประเมิน จะดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศตามข้อ ๑

๕) พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่มีปัญหาในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

๖) รายงานผลการประเมินบุคคลพร้อมทั้งเหตุผลที่สมควรต่ออธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ เพื่อพิจารณาต่อไป

๓. การย้าย (ต่างกลุ่มตำแหน่ง) หรือการโอนกรณีอื่นๆ

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย โอน หรือการโอนที่ใช้หลักเกณฑ์การเลื่อน โดยอนุโลม ได้แก่

๓.๑ การย้าย หรือการโอนผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในระดับที่ต่ำกว่าเดิม โดยได้รับความยินยอมจากข้าราชการผู้นั้น

๓.๒ การย้าย หรือการโอนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการหรือประเภทบริหาร มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรง อยู่เดิม หรือต่ำกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิม ในตำแหน่งประเภททั่วไป

๓.๓ การโอนผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในระดับที่สูงกว่าเดิม

๓.๔ การโอนผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

๓.๕ การโอนผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการขาดใช้ทุนตามข้อผูกพันที่มีอยู่กับกระทรวงหรือกรม ที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมอื่น

ข้าราชการผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการขาดใช้ทุน จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัด และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของกระทรวงหรือกรม ที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ จะให้ความยินยอมได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ปฏิบัติราชการเพื่อขาดใช้ทุนแก่กระทรวงหรือกรมที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ ไม่น้อยกว่าเวลาและตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดแล้ว