

๔.๑ ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน โดยไม่ต้องขออนุญาตระยะเวลาเกื้อกูล จำนวน ๓ ราย

๔.๒ ผู้ที่ต้องขออนุญาตระยะเวลาเกื้อกูลก่อนจึงจะถือว่ามีความคุณสมบัติครบถ้วน

จำนวน ๘ ราย

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ จึงขอให้สำนัก/กอง ดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการสำรวจรายชื่อข้าราชการในสังกัดที่คาดว่าจะมีความคุณสมบัติเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ โดยจะต้องมีความคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือผู้ที่คาดว่าจะมีความคุณสมบัติเนื่องจากมีความวุฒิเพิ่มขึ้น และให้ส่งรายชื่อข้าราชการดังกล่าว (ตามแบบบัญชีรายชื่อแนบ ๒) ให้ กกจ. ภายในวันที่ ๓ เม.ย. ๒๕๕๘

๒. แจ้งให้ผู้มีความคุณสมบัติครบถ้วนและผู้ที่ต้องขออนุญาตระยะเวลาเกื้อกูลฯ ดำเนินการจัดส่งเอกสาร (ให้เขียนเอกสารโดยไม่ต้องทำเป็นรูปเล่ม) จำนวน ๑ ชุด ให้ กกจ. ภายในวันที่ ๑๗ เม.ย. ๒๕๕๘ ดังนี้

๒.๑ ผู้มีความคุณสมบัติครบถ้วน ตามข้อเท็จจริง ๔.๑ ให้จัดส่งเอกสาร ดังนี้


- แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล เอกสารหมายเลข ๑
- แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล เอกสารหมายเลข ๒
- แบบแสดงการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักย้อนหลัง ๓ ปี เอกสารหมายเลข ๓
- แบบสรุปเค้าโครงผลการดำเนินงานที่ขอประเมิน/ข้อเสนอแนวคิด เอกสารหมายเลข ๔
- แบบประเมินบุคคล เอกสารหมายเลข ๕

๒.๒ ผู้ที่ต้องขออนุญาตระยะเวลาเกื้อกูลฯ ตามข้อเท็จจริง ๔.๒ ให้จัดส่งเอกสาร ดังนี้

- แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล เอกสารหมายเลข ๑
- แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล เอกสารหมายเลข ๒
- แบบแสดงการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักย้อนหลัง ๓ ปี เอกสารหมายเลข ๓
- แบบสรุปเค้าโครงผลการดำเนินงานที่ขอประเมิน/ข้อเสนอแนวคิด เอกสารหมายเลข ๔
- แบบประเมินบุคคล เอกสารหมายเลข ๕
- แบบแสดงรายละเอียดและลักษณะงานที่ปฏิบัติประกอบการพิจารณานับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล เอกสารหมายเลข ๑.๑

ทั้งนี้ สามารถ download เอกสารตามข้อ ๒ จากเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ หรือเข้าไปที่ Intranet กรมประชาสัมพันธ์ ไปที่กองการเจ้าหน้าที่ (คลิก กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์) และคลิก การประเมินผลงานวิชาการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการตามข้อพิจารณา ๑ และแจ้งผู้ที่มีความคุณสมบัติครบถ้วน และผู้ที่ต้องขออนุญาตระยะเวลาเกื้อกูลทราบ ตามข้อพิจารณา ๒ ต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง


(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

บัญชีรายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ในตำแหน่งที่นั้งครองอยู่เดิม ในรอบ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ จำนวน ๑๑ ราย

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	วุฒิการศึกษา		หมายเหตุ
			วุฒิที่ใช้บรรจุ	วุฒิสูงสุดในปัจจุบัน	
๑	นายณัฐพร รัตศิลป์	นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ ส่วนนโยบายและแผนประชาสัมพันธ์แห่งชาติ สำนักพัฒนานโยบายและแผนการประชาสัมพันธ์	ศศ.บ.	ศศ.ม.	คุณสมบัติครบถ้วน
๒	นางสาวพนิดา ภาคพิศเจริญ	นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ ส่วนวิจัยและพัฒนา สำนักพัฒนานโยบายและแผนการประชาสัมพันธ์	วท.บ.	บธ.ม.	คุณสมบัติครบถ้วน
๓	นายชัยวัฒน์ เหมะทัฬหะ	นักสื่อสารมวลชนปฏิบัติการ ส่วนผลิตรายการ สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย	ศศ.บ.	บธ.ม.	คุณสมบัติครบถ้วน

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	วุฒิการศึกษา		หมายเหตุ
			วุฒิที่ใช้บรรจุ	วุฒิสูงสุดในปัจจุบัน	
๔	นางสาวพนิดา แสงใสศ	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ ฝ่ายงบประมาณ กองคลัง	บช.บ.	-	ขอ้นระยะเวลาเกื้อกูล
๕	นางสาวมยุรี สังกัวแก้ว	นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ ส่วนแผนงานโครงการและงบประมาณ สำนักพัฒนานโยบายและแผนการประชาสัมพันธ์	บธ.บ.	รป.ม.	ขอ้นระยะเวลาเกื้อกูล
๖	นายส.ภรกรช ยอดไชย	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ส่วนพัฒนาบุคลากรการประชาสัมพันธ์ สำนักพัฒนาการประชาสัมพันธ์	ศศ.บ.	ศศ.ม.	ขอ้นระยะเวลาเกื้อกูล
๗	นายอนุวัตชัย สร้อยสุวรรณ	นักสื่อสารมวลชนปฏิบัติการ ส่วนผลิตรายการ สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย	นศ.บ.	-	ขอ้นระยะเวลาเกื้อกูล
๘	ว่าที่ร้อยตรีอิศรเดช แยมคลัง	วิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ ส่วนสำรวจและวางแผน สำนักส่งเสริมและพัฒนางานเทคนิค	วศ.บ.	วท.ม.	ขอ้นระยะเวลาเกื้อกูล

ลำดับ ร.ร.	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	วุฒิการศึกษา		หมายเหตุ
			วุฒิที่ใช้บรรจุ	วุฒิสูงสุดในปัจจุบัน	
๙.	นายณัฐพล ฉัตรพงศ์ไพบุลย์	นักสื่อสารมวลชนปฏิบัติการ สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยจังหวัดมหาสารคาม สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๑ (ขอนแก่น)	ร.บ.,บธ.บ.	-	ขอ้นับระยะเวลาเกือกูล
๑๐	นางสาวกรรณิการ์ ลังการพันธ์ุ	นักสื่อสารมวลชนปฏิบัติการ สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยจังหวัดลำปาง สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๓ (เชียงใหม่)	ศศ.บ.	-	ขอ้นับระยะเวลาเกือกูล
๑๑	นายสุบิน คำฝั้น	นักสื่อสารมวลชนปฏิบัติการ สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทยจังหวัดเชียงใหม่ สำนักประชาสัมพันธ์เขต ๓ (เชียงใหม่)	บธ.บ.	-	ขอ้นับระยะเวลาเกือกูล

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล (ผู้ขอรับการคัดเลือกเป็นผู้กรอก)

๑) ชื่อ (ผู้ขอรับการคัดเลือก).....

๒) ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....ระดับ.....ตำแหน่งเลขที่.....
งาน/ฝ่าย/กลุ่ม.....

กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก.....

ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเมื่อ.....

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....โทรศัพท์ที่ติดต่อได้.....

๓) ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....ตำแหน่งเลขที่.....
งาน/ฝ่าย/กลุ่ม.....

กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก.....

๔) ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗)

เกิดวันที่.....เดือน..... พ.ศ.

อายุราชการ..... ปี เดือน (นับถึงวันที่ยื่นขอเข้ารับการคัดเลือก)

๕) ประวัติการศึกษา (ให้เริ่มจากคุณวุฒิการศึกษาสูงสุด จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่บ้านทึกใน
ก.พ. ๗)คุณวุฒิ วิชาเอก ปีที่สำเร็จการศึกษา สถาบัน
(ปริญญา/ประกาศนียบัตร)

๖) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต

วันออกใบอนุญาต.....วันหมดอายุ.....

๗) ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในระดับสูงขึ้นแต่ละระดับและการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ)

วัน เดือน ปี ตำแหน่ง ระดับ สังกัด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

๘) ความผิดทางวินัย (ย้อนหลัง ๕ ปี)

- () ไม่เคยมีความผิด
- () ภาคทัณฑ์ คำสั่งกรมฯ ที่.....
- () ตัดเงินเดือน คำสั่งกรมฯ ที่.....
- () ลดเงินเดือน คำสั่งกรมฯ ที่.....
- () อยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวน คำสั่งกรมฯ ที่.....

๙) ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

ปี	ระยะเวลา	หลักสูตร	สถาบัน
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....(ผู้ขอรับการคัดเลือก)

(.....)

ตำแหน่ง.....

(วันที่)...../...../.....

**แบบแสดงรายละเอียดและลักษณะงานที่ปฏิบัติประกอบการพิจารณา
นับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่อง**

๑. ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง.....ระดับ.....
เลขที่ตำแหน่ง.....สังกัด.....
๒. ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ขอประเมิน.....ปี.....เดือน.....
๓. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง.....ปี.....เดือน.....

มีความประสงค์ขอให้พิจารณานับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งอื่น ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับตำแหน่งที่ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตำแหน่งที่ขอประเมิน		ตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่อง		
ชื่อตำแหน่ง	รายละเอียดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ชื่อตำแหน่ง/สังกัด	ช่วงระยะเวลาดำรง ตำแหน่ง	รายละเอียดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
		ตำแหน่ง..... ระดับ..... สังกัด..... ตามคำสั่ง.....ที่..... สว.....	ตั้งแต่วันที่..... ถึงวันที่..... รวม.....ปี.....เดือน.....	

ขอรับรองว่าข้อความข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้xonับระยะเวลา
(.....)

ตำแหน่ง.....
วันที่...../...../.....

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชา (ผอ.สำนัก/กอง) ให้คำรับรอง
(.....)

ตำแหน่ง.....
วันที่...../...../.....

(แบบนี้เฉพาะผู้ที่มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งไม่ครบ เช่น ประเมินตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ ต้องดำรงตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ รวมกันแล้วครบ ๖ ปี วุฒิปริญญาตรี ๕ ปี วุฒิปริญญาโท และ ๒ ปี วุฒิปริญญาเอก หากไม่ครบต้องขอสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำให้ครบ)

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อ

ขอเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่ง

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ
<p>๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ พิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none"> - แสดงความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติราชการให้ดี - สามารถกำหนดมาตรฐาน/เป้าหมายการปฏิบัติงานของตนให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดี - ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น - กำหนดแผนและปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ทำทนายได้ - พิจารณาผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ
<p>๒. การบริการที่ดี พิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none"> - การให้บริการที่เป็นมิตร - สื่อสารข้อมูลได้ชัดเจน - เต็มใจช่วยเหลือ - เอื้อเฟื้อแสดงน้ำใจ - เข้าใจความต้องการที่แท้จริงของผู้บริหาร - ร่วมวางแผน เป็นที่ปรึกษาที่ผู้รับบริการวางใจ
<p>๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความสนใจใฝ่รู้ในสาขาอาชีพของตน - รอบรู้เท่าทันเหตุการณ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ - นำความรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน - รักษาและประยุกต์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทั้งเชิงลึกและกว้างอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ - สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาในองค์กร

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ
<p>๔. <u>จริยธรรม คุณธรรม</u> พิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none">- ซื่อสัตย์ สุจริต ไม่มีพฤติกรรมแสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบ- มีสัจจะเชื่อถือได้- ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณของวิชาชีพ- ดำรงความถูกต้อง- อุทิศตนเพื่อผลดีของสังคม <p>๕. <u>ความร่วมมือร่วมใจ</u> พิจารณาจาก</p> <ul style="list-style-type: none">- ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนของตนให้สำเร็จลุล่วง- ผูกมิตรและร่วมมือ- รับฟังความเห็นและประสานสัมพันธ์- ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน- ร่วมพลังสร้างความสามัคคีในทีม <p>๖. <u>คุณลักษณะอื่น ๆ</u></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		
คะแนนรวม		

หมายเหตุ ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดคุณลักษณะทั้งหมดข้างต้นเพื่อใช้ในการประเมินหรือจะกำหนดบางคุณลักษณะ หรือจะเพิ่มเติมคุณลักษณะใดๆ นอกเหนือจากที่กำหนดข้างต้นได้ และให้กำหนดคะแนนเต็มของแต่ละคุณลักษณะได้ด้วย

ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้ประเมิน

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ ๖๐)

(ระบุเหตุผล)

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้นในแต่สรายการ ดังนี้

(ระบุเหตุผล)

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....(ผอ.สำนัก/กอง)

(วันที่)...../...../.....

ความเห็นของผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๒ (กรณีที่มีความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับแตกต่างกัน)

() ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล)

.....

() ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล)

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

ตอนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (กองการเจ้าหน้าที่)

๑. คุณวุฒิการศึกษา

- () ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
- () ไม่ตรง แต่ ก.พ. ยกเว้นตามมาตรา ๕๖

๒. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ากำหนดไว้)

- () ตรงตามที่กำหนด (ใบอนุญาต.....) () ไม่ตรงตามที่กำหนด

๓. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- () ครบ
- () ไม่ครบ

๔. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง (ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวคู่ด้วย)

- () ตรงตามที่ ก.พ. กำหนด
- () ไม่ตรง
- () ส่งให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณา

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้
- () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้แต่ต้องส่งให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง
- () ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ (ระบุเหตุผล.....)

(ลงชื่อ.....)(ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

(ตำแหน่ง) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ /

ผู้รับผิดชอบงานกองการเจ้าหน้าที่

(วันที่)/...../.....

แบบแสดงการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักย้อนหลัง ๓ ปี

งาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	รายละเอียดการปฏิบัติงาน	ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ผลผลิตและผลลัพธ์)
๑. รอบปีที่ ๑ วันที่.....ถึง
๒. รอบปีที่ ๒ วันที่.....ถึง
๓. รอบปีที่ ๓ วันที่.....ถึง

ขอรับรองว่าเป็นผลงานที่ปฏิบัติจริง

ลงชื่อ.....(ผู้ขอรับการคัดเลือก)

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ได้ตรวจสอบผลการปฏิบัติแล้วขอรับรองว่าเป็นผลงานของผู้ขอรับการคัดเลือกจริง

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมการปฏิบัติงาน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

(ผอ.สำนัก/กอง)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

แบบสรุปเค้าโครงการผลการดำเนินงานที่ขอประเมิน/ข้อเสนอแนวคิด

ของ.....

เพื่อประกอบการคัดเลือกเข้ารับการประเมินในตำแหน่ง.....เลขที่ตำแหน่ง.....

เค้าโครงการผลการดำเนินงานที่ขอประเมิน

ชื่อผลงาน	ขั้นตอนในการดำเนินการ	ผู้ร่วมดำเนินการ/ สัดส่วน (ร้อยละ)	ลักษณะงาน/สัดส่วน ที่ตนปฏิบัติ (ร้อยละ)	การนำผลงานไปใช้ ประโยชน์

คำรับรองของผู้ขอรับการคัดเลือก

ขอรับรองว่าข้อความข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....(ผู้ขอรับการคัดเลือก)

(.....)

ตำแหน่ง.....

(วันที่)...../...../.....

คำรับรองของผู้ร่วมจัดทำผลงาน (กรณีเป็นผลงานร่วมกันหลายคน)

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้น ถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้ร่วมดำเนินการ (ลงชื่อ).....ผู้ร่วมดำเนินการ (ลงชื่อ).....ผู้ร่วมดำเนินการ

(.....)

(.....)

(.....)

ตำแหน่ง.....

ตำแหน่ง.....

ตำแหน่ง.....

(วันที่)...../...../.....

(วันที่)...../...../.....

(วันที่)...../...../.....

เค้าโครงข้อเสนอแนวคิด

ชื่อข้อเสนอ/แนวคิด	รายละเอียดข้อเสนอ/แนวคิด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ

(ลงชื่อ).....(ผู้เสนอแนวคิด)

(.....)

ตำแหน่ง.....

(วันที่)...../...../.....

ได้ตรวจสอบเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวคิดแล้วขอรับรองว่าเป็นผลงานของผู้ขอรับ
การคัดเลือกจริง และเป็นข้อเสนอแนวคิดที่จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

(ลงชื่อ).....(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมการปฏิบัติงาน)

(.....)

ตำแหน่ง.....

(วันที่)...../...../.....

(ลงชื่อ).....(ผอ.สำนัก/กอง)

(.....)

ตำแหน่ง.....

(วันที่)...../...../.....

แบบประเมินบุคคล

ชื่อ.....

ขอเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่ง.....

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ความรู้ในงานที่รับผิดชอบ	๓๐
๒. คุณสมบัติของบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ประวัติการศึกษา ฝึกอบรมที่เป็นคุณประโยชน์กับตำแหน่งที่จะคัดเลือก	๓๐
๓. ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก - ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักย้อนหลัง ๓ ปี - ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ - ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน	๔๐
คะแนนรวม	๑๐๐	

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

- หมายเหตุ
๑. ตำแหน่งที่อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมการปฏิบัติงานและผอ.สำนัก/กอง ประเมิน
 ๒. ตำแหน่งที่คณะกรรมการคัดเลือกเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกให้คณะกรรมการคัดเลือก ประเมิน



ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง อนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔๘ บัญญัติให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ ประการหนึ่งว่า จะต้องเป็นผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งประเภทนั้นและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำลงไป ๑ ระดับ มาแล้วเป็นระยะเวลาหนึ่ง ประกอบกับ มาตรา ๖๒ บัญญัติให้ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.พ. อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้

ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการพลเรือนสามัญที่เคยดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้พัฒนาตนเองและใช้ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาให้เกิดประโยชน์แก่ราชการ จึงมีมติอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่เคยดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ขึ้นไปของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ หรือสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงาน ... ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ อยู่ก่อนวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ แล้วได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และต่อมาได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดยใช้ผลการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก แล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ได้ โดยข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า และไม่น้อยกว่า ๒ ปี สำหรับผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า ทั้งนี้ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น จะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งประเภทและระดับนั้นด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายมนตรีกร กาญจนจิตรรา)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. ๐ ๒๕๕๗ ๑๖๕๐ โทรสาร ๐ ๒๕๕๗ ๑๖๐๓



ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๔๐

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๕๓

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. หลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
 ๒. หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ
 ๓. หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป

ตามหนังสือที่อ้างถึง แจ้งมติ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป รวมทั้งหลักเกณฑ์อื่นๆ ตามมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาเพื่อส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเกิดความคล่องตัว อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. จึงมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. กำหนดหลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

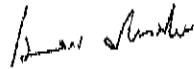
๒. ยกเลิกหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการที่กำหนดในสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือที่อ้างถึง ข้อ ๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ข้อ ๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เฉพาะข้อ ๒.๒.๑ และข้อ ๒.๒.๒ โดยให้ใช้หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ แทน

๓. ยกเลิกหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ที่กำหนดในสิ่งที่ส่งมาด้วยของหนังสือที่อ้างถึง ข้อ ๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน โดยให้ใช้หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ แทน

๔. ยกเลิกหลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานประเภท
วิชาการและประเภททั่วไป โดยไม่เปลี่ยนประเภทตำแหน่งและสายงาน ที่กำหนดในสิ่งที่ส่งมาด้วยของ
หนังสือที่อ้างถึง เฉพาะข้อ ๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งกำหนดไว้หลาย
ระดับในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดทราบและถือปฏิบัติ ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นางเบญจวรรณ สร้างนิทร)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๑๒๑

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๘

หลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการ
ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง

HiPA5: k1, k2 → k3

ให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการเป็นระดับ
ชำนาญการพิเศษได้ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่ง
เปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับชำนาญการและผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง
ตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๑ ลงวันที่
๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒

(๒) ให้กำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวเพื่อแต่งตั้งผู้ที่อยู่ในระบบข้าราชการผู้มี
ผลสัมฤทธิ์สูงที่ผ่านการพัฒนาและมีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และมีผลงานที่มีคุณภาพสูง
เป็นที่ประจักษ์ตามเงื่อนไขหลักของกรอบการสั่งสมประสบการณ์ในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และ
เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นไปให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิม

(๓) ส่วนราชการต้องไม่มีตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษว่าง

ทั้งนี้ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะคราวดังกล่าวที่มีผลทำให้ค่าใช้จ่าย
บุคคลเพิ่มสูงขึ้น ให้ใช้งบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการ โดยไม่ต้องขุดเบิกตำแหน่งว่างมีเงิน

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ

ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานวิชาการ ซึ่งต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้กำหนดตำแหน่ง ในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง เป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ได้ทุกตำแหน่ง โดยดำเนินการภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการ ให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ

๑.๒ หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับชำนาญการ ต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้น ในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติการและผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

ทั้งนี้ ตำแหน่งที่ ก.พ. จัดไว้ หรือ อ.ก.พ.กระทรวงกำหนดเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการแล้ว ส่วนราชการสามารถใช้ตำแหน่งดังกล่าวตามความจำเป็นของภารกิจ เพื่อแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับใด ระดับหนึ่งภายในกรอบระดับตำแหน่งได้

๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๒.๒ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

๒.๒.๑ ตำแหน่งนายแพทย์ ทันตแพทย์ และนายสัตวแพทย์ ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ ได้ทุกตำแหน่ง โดยดำเนินการภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ

(๒) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้น ในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการตามลำดับและผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

๒.๒.๒ ตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา หรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่างานเทียบได้กับลักษณะงานวิจัยและพัฒนา ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษได้ทุกตำแหน่งโดยดำเนินการภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ

(๒) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการตามลำดับและผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

ทั้งนี้ ตำแหน่งตามข้อ ๒.๒.๑ และข้อ ๒.๒.๒ ที่ ก.พ. จัดไว้ หรือ อ.ก.พ.กระทรวง กำหนดเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษแล้ว ส่วนราชการสามารถใช้ตำแหน่งดังกล่าวตามความจำเป็นของภารกิจ เพื่อแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับใดระดับหนึ่งภายในกรอบระดับตำแหน่งได้

หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน

ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรืออนุปริญญา หรืออื่นๆ ตามที่กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้กำหนดตำแหน่งในลักษณะกรอบระดับตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน หรือชำนาญงานได้ทุกตำแหน่ง โดยดำเนินการภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับ ปฏิบัติงานและระดับชำนาญงานให้สอดคล้องตามภารกิจของส่วนราชการ

(๒) หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งระดับชำนาญงาน ต้องเปลี่ยนแปลงเพิ่มสูงขึ้นในสาระสำคัญจากระดับปฏิบัติงานและผ่านการประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนดในเอกสารแนบ ๔

ทั้งนี้ ตำแหน่งที่ ก.พ. จัดไว้ หรือ อ.ก.พ.กระทรวงกำหนดเป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติงานหรือ ชำนาญงานแล้ว ส่วนราชการสามารถใช้ตำแหน่งดังกล่าวตามความจำเป็นของภารกิจ เพื่อแต่งตั้ง ผู้มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับใด ระดับหนึ่งภายในกรอบระดับตำแหน่งได้



ที่ นร 1006/ว 10

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม.10300

15 กันยายน 2548

เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา

เรียน (กระทรวง กรม จังหวัด)

- อ้างถึง 1. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538
2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 11 ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2546
3. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 6 ลงวันที่ 9 เมษายน 2547

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน
2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
3. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอนหรือบรรจุกลับ
4. คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับแต่งตั้ง

ตามหนังสือที่อ้างถึง 1 ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยมอบให้กรมเจ้าสังกัดเป็นผู้ดำเนินการประเมินบุคคลสำหรับตำแหน่งระดับ 8 ลงมา และตามหนังสือที่อ้างถึง 2 และ 3 แจ้งมติ ก.พ. เกี่ยวกับการมอบอำนาจการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวระดับ 8 ลงมา ในกรณีต่าง ๆ ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การประเมินบุคคลดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน สามารถคัดสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและระบบราชการโดยรวมมากยิ่งขึ้น ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ตามหนังสือที่อ้างถึง 1 รวมทั้งให้ยกเลิกมติ ก.พ. ตามหนังสือที่อ้างถึง 2 และ 3 และมีมติมอบให้ อ.ก.พ.กรมและผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ดังนี้

1. ให้มีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมก่อนที่จะให้ส่งผลงานประเมิน และให้ประกาศผลการพิจารณาอย่างเปิดเผย โปร่งใส รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศผล โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1

2. การส่งผลงานและการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2

3. การประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 3

4. ผู้ได้รับแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 4

5. เมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ขอรับการประเมินได้ ทั้งนี้ จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมเจ้าสังกัดได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร 0203/ว 255 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2524 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0711/ว 9 ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2523 ด้วย

6. โดยที่ ก.พ. กำหนดให้ อ.ก.พ.กรม มีอำนาจหน้าที่แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล คณะกรรมการประเมินผลงาน รวมทั้งพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพิจารณา คัดเลือกบุคคล การประเมินผลงาน การพิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง และอื่น ๆ เพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดได้ ดังนั้น จึงขอให้ส่วนราชการรับดำเนินการ ให้ อ.ก.พ.กรมดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวโดยเร็ว เพื่อส่วนราชการจะได้มีหลักปฏิบัติและสามารถดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

7. หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือฉบับนี้ให้ใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2548 เป็นต้นไป

8. การประเมินบุคคลตำแหน่งระดับ 8 ลงมา ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการของกรมเจ้าสังกัดก่อนวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ก็ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไว้เดิมตามหนังสือที่อ้างถึง 1-3 ต่อไปจนแล้วเสร็จ

อนึ่ง สำหรับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ยังคงใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนดไว้เดิมในหนังสือที่อ้างถึง 1 ทั้งนี้ เฉพาะวิธีการประเมินบุคคลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ให้ใช้วิธีการประเมินบุคคล ทั้ง 4 ขั้นตอนเช่นเดียวกับตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ
ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายสีมา สีมานนท์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

โทร. 0 2281 0977

โทรสาร 0 2282 7316

สำเนา

ประกาศ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์
เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ สังกัดกรมประชาสัมพันธ์

อนุสนธิ ประกาศ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๔๙ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ประกาศ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๑ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (ตำแหน่งประเภท ว, วช.) ระดับ ๘ ลงมา และประกาศกรมประชาสัมพันธ์ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดเกณฑ์การตัดสินคุณภาพ และสัดส่วนผลงานเพื่อขอรับการประเมินในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ นั้น

เนื่องจาก ก.พ. ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังนั้น เพื่อให้การประเมินบุคคลดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามพระราชบัญญัติใหม่ สามารถคัดสรรผู้มีความรู้ ความสามารถ ชำนาญงานและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานราชการ ในการประชุม อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ จึงมีมติให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๔๙ ประกาศ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๑ และประกาศกรมประชาสัมพันธ์ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๔ และให้ใช้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลตามประกาศ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์ฉบับนี้ ยกเว้นจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ใช้ประกาศ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์ เรื่อง การบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นแนวทางปฏิบัติแทน ดังนี้

ส่วนที่ ๑

การคัดเลือกบุคคล

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๑ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๑.๑.๑ การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามกรอบตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการทุกสายงาน ให้อธิบดีเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก

๑.๑.๒ การคัดเลือกบุคคลตามกรอบตำแหน่งที่ไม่ได้เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้คณะกรรมการคัดเลือกที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งเป็นผู้คัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้

๑.๒ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกให้ประเมินผลงาน

๑.๒.๑ ข้อมูลทั่วไป เช่น ประวัติส่วนตัว ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน ประสบการณ์ในการทำงานและอัตราเงินเดือนปัจจุบัน

๑.๒.๒ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

(๑) คุณวุฒิการศึกษา ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถ้ามีคุณวุฒิไม่ตรงจะต้องได้รับการยกเว้นจาก ก.พ.

(๒) คุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ และหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดหรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

(๓) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ระดับ	ระยะเวลาดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ระดับชำนาญการ	ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาโท ไม่น้อยกว่า ๒ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาเอก
ระดับชำนาญการพิเศษ	ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๔) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๘ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๔ ปี

ทั้งนี้

(๔.๑) ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกจะต้องดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี กรณีไม่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือดำรงตำแหน่งไม่ครบ ๑ ปี อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งตามตารางแสดงการจัดกลุ่มตำแหน่งภายในกรมประชาสัมพันธ์มานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปีได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือ ระดับ ๔ (ระดับปฏิบัติการ) หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและตรงตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๔.๒) การนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกัน ในกรณีดำรงตำแหน่งไม่ครบตามจำนวนปีที่ระบุไว้ตามตารางข้อ (๔)ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอื่นๆ มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

(๔.๒.๑) การนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันกับตำแหน่งที่ขอประเมินสำหรับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ (ระดับปฏิบัติการ) มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๔.๒.๑.๑) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งที่ขอประเมินได้เต็มเวลา

ตารางแสดงการจัดกลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาการภายในกรมประชาสัมพันธ์
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๑/๑๔๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๒)

กลุ่มที่ ๑	กลุ่มที่ ๒	กลุ่มที่ ๓	กลุ่มที่ ๔
นักทรัพยากรบุคคล นักจัดการงานทั่วไป นักประชาสัมพันธ์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ	นักประชาสัมพันธ์ นักสื่อสารมวลชน นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
กลุ่มที่ ๕	กลุ่มที่ ๖	กลุ่มที่ ๗	
นิติกร	วิศวกร	วิศวกรไฟฟ้า	

(๔.๒.๑.๒) กรณีผู้ขอรับการประเมินนำระยะเวลาดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสายงานอื่นที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งในสายงานที่ขอประเมินมานับรวมให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ (ระดับปฏิบัติการ) หรือเทียบเท่า โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของตำแหน่งที่จะนำมาพิจารณานับถือถือ เปรียบเทียบกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะขอรับการประเมิน ดังนี้

(๑) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเกินครึ่งขึ้นไป ให้นับเป็นระยะเวลาเกี่ยวข้องหรือถือถือได้เต็มเวลา

(๒) หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่ง ให้นับเป็นระยะเวลาเกี่ยวข้องหรือถือถือได้ครึ่งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด

(๔.๒.๒) การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่ไม่ได้เริ่มต้นจากระดับ ๓ (ระดับปฏิบัติการ) เป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่ขอประเมิน ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่ได้เริ่มต้นจากระดับ ๓ (ระดับปฏิบัติการ) เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือถือถือกับสายงานที่จะแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ขอประเมิน (วันที่สภาของสถาบันการศึกษาอนุมัติปริญญา โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องส่งสำเนาปริญญาบัตรพร้อมลงชื่อรับรองความถูกต้องเป็นหลักฐานแนบท้ายเอกสารคำขอประเมิน) และต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๓ (ระดับปฏิบัติการ) ขึ้นไป ดังนี้

(๔.๒.๒.๑) กรณีเป็นสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง เช่น เจ้าหน้าที่บริหารการเงินและบัญชีกับสายงานวิชาการเงินและบัญชี เป็นต้น ให้นับเป็นระยะจากการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องได้เต็มเวลา

(๔.๒.๒.๒) กรณีเป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ระดับ ๒ (ระดับปฏิบัติงาน) สายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ ทั้งนี้ ในช่วงเวลาที่ขอนำระยะเวลาในสายงานอื่นมานับเกี่วข้อง ให้ผู้ที่ จะเข้ารับการศึกษาเลือกจัดทำเอกสาร ดังนี้

๑. แบบแสดงรายละเอียดและลักษณะงานที่ปฏิบัติประกอบการพิจารณา นับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้อง ตามแบบแนบท้ายเอกสารนี้

๒. สำเนาปริญญาบัตรพร้อมลงชื่อรับรองความถูกต้องเป็นหลักฐานแนบท้าย พร้อมหลักฐานการปฏิบัติงาน เช่น คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ตารางผังการปฏิบัติงาน เป็นต้น คำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๓. ถ้าไม่มีหลักฐานการปฏิบัติงานให้จัดทำหนังสือรับรองการปฏิบัติงาน ตามแบบแนบท้ายนี้ และส่งเอกสารทุกอย่าง จำนวน ๒ ชุด ที่กองการเจ้าหน้าที่ โดยให้ผู้อำนวยการสำนัก/กองต้นสังกัดของตำแหน่งที่xonับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้อง ในขณะที่ผู้ขอประเมินดำรงตำแหน่งอยู่หรือผู้อำนวยการสำนัก/กองในปัจจุบัน หรือเทียบเท่าเป็นผู้ตรวจสอบและให้คำรับรอง เพื่อเสนอให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งพิจารณา ซึ่งจะพิจารณาจากข้อเท็จจริงของหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประโยชน์ที่กรมประชาสัมพันธ์หรือทางราชการจะได้รับจากรายละเอียดที่ผู้ขอรับการประเมินได้จัดทำขึ้นและข้อเท็จจริงเป็นรายการมีไป

(๕) กรณีนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งจะต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

(๖) ผู้ที่จะเข้ารับการศึกษาเลือกต้องไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างที่ไม่อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เนื่องจากกรณีทางวินัย หรืออยู่ระหว่างการลาศึกษาภายในประเทศหรือต่างประเทศ

(๗) ผู้เข้ารับการศึกษาเลือกที่โอนมาจากหน่วยงานอื่นจะต้องดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเข้ารับการศึกษาอย่างน้อยเป็นเวลา ๑ ปี

๑.๓. เกณฑ์การคัดเลือก

๑.๓.๑ ความรู้ในงานที่รับผิดชอบ (๓๐ คะแนน)

๑.๓.๒ คุณสมบัติของบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน ประวัติการศึกษา
ฝักรูปแบบที่เป็นประโยชน์กับตำแหน่งที่จะคัดเลือก ความประพฤติ (๓๐ คะแนน)

๑.๓.๓ ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก (๔๐ คะแนน) โดยมีข้อมูลประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑) สรุปผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักย้อนหลัง ๓ ปี

(๒) ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงาน

ในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานตามจำนวน
ที่คณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละสายงานกำหนด (ตามตารางรายละเอียดการกำหนดจำนวนและสักส่วนผลงาน)

ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกต้องได้คะแนนในแต่ละองค์ประกอบและคะแนนรวมทั้งหมด
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๑.๓.๔ ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน ประกอบด้วย คุณสมบัติ
ของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สักส่วนของผลงานใน
ส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) เค้าโครงข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนา
งานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักย้อนหลัง ๓ ปี
(รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑)

๑.๓.๕ กรณีตำแหน่งเลื่อนไหล อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ได้อนุมัติในหลักการให้
ดำเนินการ ปีละ ๒ รอบ ได้แก่ รอบ ๑ เมษายน (สำหรับผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ณ วันที่ ๑ เมษายน) และ
รอบ ๑ ตุลาคม (สำหรับผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม) มีขั้นตอนการคัดเลือกและการ
ประเมินผลงานตามแบบแสดงผังการดำเนินงาน แนบท้ายนี้

๑.๔ ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกบุคคล

๑.๔.๑ ให้ผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ดำเนินการจัดส่งเอกสาร
เพื่อประกอบการคัดเลือก ดังนี้

(๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑)

(๒) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๒)

ก. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ข. การบริการที่ดี

ค. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ง. จริยธรรม คุณธรรม

จ. ความร่วมแรงร่วมใจ

ฉ. คุณลักษณะอื่นๆ

ผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดคุณลักษณะทั้งหมดข้างต้นเพื่อใช้ในการประเมินหรือจะกำหนดบางคุณลักษณะ หรือจะเพิ่มเติมคุณลักษณะใดๆ นอกเหนือจากที่กำหนดข้างต้น และให้กำหนดคะแนนเต็มของแต่ละคุณลักษณะได้ด้วย โดยผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอเข้ารับการคัดเลือก และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับเป็นผู้ประเมินคุณลักษณะ ทั้งนี้ ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนประเมินคุณลักษณะของบุคคลในแต่ละองค์ประกอบและคะแนนรวมทั้งหมดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

(๓) แบบแสดงผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักย้อนหลัง ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่แจ้งให้ส่งเอกสารประกอบการคัดเลือก ให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบและให้คำรับรองผลการปฏิบัติงาน (เอกสารหมายเลข ๓)

(๔) แบบเค้าโครงเสนองานและการรับรอง (เอกสารหมายเลข ๔) ให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบและให้คำรับรองผลงานหรือผลสำเร็จของงาน และข้อเสนอแนวคิดหรือวิธีการพัฒนางานในตำแหน่งที่ขอประเมิน

(๕) แบบประเมินบุคคล (เอกสารหมายเลข ๕) ให้ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปจนถึงผู้อำนวยการสำนัก/กอง เป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้ ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนประเมินบุคคลในแต่ละองค์ประกอบและคะแนนรวมทั้งหมดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ก. ตำแหน่งที่อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมการปฏิบัติงานและผู้อำนวยการสำนัก/กอง ประเมิน

ข. ตำแหน่งที่คณะกรรมการคัดเลือกเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกให้คณะกรรมการคัดเลือกประเมิน

๑.๔.๒ กองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสารคำขอเข้ารับการประเมินตาม (๑) ถึง (๕) และรวบรวมเสนอให้อธิบดีพิจารณาคัดเลือกให้เข้ารับการประเมิน และประกาศผลการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัตว์ส่วนของผลงานในส่วนที่ปฏิบัติให้ทราบทั่วกัน ณ กองการเจ้าหน้าที่ และทางเว็บไซต์กรมประชาสัมพันธ์ โดยเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน หากมีข้อคัดค้านเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคล หรือผลงานของผู้ที่ได้รับคัดเลือกนับตั้งแต่วันที่ประกาศ

๑.๔.๓ กรณีตำแหน่งตามข้อ ๑.๑.๒ กองการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการเปิดรับสมัครบุคคลเข้ารับการคัดเลือกเป็นการทั่วไป เมื่อมีตำแหน่งว่าง หรือมีการกำหนดตำแหน่งใหม่หรือตามความเหมาะสม โดยผู้ที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องจัดส่งเอกสารเพื่อประกอบการคัดเลือกบุคคล

เช่นเดียวกับกรณีตามข้อ ๑.๔.๑ ทั้งนี้ แบบประเมินบุคคลให้คณะกรรมการคัดเลือกที่ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์แต่งตั้งเป็นผู้ประเมิน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก เพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

ให้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลตามระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการที่กรมประชาสัมพันธ์กำหนด โดยให้คัดเลือกจากผู้ที่มีความสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคลและจากองค์ประกอบต่างๆ เช่น เหตุผลความจำเป็น ความเหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานแบ่งเป็น ๓ กรณี ดังนี้

๒.๑ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้ โดยความเห็นชอบของ ก.พ. มอบให้อธิบดีเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล เมื่อผ่านการคัดเลือกและประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้วให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องประเมินผลงาน ทั้งนี้ อธิบดีอาจมอบให้หน่วยงานต้นสังกัดของตำแหน่งที่จะคัดเลือกเป็นผู้พิจารณากรณีการย้าย กองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้พิจารณากรณีการบรรจุกลับหรือรับโอน

๒.๒ กรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า มอบให้คณะกรรมการคัดเลือกที่ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล เมื่อผ่านการคัดเลือกและประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว ให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละสายงานกำหนด

๒.๓ กรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่าในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน หรือ กรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๖ หรือที่จะกำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือที่ ก.พ. เทียบเท่า ในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว เมื่อผ่านการคัดเลือกและประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้วให้อธิบดีพิจารณาจากข้อมูลบุคคลและผลงาน หรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับหรืออาจให้ส่งผลงานเพื่อประเมินเช่นเดียวกับข้อ ๒.๒ ตามรูปแบบที่เห็นเหมาะสม

ส่วนที่ ๒

การประเมินผลงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

๑. ผลงานที่ส่งประเมิน

ให้ผู้ได้รับคัดเลือกส่งผลงานตามหลักเกณฑ์และแนวทางการจัดทำผลงาน ตามที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผลการคัดเลือกโดยจัดทำเป็นรูปเล่ม (ตามรูปแบบแนบท้ายประกาศ) โดยแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

๑.๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้นแสดงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของบุคคลสามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง แต่ให้สรุปสาระสำคัญของผลงาน ขั้นตอนที่ได้ปฏิบัติ ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือแนวคิดทางวิชาการ หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้นหรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติหรือของหน่วยงาน หรือเพื่อพัฒนางาน/ปรับปรุงงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ทั้งนี้ ผลงานที่จะนำมาประเมินจะต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

๑) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ ระดับ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แต่อย่างน้อยจะต้องมีผลงานที่ต่ำกว่า ๑ ระดับอยู่ด้วย

๒) ไม่ใช่ผลงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงานประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลงานในส่วนใดหรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีการรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้นและจากผู้บังคับบัญชาด้วย

๔) ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้วจะนำเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๕) ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน

๖) จำนวนผลงานให้ส่งตามจำนวนที่คณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละ สายงานกำหนด

๑.๒ ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการ แต่งตั้ง และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถ นำไปปฏิบัติได้จริง และสามารถติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งได้ด้วย โดยกำหนดให้ผู้เข้ารับการประเมิน นำเสนอ จำนวน ๑ เรื่อง ตามที่เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือก

๑.๓ การเผยแพร่ผลงาน ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละสายงานกำหนด

๒. หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

ให้ดำเนินการตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานแต่ละสายงานกำหนดไว้

๓. กรณีการปรับปรุงผลงาน

ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นควรให้ปรับปรุงผลงานที่นำเสนอให้อยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๓.๑ ปรับปรุงรายละเอียดเล็กน้อยที่ไม่เป็นสาระสำคัญให้ผู้ขอรับการ ประเมินดำเนินการปรับปรุงผลงานตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการฯ ให้แล้วเสร็จภายใน ๗ วันทำการ นับตั้งแต่กองการเจ้าหน้าที่แจ้งให้ทราบหากดำเนินการได้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าวและคณะกรรมการฯ พิจารณาแล้วมีมติให้ผ่านการประเมินจะได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นย้อนหลัง ไปตั้งแต่วันที่กองการเจ้าหน้าที่ได้รับผลงานครั้งแรก และไม่ก่อนวันที่เข้ารับราชการในตำแหน่ง.

๓.๒ ปรับปรุงรายละเอียดที่เป็นสาระสำคัญของผลงานให้ผู้ขอรับการ ประเมินดำเนินการปรับปรุงผลงานตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการฯ ให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่กองการเจ้าหน้าที่แจ้งให้ทราบ สำหรับกรณีนี้ หากคณะกรรมการฯ พิจารณาแล้วมีมติให้ผ่านการ ประเมิน ผู้ขอรับการประเมินจะได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตั้งแต่วันที่ กองการเจ้าหน้าที่ได้รับผลงานในครั้งหลัง และไม่ก่อนวันที่เข้ารับราชการในตำแหน่ง

๔. กรณีไม่ผ่านการประเมิน

หากผลงานที่นำเสนอมีการแก้ไขในสาระสำคัญมาแล้ว ๒ ครั้ง จะถือว่าไม่ผ่านการประเมิน

๕. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ผู้ขอรับการประเมินที่ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานแล้ว สามารถแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่ขอรับประเมินได้ไม่ก่อนวันที่ได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งและกองการเจ้าหน้าที่ ได้รับ ผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่มีการแก้ไข

เพิ่มเติมเนื้อหาผลงานในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้ง ไม่ก่อนวันที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

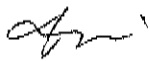
กรณีที่มีผู้ทักท้วงในเรื่องผลงานซ้ำซ้อนหรือลอกเลียนผลงาน หากพบว่ากรณีมีมูลให้รายงานอธิบดีเพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓๖ ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๒ แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริตให้รายงานอธิบดีเพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามความเห็นสมควรต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๕

(ลงชื่อ) ชีระพงษ์ โสดาศรี
(นายชีระพงษ์ โสดาศรี)
อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์

สำเนาถูกต้อง



(นางสาววิมล ชัยวิชญชาติ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑๑ มิ.ย. ๕๕

(สำเนา)

ประกาศ อ.ก.พ. กรมประชาสัมพันธ์

เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๑ กำหนดหลักเกณฑ์
การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการซึ่งได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดน
ภาคใต้เป็นกรณีพิเศษ โดยกำหนดให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งตามความเหมาะสม

อ.ก.พ.กรมประชาสัมพันธ์ ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๕๕
มีมติให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในพื้นที่จังหวัด
ชายแดนภาคใต้ ดังนี้

๑. การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ

(๑) ตำแหน่งที่ ก.พ. หรือผู้ได้รับมอบหมายกำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้
จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองอยู่แล้ว ให้อธิบดีเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกผู้ครองตำแหน่งตาม
องค์ประกอบที่ อ.ก.พ.กำหนดไว้ เมื่อคัดเลือกแล้วว่าเป็นผู้เหมาะสม ให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องประเมินผลงาน
และต้องอยู่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งไม่น้อยกว่า ๒ ปี

(๒) ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑ (๑) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อเสนอ
เข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ที่
แต่งตั้งโดย อ.ก.พ.กรมประชาสัมพันธ์พิจารณาคัดเลือกจากความรู้ ความสามารถ ผลการปฏิบัติงานที่
ผ่านมา และ/หรือข้อเสนอแนวคิด วิธีการพัฒนา/การแก้ปัญหางานที่ดำเนินการอยู่ในพื้นที่ให้มีคุณภาพ
และประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ.กำหนดไว้และเมื่อคัดเลือกได้บุคคลที่เหมาะสมแล้ว
ให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องประเมินผลงาน และต้องอยู่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒. การย้าย โอน หรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

ให้ คณะกรรมการ หรือผู้ได้รับแต่งตั้งให้มีอำนาจคัดเลือกที่กำหนดไว้ตามระเบียบ
หลักเกณฑ์ หรือวิธีการย้าย โอน บรรจุกลับข้าราชการของกรมประชาสัมพันธ์ พิจารณาคัดเลือกให้ดำรง
ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ ตำแหน่งประเภททั่วไป
ระดับชำนาญงาน โดยให้พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และเมื่อ

/คัดเลือก...

คัดเลือกได้บุคคลที่เหมาะสมแล้ว ให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องประเมินผลงาน ทั้งนี้การคัดเลือกในกรณีอื่น นอกเหนือจากนี้ให้อธิบดีเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกและเมื่อคัดเลือกได้บุคคลที่เหมาะสมแล้ว ให้แต่งตั้งได้ โดยไม่ต้องประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

ลงชื่อ อธิระพงษ์ โสดาศรี
(นายอธิระพงษ์ โสดาศรี)
อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์
ประธาน อ.ก.พ.กรมประชาสัมพันธ์

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวกันยรัตน์ เทียงน้อย)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๕