



ประกาศ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

อาศัยอำนาจตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ประกอบกับมติ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในสังกัดกรมส่งเสริมวัฒนธรรม รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย ประกาศนี้

อนึ่ง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ นอกเหนือจากที่กำหนดในประกาศนี้ ให้ถือปฏิบัติตามที่ ก.พ. กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายประสพ เรียงเงิน)  
อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม  
ประธาน อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ  
แนบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ  
ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

๑. ให้ประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับที่สูงกว่าระดับ  
ตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

๒. ให้ประเมินบุคคลอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้บุคคลที่มี  
ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์ เหมาะสมที่จะให้ส่งผลงานประเมิน  
และให้มีการประกาศผลการคัดเลือกอย่างเปิดเผย รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลาที่กำหนด

๓. การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ  
และระดับเชี่ยวชาญ แบ่งเป็น ๓ กรณี คือ

กรณีที่ ๑ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่

กรณีที่ ๒ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ ๑ และการเลื่อนขึ้น  
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

กรณีที่ ๓ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป  
ให้ดำเนินการได้ใน ๒ กรณี คือ

(๑) กรณีเกษียณอายุราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือนก่อนที่ผู้ครอง  
ตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

(๒) กรณีลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่อธิบดีกรมส่งเสริม  
วัฒนธรรมได้อนุญาตให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่  
(กรณีที่ ๑)

ก. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล

๑. ผู้ที่มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

ให้อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์  
และวิธีการที่ อ.ก.พ กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กำหนด

๒. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

๒.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนด  
ตำแหน่ง

๒.๒ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ หรือ การอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

๒.๓ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิ ของบุคคลไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า		๖ ปี	๑๐ ปี
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี) *		๕ ปี	๙ ปี
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี) *		๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า		๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า หรือวุฒิบัตร หรือหนังสืออนุมัติบัตร		๒ ปี	๖ ปี

\* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษา ตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษา ไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

**การนับระยะเวลาเกื้อกูล** ในกรณีที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลา การดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภท อำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้อง หรือ เกื้อกูลกันได้ ดังนี้

๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ตามข้อเท็จจริงและคำวินิจฉัยที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทาง พิจารณา ดังนี้

๑.๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงาน ของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

๑.๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงาน ของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลา การปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลา การปฏิบัติงานที่นำมานับ

๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง ตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้ คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

### ๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

#### ๓.๑ องค์ประกอบในการพิจารณา มีดังนี้

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

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมินและในกรณีที่ผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย

(๔) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

๓.๒ วิธีการในการประเมินบุคคล ให้พิจารณาจากหลักเกณฑ์และองค์ประกอบตามข้อ ๓.๑ จากเอกสารประกอบการประเมินบุคคล โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เห็นว่าเหมาะสม

๓.๓ เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคลต้องได้คะแนนรวมในทุกองค์ประกอบจากการประเมินบุคคล ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ และไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ สำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินบุคคล โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ข้อมูลบุคคล (๒๐ คะแนน)

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๔๐ คะแนน)

(๓) ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน (๒๐ คะแนน)

(๔) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน (๒๐ คะแนน)

๓.๔ ให้กรมส่งเสริมวัฒนธรรมประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล และรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละหนึ่งคน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและค่าโครงการผลงานรวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๓.๕ ในการดำเนินการประเมินบุคคล ให้สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มบริหารบุคคล) จัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นโดยผู้ขอประเมินหรือส่วนราชการ เพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

#### ๓.๖ กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้ว พบว่าข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่ออธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่ออธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

## ข. ขั้นตอนการประเมินบุคคล

### ๑. สำรวจคุณสมบัติบุคคล

สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มบริหารบุคคล) ดำเนินการสำรวจข้อมูลบุคคลที่มีคุณสมบัติของบุคคลตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ กรณีที่ผู้ขอรับการประเมินบุคคลมีคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล โดยไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบตามระยะเวลาที่กำหนด ให้แจ้งข้าราชการดำเนินการจัดทำเอกสารประกอบการขออนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลในสายงานที่จะแต่งตั้ง เพื่อให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม แต่งตั้ง พิจารณาในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งต่อไป

### ๒. แจ้งผู้มีคุณสมบัติจัดทำเอกสาร

สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มบริหารบุคคล) แจ้งให้ผู้เข้ารับการประเมินบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน จัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคลเสนอผ่านผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผู้ประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะบุคคล และให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับให้ความเห็นในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะบุคคล โดยจัดส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคลภายในระยะเวลา ๓๐ วัน นับจากวันที่ได้รับหนังสือแจ้งให้จัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคลประกอบด้วย

๒.๑ แบบแสดงข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อมูลบุคคล ประวัติการศึกษา ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๒.๒ แบบประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะบุคคล

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานเป็นผู้ประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะบุคคล และให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ ให้ความเห็นในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะบุคคล

๒.๓ แบบแสดงผลการปฏิบัติราชการ โดยให้แสดงผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ระยะเวลาไม่เกิน ๕ ปี โดยระบุผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ระหว่างการดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะขอประเมิน ๑ ระดับ

๒.๔ เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมิน มีรายละเอียด ดังนี้

(๑) แบบการเสนอผลงาน เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น โดยอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง พร้อมทั้งระบุสัดส่วนของผลงานในส่วนตัวตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

(๒) แบบการเสนอข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือผลงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือกรมส่งเสริมวัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๓. ประเมินบุคคล อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และองค์ประกอบในการประเมินบุคคลที่กำหนดตามประกาศฉบับนี้

๔. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรมประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลตำแหน่งละหนึ่งคน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงานและข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนตัวตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) โดยมีการเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงเกี่ยวกับผลงาน ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ ได้มีประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล

๕. ส่งผลงานให้คณะกรรมการประเมินผลงาน ที่แต่งตั้งโดย อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม พิจารณา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่ ก.พ. กำหนด โดยให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคลจัดส่งผลงานและข้อเสนอแนวคิดการพัฒนางานหรือการปรับปรุงงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ ให้สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มบริหารบุคคล) กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ภายในระยะเวลา ๖๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ ได้มีประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

จำนวนผลงานและข้อเสนอแนวคิด ที่กำหนดให้จัดส่ง ดังนี้

สายงาน	ระดับชำนาญการ		ระดับชำนาญการพิเศษ	
	ผลงาน* (เรื่อง)	ข้อเสนอแนวคิด (เรื่อง)	ผลงาน* (เรื่อง)	ข้อเสนอแนวคิด (เรื่อง)
ทุกสายงาน ในตำแหน่งประเภทวิชาการ	ไม่เกิน ๓	๑	ไม่เกิน ๓	๑

\* ผลงานเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ โดยอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ค. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

#### ง. การดำเนินการประเมินผลงาน

##### ๑. การส่งคำขอประเมินผลงาน

ผู้ขอประเมินส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ ไปยังสำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มบริหารบุคคล) กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ภายในระยะเวลาที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กำหนด หากพ้นระยะเวลาที่กำหนดจะถือว่าไม่ประสงค์จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ดำเนินการคัดเลือกใหม่

ทั้งนี้ กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาผลงานแล้ว มีมติให้ปรับปรุงแก้ไขผลงาน ให้คณะกรรมการประเมินผลงานเป็นผู้กำหนดระยะเวลาในการปรับปรุงแก้ไขผลงาน ทั้งนี้ กำหนดให้ขยายระยะเวลาการจัดส่งผลงานที่มีการปรับปรุงแก้ไขได้ ไม่เกิน ๑ ครั้ง สำหรับกรณีแก้ไขในส่วนที่ไม่เป็นสาระสำคัญ ขอย้ายระยะเวลาไม่เกิน ๑๕ วัน และกรณีแก้ไขในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ ขอย้ายระยะเวลาไม่เกิน ๓๐ วัน หากผู้ขอประเมินไม่ส่งผลงานภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด หรือเกินระยะเวลาที่ขอย้ายการจัดส่งผลงานที่มีการปรับปรุงแก้ไข โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จะถือว่าไม่ผ่านการประเมินผลงานและกรมส่งเสริมวัฒนธรรมจะดำเนินการคัดเลือกใหม่

## ๒. การตรวจสอบการประเมินผลงาน

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบหรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้ โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตนเอง ให้อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรมดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

๒.๒ ในกรณีผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๒.๓ ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรมดำเนินการ ดังนี้

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษตามข้อ ๓.๑ ข้อ ๓.๒ หรือข้อ ๓.๓ แล้วแต่กรณี หากพบว่า ข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่ออธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เหมาะสมต่อไปด้วย

## จ. การแต่งตั้ง

เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรมดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มบริหารบุคคล) กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖

อนึ่ง การประเมินบุคคลและการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ ซึ่งได้ดำเนินการโดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นการดำเนินการก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ และยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศดังกล่าวต่อไปจนแล้วเสร็จ

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (กรณีที่ ๒ และกรณีที่ ๓)

๒.๑ การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ก. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล

(๑) ผู้ที่มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กำหนด โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑.๑) ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กำหนด

(๑.๒) พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

(๑.๓) รายงานผลการพิจารณาการประเมินบุคคลพร้อมทั้งความสมควรและเหตุผล ต่ออธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๑.๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม มอบหมาย

(๒) คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

(๒.๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง

(๒.๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อน ระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๒.๓) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณวุฒิของบุคคลไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า		๑๐ ปี
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี) *		๙ ปี
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี) *		๘ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า		๘ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า หรือวุฒิปับตร หรือหนังสืออนุมัติปับตร		๖ ปี

\* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษา ตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษา ไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

**การนับระยะเวลาเก็ถูล** ในกรณีทีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานทีจะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ระเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาทีเกี่ยวข้องหรือเก็ถูลกันได้ ดังนี้

๑) การนับระยะเวลาทีเกี่ยวข้องหรือเก็ถูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานทีปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและค่านึงถึงประโยชน์ทีทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาทีปฏิบัติงานทีจะนำมานับนั้นต้องเป็นช่วงระยะเวลาทีผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งทีจะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นทีไม่ใช่ส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางพิจารณา ดังนี้

๑.๑) ในกรณีทีเป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นทีเทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานทีปฏิบัติงานอยู่จริง

๑.๒) ในกรณีทีเป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นทีเทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานทีปฏิบัติอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานทีนำมานับ

๒) กรณีทีมีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานทีจะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นทีเกี่ยวข้องหรือเก็ถูลให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

(๓) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

(๓.๑) องค์ประกอบในการพิจารณา มีดังนี้

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

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะทีจำเป็นต่อการปฏิบัติงานทีสอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งทีจะแต่งตั้ง

(๓) เค้าโครงการผลงานทีจะส่งประเมินและในกรณีทีผลงานนั้นมีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย

(๔) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

(๓.๒) วิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์และองค์ประกอบตามข้อ (๓.๑) จากเอกสารประกอบการประเมินบุคคล โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่นวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามทีเห็นว่าเหมาะสม

(๓.๓) เกณฑ์การตัดสินใจในการประเมินบุคคล ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคลต้องได้คะแนนรวมในทุกองค์ประกอบจากการประเมินบุคคล ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ จึงจะถือว่าเป็นผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินบุคคล กรณีมีผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินบุคคลหลายคน ให้ผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ข้อมูลบุคคล (๒๐ คะแนน)  
 (๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน  
 ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๔๐ คะแนน)  
 (๓) ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน (๒๐ คะแนน)  
 (๔) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน (๒๐ คะแนน)  
 (๓.๔) ให้กรมส่งเสริมวัฒนธรรมประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล เกณฑ์การ  
 ตัดสิน และรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละหนึ่งคน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและค่าโครงการผลงานรวมทั้ง  
 ข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)  
 (๓.๕) ในการดำเนินการประเมินบุคคล ให้สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มบริหารบุคคล)  
 กรมส่งเสริมวัฒนธรรม จัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นโดยผู้ขอประเมินหรือส่วนราชการ เพื่อ  
 ประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

(๓.๖) กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้ว  
 พบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่ออธิบดี  
 กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัย  
 แก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนา  
 แจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่ออธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

**ข. ขั้นตอนการประเมินบุคคล**

**๑. สำรวจตำแหน่งว่าง และที่จะว่าง**

สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มบริหารบุคคล) จัดทำรายละเอียดบัญชีตำแหน่งว่าง และ  
 ที่จะว่าง เสนออธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เพื่อพิจารณาให้ดำเนินการคัดเลือกโดยการประเมินบุคคล  
 เพื่อที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

**๒. จัดทำประกาศรับสมัคร**

คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม แต่งตั้ง พิจารณา  
 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กำหนด ทั้งนี้ ให้กรมส่งเสริม  
 วัฒนธรรมมีประกาศแจ้งข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมวัฒนธรรมทราบโดยทั่วกันเป็นการล่วงหน้าไม่น้อยกว่า  
 ๓ วันทำการ ก่อนวันเปิดรับสมัคร

**๓. รับสมัคร**

ดำเนินการเปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ โดยให้ข้าราชการที่มีความประสงค์  
 จะสมัครเข้ารับการประเมินบุคคลจัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคล เสนอผ่านผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล  
 และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ ซึ่งเป็นผู้ประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะบุคคล  
 โดยจัดส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกภายในระยะเวลาที่กำหนด ประกอบด้วย

๓.๑ แบบแสดงข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อมูลบุคคล ประวัติการศึกษา ใบอนุญาต  
 ประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๓.๒ แบบประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะบุคคล

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลการปฏิบัติงาน เป็นผู้ประเมินความรู้ ความสามารถ  
 ทักษะและสมรรถนะบุคคล และให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ ให้ความเห็นในการประเมินความรู้  
 ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะบุคคล

๓.๓ แบบแสดงผลการปฏิบัติราชการ โดยให้แสดงผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ระยะเวลาไม่เกิน ๕ ปี โดยระบุผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ระหว่างการดำรงตำแหน่ง ในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะขอประเมิน ๑ ระดับ

๓.๔ เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมิน มีรายละเอียด ดังนี้

(๑) แบบการเสนอผลงาน เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงาน จะกำหนดเป็นอย่างอื่นโดยอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง พร้อมทั้งระบุสัดส่วนของ ผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

(๒) แบบการเสนอข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนางานหรือการปรับปรุงงาน ควรเป็นแนวคิดวิสัยทัศน์ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือกรมส่งเสริม วัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๓.๕ เอกสารประกอบการขอขึ้นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องในสายงานที่จะ แต่งตั้ง (กรณีที่ผู้ขอรับการคัดเลือกมีคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง ตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล โดยไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบตามระยะเวลาที่กำหนด)

๔. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มบริหารบุคคล) ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ทั้งนี้ กรณีที่ผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคลมีคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลา ในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล โดยไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ตามระยะเวลาที่กำหนด ให้เสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม แต่งตั้ง พิจารณาระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้งของผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคล

๕. แจ้งผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินบุคคล ตามวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กำหนดในประกาศนี้

๖. ประเมินบุคคล คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม แต่งตั้ง ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กำหนด และรายงานผลการพิจารณา ประเมินบุคคลพร้อมความสมควรและเหตุผลต่ออธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๗. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล กรมส่งเสริมวัฒนธรรมประกาศรายชื่อ ผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละหนึ่งคน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงานรวมทั้งข้อเสนอแนวคิด ที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) โดยมีการเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงเกี่ยวกับผลงาน ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ ได้มีประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล

๘. ส่งผลงานให้คณะกรรมการประเมินผลงาน ที่แต่งตั้งโดย อ.ก.พ. กรมส่งเสริม วัฒนธรรม พิจารณา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่ ก.พ. กำหนด โดยให้ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคล จัดส่งผลงานและข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนางานหรือการปรับปรุงงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ให้ สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มบริหารบุคคล) กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ภายในระยะเวลา ๖๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ ได้มีประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล

จำนวนผลงานและข้อเสนอแนวคิด ที่กำหนดให้จัดส่ง ดังนี้

สายงาน	ระดับชำนาญการพิเศษ	
	ผลงาน* (เรื่อง)	ข้อเสนอแนวคิด (เรื่อง)
ทุกสายงาน ในตำแหน่งประเภทวิชาการ	ไม่เกิน ๓	๑

\* ผลงานเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ โดยอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ค. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

#### ง. การดำเนินการประเมินผลงาน

##### ๑. การส่งคำขอประเมินผลงาน

ผู้ขอประเมินส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ ไปยังสำนักงาน เลขาธิการกรม (กลุ่มบริหารบุคคล) กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ภายในระยะเวลาที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กำหนด หากพ้นระยะเวลาที่กำหนดจะถือว่าไม่ประสงค์จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ดำเนินการคัดเลือกใหม่

ทั้งนี้ กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาผลงานแล้ว มีมติให้ปรับปรุงแก้ไขผลงาน ให้คณะกรรมการประเมินผลงานเป็นผู้กำหนดระยะเวลาในการปรับปรุงแก้ไขผลงาน ทั้งนี้ กำหนดให้ขยายระยะเวลาการจัดส่งผลงานที่มีการปรับปรุงแก้ไขได้ ไม่เกิน ๑ ครั้ง สำหรับกรณีแก้ไขในส่วนที่ไม่เป็นสาระสำคัญ ขอย้ายระยะเวลาไม่เกิน ๑๕ วัน และกรณีแก้ไขในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ ขอย้ายระยะเวลาไม่เกิน ๓๐ วัน หากผู้ขอประเมินไม่ส่งผลงานภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด หรือเกินระยะเวลาที่ขอย้ายการจัดส่งผลงานที่มีการปรับปรุงแก้ไข โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จะถือว่าไม่ผ่านการประเมินผลงานและกรมส่งเสริมวัฒนธรรมจะดำเนินการคัดเลือกใหม่

##### ๒. การตรวจสอบการประเมินผลงาน

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบหรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการ ผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้ โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตนเอง ให้อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรมดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

๒.๒ ในกรณีผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๒.๓ ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรมดำเนินการ ดังนี้

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกดำเนินการตามข้อ ๓.๑ ข้อ ๓.๒ หรือข้อ ๓.๓ แล้วแต่กรณี หากพบว่า ข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่ออธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

**จ. การแต่งตั้ง**

เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรมดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มบริหารบุคคล) กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖

อนึ่ง การประเมินบุคคลและการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งได้ดำเนินการโดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นการดำเนินการก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ และยังคงดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศดังกล่าวต่อไปจนแล้วเสร็จ

---

## ๒.๒ การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

### ก. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล

#### (๑) ผู้ที่มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม แต่งตั้งเป็นผู้ประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กำหนด โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑.๑) ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กำหนด

(๑.๒) พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

(๑.๓) รายงานผลการพิจารณาการประเมินบุคคลพร้อมทั้งความสมควรและเหตุผล ต่ออธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๑.๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม มอบหมาย

#### (๒) คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

(๒.๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง

(๒.๒) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตร เพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อน ระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๒.๓) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณวุฒิของบุคคล ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับ	เชี่ยวชาญ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า		๑๓ ปี
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี) *		๑๒ ปี
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี) *		๑๑ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า		๑๑ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า หรือวุฒิปับตร หรือหนังสืออนุมัติปับตร		๙ ปี

\* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษา ตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษา ไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

**การนับระยะเวลาเกี่วข้อง** ในกรณีทีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลา การดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภท อำนวยการ ระเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้อง หรือ เกี่วข้องกันได้ ดังนี้

๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่วข้อง ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ตามข้อเท็จจริงและคำนิ้งถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทาง พิจารณา ดังนี้

๑.๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณาระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

๑.๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณาระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม แต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

(๓) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

(๓.๑) องค์ประกอบในการพิจารณา มีดังนี้

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

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) คำโครงการผลงานที่จะส่งประเมินและในกรณีที่ผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย

(๔) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

(๓.๒) วิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์และองค์ประกอบตามข้อ (๓.๑) จากเอกสารประกอบการประเมินบุคคล โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการอย่างอื่นวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เหมาะสม

(๓.๓) เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล ให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคลต้องได้คะแนนรวมในทุกองค์ประกอบจากการประเมินบุคคล ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ จึงจะถือว่าเป็นผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินบุคคล กรณีมีผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินบุคคลหลายคน ให้ผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ข้อมูลบุคคล (๒๐ คะแนน)

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๔๐ คะแนน)

(๓) คำโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน (๒๐ คะแนน)

(๔) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน (๒๐ คะแนน)

(๓.๔) ให้กรมส่งเสริมวัฒนธรรมประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล เกณฑ์การตัดสิน และรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลตำแหน่งละหนึ่งคน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและคำโครงการผลงานรวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนตัวตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

(๓.๕) ในการดำเนินการประเมินบุคคล ให้สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มบริหารบุคคล) กรมส่งเสริมวัฒนธรรม จัดเก็บรักษาเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นโดยผู้ขอประเมินหรือส่วนราชการ เพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบ

(๓.๖) กำหนดให้มีการตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้ว พบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่ออธิบดี กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัย แก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนา แจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่ออธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

## ข. ขั้นตอนการประเมินบุคคล

### ๑. สำรองตำแหน่งว่าง และที่จะว่าง

สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มบริหารบุคคล) จัดทำรายละเอียดบัญชีตำแหน่งว่าง และที่จะว่าง เสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ เพื่อพิจารณาให้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับ การประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

### ๒. จัดทำประกาศรับสมัคร

คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม แต่งตั้ง พิจารณา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ตามที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กำหนด ทั้งนี้ ให้กรมส่งเสริม วัฒนธรรมมีประกาศแจ้งข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมวัฒนธรรม หรือกระทรวงวัฒนธรรม แล้วแต่กรณี ทราบโดยทั่วกัน เป็นการล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ ก่อนวันเปิดรับสมัคร

### ๓. รับสมัคร

ดำเนินการเปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ โดยให้ข้าราชการที่มีความประสงค์ จะสมัครเข้ารับการประเมินบุคคลจัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคล เสนอผ่านผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ ซึ่งเป็นผู้ประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะบุคคล โดยจัดส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคลภายในระยะเวลาที่กำหนด ประกอบด้วย

๓.๑ แบบแสดงข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อมูลบุคคล ประวัติการศึกษา ใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี) ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน

### ๓.๒ แบบประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะบุคคล

ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลการปฏิบัติงาน เป็นผู้ประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะบุคคล และให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ ให้ความเห็นในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะบุคคล

๓.๓ แบบแสดงสรุปการเสนอผลงาน ให้แสดงหน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบันและ หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ตามที่ ก.พ. กำหนด)

### ๓.๔ คำโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน มีรายละเอียด ดังนี้

(๑) ชื่อผลงานและคำโครงการผลงาน เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ และเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงาน จะกำหนดเป็นอย่างอื่น โดยอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง พร้อมทั้งระบุสัดส่วนของ ผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ และรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

(๒) ชื่อข้อเสนอแนวคิดปรับปรุงงานหรือการพัฒนางาน และเค้าโครงข้อเสนอ แนวคิดควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือกรมส่งเสริม วัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๓.๕ เอกสารประกอบการขออนุญาตระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องในสายงานที่จะแต่งตั้ง (กรณีที่ผู้ขอรับการประเมินบุคคลมีคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง ตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล โดยไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบตามระยะเวลาที่กำหนด)

๔. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มบริหารบุคคล) ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ทั้งนี้ กรณีที่ผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคลมีคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาในการ ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล โดยไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ตามระยะเวลาที่กำหนด ให้เสนอคณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม แต่งตั้ง พิจารณา ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวเนื่องกับสายงานที่จะแต่งตั้งของผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคล

๕. แจ้งผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินบุคคล ตามวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กำหนดในประกาศนี้

๖. ประเมินบุคคล คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม แต่งตั้ง ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กำหนด และรายงานผลการพิจารณา ประเมินบุคคลพร้อมความสมควรและเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๗. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล กรมส่งเสริมวัฒนธรรมประกาศรายชื่อ ผู้ผ่านการประเมินบุคคลตำแหน่งละหนึ่งคน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงานรวมทั้งข้อเสนอ แนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) โดยมีการเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงเกี่ยวกับผลงาน ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้มีประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล

๘. ส่งผลงานให้คณะกรรมการประเมินผลงาน ที่แต่งตั้งโดย อ.ก.พ. กระทรวงวัฒนธรรม พิจารณา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่ ก.พ. กำหนด โดยให้ผู้ผ่านการประเมินบุคคลจัดส่ง ผลงานและเอกสารเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือการปรับปรุงงานที่สมบูรณ์ครบถ้วนให้สำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ภายในระยะเวลา ๑๘๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก จำนวนผลงานและข้อเสนอแนวคิด ที่กำหนดให้จัดส่ง ดังนี้

สายงาน	ระดับเชี่ยวชาญ	
	ผลงาน* (เรื่อง)	ข้อเสนอแนวคิด (เรื่อง)
ทุกสายงาน ในตำแหน่งประเภทวิชาการ	ไม่เกิน ๓	๑

\* ผลงานเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ โดยอย่างน้อย ๑ เรื่อง ต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ค. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗

## ง. การดำเนินการประเมินผลงาน

### ๑. การส่งคำขอประเมินผลงาน

ให้กรมส่งเสริมวัฒนธรรมส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วน สมบูรณ์ของข้าราชการที่ผ่านการประเมินบุคคล ไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เพื่อดำเนินการ ประเมินผลงานต่อไป หากพ้นระยะเวลาที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กำหนด จะถือว่าไม่ประสงค์จะเข้ารับ การประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ดำเนินการคัดเลือกใหม่

ทั้งนี้ กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาผลงานแล้ว มีมติให้ปรับปรุง แก้ไขผลงานให้คณะกรรมการประเมินผลงาน เป็นผู้กำหนดระยะเวลาในการปรับปรุงแก้ไขผลงาน หากผู้ขอประเมิน ไม่ส่งผลงานภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด จะถือว่าไม่ผ่านการประเมินผลงาน และ กรมส่งเสริมวัฒนธรรม จะดำเนินการคัดเลือกใหม่

### ๒. การตรวจสอบการประเมินผลงาน

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้ว พบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการ จัดทำผลงานเป็นเท็จหรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวาน ผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตนเอง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๕๗ ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

๒.๒ ในกรณีผ่านการประเมินผลงาน ให้ยกเลิกการประเมินผลงาน

๒.๓ ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิก คำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกดำเนินการตามข้อ ๓.๑ ข้อ ๓.๒ หรือข้อ ๓.๓ แล้วแต่กรณี หากพบว่า ข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่ออธิบดีกรมส่งเสริม วัฒนธรรม เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามความเห็นสมควรต่อไปด้วย

### จ. การแต่งตั้ง

เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจ สั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กระทรวงวัฒนธรรมได้รับคำขอประเมินผลงาน ที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖