



ประกาศ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม
เรื่อง หลักเกณฑ์การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

อนุสนธิประกาศ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ลงวันที่ ๒๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป นั้น

โดยที่ประกาศดังกล่าวคลาดเคลื่อนในหลักเกณฑ์และวิธีการ ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และมติ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖ จึงให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ลงวันที่ ๒๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และให้ใช้ประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในสังกัดกรมส่งเสริมวัฒนธรรม รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

อนึ่ง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป นอกเหนือจากที่กำหนดในประกาศนี้ ให้ถือปฏิบัติตามที่ ก.พ. กำหนด ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายโกวิท ผกามาต)

อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

ประธาน อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม

รายละเอียดหลักเกณฑ์การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป
แบบท้ายประกาศ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. การย้าย การโอน และการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ

๑.๑ การย้าย

การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป แบ่งเป็น ๓ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับเดียวกัน จะต้องพิจารณาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับเดียวกัน ตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส ในสายงานเดียวกันหรือต่างสายงานและเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้อยู่ในดุลพินิจของอธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๑.๒ การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้อยู่ในดุลพินิจของอธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๑.๓ การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตาม ๒.๓ การเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในแต่ละระดับ โดยอนุโลม

กรณีที่ ๒ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ในระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส ในสายงานเดียวกันหรือต่างสายงาน จะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้ที่จะย้ายได้ให้ความยินยอมแล้ว โดยให้ดำเนินการตามการย้ายกรณีที่ ๑ ข้อ (๑.๑) (๑.๒) หรือ (๑.๓) แล้วแต่กรณี

กรณีที่ ๓ การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กระทำได้เฉพาะผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป มาก่อน โดยให้ย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภททั่วไป และให้ดำเนินการดังนี้

๓.๑ การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภททั่วไป

ดำเนินการได้ต่อเมื่อเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมาก่อน และให้ดำเนินการตามกรณีที่ ๑ ข้อ (๑.๑) (๑.๒) หรือ (๑.๓) แล้วแต่กรณี โดยอนุโลม

๓.๒ การย้ายมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภททั่วไป

ดำเนินการได้ต่อเมื่อเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมาก่อน และให้ดำเนินการตามกรณีที่ ๑ ข้อ (๑.๑) (๑.๒) หรือ (๑.๓) แล้วแต่กรณี โดยอนุโลม

เมื่อผ่านการประเมินตามขั้นตอนที่กำหนดตามข้อ ๑.๑ - ๑.๓ แล้วแต่กรณี ให้ดำเนินการแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่ ก.พ. กำหนดต่อไป

๑.๒ การโอน

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป แบ่งเป็น ๕ กรณี ดังนี้

๑. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับเดียวกัน ให้กรมส่งเสริมวัฒนธรรมรับโอนโดยดำเนินการตาม การย้าย กรณีที่ ๑ ข้อ (๑.๑) (๑.๒) หรือ (๑.๓) แล้วแต่กรณี โดยอนุโลม

๒. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ในระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส ให้กรมส่งเสริมวัฒนธรรมรับโอนได้ต่อเมื่อได้รับความยินยอมของผู้ที่จะโอนโดยดำเนินการตาม การย้าย กรณีที่ ๒ โดยอนุโลม

๓. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในระดับที่สูงกว่าเดิม

ให้ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่กำหนดตาม การเลื่อน ข้อ ๒.๓.๑

๓.๒ การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส

ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่กำหนดตาม การเลื่อน ข้อ ๒.๓.๒

๔. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ หรือประเภทบริหาร มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในสายงานเดียวกันหรือต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ การโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภททั่วไป

ให้กรมส่งเสริมวัฒนธรรมรับโอนได้ต่อเมื่อเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมาก่อน และให้ดำเนินการรับโอนตาม การย้าย กรณีที่ ๓ โดยอนุโลม

๔.๒ การโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่เดิมในตำแหน่งประเภททั่วไป

ให้กรมส่งเสริมวัฒนธรรมรับโอนได้ต่อเมื่อเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปมาก่อน และให้ดำเนินการรับโอนตาม การย้าย กรณีที่ ๓ โดยอนุโลม

๕. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่ระหว่างการปฏิบัติราชการชดใช้ทุน ตามข้อ ๑๓ ของกฎ ก.พ.ฯ ให้ดำเนินการ ดังนี้

การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่ระหว่างการปฏิบัติราชการชดใช้ทุนตามข้อผูกพันที่มีอยู่กับกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมอื่น จะต้องได้รับความยินยอมจากอธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรม และอธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรมจะให้ความยินยอมได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้ปฏิบัติราชการเพื่อชดใช้ทุนแก่กรมส่งเสริมวัฒนธรรมไม่น้อยกว่าเวลาและตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดแล้ว

ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมดังกล่าวข้างต้นแล้ว ให้ดำเนินการโอนข้าราชการผู้นั้นตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในหนังสือฉบับนี้ต่อไป

เมื่อผ่านการประเมินตามขั้นตอนในข้อ ๑ - ๕ แล้วแต่กรณี ให้อธิบดีกรมส่งเสริมวัฒนธรรมดำเนินการโอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่ ก.พ. กำหนดต่อไป

๒.๓ การเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

๒.๓.๑ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน

การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นดำรงอยู่ ให้เลื่อนได้ไม่เกินหนึ่งระดับ โดยให้ดำเนินการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ให้ดำเนินการโดยการประเมินซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญงาน และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจะดำเนินการแต่งตั้งได้ต่อเมื่อผู้นั้นผ่านการประเมินทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

ก. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ตามข้อ ๑๙ ประกอบข้อ ๒๑ วรรคหนึ่งของกฎ ก.พ.ฯ

ให้ดำเนินการประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังนี้

๑. ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

ให้คณะกรรมการประเมินที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กำหนด

๒. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

๒.๑ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๒.๒ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐาน

กำหนดตำแหน่ง

๒.๓ ดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่า ข้อ ๒.๒ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข

ที่ ก.พ. กำหนด

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

๓.๑ องค์ประกอบในการพิจารณา มีดังนี้

(๑) ข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย และผลการปฏิบัติราชการ

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) ผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม/ความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาตนเอง การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เป็นต้น

๓.๒ วิธีการในการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์และองค์ประกอบตามข้อ ๓.๑ จากเอกสารประกอบการคัดเลือก ในทุกสายงาน สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๓.๓ เกณฑ์การตัดสิน กำหนดเกณฑ์การตัดสินว่าผู้ผ่านการประเมินบุคคล จะต้องได้รับคะแนนรวมในทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ โดยกำหนดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ข้อมูลบุคคล (๒๐ คะแนน)

(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๔๐ คะแนน)

(๓) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๓๐ คะแนน)

(๔) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร เช่น ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม/ความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาตนเอง การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เป็นต้น (๑๐ คะแนน)

ข. ขั้นตอนและวิธีการประเมินบุคคล

๑. สืบรวจคุณสมบัติบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มบริหารบุคคล) สืบรวจตำแหน่งและข้อมูลผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดในประกาศนี้

๒. แจ้งผู้มีคุณสมบัติให้เข้ารับการประเมินบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มบริหารบุคคล) แจ้งผู้มีคุณสมบัติจัดทำเอกสารประกอบการคัดเลือก ตามเอกสารแนบท้าย เสนอผ่านผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานระดับหัวหน้ากลุ่มหรือเทียบเท่าซึ่งเป็นผู้ประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะบุคคล และให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือเทียบเท่าเป็นผู้ให้ความเห็นในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะบุคคล และจัดส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกให้สำนักงานเลขาธิการกรม (กลุ่มบริหารบุคคล) ภายในระยะเวลา ๓๐ วัน

๓. ประเมินบุคคล คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลในประกาศนี้ และเสนอชื่อผู้ผ่านการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พร้อมทั้งเหตุผลที่สมควรแต่งตั้งเพื่อประกอบการพิจารณา

ค. การแต่งตั้ง

ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาผู้ผ่านการประเมินที่คณะกรรมการประเมินเสนอ หากเห็นว่าผู้ผ่านการประเมินเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งก็ให้ดำเนินการแต่งตั้งต่อไปได้ โดยให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ ด้วย

๒.๓.๒ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส

ก. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส ให้ดำเนินการโดยการประกาศรับสมัคร และตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

๑. ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กำหนด

๒. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

๒.๑ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

๒.๒ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐาน

กำหนดตำแหน่ง

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

องค์ประกอบในการพิจารณา มีดังนี้

๓.๑ ข้อมูลบุคคล (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) โดยให้ผู้ขอประเมินจัดทำข้อมูลบุคคลดังกล่าวตามแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๑ (ระดับอาวุโส)) โดยมีองค์ประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑) ประวัติการศึกษา	๒๕	คะแนน
(๒) ประวัติการรับราชการ	๒๕	คะแนน
(๓) ประวัติทางวินัย	๒๕	คะแนน
(๔) ผลการปฏิบัติราชการ	๒๕	คะแนน

ผู้ประเมิน คือ คณะกรรมการประเมินที่ อ.ก.พ. กรมส่งเสริมวัฒนธรรม แต่งตั้ง

๓.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) โดยให้ผู้ขอประเมินจัดทำแบบประเมินความประพฤติกและสมรรถนะของบุคคล (เอกสารหมายเลข ๒ (ระดับอาวุโส)) โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(๑) ความรับผิดชอบ	๑๕	คะแนน
(๒) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๑๕	คะแนน
(๓) ความประพฤติก	๑๕	คะแนน
(๔) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	๑๕	คะแนน
(๕) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ	๑๐	คะแนน
(๖) การพัฒนาตนเอง	๑๐	คะแนน
(๗) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๑๐	คะแนน
(๘) ความสามารถในการสื่อความหมาย	๑๐	คะแนน

ผู้ประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

๓.๓ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง โดยให้ผู้ขอประเมินจัดทำผลงานจำนวน ๑ เรื่อง ตามแบบแสดงรายละเอียดผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง (เอกสารหมายเลข ๓ (ระดับอาวุโส)) และในกรณีที่ผู้ร่วมปฏิบัติงานที่เสนอ ให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมิน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมปฏิบัติงานที่เสนอด้วย โดยสัดส่วนผลงานของผู้ประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และผลงานจะต้องเป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ระดับดีเด่นหรือสำคัญที่สุดที่ได้จัดทำขึ้นในระหว่างดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน สังกัดกรมส่งเสริมวัฒนธรรม ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งระบุผลสำเร็จหรือประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานนั้นหรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง โดยกำหนดองค์ประกอบการประเมิน ดังนี้

(๑) ประโยชน์ที่ได้รับจากผลการปฏิบัติงาน	๔๐	คะแนน
(๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐	คะแนน
(๓) คุณภาพของผลการปฏิบัติงาน	๓๐	คะแนน

๓.๔ ข้อเสนอแนวคิดในการพัฒนางานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) โดยให้ผู้ขอประเมินจัดทำแบบข้อเสนอแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (เอกสารหมายเลข ๔ (ระดับอาวุโส)) โดยกำหนดองค์ประกอบการประเมิน ดังนี้

(๑) ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	๔๐	คะแนน
(๒) คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการนำไปปฏิบัติ	๓๐	คะแนน
(๓) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๓๐	คะแนน

ทั้งนี้ ผู้สมัครเข้ารับการประเมินจะต้องไม่อยู่ในระหว่างลาศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

๔. วิธีการประเมิน

ให้คณะกรรมการประเมินพิจารณาจากองค์ประกอบข้างต้นตามข้อ ๓ โดยให้มีการสัมภาษณ์ร่วมด้วย เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งระดับอาวุโส

๕. เกณฑ์การตัดสิน

เป็นผู้ได้คะแนนเฉลี่ยรวมสูงสุดของตำแหน่งที่เข้ารับการคัดเลือก และได้คะแนนเฉลี่ยรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ข. การแต่งตั้ง

ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาผู้ผ่านการประเมินที่คณะกรรมการประเมินเสนอ หากเห็นว่าผู้ผ่านการประเมินเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งก็ให้ดำเนินการแต่งตั้งต่อไปได้ โดยให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ ด้วย

๓. ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้นี้ ให้ขอ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป