



ระเบียบหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
พ.ศ. ๒๕๕๔

โดยที่เป็นการสมควรออกระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เพื่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การต่อสัญญาจ้าง การเลิกจ้าง การปรับเพิ่มเงินเดือน การให้รางวัลพิเศษประจำปี การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนตำแหน่ง หรือการย้ายเจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๔ ของข้อบังคับหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒ คณะกรรมการบริหารหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) ในการประชุมครั้งที่ ๗ / ๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงให้ออกข้อบังคับนี้ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๔”

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกระเบียบหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๔. ในระเบียบนี้

“หอภาพยนตร์” หมายความว่า หอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)

“รองผู้อำนวยการ” หมายความว่า รองผู้อำนวยการหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)

“เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานของหอภาพยนตร์ซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณของหอภาพยนตร์และมีลักษณะการจ้างตามที่กำหนดไว้ในคำสั่งจ้าง สัญญาจ้าง หรือข้อตกลงการจ้าง

“การประเมิน” หมายความว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

“การประเมินค่างาน” หมายความว่า กระบวนการที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อประเมินค่างานและจัดระดับของตำแหน่งงานและมาตรฐานของงานในแต่ละระดับ โดยมีตัวชี้วัดความรู้ความสามารถและความชำนาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ลักษณะความซับซ้อนหรือความยุ่งยากของงาน การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ขอบเขตของการสร้างความสัมพันธ์ภายในและภายนอกองค์กร ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ความล้มเหลวและการเติบโตของหอภาพยนตร์

“คณะทำงาน” หมายความว่า คณะทำงานประมวลผลและสรุปผลการประเมินของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

“ปีงบประมาณ” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป และให้ใช้ปี พ.ศ. ที่ถัดไปนั้นเป็นชื่อสำหรับปีงบประมาณนั้น

ข้อ ๕. ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้ และมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดแบบและวิธีปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบหรือระเบียบมิได้กำหนดไว้ ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยนั้นให้เป็นที่สุด

หมวด ๑

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๖. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างปีงบประมาณละสองครั้ง โดยครั้งที่หนึ่งให้ประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป ครั้งที่สองให้ประเมินในช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน ทั้งนี้ผลการประเมินทั้งสองครั้งจะนำมาใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การต่อสัญญาจ้าง การเลิกจ้าง การปรับเพิ่มเงินเดือน การให้รางวัลพิเศษประจำปี การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนตำแหน่ง หรือการย้ายเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างแล้วแต่กรณี

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ต้องเข้ารับการประเมินคือผู้ที่ปฏิบัติงานต่อเนื่องกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน สำหรับผู้ที่เข้าปฏิบัติงานในปีแรกให้นับวันปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานที่หอภาพยนตร์ และหากปฏิบัติงานต่อเนื่องกันไม่ถึงหกเดือน ผู้อำนวยการอาจพิจารณาสั่งการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ได้

ข้อ ๗. ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการประมวลผลและสรุปผลการประเมินของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ประกอบด้วยรองผู้อำนวยการหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายเป็นประธานคณะทำงาน ผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไปเป็นคณะทำงาน และเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ

ให้คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณามาตรฐานการประเมินของกลุ่มงานต่างๆ ให้ใกล้เคียงกัน หรือสามารถเปรียบเทียบกันได้

(๒) ประมวลผลและสรุปผลการประเมินเสนอต่อผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การต่อสัญญาจ้าง การเลิกจ้าง การปรับเพิ่มเงินเดือน การให้รางวัลพิเศษประจำปี การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนตำแหน่ง หรือ การย้ายเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(๓) ประเมินศักยภาพและค่างานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(๔) ตรวจสอบและประเมินผลงานวิชาการหรือวิชาชีพ ในกรณีการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับห้า

(๕) พิจารณาสรรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเพื่อประเมินผลงานวิชาการหรือวิชาชีพต่อผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง ในกรณีการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ขึ้นดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับหกเป็นต้นไป

(๖) ตรวจสอบและประเมินคุณสมบัติด้านการบริหารจัดการ ในกรณีการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ขึ้นดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน

(๗) เสนอแนะเกี่ยวกับระบบวิธีการประมวลผลและการประเมินผล

(๘) งานอื่นๆ ที่ผู้อำนวยการมอบหมาย

ข้อ ๘. การประเมินมีสองส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งเป็นการประเมินตนเอง และส่วนที่สองเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินในส่วนที่หนึ่ง ให้นำไปใช้ประโยชน์เป็นข้อมูลประกอบการประเมินส่วนที่สองและการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างรวมทั้งการบริหารงานบุคคลอื่นๆ แต่ไม่มีผลในการพิจารณาเลิกจ้าง ปรับเพิ่มเงินเดือน เลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง เปลี่ยนหรือย้ายตำแหน่ง และต่อสัญญาจ้าง

การประเมินส่วนที่สองมีสามองค์ประกอบ คือ

- | | | |
|------------------------------|---------------|--------------|
| (๑) ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน | คิดค่าน้ำหนัก | ร้อยละหกสิบ |
| (๒) คุณสมบัติการปฏิบัติงาน | คิดค่าน้ำหนัก | ร้อยละสามสิบ |
| (๓) เวลาทำงาน | คิดค่าน้ำหนัก | ร้อยละสิบ |

ข้อ ๙. ในการประเมินตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานตาม ข้อ ๘ (๑) ให้มีหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้จัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานร่วมกับคณะทำงาน และแจ้งให้หัวหน้ากลุ่มงานทราบ

(๒) ให้หัวหน้ากลุ่มงาน เป็นผู้จัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างร่วมกับคณะทำงาน โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการ และให้หัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้แจ้งต่อเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(๓) ให้ผู้อำนวยการและ/หรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารที่ผู้อำนวยการมอบหมายเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ตามข้อ ๙ (๑) และให้ผู้อำนวยการเป็นผู้แจ้งผลการประเมินให้หัวหน้ากลุ่มงานทราบเป็นรายบุคคลโดยให้ถือเป็นความลับ

(๔) ให้หัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ตามข้อ ๙ (๒) และให้หัวหน้ากลุ่มงาน เป็นผู้แจ้งผลการประเมินที่ผ่านความเห็นชอบของผู้อำนวยการโดยการเสนอของคณะทำงาน ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างในสังกัดทราบเป็นรายบุคคลโดยให้ถือเป็นความลับ

ข้อ ๑๐. ในการประเมินคุณสมบัติการปฏิบัติงานตาม ข้อ ๘ (๒) ประกอบด้วย

- (๑) คุณสมบัติระดับองค์กร (Core Competency)
- (๒) คุณสมบัติระดับกลุ่มงาน (Functional Competency)
- (๓) คุณสมบัติประจำตำแหน่ง (Specific Competency)
- (๔) คุณสมบัติด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency)

ตัวชี้วัดคุณสมบัติการปฏิบัติงานต้องเป็นการกำหนดร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ทั้งนี้ให้มีการกำหนดตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานไว้ในส่วนของคุณสมบัติระดับองค์กรด้วย

หลักเกณฑ์วิธีการประเมิน แบบประเมิน และผู้ประเมิน ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยจัดทำเป็นประกาศ

ข้อ ๑๑. การประเมินเวลาทำงาน ให้ประเมินจากข้อมูลสถิติการลา กิจ ลาป่วย และการมาสาย โดยเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลเป็นผู้รวบรวมและสรุปเสนอคณะทำงานเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๑๒. ผลการประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในแต่ละปีงบประมาณให้นำมาใช้พิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง หรือการเลิกจ้าง โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) การพิจารณาช่วงระดับคะแนนและระดับการปฏิบัติงาน มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

- (๑.๑) ผู้ที่ได้คะแนน สี่จุดสองหก ถึง ห้า อยู่ในระดับดีเยี่ยม
- (๑.๒) ผู้ที่ได้คะแนน สามจุดห้าหนึ่ง ถึง สี่จุดสองห้า อยู่ในระดับดีมาก
- (๑.๓) ผู้ที่ได้คะแนน สองจุดเจ็ดหก ถึง สามจุดห้าศูนย์ อยู่ในระดับดี
- (๑.๔) ผู้ที่ได้คะแนน สองจุดศูนย์หนึ่ง ถึง สองจุดเจ็ดห้า อยู่ในระดับควรปรับปรุง
- (๑.๕) ผู้ที่ได้คะแนน ตั้งแต่สองลงไป อยู่ในระดับให้เลิกจ้าง

(๒) การพิจารณาต่อสัญญาจ้าง และการเลิกจ้าง ให้มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

- (๒.๑) ผู้ที่ได้คะแนนในระดับ ดีเยี่ยม ดีมาก ดี ให้ต่อสัญญาจ้างหรือให้ปฏิบัติงาน

ต่อไป

(๒.๒) ผู้ที่ได้คะแนนในระดับควรปรับปรุง หากผลการประเมินในปีงบประมาณ

ถัดไปยังอยู่ในระดับควรปรับปรุง ให้เลิกจ้าง

ทั้งนี้ ผู้ที่ได้คะแนนประเมินในระดับควรปรับปรุง ให้หัวหน้ากลุ่มงานร่วมกับคณะทำงาน กำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานในปีถัดไปในลักษณะที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งมีการติดตามผลและให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด

ข้อ ๑๓.ให้นำสรุปผลการประเมินในแต่ละปีงบประมาณมาใช้ในการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือน โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๑๔. ให้เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลแจ้งสรุปผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบภายใน สิบวันทำการหลังจากผ่านความเห็นชอบของผู้อำนวยการโดยการเสนอของคณะทำงาน

หมวด ๒

การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่

ข้อ ๑๕. ในการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ให้สูงขึ้น ให้มีการกำหนดระดับและตำแหน่งสูงสุดของตำแหน่งต่างๆ โดยมีหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งได้สูงสุด ดังนี้

(๑) บรรจุในตำแหน่งประเภทปฏิบัติการทั่วไปค่างานระดับหนึ่ง ให้เลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งได้สูงสุดไม่เกินตำแหน่งปฏิบัติการทั่วไปค่างานระดับสอง

(๒) บรรจุในตำแหน่งประเภทปฏิบัติการทั่วไปค่างานระดับสอง ให้เลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งได้สูงสุดไม่เกินตำแหน่งปฏิบัติการทั่วไปค่างานระดับสาม

(๓) บรรจุในตำแหน่งประเภทปฏิบัติการวิชาชีพค่างานระดับสาม ให้เลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งได้สูงสุดไม่เกินตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพค่างานระดับหก

(๔) บรรจุในตำแหน่งประเภทวิชาการค่างานระดับสาม ให้เลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งได้สูงสุดไม่เกินตำแหน่งวิชาการค่างานระดับเจ็ด

ทั้งนี้การเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ได้สูงสุดในแต่ละตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศ

ข้อ ๑๖. การประเมินผลเพื่อเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ ให้มีองค์ประกอบการประเมิน ดังนี้

- (๑) ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี
- (๒) การประเมินค่างาน
- (๓) การประเมินคุณสมบัติระดับตำแหน่ง
- (๔) การประเมินคุณสมบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- (๕) การสอบสัมภาษณ์
- (๖) การประเมินผลงานวิชาการหรือวิชาชีพ หรือคุณสมบัติด้านการบริหารจัดการ

ในกรณีที่ประเมินผลเจ้าหน้าที่เพื่อเลื่อนระดับให้ขึ้นดำรงตำแหน่งไม่เกินค่างานระดับสี่ ให้ใช้องค์ประกอบตามข้อ (๑) - (๕) โดยผู้รับการประเมินต้องผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกองค์ประกอบจึงจะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง

ในกรณีที่ประเมินผลเจ้าหน้าที่เพื่อเลื่อนระดับให้ขึ้นดำรงตำแหน่งตั้งแต่ค่างานระดับห้าขึ้นไป ให้ใช้องค์ประกอบตามข้อ (๑) - (๖) โดยผู้รับการประเมินต้องผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกองค์ประกอบจึงจะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ ๑๗. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลเพื่อเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ ให้กำหนดเงื่อนไขในองค์ประกอบการประเมินตามข้อ ๑๖. ดังต่อไปนี้

(๑) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีในระดับดีอย่างน้อยแปดปี ในกรณีที่มีผลการประเมินประจำปีในระดับที่สูงกว่าระดับดีให้นำมารวมพิจารณาได้ โดยให้ผลการประเมินระดับดีมากเทียบเท่ากับระดับดีสองปี และผลการประเมินระดับดีเยี่ยมเทียบเท่ากับระดับดีสี่ปี

(๒) การประเมินค่างานของเจ้าหน้าที่ ให้คณะกรรมการเป็นผู้ประเมินร่วมกับผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน โดยให้ประเมินตามคู่มือการประเมินค่างานของหอภาพยนตร์ ทั้งนี้ผลการประเมินค่างานต้องมีคะแนนอยู่ในระดับค่างานที่เจ้าหน้าที่นั้นจะเลื่อนขึ้นไปได้ดำรงตำแหน่ง สำหรับคู่มือการประเมินค่างานและช่วงคะแนนของแต่ละระดับค่างานให้จัดทำเป็นประกาศของหอภาพยนตร์

(๓) การประเมินคุณสมบัติระดับตำแหน่ง ให้คณะกรรมการเป็นผู้ประเมินร่วมกับผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน โดยให้ใช้ตัวชี้วัดในค่างานเดิมที่ครองอยู่และตัวชี้วัดในค่างานที่จะเลื่อนขึ้นไปได้ดำรงตำแหน่งตามที่หอภาพยนตร์กำหนดในแต่ละระดับตำแหน่ง

(๔) การประเมินผลงานวิชาการหรือวิชาชีพ ให้ประเมินเฉพาะการเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งขึ้นเป็นค่างานระดับห้าเป็นต้นไป หรือการประเมินคุณสมบัติด้านการบริหารจัดการให้ประเมินสำหรับการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไป ดังต่อไปนี้

(๔.๑) ประเภทปฏิบัติการวิชาชีพ

ในการเลื่อนระดับจากตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพสี่เป็นตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพห้า ต้องมีผลงานที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการที่จะถ่ายทอดความรู้และให้การปรึกษาแนะนำให้แก่เจ้าหน้าที่ โดยจัดทำเป็นคู่มือปฏิบัติงานหรือผลงานการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในด้านการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาของหอภาพยนตร์ ทั้งนี้ให้คณะกรรมการเป็นผู้ประเมิน ผลงาน

ในการเลื่อนระดับจากตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพห้าเป็นตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพหก ต้องมีผลงานที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในเชิงคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของหอภาพยนตร์ โดยอาจจัดทำเป็นผลงานนวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ทางปัญญา งานวิเคราะห์และสังเคราะห์ระบบงาน

งานวิจัย ทั้งนี้ ผลงานจะต้องได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานวิชาการหรือวิชาชีพที่
ผู้อำนวยการแต่งตั้งตามข้อ ๑๘.

(๔.๒) ประเภทวิชาการ

ในการเลื่อนระดับจากตำแหน่งวิชาการสี่เป็นตำแหน่งวิชาการห้า ต้องมีผลงาน
ที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการริเริ่มสร้างงานวิชาการ และการ
เผยแพร่ความรู้แก่สาธารณะ โดยการสร้างและการเป็นหัวหน้าโครงการวิชาการหรือกิจกรรมทางวิชาการ
หรือวิจัย การเป็นวิทยากรอบรมหรือผู้บรรยายในงานประชุมวิชาการหรือหลักสูตรวิชาการของหอ
ภาพยนตร์หรือของสถาบันการศึกษา การเขียนบทความทางวิชาการ ทั้งนี้ให้คณะกรรมการเป็นผู้ประเมินผล
งาน

ในการเลื่อนระดับจากตำแหน่งวิชาการห้าเป็นตำแหน่งวิชาการหก ต้องมี
ผลงานที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการคิดวิเคราะห์งานวิชาการของ
หอภาพยนตร์ โดยการพัฒนาความคิดค้นทดลอง การวิจัยหรือหลักสูตรทางวิชาการของหอภาพยนตร์ การตีพิมพ์
บทความในวารสารทางวิชาการระดับประเทศ ทั้งนี้ ผลงานจะต้องได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินผลงานวิชาการหรือวิชาชีพที่ผู้อำนวยการแต่งตั้งตามข้อ ๑๘

ในการเลื่อนระดับจากตำแหน่งวิชาการหกเป็นตำแหน่งวิชาการเจ็ดต้องมี
ผลงานที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการสร้างองค์ความรู้เฉพาะทางใน
ประเด็นที่เชี่ยวชาญ การพัฒนาความคิดค้นทดลอง การวิจัยหรือหลักสูตรวิชาการขั้นสูง การตีพิมพ์บทความใน
วารสารทางวิชาการระดับนานาชาติ ทั้งนี้ ผลงานจะต้องได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน
วิชาการหรือวิชาชีพที่ผู้อำนวยการแต่งตั้งตามข้อ ๑๘

(๔.๓) ประเภทบริหารตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน

ในการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพื่อดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานค่างานระดับห้า
จะต้องเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นว่ามีความรู้ความชำนาญ ความสามารถในการบริหารจัดการ
โดยให้คณะกรรมการเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้ให้พิจารณาจากผลการประเมินค่างาน ผลการปฏิบัติงานประจำปี
ผลการประเมินคุณสมบัติระดับตำแหน่ง คุณสมบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรม และคุณสมบัติด้านการ
บริหารจัดการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานในช่วงระยะเวลาที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการหัวหน้ากลุ่มงาน

ในการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพื่อดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานค่างานระดับหก
จะต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานระดับห้า และมีผลการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นว่ามีความรู้
ความชำนาญ ความสามารถในการบริหารจัดการระดับสูง โดยให้คณะกรรมการเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้ให้
พิจารณาจากผลการประเมินค่างาน ผลการปฏิบัติงานประจำปี ผลการประเมินคุณสมบัติระดับตำแหน่ง
คุณสมบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรม และคุณสมบัติด้านการบริหารจัดการในช่วงระยะเวลาที่ได้รับการ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานค่างานระดับห้า

ทั้งนี้ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน ให้เป็นอำนาจของ
ผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

(๕) การสอบสัมภาษณ์

ในกรณีการประเมินผลเจ้าหน้าที่เพื่อเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งให้ขึ้นดำรงตำแหน่งไม่
เกินค่างานระดับห้า ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมินร่วมกับผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

ในกรณีที่ประเมินผลเจ้าหน้าที่เพื่อเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งให้ขึ้นดำรงตำแหน่งตั้งแต่ค่า
งานระดับหกขึ้นไป ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมินโดยอาจร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่
ผู้อำนวยการแต่งตั้งก็ได้

ข้อ ๑๘. ในการประเมินผลงานวิชาการหรือวิชาชีพเพื่อเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ให้ขึ้นดำรงตำแหน่งตั้งแต่ค่างานระดับหก ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานวิชาการหรือวิชาชีพประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกจำนวนไม่เกินสามคน มีหน้าที่ตรวจสอบ ประเมิน และให้ความเห็นต่อผลงานวิชาการหรือวิชาชีพของเจ้าหน้าที่ และส่งผลการตรวจสอบและการประเมินผลงานวิชาการหรือวิชาชีพ พร้อมความเห็นต่อคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการต่อไป

หมวด ๓

การเปลี่ยนตำแหน่ง หรือย้ายเจ้าหน้าที่

ข้อ ๑๙. ให้เจ้าหน้าที่ที่จะขอเปลี่ยนตำแหน่งและหรือย้ายสังกัดกลุ่มงาน ให้ยื่นแบบแสดงความจำนงขอเปลี่ยนตำแหน่งและหรือย้ายสังกัดกลุ่มงานต่อผู้อำนวยการโดยผ่านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ทั้งนี้ผู้ที่จะขอเปลี่ยนตำแหน่งและหรือย้ายสังกัดกลุ่มงานต้องมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งใหม่นั้น ในการย้ายสังกัดกลุ่มงานของเจ้าหน้าที่ต้องได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้ากลุ่มงานที่จะให้อินย้ายและหัวหน้ากลุ่มงานที่จะรับโอน

การพิจารณาให้เปลี่ยนตำแหน่งและหรือย้ายสังกัดกลุ่มงานของเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งใด ต้องเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของหอภาพยนตร์เป็นสำคัญ การเปลี่ยนตำแหน่งและหรือย้ายสังกัดกลุ่มงานของเจ้าหน้าที่จึงมิใช้สิทธิของเจ้าหน้าที่ที่จะดำเนินการโดยมิได้รับความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา

ข้อ ๒๐. ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลเพื่อเปลี่ยนตำแหน่งและหรือย้ายสังกัดกลุ่มงานของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วยรองผู้อำนวยการหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายหนึ่งคนเป็นประธาน หัวหน้ากลุ่มงานที่เกี่ยวข้องจำนวนไม่เกินสองคนเป็นคณะกรรมการ เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ ให้คณะกรรมการประเมินผลเพื่อเปลี่ยนตำแหน่งและหรือย้ายสังกัดกลุ่มงานของเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ดังนี้

- (๑) พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่จะขอเปลี่ยนตำแหน่งและหรือย้ายสังกัดกลุ่มงาน โดยพิจารณาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามประกาศของหอภาพยนตร์
- (๒) ดำเนินการสอบสัมภาษณ์
- (๓) เสนอความเห็นและข้อเสนอแนะจากผลการพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติและการสอบสัมภาษณ์ต่อผู้อำนวยการเพื่อพิจารณา

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุกรี เจริญสุข)

ประธานกรรมการ

คณะกรรมการบริหารหอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)