



ประกาศ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ด้วยมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ประกอบกับได้มีการมอบอำนาจให้ส่วนราชการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น ดังนั้นเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และเป็นไปตามมติที่ประชุม อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ในการประชุมครั้งที่ ๓-๑/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๒ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์ตามประกาศนี้เรียกว่า “หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา” และให้ใช้ดำเนินการในการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

๑.๑ ตำแหน่งท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด (ผู้อำนวยการต้น)

๑.๒ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (ปฏิบัติหน้าที่ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด)

๑.๓ ตำแหน่งผู้ช่วยท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล

๒.๑ ตำแหน่งท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด (ผู้อำนวยการต้น)

๑ คุณสมบัติของผู้ได้รับการคัดเลือก

๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ.แล้ว

๒) ผ่านการอบรมหลักสูตร “การพัฒนาบุคลากรหลักของศูนย์การท่องเที่ยวและกีฬาและนันทนาการจังหวัด” หรือหลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวและกีฬาระดับสูง (นยส.) หรือหลักสูตรอื่น ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬากำหนด หากยังไม่ผ่านการอบรมหลักสูตรดังกล่าวมาก่อน จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมภายในระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

๑ วิธีการคัดเลือกบุคคล

๑) เมื่อมีตำแหน่งว่างให้กลุ่มบริหารงานบุคคลจัดทำบัญชีตำแหน่งว่างพร้อมข้อมูลความต้องการของตำแหน่ง และแจ้งให้ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนจัดทำข้อมูลประวัติบุคคลผลงาน และวิสัยทัศน์ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพิจารณา

๒) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ ที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาแต่งตั้ง พิจารณาคัดเลือกจากบัญชีผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เหมาะสมสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยพิจารณาจาก

๒.๑.๑) ด้านประวัติการรับราชการ จากการประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการประเมินที่สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬากำหนด เช่น การเข้าสู่ตำแหน่ง อายุราชการ ความถี่ของการได้รับบำเหน็จความชอบ ระดับการศึกษา การฝึกอบรมหลักสูตรหลัก และผ่านการประเมินสมรรถนะโดยผู้บังคับบัญชา (เอกสารหมายเลข ๑ แนบท้ายประกาศนี้)

๒.๑.๒) ด้านความรู้ ความสามารถ ประกอบด้วย ข้อเสนอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ ทั้งนี้ คณะกรรมการอาจประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งโดยการสัมภาษณ์ หรือการทดสอบการนำเสนอ (Presentation) ด้วยก็ได้

๓) ให้คณะกรรมการเสนอรายชื่อผู้ซึ่งเหมาะสมตำแหน่งละไม่เกิน ๓ คน และในกรณีที่เป็นการพิจารณาคราวละหลายตำแหน่งและมีผู้เข้ารับการพิจารณาเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการอาจคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมได้ตามจำนวนที่เห็นสมควร แต่จำนวนผู้ที่ได้รับคัดเลือกควรมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง พร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลประกอบการพิจารณาด้วย

๔) ให้ปลัดกระทรวง พิจารณารายชื่อที่คณะกรรมการเสนอ และเมื่อได้ใช้ดุลยพินิจเห็นว่า บุคคลใดในรายชื่อที่คณะกรรมการเสนอเหมาะสมที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ก็ให้ดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งต่อไป

๕) ในกรณีปลัดกระทรวง เห็นว่ารายชื่อที่คณะกรรมการเสนอยังไม่เหมาะสม ก็ให้ปรึกษากับประธานกรรมการ หรือส่งให้คณะกรรมการพิจารณาใหม่ตามที่เห็นสมควร แล้วดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งต่อไป

๒.๒ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (ปฏิบัติหน้าที่ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด)

๑ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก

๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ.แล้ว

๒) ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้ช่วยท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด หรือหลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวและกีฬาระดับกลาง (นยก.) หากยังไม่ผ่านการอบรมหลักสูตรดังกล่าวมาก่อน จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมภายในระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

๓) มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

๓.๑) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณสมบัติ คือ ได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต้องมีระยะเวลาขั้นต่ำ ไม่น้อยกว่า ๘ ปี ได้รับวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า ต้องมีระยะเวลาขั้นต่ำไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือ ได้รับวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ต้องมีระยะเวลาขั้นต่ำไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๓.๒) บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓.๓) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ ๓.๒ ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า หรือสายงานที่เทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับ ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓.๔) กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๑ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล

๑) เมื่อมีตำแหน่งว่างให้ดำเนินการประกาศรับสมัครคัดเลือก

๒) ให้ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เสนอผู้บังคับบัญชาประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กำหนด และสมัครเข้ารับการคัดเลือกโดยระบุจังหวัดที่ประสงค์ไปปฏิบัติหน้าที่ไม่เกิน ๓ จังหวัด พร้อมส่งเอกสารประกอบการพิจารณา คือ

๒.๑) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

๒.๒) ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมเค้าโครงเรื่อง โดยระบุสัดส่วนผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๓) กลุ่มบริหารงานบุคคลรวบรวมข้อมูลเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาแต่งตั้ง พิจารณาคัดเลือก (ชี้ตัว) บุคคลที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกตำแหน่งละ ๑ คน

๔) รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมเหตุผล เสนอปลัดกระทรวงพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๕) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกพร้อมชื่อผลงานที่เสนอเข้ารับการประเมิน โดยเปิดโอกาสให้ทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

๖) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ และให้ส่งผลงาน จำนวน ๖ ชุด หรือตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันประกาศ หากไม่ส่ง ผลงานภายในกำหนด ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดในกรณีดังกล่าว

๗) คณะกรรมการประเมินผลงานฯ พิจารณาแล้ว เมื่อผลงานผ่านการประเมินให้ดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งต่อไป

ในกรณีที่ต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลกับ สายงานที่จะแต่งตั้ง หรือกรณีมีผู้ทักท้วง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด

สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน วิธีการส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมิน และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ (เอกสารหมายเลข ๒ แนบท้ายประกาศนี้)

๒.๓ ตำแหน่งผู้ช่วยท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด

๑ คุณสมบัติของผู้ได้รับการคัดเลือก

๑) ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับถึงวันปิดรับสมัคร

๒) ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้ช่วยท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด หรือหลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวและกีฬาระดับกลาง (นยก.) หากยังไม่ผ่านการอบรมหลักสูตรดังกล่าวมาก่อน จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมภายในระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

๑ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล

๑) เมื่อมีตำแหน่งว่างให้ประกาศรับสมัครคัดเลือก

๒) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ ที่สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาแต่งตั้ง พิจารณาคัดเลือกจากบัญชีผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน เหมาะสมสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยพิจารณาจาก

๒.๑) ด้านประวัติการรับราชการ ประกอบด้วย การเข้าสู่ตำแหน่งอายุราชการ ความถี่ของการได้รับบำเหน็จความชอบ ระดับการศึกษา การฝึกอบรมหลักสูตรหลัก และผ่านการประเมินบุคคลโดยผู้บังคับบัญชาตามสายงาน

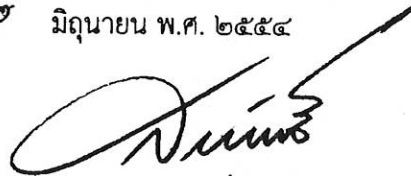
๒.๒) ด้านความรู้ ความสามารถ ประกอบด้วย ผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา และประเมินความเหมาะสมโดยการสัมภาษณ์

๓) ให้คณะกรรมการเสนอรายชื่อผู้ซึ่งเหมาะสมตำแหน่งละไม่เกิน ๓ คน และในกรณีที่เป็นพิจารณาคราวละหลายตำแหน่งและมีผู้เข้ารับการพิจารณาเป็นจำนวนมาก คณะกรรมการอาจคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมได้ตามจำนวนที่เห็นสมควร แต่จำนวนผู้ที่ได้รับคัดเลือกควรมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง พร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลประกอบการพิจารณาด้วย

๔) ให้ปลัดกระทรวงพิจารณารายชื่อที่คณะกรรมการเสนอแล้ว บุคคลใดในรายชื่อผู้ที่คณะกรรมการเสนอเหมาะสมที่จะได้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งก็ให้ดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งต่อไป

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด (ผู้อำนวยการต้น) ตำแหน่งผู้ช่วยท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด และ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (ปฏิบัติหน้าที่ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด) อันใดที่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้เป็นอันยกเลิกและให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔



(นายสมบัติ คุรุพันธ์)

ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ประธาน อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

แนวทางการประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงาน
เพื่อพิจารณาคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งท้องถิ่นและกีฬาจังหวัด (ผู้อำนวยการต้น)
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

๑. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาคัดเลือกข้าราชการชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น (ตำแหน่งท้องถิ่นและกีฬาจังหวัด) ได้กำหนดขึ้นโดยยึดกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับของสำนักงาน ก.พ. ตามมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๐

๒. การประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ

๑) ส่วนของการประเมินประวัติการรับราชการ ประสบการณ์ และการประเมินสมรรถนะโดยผู้บังคับบัญชา

๒) ส่วนของคณะกรรมการที่ อ.ก.พ.สป. หรือ สป.กก.แต่งตั้ง โดยส่วนของคณะกรรมการให้ดำเนินการตาม ว ๒๒/๒๕๕๐

ส่วนที่ ๑ การประเมินประวัติการรับราชการ ประสบการณ์ และการประเมินสมรรถนะโดยผู้บังคับบัญชา

(คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)

๑.๑ การประเมินบุคคล จากการจัดลำดับอาวุโส ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล จัดทำค่าคะแนนตามแนวทางที่ สป.กก.กำหนด (จำนวน ๒๕ คะแนน)

(๑) การเข้าสู่ระดับตำแหน่ง (๕ คะแนน) โดยพิจารณาจากวันเลื่อนระดับเป็นเกณฑ์ ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| ๑) ครองระดับ ๘ หรือชำนาญการพิเศษ ตั้งแต่ ๕ ปีขึ้นไป | ได้ ๕ คะแนน |
| ๒) ครองระดับ ๘ หรือชำนาญการพิเศษ ตั้งแต่ ๔ ปี แต่ไม่เกิน ๕ ปีบริบูรณ์ | ได้ ๔ คะแนน |
| ๓) ครองระดับ ๘ หรือชำนาญการพิเศษ ตั้งแต่ ๓ ปี แต่ไม่เกิน ๔ ปีบริบูรณ์ | ได้ ๓ คะแนน |
| ๔) ครองระดับ ๘ หรือชำนาญการพิเศษ ตั้งแต่ ๒ ปี แต่ไม่เกิน ๓ ปีบริบูรณ์ | ได้ ๒ คะแนน |
| ๕) ครองระดับ ๘ หรือชำนาญการพิเศษ ตั้งแต่ ๑ ปี แต่ไม่เกิน ๒ ปีบริบูรณ์ | ได้ ๑ คะแนน |

(๒) อายุราชการ (๕ คะแนน) โดยพิจารณาจากประวัติการรับราชการเป็นเกณฑ์ ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| ๑) อายุราชการ ตั้งแต่ ๒๕ ปีขึ้นไป | ได้ ๕ คะแนน |
| ๒) อายุราชการ ตั้งแต่ ๒๒ ปี แต่ไม่เกิน ๒๕ ปีบริบูรณ์ | ได้ ๔ คะแนน |
| ๓) อายุราชการ ตั้งแต่ ๑๘ ปี แต่ไม่เกิน ๒๒ ปีบริบูรณ์ | ได้ ๓ คะแนน |
| ๔) อายุราชการ ตั้งแต่ ๑๔ ปี แต่ไม่เกิน ๑๘ ปีบริบูรณ์ | ได้ ๒ คะแนน |
| ๕) อายุราชการ ตั้งแต่ ๑๐ ปี แต่ไม่เกิน ๑๔ ปีบริบูรณ์ | ได้ ๑ คะแนน |

(๓) ความถี่ของการได้รับบำเหน็จความชอบ (๕ คะแนน) พิจารณาจากการได้รับบำเหน็จความชอบในรอบระยะเวลา ๕ ปีย้อนหลังที่ผ่านมา ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|----------------|
| ๑) ได้รับความดีความชอบ ๒ ครั้ง | ได้ ๑ คะแนน |
| ๒) ได้รับความดีความชอบ ๑.๕ ครั้ง | ได้ ๐.๗๕ คะแนน |
| ๓) ได้รับความดีความชอบ ๑ ครั้ง | ได้ ๐.๕๐ คะแนน |
| ๔) ได้รับความดีความชอบ ๐.๕ ครั้ง | ได้ ๐.๒๕ คะแนน |

๕) สำหรับการเลื่อนเงินเดือนเป็นระบบร้อยละ มีผลรวมทั้งปีสูงสุดไม่เกินร้อยละ ๑๒ ให้คำนวณโดยนำผลรวมของร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนทั้งปีหารด้วย ๑๒ เป็นคะแนนที่ได้รับ

(๔) ระดับการศึกษา พิจารณาจากระดับการศึกษา ดังนี้

- | | |
|--------------|-------------|
| ๑) ปริญญาเอก | ได้ ๕ คะแนน |
| ๒) ปริญญาโท | ได้ ๔ คะแนน |
| ๓) ปริญญาตรี | ได้ ๓ คะแนน |

(๕) การฝึกอบรมหลักสูตรหลักหรือที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน (รวม ๕ คะแนน) พิจารณาจากการฝึกอบรมตามหลักสูตร ดังนี้

๑) ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรหลักของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัด หรือ หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวและกีฬาระดับสูง (นยส.) หรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าตามที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬากำหนด (จำนวน ๓ คะแนน) คือ

- หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) ของกระทรวงมหาดไทย
- หลักสูตรนักบริหารการแพทย์และสาธารณสุขระดับสูง ของกระทรวงสาธารณสุข
- หลักสูตรนักบริหารงานที่ดินระดับสูง ของกรมที่ดิน
- หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับสูง ของกรุงเทพมหานคร
- หลักสูตรการปฏิบัติการจิตวิทยาฝ่ายอำนวยการ ของสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง

๒) ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรในช่วงที่ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ได้หลักสูตรละ ๑ คะแนน แต่จะไม่เกิน ๕ คะแนน

๑.๒ การประเมินสมรรถนะของบุคคล โดยผู้บังคับบัญชา (จำนวน ๒๕ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ ส่วนของคณะกรรมการที่ อ.ก.พ.สป. หรือ สป.กก.แต่งตั้ง โดยส่วนของคณะกรรมการให้ดำเนินการตาม ว ๒๒/๒๕๕๐ (คะแนนเต็ม ๑๕๐ คะแนน)

๒.๑ ประเมินความรู้และความสามารถ (จำนวน ๑๐๐ คะแนน)

ให้คณะกรรมการฯ ประเมินบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้วเป็นหลัก ทั้งนี้ กำหนดเกณฑ์ประเมินให้ดำเนินการตามแนวทางที่ ก.พ.กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๐

๒.๒. ประเมินจากวิสัยทัศน์ (จำนวน ๕๐ คะแนน)

แบบประวัติข้อมูลบุคคล
เพื่อคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด (ผู้อำนวยการต้น)
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ภาพถ่าย

๑. ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง/สังกัด.....
๒. ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (๘ว) เมื่อวันที่.....
รวมระยะเวลา (ป/ด/ว)..... (นับถึงวันปิดรับสมัคร)
๓. บรรจุเข้ารับราชการ เมื่อวันที่.....รวมระยะเวลา (ป/ด/ว)..... (นับถึงวันปิดรับสมัคร)
๔. วัน เดือน ปี เกิด.....อายุ.....ปี.....เดือน (นับถึงวันปิดรับสมัคร) เงินเดือน.....บาท
๕. ประวัติการศึกษา (ตั้งแต่วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป)
- ๕.๑สถานศึกษา.....ปีที่จบ.....
- ๕.๒สถานศึกษา.....ปีที่จบ.....
- ๕.๓สถานศึกษา.....ปีที่จบ.....
๖. การผ่านการฝึกอบรม (ระบุชื่อหลักสูตร หน่วยงานที่จัด และ ปีที่จบหลักสูตร)
- หลักสูตร
หลักสูตร
หลักสูตร
หลักสูตร
หลักสูตร
๗. การได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนย้อนหลัง ๕ ปี
- | ผลการเลื่อนเงินเดือน | ปี | ปี | ปี | ปี | ปี |
|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| รอบ เดือนเมษายน | | | | | |
| รอบ เดือนตุลาคม | | | | | |
๘. ประวัติการได้รับประกาศเกียรติคุณ/การเป็นข้าราชการดีเด่น/บุคคลดีเด่น (ระบุ ชื่อหน่วยงาน / ปีที่ได้รับ)
- ๘.๑
๘.๒
๘.๓
๙. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ และเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ
- ๙.๑
๙.๒
๙.๓

๑๐. ความสามารถพิเศษ

๑๐.๑
๑๐.๒
๑๐.๓

๑๑. ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ

๑) ภาษาอังกฤษ	○ ดีมาก	○ ดี	○ พอใช้	○ น้อย
๒)	○ ดีมาก	○ ดี	○ พอใช้	○ น้อย
๓)	○ ดีมาก	○ ดี	○ พอใช้	○ น้อย

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นถูกต้องเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง.....

..... / /

๑๑. คำรับรองและความเห็นของผู้บังคับบัญชา

- ☐ ขอรับรองว่าผู้สมัครมีคุณสมบัติครบถ้วน และเห็นควรให้เข้ารับการคัดเลือก
- ☐ เห็นว่าผู้สมัครมีคุณสมบัติไม่ครบถ้วน หรือยังไม่เหมาะสมให้เข้ารับการคัดเลือก เพราะ

.....
.....
.....

ความเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการคัดเลือก

.....
.....
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง.....

..... / /

ข้อเสนอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์
ประกอบการพิจารณาคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทองเที่ยวและกีฬาจังหวัด (ผู้อำนวยการต้น)
ชื่อ-นามสกุล.....

๑. ข้อเสนอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๓. เอกสารอ้างอิง (ถ้ามี)

หมายเหตุ เนื้อหาความยาวไม่เกิน ๕ หน้ากระดาษ เอ ๔

แบบประเมินสมรรถนะบุคคล

ชื่อ-นามสกุล.....

รายการประเมิน	น้ำหนัก คะแนน (ร้อยละ)	โปรดให้คะแนนผู้รับการประเมินในช่องคะแนนข้างล่าง โดย ทำเครื่องหมาย (✓)					คะแนนถ่วง น้ำหนัก (กบค. เป็นผู้กรอก)
		ควร ปรับปรุง (๑)	ค่อนข้าง พอใช้ (๒)	พอใช้ (๓)	ดี (๔)	ดีเด่น (๕)	
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการรวมถึงการ สร้างสรรค์ผลงานหรือกระบวนการทำงาน ตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย)	๑๕						
๒. บริการที่ดี (ความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการ เพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจน หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ)	๘						
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสมความรู้ ความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนในการ ปฏิบัติงานด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้)	๑๐						
๔. จริยธรรม (การมีจิตสำนึกในการครองตนและประพฤติ ปฏิบัติให้ถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน)	๘						
๕. ความร่วมแรงร่วมใจ (ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเป็นส่วนหนึ่งในทีมงานและหน่วยงานรวมถึง ความสามารถในการสร้างและดำรง รักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมทั้งในและนอก สังกัด เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการทำงาน)	๘						
๖. การแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ - มีแผนงาน/โครงการที่สะท้อนให้เห็นถึงการ นำนโยบายการพัฒนาระดับชาติ หรือระดับ จังหวัด ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเชิงยุทธศาสตร์ - เป็นหน่วยงานที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน ตามประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยวและ/ หรือด้านกีฬาของจังหวัด	๑๕						

/ตารางต่อ...

รายการประเมิน	น้ำหนัก คะแนน (ร้อยละ)	โปรดให้คะแนนผู้รับการประเมินในช่องคะแนนข้างล่าง โดย ทำเครื่องหมาย (✓)					คะแนนถ่วง น้ำหนัก (กบค. เป็นผู้กรอก)
		ควร ปรับปรุง (๑)	ค่อนข้าง พอใช้ (๒)	พอใช้ (๓)	ดี (๔)	ดีเด่น (๕)	
๗. ความเป็นมืออาชีพด้านการพัฒนาการ ท่องเที่ยวและกีฬา - มีความรู้ในเรื่องการท่องเที่ยวและกีฬา ทั้งในภาพรวมและมีความเข้าใจในภาพย่อยระดับ พื้นที่ - รักษาสมดุลของงานด้านการท่องเที่ยวและ กีฬาได้อย่างเหมาะสม - สามารถให้คำปรึกษาในด้านการพัฒนาการ ท่องเที่ยวและกีฬาให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑๐						
๘. การประสานความร่วมมือในอาชีพ - สามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้อื่นเพื่อให้งานปฏิบัติงานราบรื่น - สามารถเข้าถึง ระดม และรวบรวมความ ร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การ ปฏิบัติงานของตนเองบรรลุเป้าหมายได้ - สามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ หลากหลาย และครอบคลุมกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง หลักๆในพื้นที่	๑๐						
๙. การทำงานเชิงรุก - การมองเห็นปัญหาหรือโอกาส และลงมือ จัดการกับปัญหา หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิด ประโยชน์ต่องาน - แสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ และการคาดการณ์ เพื่อเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง - ตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างรวดเร็ว ทันการณ์	๘						
๑๐. การนำเสนอ - สามารถสื่อสารเพื่อนำเสนอแนวคิด แผนงาน โครงการ ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างมี ประสิทธิภาพ - มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการนำเสนอใน บริบทต่างๆ	๘						

การคิดคะแนนถ่วงน้ำหนัก = $\frac{\text{น้ำหนักคะแนน} \times \text{คะแนนที่ได้}}{\text{๕}}$

๕

(ลงชื่อ)ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

..... / /

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบาย
และแผนชำนาญการพิเศษ (ปฏิบัติหน้าที่ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด)

๑. ผลงานที่ส่งประเมิน

๑.๑) ให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ส่งผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้รับอนุมัติใน
ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล

๑.๒) ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความ
รับผิดชอบและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ดังนี้

๑.๒.๑) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นผลสำเร็จของงานที่
เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานขึ้น
ใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึง
ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจาก
ผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมีใช้เป็น
เพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๑.๒.๒) ข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มี
ประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะ
ได้รับการแต่งตั้ง และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่
สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และสามารถติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งได้ด้วย

๑.๓) ให้มีการเปิดเผยผลงานต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาหรือใช้อ้างอิง
และป้องกันการลอกเลียนผลงาน

๒. รูปแบบการเสนอผลงาน

๒.๑) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ให้สรุปสาระสำคัญของผลงาน ขั้นตอนที่ได้ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถที่ใช้
ในการปฏิบัติงาน หรือแนวคิดทางวิชาการ หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น หรือ
ประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติ หรือของหน่วยงาน
หรือเพื่อพัฒนางาน/ปรับปรุงงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม รายละเอียดตามเอกสาร
หมายเลข ๓ ส่วนที่ ๕.๑ แนบท้ายประกาศนี้

๒.๒) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ
มากขึ้น

ให้นำเสนอในรูปของงาน/โครงการหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ และ
กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ด้วย รายละเอียดตามแบบขอรับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ
รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข ๓ ส่วนที่ ๕.๒ แนบท้ายประกาศนี้

๓. ผลงานที่จะนำมาประเมิน จะต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

๓.๑) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ ระดับ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แต่อย่างน้อยจะต้องมีผลงานที่ต่ำกว่า ๑ ระดับอยู่ด้วย

๓.๒) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

๓.๓) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงานประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

๓.๔) ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๓.๕) แนวคิดเพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเป็นแนวคิดที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาของการดำเนินงานไว้ด้วย

๓.๖) จำนวนผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานให้ส่ง จำนวน ๕ ชุด

๓.๗) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

๔. ลักษณะของผลงาน ระดับชำนาญการพิเศษ มีลักษณะ คุณภาพและความยากง่าย ดังนี้

๔.๑) ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

๔.๒) คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดีมาก

๔.๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

๔.๔) ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก

๔.๕) ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกอง/สำนัก หรือระดับกรม หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะด้านนั้น ๆ

การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

การประเมินบุคคลให้มีผู้ประเมินฯ อย่างน้อย ๒ ระดับ โดยผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการคัดเลือกและผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคล

วิธีการส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมิน

๑. ให้ผู้ผ่านการคัดเลือก จัดทำแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมทั้งเอกสารที่เป็นสาระสำคัญของผลงานหรือหลักฐานต่าง ๆ ครบถ้วนสมบูรณ์ (เอกสารหมายเลข ๓ แนบท้ายประกาศนี้) ให้ครบถ้วน

๒. เสนอเรื่องผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงาน

๓. หน่วยงานต้นสังกัดมีหนังสือนำส่งเอกสารประกอบการประเมินบุคคล เสนอสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาโดยผ่านกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง มีดังนี้

๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๒. ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้ช่วยท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด หรือหลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวและกีฬาระดับกลาง (นยก.) หากยังไม่ผ่านการอบรมหลักสูตรดังกล่าวมาก่อน จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมภายในระยะเวลา ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

๓. มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

๓.๑) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณวุฒิ คือ ได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต้องมีระยะเวลาขั้นต่ำ ไม่น้อยกว่า ๘ ปี ได้รับวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า ต้องมีระยะเวลาขั้นต่ำไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือ ได้รับวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ต้องมีระยะเวลาขั้นต่ำไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๓.๒) บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓.๓) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ ๓.๒ ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า หรือสายงานที่เทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับนั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓.๔ การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำ ในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติงานหรือเทียบเท่า หรือสายงานที่เทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๓.๕ กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

๓.๖ การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณา

๓.๗ กรณีการย้าย โอนหรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามความเหมาะสม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้นก็ได้ อย่างไรก็ตามต้องคำนึงถึงกรณีการจะเลื่อนบุคคลดังกล่าวขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องมีคุณสมบัติทุกประการครบถ้วนตามที่กำหนดด้วย

เมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ขอรับการประเมินได้ไม่ก่อนวันที่กลุ่มบริหารงานบุคคลได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งไม่ก่อนวันเข้าปฏิบัติหน้าที่หรือรักษาการในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

แบบคำขอเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. ชื่อ (ผู้ขอรับการประเมิน).....
๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน)..... ตำแหน่งเลขที่.....
งาน/กลุ่ม/ศูนย์.....
กอง/ศูนย์/สำนัก/สำนักงาน
ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ..... อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท
๓. ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
- (๑) ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่
งาน/กลุ่ม.....
สำนัก/ศูนย์/สำนักงาน.....
- (๒) ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่
งาน/กลุ่ม.....
สำนัก/ศูนย์/สำนักงาน.....
- (๓) ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่
งาน/กลุ่ม.....
สำนัก/ศูนย์/สำนักงาน.....
๔. ประวัติส่วนตัว
- เกิดวันที่ เดือน พ.ศ.
อายุราชการ ปี เดือน
๕. ประวัติการศึกษา
- | คุณวุฒิและวิชาเอก | ปีที่สำเร็จการศึกษา | สถาบัน |
|------------------------|---------------------|--------|
| (ปริญญา/ประกาศนียบัตร) | | |
| | | |
| | | |
๖. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี)
- (ชื่อใบอนุญาต.....)
วันออกใบอนุญาต วันหมดอายุ
๗. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบันแสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในระดับสูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ)
- | วัน เดือน ปี | ตำแหน่ง | สังกัด |
|--------------|---------|--------|
| | | |
| | | |
| | | |

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

๘. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

วัน เดือน ปี	ระยะเวลา	หลักสูตร	สถาบัน
.....			
.....			
.....			

๙. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (เช่น หัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ)

.....

.....

.....

๑๐. รายงานผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

ปีที่	งาน/โครงการที่ปฏิบัติได้ผลดีหรือประสบความสำเร็จ	รายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ผลสำเร็จหรือผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน
๑	๑)		
			
	๒)		
			
	ฯลฯ	ฯลฯ	ฯลฯ
๒	๑)		
			
	๒)		
			
	ฯลฯ	ฯลฯ	ฯลฯ
๓	๑)		
			
	๒)		
			
	ฯลฯ	ฯลฯ	ฯลฯ

- ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) (ผู้ขอรับการประเมิน)

(.....)

(วันที่)...../...../.....

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

การตรวจสอบ รับรองและความเห็นของผู้บังคับบัญชา.....

.....

.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

(วันที่)...../...../.....

ส่วนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

(เฉพาะเจ้าหน้าที่)

๑. คุณสมบัติการศึกษา

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

๒. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ากำหนดไว้)

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

๓. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

- () ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- () ไม่ครบแต่จะครบกำหนดในวันที่.....

๔. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง (ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องด้วย)

- () ตรงตามที่ ก.พ.กำหนด
- () ไม่ตรง
- () ส่งให้ อ.ก.พ.กรม หรือ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา
- ()

๕. อัตราเงินเดือน (เปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

- () ต่ำกว่าขั้นต่ำไม่เกิน ๒ ขั้น
- () เท่ากับขั้นต่ำ
- () สูงกว่าขั้นต่ำ

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้
- () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้แต่ต้องให้ อ.ก.พ.กรม หรือ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง
- () ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ (ระบุเหตุผล.....)

(ลงชื่อ)(ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/ผู้ที่รับผิดชอบการเจ้าหน้าที่

(วันที่)...../...../.....

ส่วนที่ ๓ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ความรับผิดชอบ	๑๕	
๒. ความประพฤติ	๑๕	
๓. การทำงานร่วมกับผู้อื่น	๑๕	
๔. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ	๑๕	
๕. การพัฒนาตนเอง	๑๐	
๖. ความเสียสละ	๑๐	
๗. ความสามารถในการสื่อความหมาย	๑๐	
๘. ความคิดริเริ่ม	๑๐	
รวม	๑๐๐	

แนวทางการประเมิน

ผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนนที่ผู้บังคับบัญชาประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และมีความเห็นสอดคล้องกัน จึงจะถือว่าผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล แล้วจึงจะเสนอผลงานต่อไป

สรุปความเห็นในการประเมิน

๑. ความเห็นของผู้ประเมิน

- () ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)
 () ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ ๖๐)

เหตุผล.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

ส่วนที่ ๓ แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (ต่อ)

๒. ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ

() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น

เหตุผล.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

๓. ความเห็นของผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๗ (กรณีความเห็นของผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ แตกต่างกัน)

() ผ่านการประเมิน

เหตุผล.....

() ไม่ผ่านการประเมิน

เหตุผล.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

ส่วนที่ ๔ แบบแสดงรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ

หน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบัน

ส่วนที่ ๕ แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน

๕.๑ คำโครงการผลงาน (ผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ)

ชื่อผลงานที่จะส่งเข้ารับการประเมิน.....

ปีที่ยื่นโครงการ.....

ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ.....

๑).....

๒).....

๓).....

๔).....

ฯลฯ

สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ.....

.....

.....

ฯลฯ

ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)

๑)..... สัดส่วนของผลงาน.....%

๒)..... สัดส่วนของผลงาน.....%

๓)..... สัดส่วนของผลงาน.....%

ส่วนของงานเฉพาะที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงานไม่ควรน้อยกว่าร้อยละ ๘๐ หากไม่มีผู้ร่วมดำเนินงาน ไม่ต้องระบุในส่วนนี้)

.....

.....

.....

ฯลฯ

ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

.....

.....

.....

ฯลฯ

การนำไปใช้ประโยชน์.....

.....

.....

.....

ฯลฯ

ส่วนที่ ๕ แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน (ต่อ)

ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค.....

.....

.....

ฯลฯ

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

ฯลฯ

อื่น ๆ (ถ้ามี)

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอผลงาน

(วันที่)...../...../.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้อง
ตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

(วันที่)...../...../.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

(วันที่)...../...../.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

(วันที่)...../...../.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

(วันที่)...../...../.....

ส่วนที่ ๕ แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน (ต่อ)

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

(วันที่)...../...../.....

(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ)

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

(วันที่)...../...../.....

(ผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์/ทกจ.)

หมายเหตุ

๑. ผลงานที่ส่งประเมินเป็นผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหางานหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง
๒. หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แถบบันทึกเสียง ฯลฯ เมื่อผ่านการคัดเลือกบุคคลแล้ว ผู้เสนอผลงานอาจส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานได้

ส่วนที่ ๕ แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน (ต่อ)

๕.๒ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ.....

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

เรื่อง.....

หลักการและเหตุผล.....

.....

ฯลฯ

บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ.....

.....

ฯลฯ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....

.....

ฯลฯ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ.....

.....

ฯลฯ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เสนอผลงาน

(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ควรเป็นแนวคิดวิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และสามารถติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งได้ด้วย

ส่วนที่ ๖ แบบแสดงการรับผลงานที่ส่งประเมิน

(เฉพาะเจ้าหน้าที่)

๑. ได้รับแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมทั้งเอกสารที่เป็นสาระสำคัญของผลงานหรือหลักฐานต่าง ๆ ครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้
เมื่อวันที่.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่
(วันที่).....

๒. กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานให้ปรับปรุงแก้ไขผลงานที่เสนอประเมินแล้ว

๒.๑ ได้รับผลงานที่ปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ ๑ เสร็จเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่
(วันที่).....

๒.๒ ได้รับผลงานที่ปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ ๒ เสร็จเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่
(วันที่).....

๓. กรณีที่คณะกรรมการประเมินผลงานให้ส่งผลงานประเมินเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ได้เคยส่งมาแล้ว
ได้รับผลงานพร้อมทั้งเอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ครบถ้วนสมบูรณ์เมื่อ.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่
(วันที่).....

ส่วนที่ ๖ แบบแสดงการรับผลงานที่ส่งประเมิน (ต่อ)

๓.๑ ได้รับผลงานที่ปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ ๑ เสร็จเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่

(วันที่).....

๓.๒ ได้รับผลงานที่ปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ ๒ เสร็จเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่/ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่

(วันที่).....