



ประกาศ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา

ด้วย ก.พ.ได้จัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ตั้งแต่วันที่ 11 ธันวาคม 2551 และอยู่ระหว่างที่ ก.พ.ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ มาใช้บังคับ

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548 ที่ นร 1006/ว 12 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 และ ที่ นร 1011/ว 13 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 ประกอบกับมติ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬาในคราวประชุมครั้งที่ 3-1/2552 เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2552 จึงให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ลงวันที่ 8 ธันวาคม 2548 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา สังกัดสำนักงานรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา และ ให้ใช้ประกาศ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการทองเที่ยวและกีฬา ฉบับนี้แทน

1.หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล

การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งได้เป็น 2 กรณี คือ

ก. กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ข. กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

ทั้งนี้ กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (ปฏิบัติหน้าที่ทองเที่ยวและกีฬาจังหวัด) ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการทองเที่ยวและกีฬากำหนดตามประกาศที่เกี่ยวข้อง

ก) การคัดเลือก...

ก) การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

- ให้คัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ ไม่เกิน 1 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 กรณี ดังนี้

1) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนด เป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการหรือชำนาญการ ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการหรือชำนาญการ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการหรือชำนาญการ เป็นต้น ให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1) ให้กลุ่มบริหารงานบุคคลสำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬากำหนด ปีงบประมาณละ 2 ครั้ง ดังนี้

- ครั้งที่ 1 ภายในเดือนตุลาคม

- ครั้งที่ 2 ภายในเดือนเมษายน

1.2) แจ้งรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ให้ผู้บังคับบัญชาระดับกลุ่ม/สำนัก/ศูนย์/สำนักงานของผู้นั้น ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬากำหนด และระบุเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว และส่งผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคล พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณา คือ

- ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี

- ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง โดยระบุสัดส่วนผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

1.3) กลุ่มบริหารงานบุคคลรวบรวมข้อมูลเสนอปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา หรือผู้ที่ปลัดกระทรวงฯ มอบหมาย เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬากำหนด หรือเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬากำหนด เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวในสังกัดสำนักงานรัฐมนตรี

1.4) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกพร้อมชื่อผลงานที่เสนอเข้ารับการประเมิน โดยเปิดโอกาสให้ทักท้วงได้ ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

1.5) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ และให้ส่งผลงาน จำนวน 5 ชุด หรือตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ภายใน 60 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ หากไม่ส่งผลงานภายในกำหนดให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดในกรณีดังกล่าว

2) กรณีการแต่งตั้ง...

2) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ 1 เช่น ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (ในราชการบริหารส่วนกลางและไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด) เป็นต้น และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี ให้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.1) ให้กลุ่มบริหารงานบุคคลสำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬากำหนด

2.1.1) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ปีงบประมาณละ 2 ครั้ง

- ครั้งที่ 1 ภายในเดือนตุลาคม
- ครั้งที่ 2 ภายในเดือนเมษายน

2.1.2) กรณีตำแหน่งว่าง ให้ดำเนินการเมื่อมีตำแหน่งว่างลงในทุกกรณี

2.2) ให้ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนสมัครเข้ารับการคัดเลือก โดยให้ผู้บังคับบัญชาระดับกลุ่ม/สำนัก/ศูนย์/สำนักงานของผู้ขึ้น ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬากำหนด พร้อมทั้งระบุเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว

2.3) ให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวหรือกรณีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก (ตำแหน่งว่าง) ส่งผลการประเมินคุณลักษณะบุคคล ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น พร้อมทั้งเอกสารประกอบการพิจารณา คือ

2.3.1) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี

2.3.2) ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง โดยระบุสัดส่วนผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

2.4) กลุ่มบริหารงานบุคคลรวบรวมข้อมูลเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่สมัครเข้ารับการประเมินผลงานตำแหน่งละ 1 คน

2.5) รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมเหตุผล เสนอปลัดกระทรวงพิจารณาให้ความเห็นชอบ หรือเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาให้ความเห็นชอบในกรณีการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวในสังกัดสำนักงานรัฐมนตรี

2.6) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกพร้อมชื่อผลงานที่เสนอเข้ารับการประเมิน โดยเปิดโอกาสให้ทักท้วงได้ ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

2.7) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ และให้ส่งผลงาน จำนวน 5 ชุด หรือตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ภายใน 60 วัน นับตั้งแต่วันประกาศ หากไม่ส่งผลงานภายในกำหนด ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดในกรณีดังกล่าว

ในกรณีที่ต้องพิจารณา...

ในกรณีที่ต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลกับ สายงานที่จะ แต่งตั้ง หรือกรณีมีผู้ทักท้วง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬาแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด

ข) กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

การคัดเลือกบุคคลดังกล่าว ให้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการเช่นเดียวกับการคัดเลือก บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ 2 (กรณีการแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่ไม่ปรับระดับสูงขึ้นจากระดับเริ่มต้นของสายงาน เช่น ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญ การพิเศษ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ ในราชการบริหารส่วนกลางและไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด เป็นต้น) และกรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้น

1. ผลงานที่ส่งประเมิน

1.1) ให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ส่งผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้รับอนุมัติใน ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล

1.2) ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ดังนี้

1.2.1) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นผลสำเร็จของงาน ที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำ ผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่ เกิดขึ้น แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล สามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือ ประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางงานหรือใช้เสริมยุทธศาสตร์ ของหน่วยงาน โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

1.2.2) ข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่ง ที่ได้รับการแต่งตั้ง และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวคิดหรือ แผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และสามารถติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งได้ด้วย

1.3) ให้มีการเปิดเผยผลงานต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาหรือใช้ อ้างอิงและป้องกันการลอกเลียนผลงาน

2. รูปแบบการเสนอผลงาน

2.1) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ให้สรุปสาระสำคัญของผลงาน ขั้นตอนที่ได้ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือแนวคิดทางวิชาการ หรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในงานที่ปฏิบัติ หรือของหน่วยงาน หรือเพื่อพัฒนางาน/ปรับปรุงงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม รายละเอียดตามแบบขอรับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ ส่วนที่ 5.1 แนบท้ายประกาศ

2.2) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ให้นำเสนอในรูปของงาน/โครงการหรือกิจกรรมที่จะดำเนินการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไว้ด้วย รายละเอียดตามแบบขอรับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งฯ ส่วนที่ 5.2 แนบท้ายประกาศ

3. ผลงานที่จะนำมาประเมิน จะต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

3.1) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน 1 ระดับ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แต่อย่างน้อยจะต้องมีผลงานที่ต่ำกว่า 1 ระดับอยู่ด้วย

3.2) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

3.3) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงานประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

3.4) ผลงานที่นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

3.5) แนวคิดเพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเป็นแนวคิดที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาของการดำเนินงานไว้ด้วย

3.6) จำนวนผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานให้ส่ง จำนวน 5 ชุด

3.7) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

4. ลักษณะของผลงาน...

4. ลักษณะของผลงาน โดยมีลักษณะ คุณภาพและความยากง่ายของแต่ละระดับดังนี้

4.1) ตำแหน่งระดับชำนาญการ

4.1.1 ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคตที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

4.1.2 คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานที่เชื่อถือได้

4.1.3 ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมาก จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองได้

4.1.4 ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือต่อความก้าวหน้าทางราชการ หรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง สามารถช่วยเสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

4.1.5 ความรู้ความชำนาญการและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์ที่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้เป็นที่ยอมรับในงานนั้น ๆ

4.2 ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

4.2.1 ขอบเขตของผลงาน

เป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคต ที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

4.2.2 คุณภาพของผลงาน

มีคุณภาพของผลงานดีมาก

4.2.3 ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน

ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ

4.2.4 ประโยชน์ของผลงาน

เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก

4.2.5 ความรู้ความชำนาญ...

4.2.5 ความรู้ความชำนาญงานและประสบการณ์

มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกอง/สำนัก หรือระดับกรม หรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพเฉพาะด้านนั้น ๆ

3. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ

การประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม ให้ดำเนินการใน 3 กรณี ดังต่อไปนี้

1. กรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามวิธีการที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดแล้ว ให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

2. กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมเจ้าสังกัดได้จัดกลุ่มไว้ด้วยความเห็นชอบของ ก.พ. เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกตามที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนดแล้ว ให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

3. กรณีที่นอกเหนือจากข้อ 1 และ 2 เช่น การแต่งตั้งผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือกรณีเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ.กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 30 กันยายน 2546 หรือที่จะกำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล โดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคลและผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับตามรูปแบบที่คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลกำหนด โดยอาจไม่ต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ แต่หากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าควรจะต้องให้จัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อที่จะแสดงถึงศักยภาพและความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ก็อาจสั่งให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์การส่งผลงานเช่นเดียวกับข้อ 1

4. องค์ประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคคล

ด้านคุณสมบัติของบุคคลที่เข้ารับการคัดเลือก มีดังนี้

1. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ.แล้ว

2. มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานวิชาชีพต่าง ๆ และหรือคุณสมบัติเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ.กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ.แล้ว

3. มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

/ ระดับ...

คุณวุฒิ \ ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	6 ปี	8 ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	4 ปี	6 ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	2 ปี	4 ปี

3.1 บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

3.2 ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ 3.1 ไม่ครบ 1 ปี คณะกรรมการคัดเลือกฯ อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ 1 ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า หรือสายงานที่เทียบเท่าในกรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

3.3 การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติงานหรือเทียบเท่า หรือสายงานที่เทียบเท่าในกรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

3.4 กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีการรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

ด้านอื่น ๆ

1. มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญการในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอเข้ารับการคัดเลือก

2. ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

3. มีผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี

4. มีชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง โดยระบุสัดส่วนผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

5. การประเมิน..

5. การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

การประเมินบุคคลให้มีผู้ประเมินฯ อย่างน้อย 2 ระดับ โดยผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแล การปฏิบัติงานของผู้รับการคัดเลือกและผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก 1 ระดับ เป็นผู้ประเมิน คุณลักษณะของบุคคล

6. วิธีการส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมิน

1. ให้ผู้ผ่านการคัดเลือก จัดทำแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมทั้งเอกสารที่เป็นสาระสำคัญของผลงานหรือหลักฐานต่าง ๆ ครบถ้วนสมบูรณ์ (เอกสารแนบท้ายประกาศ) ให้ครบถ้วน
2. เสนอเรื่องผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงาน
3. หน่วยงานต้นสังกัดมีหนังสือนำเสนอเอกสารประกอบการประเมินบุคคล เสนอสำนักงาน ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาโดยผ่านกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

7. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการแต่งตั้ง มีดังนี้

- 1) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว
- 2) มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ และ หรือคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว
- 3) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะ แต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับ คุณวุฒิ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	6 ปี	8 ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	4 ปี	6 ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	2 ปี	4 ปี

3.1) บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

3.2) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ 3.1 ไม่ครบ 1 ปี อาจพิจารณา นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับ รวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ 1 ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรง ตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า หรือสายงานที่เทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น และขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมี คุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

3.3) การพิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำ ในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับปฏิบัติการหรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติงานหรือเทียบเท่า หรือสายงานที่เทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

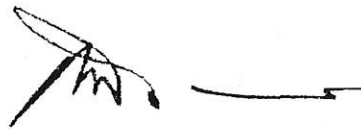
3.4) กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งจะต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

3.5) การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณา

3.6) กรณีการย้าย โอนหรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณสมบัติของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามความเหมาะสม และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้นก็ได้ อย่างไรก็ตามต้องคำนึงถึงกรณีการจะเลื่อนบุคคลดังกล่าวขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องมีคุณสมบัติทุกประการครบถ้วนตามที่กำหนดด้วย

เมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ขอรับการประเมินได้ ไม่ก่อนวันที่กลุ่มบริหารงานบุคคลได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ / ตุลาคม พ.ศ. 2552



(นางสาวศศิธารา พิชัยชาญณรงค์)

ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ประธาน อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา