



ประกาศกรมการท้องเที่ยว  
เรื่อง แก้ไขประกาศรับสมัครข้าราชการที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้ง  
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

อนุสนธิ ประกาศกรมการท้องเที่ยว ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๗ เรื่อง ประกาศรับสมัคร  
ข้าราชการที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ นั้น

เนื่องจากประกาศดังกล่าว มีความคลาดเคลื่อนในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล  
ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้ง  
ให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔  
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่  
๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๙ ลงวันที่  
๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ และประกาศ อ.ก.พ. กรมการท้องเที่ยว  
ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการ เพื่อการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ สังกัดกรมการท้องเที่ยว จึงแก้ไขประกาศกรมการท้องเที่ยว ลงวันที่  
๓ มกราคม ๒๕๖๗ เรื่อง ประกาศรับสมัครข้าราชการที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรง  
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ดังนี้

**จากเดิม**

**“๔. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล**

๑) ข้อมูลบุคคล (๒๕ คะแนน)

พิจารณาจากคุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการ  
ฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง  
เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๓๐ คะแนน)

พิจารณาจากผลงานหรือผลการปฏิบัติราชการที่ผู้ขอประเมินเสนอสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอ  
ประเมินมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ประสบการณ์ ทักษะ และสมรรถนะในงานนั้น ๆ เหมาะสม  
กับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ โดยพิจารณาจากประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการ  
ฝึกอบรมดูงาน ประวัติการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องด้วย

๓) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๓๐ คะแนน)

พิจารณาจากวิธีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และ  
เป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ และความสำเร็จจากภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทั้งเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ  
ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุกัญญา จิตตรีสินธุ์)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๔) ความประพฤติ ...

๔) ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ (๑๕ คะแนน)

พิจารณาจากความประพฤติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจโดยปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานและส่วนราชการ ปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนและวิชาชีพของตน มีความประพฤติส่วนตัวที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยการประเมินบุคคลจะพิจารณาจากองค์ประกอบข้างต้น โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์

**เกณฑ์การตัดสินการประเมินบุคคล**

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ข้อมูลบุคคล	๒๕
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๓๐
๓. ผลสัมฤทธิ์ของงาน	๓๐
๔. ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ	๑๕
รวม	๑๐๐

**เกณฑ์ผ่านการประเมินบุคคล**

ผู้ผ่านการประเมินบุคคลจะต้องมีผลการประเมินบุคคลในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จะเป็นผู้ได้รับการประเมินผลงาน”

**แก้ไขเป็น**

**“๔. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล**

๑) ข้อมูลบุคคล (๒๐ คะแนน)

พิจารณาจากคุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย

๒) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (๒๕ คะแนน)

พิจารณาจากผลงานหรือผลการปฏิบัติราชการที่ผู้ขอประเมินเสนอสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมินมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ประสบการณ์ ทักษะ และสมรรถนะในงานนั้น ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งอย่างน้อยเพียงใด ทั้งนี้ โดยพิจารณาจากประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน ประวัติการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องด้วย

๓) เค้าโครงผลงานที่จะส่งประเมินและในกรณีที่ผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงานด้วย (๒๕ คะแนน)

พิจารณาจากชื่อเรื่อง เค้าโครงเรื่องและเนื้อหาที่ผู้ขอประเมินเสนอสะท้อนให้เห็นว่าผู้ขอประเมิน มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน ผลงานมีคุณภาพและความยุ่งยากซับซ้อน และประโยชน์ของผลงาน

๔) ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน (๒๐ คะแนน)

พิจารณาจากชื่อเรื่องและเนื้อหาที่สอดคล้องกับการพัฒนาหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือกรม ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และนโยบายกรม

สำเนาถูกต้อง

๕) ความประพฤติ ...

(นางสาวสุกัญญา จิตตรีสินธุ์)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๕) ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ (๑๐ คะแนน)

พิจารณาจากความประพฤติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจโดยปฏิบัติ ตามกฎระเบียบของหน่วยงานและส่วนราชการ ปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน และวิชาชีพของตน มีความประพฤติส่วนตัวที่เหมาะสม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยการประเมินบุคคลจะพิจารณาจากองค์ประกอบข้างต้น โดยวิธีการสัมภาษณ์

**เกณฑ์การตัดสินการประเมินบุคคล**

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ข้อมูลบุคคล	๒๐
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๒๕
๓. ค่าครองชีพ	๒๕
๔. ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน	๒๐
๕. ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ	๑๐
รวม	๑๐๐

**เกณฑ์ผ่านการประเมินบุคคล**

ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลต้องมีผลการประเมินบุคคลในแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และต้องเป็นผู้ได้คะแนนสูงสุดตำแหน่งละ ๑ คน จะเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก”

นอกนั้นให้เป็นไปตามประกาศกรมการท้องถิ่น ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๗ เรื่อง ประกาศรับสมัครข้าราชการที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ทุกประการ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายบุญเสริม ชันแก้ว)

รองอธิบดีกรมการท้องถิ่น รักษาราชการแทน  
อธิบดีกรมการท้องถิ่น

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุกัญญา จิตตรีสินธุ์)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ