



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๗ ๐๓๐๕
ที่ รง ๐๔๐๓/๐๖๘๒ วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งประกาศหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

เรียน รองอธิบดี หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก เลขานุการกรม ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรม ยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอุตสาหกรรม บริการสุขภาพ ผู้อำนวยการศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ขอแจ้งประกาศ อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔ ทั้งนี้ สามารถเรียกดูประกาศหลักเกณฑ์ได้ทางเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล <http://home.dsd.go.th/hr>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายเลอพงษ์ แต่งเนียม)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล



ประกาศ อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ กำหนดให้ อ.ก.พ. กรม มีอำนาจหน้าที่แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล คณะกรรมการประเมินผลงานรวมทั้งพิจารณา หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาคัดเลือกบุคคล การประเมินผลงาน การพิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับ ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง และอื่น ๆ เพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดได้ ซึ่ง อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีมติในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับ ชำนาญการพิเศษ และมีประกาศลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ นั้น

เพื่อให้การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด และมติ อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

ข้อ ๒ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๒.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่

- (๑) นักจัดการงานทั่วไป
- (๒) นักทรัพยากรบุคคล
- (๓) นักวิชาการพัสดุ
- (๔) นิติกร
- (๕) นักวิชาการคอมพิวเตอร์
- (๖) นักวิชาการเงินและบัญชี
- (๗) นักวิชาการตรวจสอบภายใน
- (๘) นักประชาสัมพันธ์
- (๙) นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
- (๑๐) นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- (๑๑) บรรณารักษ์
- (๑๒) นักวิเทศสัมพันธ์

๒.๒ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

(๑) อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่งตั้งคณะกรรมการทำหน้าที่ในการพิจารณา คัดเลือกบุคคล และเค้าโครงหัวข้อเรื่องที่มีความเหมาะสมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ก่อนที่จะให้ส่งผลงานประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

(๒) การพิจารณาคัดเลือกตามข้อ ๒.๒ (๑) ให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก และชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่อง เป็นเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผล

๒.๓ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกให้ประเมินผลงาน

(๑) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๑.๑) เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

(๑.๒) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี

(๑.๓) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ ปี (ปริญญาตรี) ไม่น้อยกว่า ๖ ปี (ปริญญาโท) ไม่น้อยกว่า ๔ ปี (ปริญญาเอก)

(๑.๔) เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

(๒.๑) เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

(๒.๒) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี

(๒.๓) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี (ปริญญาตรี) ไม่น้อยกว่า ๔ ปี (ปริญญาโท) ไม่น้อยกว่า ๒ ปี (ปริญญาเอก)

(๒.๔) เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี (ปริญญาตรี) ไม่น้อยกว่า ๔ ปี (ปริญญาโท) ไม่น้อยกว่า ๒ ปี (ปริญญาเอก) ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๔ ลักษณะต้องห้ามของผู้เข้ารับการประเมิน

ผู้ที่อยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัย กรณีมีความผิดชัดแจ้งตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๓๙) ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๙

๒.๕ การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ประเมินโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

๒.๖ คณะกรรมการประเมินผลงาน

คณะกรรมการประเมินผลงาน เป็นคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่งตั้งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

๒.๗ ให้ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกบุคคลจัดทำผลงานทางวิชาการ จำนวน ๒ เรื่อง ดังนี้

(๑) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง

(๒) ผลงานที่เป็นข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง

๒.๘ การจัดทำผลงานทางวิชาการในหัวข้อเรื่องที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาให้จัดทำ

รูปแบบ ดังนี้

(๑) ลักษณะทั่วไป

เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมิน โดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ได้ปฏิบัติที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคลในการปฏิบัติงาน สามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในงาน โดยมิใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง รวมทั้งมีข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งโดยมีส่วนประกอบ ดังนี้

(๑.๑) ปกหน้า / ปกรอง

(๑.๒) คำนำ

(๑.๓) บทคัดย่อ

(๑.๔) สารบัญ

(๑.๕) สารบัญตาราง (ถ้ามี)

(๑.๖) สารบัญภาพ (ถ้ามี)

(๑.๗) บทนำ คือ กล่าวนำให้เห็นสภาพทั่วไป ที่มาของผลงาน หรือปัญหา หรือขอบข่ายของเนื้อหาที่เขียนว่ามีประเด็นใดบ้าง อาทิ ความสำคัญของปัญหา หรือขอบข่ายของเนื้อหาหรือการศึกษาหลักการและเหตุผล หรือวัตถุประสงค์ของผลงาน ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับจากผลงาน นิยามศัพท์ (ถ้ามี) เป็นต้น

(๑.๘) เนื้อหา คือ การนำเสนอข้อมูล สภาพปัญหา หรือข้อเท็จจริง ที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้นตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง อันแสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคล เป็นต้น

(๑.๙) บทสรุปและข้อเสนอแนะ คือ สรุปย่อประเด็นสำคัญที่เป็นจุดเด่นของผลการดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่นำเสนอ และการนำผลงานไปใช้ประโยชน์เพื่อการแก้ไขปัญหา งาน พร้อมข้อเสนอแนะแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

(๑.๑๐) บรรณานุกรม

(๑.๑๑) ภาคผนวก (ถ้ามี)

(๒) เป็นผลงานที่บ่งชี้หรือพิสูจน์ให้เห็นถึงความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญที่ปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้นๆ

(๓) เป็นผลงาน...

(๓) เป็นผลงานที่บ่งชี้หรือพิสูจน์ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะหรือประสบการณ์ที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๔) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

(๕) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แล้วจะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๒.๙ ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกจัดทำผลงานทางวิชาการ จัดส่งผลงานภายในกำหนดระยะเวลา ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งให้จัดทำผลงาน

๒.๑๐ ในกรณีที่ครบกำหนด ๙๐ วันแล้ว ผู้ขอประเมินยังไม่สามารถจัดทำผลงานได้ แล้วเสร็จ และไม่สามารถจัดส่งผลงานทางวิชาการได้ ให้ผู้เข้ารับการประเมินจัดทำหนังสือขอขยายระยะเวลาการจัดทำผลงานทางวิชาการเสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้อีก ๓๐ วัน โดยเสนอผ่านผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ตนสังกัด ทั้งนี้ ให้ระบุเหตุผลความจำเป็นในการจัดทำผลงานที่ไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

๒.๑๑ หากพ้นกำหนดระยะเวลาการขอขยายเวลาตามข้อ ๒.๙ แล้ว ผลงานทางวิชาการยังไม่แล้วเสร็จ ให้ถือเป็นที่ยุติเรื่อง

๒.๑๒ กรณีที่ผู้เข้ารับการประเมินส่งผลงานให้คณะกรรมการพิจารณาแล้ว คณะกรรมการมีมติเห็นชอบไม่ผ่านการพิจารณาผลงานของผู้เข้ารับการประเมินรายใดเป็นจำนวน ๒ ครั้ง ติดต่อกันให้ถือเป็นที่ยุติเรื่อง

๒.๑๓ คุณภาพของผลงาน

(๑) มีความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ ถูกหลักวิชาการตามข้อกำหนดมาตรฐานของวิชาการด้านนั้น ๆ

(๒) มีความถูกต้องชัดเจนในเนื้อหา และการนำเสนอที่สอดคล้องและเป็นเหตุเป็นผลกันในแต่ละหัวข้อ

(๓) มีเนื้อหาที่สามารถดึงดูดความสนใจแก่ผู้อื่น

(๔) เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือวิชาการด้านนั้นมาประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือป้องกัน หรือแก้ไขปัญหา

(๕) มีแนวทางข้อเสนอแนะที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

(๖) มีการอ้างอิงแหล่งที่มาขององค์ความรู้อย่างชัดเจน

๒.๑๔ ประโยชน์ของผลงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือแนวทางปฏิบัติได้โดยตรง หรือเป็นประโยชน์ต่อการฝึกอบรม หรือสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหา หรือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๓.๑ กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่ ก.พ. หรือผู้ได้รับมอบหมายกำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว

ก. วิธีการคัดเลือก

ให้คัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

ข. ขั้นตอนการ...

ข. ขั้นตอนการคัดเลือก

(๑) กองบริหารทรัพยากรบุคคลสำรวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่
อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

(๒) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่าของผู้นั้นดำเนินการ
ประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ.กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด พร้อมทั้งเหตุผลใน
การประเมินคุณลักษณะดังกล่าว และส่งผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคล พร้อมทั้งเอกสารประกอบการ
พิจารณา คือ

(๒.๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

(๒.๒) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

(๒.๓) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลังในรอบ ๓ ปี โดยให้ผู้บังคับบัญชาที่ดูแล
รับผิดชอบในผลงานนั้น ๆ เป็นผู้รับรอง

(๒.๔) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่จะส่งประเมินพร้อมเค้าโครง
ผลงาน จำนวน ๑ เรื่อง

(๒.๕) ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของ
หน่วยงานที่จะประเมินเพื่อแต่งตั้ง จำนวน ๑ เรื่อง

(๒.๖) รายละเอียดลักษณะการปฏิบัติงานในสายงานอื่นเพื่อนับระยะเวลา
เกือกลูกกับตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน (ถ้ามี)

(๓) กองบริหารทรัพยากรบุคคลรวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
กำหนด

(๔) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่
คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด พร้อมทั้งประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก/ชื่อผลงาน อย่างเปิดเผย
เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงผลการคัดเลือก การแจ้งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติบุคคล การเสนอผลงานซ้ำซ้อน
หรือการลอกเลียนผลงานได้ ภายใน ๓๐ วันนับตั้งแต่วันประกาศ

๓.๒ การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๓.๑ และกรณีแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

ก. วิธีการคัดเลือก

(๑) ให้คัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับ
ตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

(๒) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท
วิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ที่ อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ
คัดเลือกบุคคล ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ทำหน้าที่ในการ
พิจารณาบุคคล โดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ คือ คุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรง
ตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานที่เกี่ยวข้อง หรือเกือกลูกกับสายงานที่จะแต่งตั้ง
และเค้าโครงหัวข้อเรื่องที่มีความเหมาะสมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ
ก่อนที่จะให้ส่งผลงานประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

(๓) ในการพิจารณา...

(ก) ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคล ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ คือ คุณสมบัติของบุคคล โดยพิจารณาถึงการครองระดับ ระดับเงินเดือน อายุราชการ ความรู้ คุณลักษณะของบุคคล ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน คิดเป็นคะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน โดยผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ข. ขั้นตอนการคัดเลือก

เปิดรับสมัครคัดเลือกเป็นการทั่วไปดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และ อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด ดังนี้

(๑) ให้ผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด ยื่นคำขอเข้ารับการคัดเลือกตามแบบที่กำหนด โดยให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล และให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ส่งเอกสารประกอบการคัดเลือก ประกอบด้วย

(๑.๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

(๑.๒) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

(๑.๓) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลังในรอบ ๓ ปี โดยให้ผู้บังคับบัญชาที่ดูแลรับผิดชอบในผลงานนั้น ๆ เป็นผู้รับรอง

(๑.๔) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่จะส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่อง จำนวน ๑ เรื่อง

(๑.๕) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานที่จะประเมินเพื่อแต่งตั้ง จำนวน ๑ เรื่อง

(๑.๖) รายละเอียดลักษณะการปฏิบัติงานในสายงานอื่นเพื่อนับระยะเวลา เกื้อกูลกับตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน (ถ้ามี)

(๒) กองบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบคุณสมบัติและรวบรวมข้อมูลเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ และคัดเลือกบุคคลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

(๓) คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่ออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและรายงานผลการคัดเลือกต่อปลัดกระทรวงแรงงาน

(๔) เมื่อปลัดกระทรวงแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบตาม (๓) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก/ชื่อผลงาน อย่างเปิดเผยเพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงผลการคัดเลือก การแจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติบุคคล การเสนอผลงานซ้ำซ้อนหรือการลอกเลียนผลงาน ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ พร้อมทั้งแจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและส่งผลงาน

กรณีมีผู้ทักท้วงการคัดเลือก ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ทำหน้าที่ตรวจสอบข้อมูลโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้รายงานต่อปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๘๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานต่อปลัดกระทรวงแรงงานดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (วิชาชีพเฉพาะ)

๔.๑ ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๔.๒ ต้องผ่านการประเมินคุณสมบัติและผลงานจากส่วนราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อ ๒

ข้อ ๕ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับไม่สูงกว่าเดิม

ให้คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานแต่งตั้งพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินและกำหนดเงื่อนไขการพิจารณาผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ หากกรณีมีปัญหาที่คณะกรรมการมีอาจตัดสินใจได้ให้นำเสนอที่ประชุม อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายรัช เบญจาทิกุล)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประธาน อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน