



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

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้ อ.ก.พ. กรม มีอำนาจหน้าที่แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล คณะกรรมการประเมินผลงาน รวมทั้งพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพิจารณาคัดเลือกบุคคล การประเมินผลงาน การพิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง และอื่น ๆ เพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดได้ ซึ่ง อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มีมติในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ โดย อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มีประกาศฉบับลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ นั้น

เพื่อให้การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด และมีมติ อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ และกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๑.๑ 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

๑.๒ คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

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

(๒) การพิจารณาคัดเลือกตามข้อ ๑.๒ (๑) ให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก และชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่อง เป็นเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผล

๑.๓ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกให้ประเมินผลงาน

(๑) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

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

(๑.๒) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี

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

(๑.๔) ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่ขอประเมินไม่ต่ำกว่า ขั้น ๒๒,๑๔๐ บาท

(๑.๕) เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๔ ปี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

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

(๒.๒) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี

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

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

๑.๔ ลักษณะต้องห้ามของผู้เข้ารับการประเมิน

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

๑.๕ การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอประเมินโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

/ข้อ ๒...

ข้อ ๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๒.๑ คณะกรรมการประเมินผลงาน

คณะกรรมการประเมินผลงาน เป็นคณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่งตั้งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๘

๒.๒ ให้ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกบุคคลจัดทำผลงานทางวิชาการ จำนวน ๒ เรื่อง ดังนี้

(๑) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง

(๒) ผลงานที่เป็นข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง

๒.๓ การจัดทำผลงานทางวิชาการในหัวข้อเรื่องที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ให้จัดทำรูปแบบ ดังนี้

(๑) ลักษณะทั่วไป

เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ได้ปฏิบัติที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานของบุคคลในการปฏิบัติงาน สามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานดังกล่าว หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในงาน โดยมีใช้เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง รวมทั้งมีข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง โดยมีส่วนประกอบ 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 หรือขอบข่ายของเนื้อหา หรือการศึกษา หลักการและเหตุผล หรือวัตถุประสงค์ของผลงาน ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับจากผลงาน นิยามศัพท์ (ถ้ามี) เป็นต้น

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

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

(๑.๑๐) บรรณานุกรม

(๑.๑๑) ภาคผนวก (ถ้ามี)

(๒) เป็นผลงานที่บ่งชี้หรือพิสูจน์ให้เห็นถึงความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญที่ปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น ๆ

(๓) เป็นผลงานที่บ่งชี้หรือพิสูจน์ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะหรือประสบการณ์ที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๔) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

(๕) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้วจะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๒.๔ ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกจัดทำผลงานทางวิชาการ จัดส่งผลงานภายในกำหนดระยะเวลา ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งให้จัดทำผลงาน

๒.๕ ในกรณีที่ครบกำหนด ๙๐ วันแล้ว ผู้ขอประเมินยังไม่สามารถจัดทำผลงานได้แล้วเสร็จ และไม่สามารถจัดส่งผลงานทางวิชาการได้ ให้ผู้เข้ารับการประเมินจัดทำหนังสือขอขยายระยะเวลาการจัดทำผลงานทางวิชาการเสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้อีก ๓๐ วัน โดยเสนอผ่านผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ตนสังกัด ทั้งนี้ ให้ระบุเหตุผลความจำเป็นในการจัดทำผลงานที่ไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

๒.๖ หากพ้นกำหนดระยะเวลาการขอขยายเวลาตามข้อ ๓.๕ แล้ว ผลงานทางวิชาการยังไม่แล้วเสร็จ ให้ถือเป็นที่ยุติเรื่อง

๒.๗ กรณีที่ผู้เข้ารับการประเมินส่งผลงานให้คณะกรรมการพิจารณาแล้ว คณะกรรมการมีมติเห็นชอบไม่ผ่านการพิจารณาผลงานของผู้เข้ารับการประเมินรายใดเป็นจำนวน ๒ ครั้ง ติดต่อกัน ให้ถือเป็นที่ยุติเรื่อง

๒.๘ คุณภาพของผลงาน

(๑) มีความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ ถูกหลักวิชาการตามข้อกำหนดมาตรฐานของวิชาการด้านนั้น ๆ

(๒) มีความถูกต้องชัดเจนในเนื้อหา และการนำเสนอที่สอดคล้องและเป็นเหตุเป็นผลกันในแต่ละหัวข้อ

(๓) มีเนื้อหาที่สามารถดึงดูดความสนใจแก่ผู้อื่น

(๔) เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือวิชาการด้านนั้นมาประยุกต์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือป้องกัน หรือแก้ไขปัญหา

(๕) มีแนวทางข้อเสนอแนะที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม และมีความเป็นไปได้ในทาง

ปฏิบัติ

(๖) มีการอ้างอิงแหล่งที่มาขององค์ความรู้อย่างชัดเจน

๒.๙ ประโยชน์ของผลงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือแนวทางปฏิบัติได้ โดยตรง หรือเป็นประโยชน์ต่อการฝึกอบรม หรือสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหา หรือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ (วิชาชีพเฉพาะ)

๓.๑ ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า

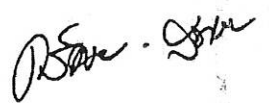
๒ ปี

๓.๒ ต้องผ่านการประเมินคุณสมบัติและผลงานจากส่วนราชการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อ ๒

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอน หรือ บรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับไม่สูงกว่าเดิม

ให้คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ อ.ก.พ. กรมพัฒนา ฝีมือแรงงานแต่งตั้งพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินและกำหนดเงื่อนไขการพิจารณา ผลงานเพื่อย้าย โอน หรือบรรจุกลับ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่ นร ๑๐๐๖/ว๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ หากกรณีมีปัญหาที่คณะกรรมการมีอาจตัดสินใจได้ให้นำเสนอที่ประชุม อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

ประกาศ ณ วันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(นายกริธา สพโชค)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประธาน อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน