



ประกาศ อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ.๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ กำหนดให้ อ.ก.พ. กรม มีหน้าที่และอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินบุคคล และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับ และอื่น ๆ เพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดได้ ซึ่ง อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีมติในคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ นั้น

เพื่อให้การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด และมติ อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ฉบับลงวันที่ ๒๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๒ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

๒.๑. ตำแหน่งประเภทวิชาการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่

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

๒.๒. ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคล

(๑) กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประเมินบุคคล ตามหลักเกณฑ์

และวิธีการ...

และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด ในการนี้ อ.ก.พ. กรม จะกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายด้วยก็ได้

(๒) กรณีการเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามกรณีที่ (๑) และการเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี และการเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไปให้ดำเนินการได้ใน ๒ กรณี คือ

(๒.๑) กรณีเกษียณอายุให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกินหกเดือนก่อนที่ผู้ครองตำแหน่งนั้นจะพ้นจากราชการ

(๒.๒) กรณีลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจได้อนุญาตให้ผู้ครองตำแหน่งนั้นออกจากราชการ

ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง เป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด

๒.๓. คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล สำหรับการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณวุฒิ	ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		๖ ปี	๑๐ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*		๕ ปี	๙ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*		๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า		๔ ปี	๘ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือวุฒิปัตร์ หรือหนังสืออนุมัติปัตร์		๒ ปี	๖ ปี

* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

(๓) การนับระยะเวลาเก็อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเก็อกูลกันได้ ดังนี้

(๓.๑) การนับ...

(๓.๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่อง ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำหนึ่งถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางในการพิจารณา ดังนี้

(๓.๑.๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนดให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

(๓.๑.๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนดให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงโดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๓.๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.พ.พ. กรมแต่งตั้ง เป็นผู้พิจารณา

(๔) อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง โดยความเห็นของจาก ก.พ. อาจกำหนดให้ผู้เข้ารับการประเมินต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จะเป็นกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งด้วยก็ได้

๒.๔. หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลให้ดำเนินการ ๓ ส่วน คือ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงาน ดังนี้

(๑) การประเมินคุณสมบัติของบุคคล ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป ประวัติส่วนตัว ประวัติการรับราชการ (ตาม ก.พ. ๗) ประสบการณ์ในการทำงาน อัตราเงินเดือน จะต้องได้รับอัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คุณวุฒิการศึกษา ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง

(๒) การประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ความประพฤติ ความสามารถในการสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง คุณลักษณะอื่น

(๓) การประเมินผลงาน โดยประเมินจากความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของผลงาน ตามรูปแบบและวิธีการนำเสนอผลงานที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด

๒.๕ คณะกรรมการประเมินบุคคล

(๑) ให้ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลทำหน้าที่ในการพิจารณาประเมินบุคคลและเค้าโครงหัวข้อเรื่องที่มีความเหมาะสมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ก่อนที่จะให้ส่งผลงานประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด
- พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน โดยพิจารณาจาก

เค้าโครงผลงาน และข้อเสนอแนวคิด

พิจารณา...

- พิจารณาคคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงาน ที่จะแต่งตั้ง

- พิจารณาประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อย้าย โอน และบรรจุกลับเข้ารับราชการพลเรือนสามัญ

- รายงานผลการพิจารณาประเมินบุคคลพร้อมทั้งความสมควรและเหตุผลต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

- ปฏิบัติงานอื่นตามที่ อ.ก.พ. กรม มอบหมาย

(๒) การพิจารณาคัดเลือกตามข้อ (๑) ให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้ารับการประเมินผลงาน

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ดังนี้

การประเมินผลงานให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานในแต่ละระดับไว้ ดังต่อไปนี้

๓.๑ คณะกรรมการประเมินผลงาน

ให้ อ.ก.พ. กรม พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ทำหน้าที่ในการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานตามที่ ก.พ. กำหนด ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

(๒) รายงานผลการพิจารณาประเมินผลงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ผลงานของผู้ขอประเมินไม่ผ่านการประเมิน ให้แจ้งผู้นั้นทราบด้วย

(๓) วินิจฉัยกรณีมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลงาน

(๔) อื่น ๆ ตามที่ อ.ก.พ.กรม มอบหมาย

๓.๒ การประเมินผลงาน

(๑) การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการ

(๒) การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูง เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๓.๓ ผลงานที่จะนำมาประเมิน ให้ผู้ที่ผ่านการประเมินบุคคลจัดทำผลงานทางวิชาการ จำนวน ๒ เรื่อง ได้แก่ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๑ เรื่อง ผลงานที่เป็นข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง

(๑) การจัดทำ...

(๑) การจัดทำผลงานทางวิชาการในหัวข้อเรื่องที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล และเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี หรือ เว้นแต่ ก.พ. หรือ คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น โดยมีรูปแบบ ดังนี้

(๑.๑) ลักษณะทั่วไป เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ยื่น ซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ โดยให้นำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงาน นั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง โดยมีส่วนประกอบ ดังนี้

- ปกหน้า / ปกรอง

- คำนำ

- บทคัดย่อ

- สารบัญ

- สารบัญตาราง (ถ้ามี)

- สารบัญภาพ (ถ้ามี)

- บทนำ คือ กล่าวนำให้เห็นสภาพทั่วไป ที่มาของผลงาน หรือปัญหา หรือขอบข่ายของเนื้อหาที่เขียนว่ามีประเด็นใดบ้าง อาทิ ความสำคัญของปัญหา หรือขอบข่ายของเนื้อหาหรือ การศึกษา หลักการและเหตุผล หรือวัตถุประสงค์ของผลงาน ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับจากผลงาน นิยามศัพท์ (ถ้ามี) เป็นต้น

- เนื้อหา คือ การนำเสนอข้อมูล สภาพปัญหา หรือข้อเท็จจริง ที่เป็น ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ยื่น โดยให้นำเสนอ ในรูปแบบของการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้นตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง อันแสดงถึงความรู้ ความสามารถ และ ความชำนาญงานของบุคคล เป็นต้น

- บทสรุปและข้อเสนอแนะ คือ สรุปย่อประเด็นสำคัญที่เป็นจุดเด่นของ ผลการดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่นำเสนอ และการนำผลงานไปใช้ประโยชน์เพื่อการแก้ไข ปัญหาทางาน พร้อมข้อเสนอแนะแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

- บรรณานุกรม

- ภาคผนวก (ถ้ามี)

(๑.๒) เป็นผลงานที่บ่งชี้หรือพิสูจน์ให้เห็นถึงความสามารถ ประสบการณ์ และ ความชำนาญที่ปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น ๆ

(๑.๓) เป็นผลงานที่บ่งชี้หรือพิสูจน์ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะหรือประสบการณ์ที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๑.๔) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อ ขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

(๑.๕) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

(๑.๖) ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงาน จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

(๑.๗) เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. หรือ คณะกรรมการประเมินผลงานเห็นควรกำหนดเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

(๑.๘) ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกจากการประเมินบุคคลจัดทำผลงานทางวิชาการ และส่งผลงานภายในกำหนดระยะเวลา ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งให้จัดทำผลงาน ในกรณีที่ครบกำหนด ๙๐ วันแล้ว ผู้ขอประเมินยังไม่สามารถจัดทำผลงานได้แล้วเสร็จ และไม่สามารถจัดส่งผลงานทางวิชาการได้ ให้ผู้เข้ารับการประเมินจัดทำหนังสือขอขยายระยะเวลาการจัดทำผลงานทางวิชาการเสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้อีก ๓๐ วัน โดยเสนอผ่านผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ตนสังกัด ทั้งนี้ ให้ระบุเหตุผลความจำเป็นในการจัดทำผลงานที่ไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

(๑.๙) หากพ้นกำหนดระยะเวลาการขอขยายเวลา ผลงานทางวิชาการยังไม่แล้วเสร็จ ให้ถือเป็นที่ยุติเรื่อง

(๑.๑๐) กรณีที่ผู้เข้ารับการประเมินส่งผลงานให้คณะกรรมการพิจารณาแล้ว คณะกรรมการมีมติเห็นชอบไม่ผ่านการพิจารณาผลงานของผู้เข้ารับการประเมินรายใดเป็นจำนวน ๒ ครั้ง ติดต่อกันให้ถือเป็นที่ยุติเรื่อง

(๑.๑๑) ประโยชน์ของผลงาน พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

(๑.๑๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับผลกระทบต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

(๑.๑๓) คุณภาพของผลงาน พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณและมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

(๒) ข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๔.๑ กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่ ก.พ. หรือผู้ได้รับมอบหมายกำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว

ก. วิธีการคัดเลือก

ให้คัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

ข. ขั้นตอนการคัดเลือก

(๑) กองบริหารทรัพยากรบุคคล สํารวจข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ.กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

(๒) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือสำนักหรือเทียบเท่าของผู้นั้นดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ.กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว และส่งผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคล พร้อมทั้งเอกสารประกอบการพิจารณา คือ

(๒.๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

(๒.๒) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

(๒.๓) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี โดยให้ผู้บังคับบัญชาที่ดูแลรับผิดชอบในผลงานนั้น ๆ เป็นผู้รับรอง

(๒.๔) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่จะส่งประเมินพร้อมเค้าโครงผลงาน จำนวน ๑ เรื่อง

(๒.๕) ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานที่จะประเมินเพื่อแต่งตั้ง จำนวน ๑ เรื่อง

(๒.๖) รายละเอียดลักษณะการปฏิบัติงานในสายงานอื่นเพื่อันระยะเวลาเกือใกล้กับตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน (ถ้ามี)

(๓) กองบริหารทรัพยากรบุคคล รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กำหนด

(๔) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและให้ส่งผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด พร้อมทั้งประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก/ชื่อผลงาน อย่างเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงผลการคัดเลือก การแจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติบุคคล การเสนอผลงานซ้ำซ้อนหรือการลอกเลียนผลงานได้ ภายใน ๓๐ วันนับตั้งแต่วันประกาศ

๔.๒ การเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๔.๑ และกรณีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี

ก. วิธีการคัดเลือก

(๑) ให้คัดเลือกเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

(๒) ให้คณะกรรมการ...

(๒) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ที่ อ.ก.พ.กรมพัฒนาฝีมือแรงงานแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ทำหน้าที่ในการพิจารณาบุคคล โดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ คือ คุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต้นในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวข้องกับสายงานที่จะแต่งตั้ง และเค้าโครงหัวข้อเรื่องที่มีความเหมาะสมในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ก่อนที่จะให้ส่งผลงานประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

(๓) ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคล ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ คือ คุณสมบัติของบุคคล โดยพิจารณาถึงการครองระดับ ระดับเงินเดือน อายุราชการ ความรู้ คุณลักษณะของบุคคล ผลการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน คิดเป็นคะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน โดยผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จำนวน ๓ เท่าของตำแหน่งที่เปิดสอบแต่ละสายงาน เข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์) โดยพิจารณาจากผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงลงมาตามลำดับ กรณีที่มีคะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ที่มีคะแนนเค้าโครงผลงานมากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า หากคะแนนเค้าโครงผลงานเท่ากัน ให้ผู้ที่อาวุโสทางราชการมากกว่าอยู่ในลำดับที่สูงกว่า มีสิทธิเข้ารับการสัมภาษณ์

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) ผลการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี โดยให้ผู้บังคับบัญชาที่ดูแลรับผิดชอบในผลงานนั้น ๆ เป็นผู้รับรอง

(๑.๔) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่จะส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่อง จำนวน ๑ เรื่อง โดยมีเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

องค์ประกอบในการประเมิน	คะแนน
๑. ประโยชน์ของผลงาน	๔๐
๒. ความรู้ ความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๓๐
๓. คุณภาพของผลงาน	๓๐
รวม	๑๐๐

(๑.๕) ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานที่จะประเมินเพื่อแต่งตั้ง จำนวน ๑ เรื่อง

(๑.๖) รายละเอียดลักษณะการปฏิบัติงานในสายงานอื่นเพื่อนับระยะเวลาเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน (ถ้ามี)

(๒) กองบริหารทรัพยากรบุคคล...

(๒) กองบริหารทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบคุณสมบัติและรวบรวมข้อมูลเสนอคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ และคัดเลือกบุคคลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ.กรมพัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด

(๓) คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่ออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและรายงานผลการคัดเลือกต่อปลัดกระทรวงแรงงาน

(๔) เมื่อปลัดกระทรวงแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบตาม (๓) ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก/ชื่อผลงาน อย่างเปิดเผยเพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงผลการคัดเลือก การแจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติบุคคล การเสนอผลงานซ้ำซ้อนหรือการลอกเลียนผลงาน ภายใน ๓๐ วันนับตั้งแต่วันที่ประกาศ พร้อมทั้งแจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบและส่งผลงาน

กรณีมีผู้ทักท้วงการคัดเลือก ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลทำหน้าที่ตรวจสอบข้อมูลโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูลให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อปลัดกระทรวงแรงงานทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อปลัดกระทรวงแรงงานเพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

ข้อ ๕ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๕.๑ ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๕.๒ ต้องผ่านการประเมินคุณสมบัติและผลงานจากส่วนราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อ ๒

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายประทีป ทรงลำยอง)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประธาน อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน