



ประกาศ อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ.๒๕๖๔ หนังสือนำสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ กำหนดให้ อ.ก.พ. กรม มีหน้าที่และอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินบุคคล และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่ง อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีมติในคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ นั้น

เพื่อให้การการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด และมีมติ อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ฉบับลงวันที่ ๒๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๒ ประกาศ อ.ก.พ.กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฉบับนี้ใช้ในการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสายงานเดียวกันหรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ในระดับเดียวกัน

(๒) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ไม่ว่าจะสายงานเดียวกันหรือต่างสายงาน (จะกระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากข้าราชการ)

(๓) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ในต่างสายงาน ซึ่งเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่

(๔) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่ไม่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ในต่างสายงาน ซึ่งเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นเคยดำรงอยู่

ข้อ ๓ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ
ชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่ง

(๒) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตาม
คุณวุฒิของบุคคล สำหรับย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับต่าง 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 หรือ หนังสืออนุมัติปัตร์	๒ ปี	๖ ปี

* หมายถึง คุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษา
ตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตร
กำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็น
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕
มิถุนายน ๒๕๕๔

(๓) การนับระยะเวลาเกื้อกูล

ในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะ
แต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานับระยะเวลาการดำรง
ตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ
ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

(๓.๑) การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่
ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและคำวินิจฉัยถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่
จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับตำแหน่งที่จะ
แต่งตั้งในส่วนของคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับ
ตำแหน่ง มีแนวทางในการพิจารณา ดังนี้

(๓.๑.๑) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง
ตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอื่น ที่
เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่
ปฏิบัติงานอยู่จริง

(๓.๑.๒) ในกรณีที่เป็นการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง
ตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนดให้พิจารณา
นับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงโดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของ
ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๓.๒) กรณี...

(๓.๒) กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญลงมา ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.พ.พ. กรม แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา

(๔) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย

(๕) อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง โดยความเห็นของจาก ก.พ. อาจกำหนดให้ผู้เข้ารับการประเมิน ต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จะเป็นกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งด้วยก็ได้

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงาน ดังนี้

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

๔.๒ การประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ความประพฤติ ความสามารถในการสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๔.๓ การประเมินผลงาน โดยประเมินจากความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของผลงาน ตามรูปแบบและวิธีการนำเสนอผลงานที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด ระบุผลสำเร็จของงาน ประโยชน์ที่เกิดจากผลงานหรือผลลัพธ์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ

๔.๔ เอกสารประกอบการพิจารณาการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ประกอบด้วย

(๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

(๒) ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาไม่เกิน ๕ ปี โดยสรุปสาระสำคัญ ขั้นตอน ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถประสบการณ์ที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะย้าย หรือโอนได้ จำนวนไม่เกิน ๕ หน้า

(๓) รายละเอียดลักษณะการปฏิบัติงานในสายงานอื่นเพื่อนับระยะเวลาเกื้อกูลกับตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน (ถ้ามี)

๔.๕ การประเมินบุคคลเพื่อย้าย หรือโอนไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในแต่ละระดับให้พิจารณาจากองค์ประกอบตามข้อ ๔.๑ - ๔.๒ และการสัมภาษณ์

๔.๖ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ทำหน้าที่ในการประเมินบุคคลและผลงาน โดยให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) การประเมินบุคคล (๗๐ คะแนน)

(๑.๑) คุณสมบัติของบุคคล

(๑.๒) การสัมภาษณ์

(๒) การประเมินผลงาน (๓๐ คะแนน)

ทั้งนี้ ข้าราชการผู้นั้นต้องผ่านการประเมินบุคคลก่อน จึงจะดำเนินการประเมินผลงาน และจะต้องได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน

๔.๗ ให้คณะกรรมการ...

๔.๗ ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อพิจารณาการย้าย หรือ การโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ รายงานผลการประเมินบุคคลและผลงานตำแหน่งละหนึ่งคนพร้อมทั้งเหตุผล ให้อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดำเนินการต่อไป ในกรณีที่ผลงานไม่ผ่านการประเมินให้แจ้งผู้นั้นทราบด้วย

๔.๘ ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบหรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่ออธิบดีกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้น และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้ง ข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่ออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

ข้อ ๕ การแต่งตั้ง

เมื่อผู้เข้ารับการประเมินได้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานแล้ว ให้อธิบดีกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานดำเนินการแต่งตั้งได้ โดยไม่ก่อนวันที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แล้วแต่กรณีได้รับคำขอประเมินผลงาน ที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วน ที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายประทีป ทรงลำยอง)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประธาน อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน