



ประกาศ อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนึ่งสัปดาห์ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ กำหนดให้ อ.ก.พ. กรม มีหน้าที่และอำนาจ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ซึ่ง อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีมติในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส นั้น

เพื่อให้การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด และมติ อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕ จึงออกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ดังต่อไปนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่
เจ้าพนักงานธุรการ

๒. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการประเมินในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๒.๑ มีวุฒิการศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ

(๒) ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค

(๓) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

(๔) ได้รับประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒಿಯ่ออื่นที่ ก.พ. กำหนด

๒.๒ เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี โดยจะต้องปฏิบัติงานธุรการ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. ลักษณะต้องห้ามของผู้เข้ารับการประเมิน

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

๔. การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ประกอบด้วย ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติทางวินัย ผลการปฏิบัติราชการ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ โดยผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมินที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยตรง และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด

๕. วิธีการ...

๕. วิธีการในการประเมินบุคคล

กำหนดวิธีการในการประเมินบุคคล โดยการสอบข้อเขียน การสอบภาคปฏิบัติ การสอบสัมภาษณ์ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง การทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีการอย่างอื่น ใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามที่เห็นสมควร

๖. การดำเนินการคัดเลือก

ให้ อ.ก.พ.กรมพัฒนาฝีมือแรงงานแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ทำหน้าที่ในการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรม กำหนด และเสนอชื่อผู้ผ่านการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพร้อมทั้งเหตุผลที่สมควรแต่งตั้งเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

๗. การแต่งตั้ง

ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาผู้ผ่านการคัดเลือกที่คณะกรรมการประเมินเสนอ หากเห็นว่าผู้ผ่านการประเมินเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งก็ให้ดำเนินการแต่งตั้งต่อไปได้ โดยให้แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และ ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ ด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายประทีป ทรงลำยอง)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประธาน อ.ก.พ. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน