



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๘ ๖๘๙๖

ที่ รง ๐๓๐๕.๓/ว ๑๓๒๕

วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอแจ้งเวียนประกาศ อ.ก.พ. กรมการจัดหางาน

เรียน รองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ เลขาธิการกรม
จัดหางานจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๐ หัวหน้ากลุ่ม
ตรวจสอบภายใน และหัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ขอแจ้งเวียนประกาศ อ.ก.พ. กรมการจัดหางาน เรื่อง
หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี และผู้ครอง
ตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมา
พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายวิจิต อินทรเจริญ)

ผู้ตรวจราชการกรม ปฏิบัติหน้าที่
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล



ประกาศ อ.ก.พ. กรรมการจัดหางาน
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี และผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการ

ตามที่ อ.ก.พ. กรรมการจัดหางานได้มีประกาศ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ของกรมการจัดหางาน มีแนวทางการดำเนินการอย่างเป็นระบบ สามารถคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และมติ อ.ก.พ. กรรมการจัดหางาน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๕ อ.ก.พ. กรรมการจัดหางาน จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

๑. ยกเลิกประกาศ อ.ก.พ. กรรมการจัดหางาน เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี และผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการ ดังนี้

๒.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

บุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อเข้ารับการประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างทุกกรณี และผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการ ดังนี้

๒.๑.๑ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๑.๒ มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

๒.๑.๓ มีวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๒.๑.๔ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ระดับชำนาญการพิเศษ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๒) ระดับเชี่ยวชาญ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๒.๑.๕ มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

คุณสมบัติ	ระดับ	ระดับตำแหน่ง	
		ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		๑๐ ปี	๑๓ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า		๘ ปี	๑๑ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า		๖ ปี	๙ ปี

การนับระยะเวลาเกื้อกูล ในกรณีที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลตามตารางข้างต้นไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบ ก็อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นตามที่ ก.พ. กำหนดมานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้

การนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล ให้พิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงตามข้อเท็จจริงและค่านึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่จะนำมานับนั้น ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในส่วนของคุณสมบัติและคุณสมบัติอื่นที่ไม่ใช่ในส่วนของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่ง มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(๑) ในกรณีที่เป็นกรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง

(๒) ในกรณีที่เป็นกรณีการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานของตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ก.พ. กำหนด ให้พิจารณานับระยะเวลาการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงของลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริง โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

๒.๑.๖ ไม่อยู่ระหว่างการถูกสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง

๒.๑.๗ ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ

๒.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

๒.๒.๑ วิธีการคัดเลือก

๒.๒.๑.๑ ประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

๒.๒.๑.๒ คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมการจัดหางานแต่งตั้ง ประเมินบุคคลตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ และ อ.ก.พ. กรมการจัดหางานกำหนด โดยพิจารณาประเมินบุคคลจากองค์ประกอบต่าง ๆ คุณสมบัติของบุคคล ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล และเค้าโครงผลงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน

๒.๒.๑.๓ การพิจารณาประเมินบุคคล ให้คณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. กรมการจัดหางานแต่งตั้ง ทำหน้าที่ในการพิจารณาประเมินบุคคล กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ คัดเลือกผู้สมัครที่มีคะแนนสูงสุด คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ

(๑) ข้อมูลบุคคล คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติรับราชการ การฝึกอบรม ผลงาน ประวัติวินัย เป็นต้น ๓๕ คะแนน

(๒) ประเมินความรู้ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยวิธีสอบสัมภาษณ์ ๒๕ คะแนน

(๓) เค้าโครงผลงาน

- ผลงานที่จะส่งการประเมิน เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นไม่เกิน ๕ ปี (นับรวมถึงวันปิดรับสมัคร) และผลงานต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ซึ่งเป็นผลงานที่ผู้สมัครเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จำนวน ๑ เรื่อง ไม่เกิน ๔ หน้ากระดาษ A4 ในกรณีที่ผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำผลงานให้แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ขอประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย ๒๐ คะแนน

- ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง ไม่เกิน ๔ หน้ากระดาษ A4 ๒๐ คะแนน

๒.๒.๒ ขั้นตอนการคัดเลือก

๒.๒.๒.๑ ประกาศรับสมัครเป็นการทั่วไป

๒.๒.๒.๒ ให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมการจัดหางาน กำหนด ยื่นคำขอเข้ารับการประเมินตามแบบที่กำหนด โดยให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล และให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนส่งเอกสารประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

(๒) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

(๓) แบบผลงานที่จะส่งประเมิน ซึ่งเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นไม่เกิน ๕ ปี (นับรวมถึงวันปิดรับสมัคร) และผลงานต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๑ เรื่อง ไม่เกิน ๔ หน้ากระดาษ A4 ซึ่งเป็นผลงานที่ผู้สมัครเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

(๔) แบบข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง ไม่เกิน ๔ หน้ากระดาษ A4

(๕) แบบรายละเอียดลักษณะการปฏิบัติงานในสายงานอื่นเพื่อนับระยะเวลาเกื้อกูลกับตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน (ถ้ามี)

๒.๒.๒.๓ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบคุณสมบัติและเสนอ คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรรมการจัดหางาน แต่งตั้ง พิจารณาคุณสมบัติผู้สมัคร เพื่อให้กรรมการ จัดหางานประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๒.๒.๒.๔ กองบริหารทรัพยากรบุคคลรวบรวมคะแนนตามหลักเกณฑ์ เสนอต่อ คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรรมการจัดหางาน แต่งตั้ง

๒.๒.๒.๕ คณะกรรมการประเมินบุคคลที่ อ.ก.พ. กรรมการจัดหางาน แต่งตั้ง รายงานผลการคัดเลือกพร้อมเหตุผลต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒.๒.๒.๖ กรมการจัดหางานประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ หนึ่งคน โดยในประกาศให้ระบุชื่อและเค้าโครงผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วน ของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี)

๒.๒.๒.๗ การตรวจสอบการประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบ ต่ออธิบดีกรมการจัดหางานทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการ ทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนาถ่มน้ำลายใส่ หรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน เพื่อดำเนินการทางวินัยกับ ผู้ทักท้วงต่อไป

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

การดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และมติ อ.ก.พ. กรรมการจัดหางาน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๕ การประเมินผลงานให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการ พลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในแต่ละระดับ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ในแต่ละระดับไว้ ดังนี้

๓.๑ การประเมินผลงาน

๓.๑.๑ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูง เหมาะสมกับตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๓.๑.๒ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งต้องสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงมาก เหมาะสมกับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ กรณีผู้ขอประเมินที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณใด ให้ส่งผลงาน ให้กรมการจัดหางาน (ระดับชำนาญการพิเศษ) หรือกระทรวงแรงงาน (ระดับเชี่ยวชาญ) แล้วแต่กรณี เป็นเวลา ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือนในปีงบประมาณนั้น

๓.๒ ผลงานที่จะนำมาประเมิน

๓.๒.๑ ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงาน หรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงาน นวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๓.๒.๒ ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางาน หรือปรับปรุงงานของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบาย ของกรมการจัดหางาน และกระทรวงแรงงาน

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการ สัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๓.๓ จำนวนผลงาน

๓.๓.๑ ผลงาน โดยต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๑ เรื่อง

๓.๓.๒ ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน จำนวน ๑ เรื่อง

๓.๔ เงื่อนไขของผลงาน

๓.๔.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๓.๔.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นไม่เกิน ๕ ปี (นับรวมถึงวันปิดรับสมัคร) ซึ่งเป็นผลงาน ที่ผู้สมัครเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๓.๔.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับ ปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับ ที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรม ว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๓.๔.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่ามีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม ในผลงานและผู้บังคับบัญชาด้วย

๓.๔.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับใด เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นอีก ไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงาน จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๓.๔.๖ เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานเห็นควรกำหนดเพิ่มเติม เพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชา ดังกล่าวเป็นบุคคลคนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๓.๕ การเสนอผลงานที่จะเข้ารับการประเมิน

๓.๕.๑ ระดับชำนาญการพิเศษ

๓.๕.๑.๑ การเสนอผลงาน

เรื่องที่ ๑ ผลงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวนไม่เกิน ๒๐ หน้ากระดาษ A4 ตามรูปแบบที่กำหนด

เรื่องที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานในตำแหน่ง
ที่ขอประเมิน จำนวนไม่เกิน ๑๕ หน้ากระดาษ A4 ตามรูปแบบที่กำหนด

๓.๕.๑.๒ การจัดส่งผลงาน

(๑) ผู้ได้รับการคัดเลือกจัดทำผลงานทางวิชาการ จัดส่งผลงาน
ภายในกำหนดระยะเวลา ๖๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งให้จัดทำผลงาน

(๒) ในกรณีที่ครบกำหนดระยะเวลา ๖๐ วันแล้ว ผู้ขอรับการ
ประเมินยังไม่สามารถจัดทำผลงานได้แล้วเสร็จ ให้ผู้ขอรับการประเมินจัดทำหนังสือขอขยายระยะเวลาการ
จัดทำผลงานต่อไปอีก ๓๐ วัน โดยเสนอผ่านผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ตนสังกัด ทั้งนี้ ให้ระบุเหตุผล
ความจำเป็นในการจัดทำผลงานที่ไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

(๓) หากพ้นกำหนดระยะเวลาการขอขยายเวลาตามข้อ ๓.๕.๑.๒ (๒)
แล้วผู้ขอรับการประเมินยังไม่จัดส่งผลงานให้ถือว่าผู้ขอรับการประเมินสละสิทธิ์

๓.๕.๑.๓ ระยะเวลาการแก้ไขผลงาน

เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงาน มีมติให้แก้ไขผลงาน
ให้คณะกรรมการฯ กำหนดระยะเวลาการแก้ไขผลงาน ดังนี้

(๑) การแก้ไขผลงานในกรณีที่เป็นสาระสำคัญ กำหนดให้แก้ไข
ให้แล้วเสร็จและส่งผลงานภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

(๒) การแก้ไขผลงานในกรณีที่ไม่เป็นสาระสำคัญ กำหนดให้แก้ไข
ให้แล้วเสร็จและส่งผลงานภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

การแก้ไขผลงานทั้งสองกรณีข้างต้น หากเกินระยะเวลาดังกล่าวแล้ว
ผู้ได้รับการคัดเลือกยังไม่ส่งผลงานให้คณะกรรมการประเมินผลงานให้นำเสนออธิบดีกรมการจัดหางาน
เพื่อพิจารณาดำเนินการคัดเลือกใหม่ หรือนำเสนอคณะกรรมการประเมินบุคคล ที่ อ.ก.พ. กรม แต่งตั้ง
เพื่อพิจารณาดำเนินการคัดเลือกใหม่

๓.๕.๒ ระดับเชี่ยวชาญ

ในการประเมินผลงานให้ดำเนินการตามประกาศ อ.ก.พ. สำนักงาน
ปลัดกระทรวงแรงงาน

๓.๖ การตรวจสอบการประเมินผลงาน

ในการประเมินผลงานหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า
ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำ
ผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่น
ให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้อธิบดีกรมการจัดหางาน
ดำเนินการดังนี้

๓.๖.๑ ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้ระงับการประเมินผลงาน

๓.๖.๒ ในกรณีที่ผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

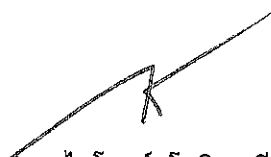
๓.๖.๓ ในกรณีที่มีคำสั่งเลื่อนระดับโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิก
คำสั่งเลื่อนระดับข้าราชการผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอประเมิน และผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี
และไม่ให้ผู้ขอประเมินเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ

ที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปีนับแต่วันที่ถูkdำเนินการตาม ๓.๖.๑ ๓.๖.๒ หรือ ๓.๖.๓ แล้วแต่กรณี หากพบว่าข้อเท็จจริงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน เพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามความเห็นสมควรต่อไป

เมื่อผู้เข้ารับการคัดเลือกได้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่กรมได้รับคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันทีโดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ และหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๙ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๔๗

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายไพโรจน์ โชติกเสถียร)

อธิบดีกรมการจัดหางาน

ประธาน อ.ก.พ. กรมการจัดหางาน