



เอกสารผลงาน

เรื่อง

การดำเนินการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการ
ให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 8 ระดับ 9 และระดับ 10

และ

แนวทางการสรรหา คัดเลือกบุคลากร
เพื่อดำรงตำแหน่งในต่างประเทศ

โดย

นางสาววรรณ ยศธำรง

บุคลากร 7ว



๑12.05.6

๑276ก

๑๕๕๑

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน



11854

การดำเนินการคัดเลือกเพื่อ

ผู้ขอรับการประเมินในตำแหน่งบุคลากร 8ว

กลุ่มงานพัฒนาองค์กรและระบบงาน สำนักบริหารกลาง

บทคัดย่อ

เอกสารผลงานวิชาการฉบับนี้ ผู้ประเมินได้จัดทำขึ้น โดยประกอบด้วย ผลงาน 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงของหน่วยงานที่จะประเมินเพื่อแต่งตั้ง ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีสาระโดยสรุป คือ

ส่วนที่ 1 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เป็นการนำเสนอผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของผู้รับการประเมิน เรื่อง การดำเนินการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 8, 9, และ 10

ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ลงมา และระดับ 9 ระดับ 10 ไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540 หลักเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักบริหาร 9 ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0701/ว 9 ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2544 แนวทางการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538 เพื่อให้การเลือกสรรคนกรองเพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับลักษณะตำแหน่ง โดยคำนึงถึงระบบราชการและประโยชน์ที่ทางราชการจะพึงได้รับ กับหลักการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมและหลักประกันความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ ดังนั้นในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 8, 9 และ 10 จึงต้องดำเนินการตามแนวทางและหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดตามประเภท ลักษณะตำแหน่ง

1. ศึกษา กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการตามประเภทและลักษณะของตำแหน่ง เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

2. สืบรวจ ตรวจสอบอัตรากำลัง ตำแหน่งว่างในระดับ 10, 9 และ 8 เพื่อนำเสนอ ดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งข้าราชการไปดำรงตำแหน่ง

3. จัดทำหลักการ แนวทางการดำเนินการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างในระดับ 8, 9 และ 10 เสนอปลัดกระทรวงแรงงานพิจารณาและมอบนโยบาย

4. กำหนดแผนปฏิบัติการในการดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งข้าราชการให้แล้วเสร็จในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้การแต่งตั้งข้าราชการมีความต่อเนื่อง

5. ศึกษา วิเคราะห์เพื่อจัดทำรายละเอียดหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ และคุณสมบัติ ความต้องการของตำแหน่งที่จะดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการ โดยศึกษา ค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนราชการ อัตราค่าจ้าง และภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน รวมทั้งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด

6. การดำเนินการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง จะแบ่งการดำเนินการคัดเลือกตามประเภท ลักษณะตำแหน่ง ดังนี้

6.1 ตำแหน่งอธิบดี (ระดับ 10)

ปลัดกระทรวงแรงงานพิจารณาเสนอแต่งตั้งให้รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานเพื่อนำเสนอ ครม. พิจารณานุมัติและเมื่อได้รับอนุมัติจะต้องเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

6.2 ตำแหน่งรองอธิบดี (ระดับ 9)

ดำเนินการเปิดรับสมัครคัดเลือก และจัดทำข้อมูลบุคคล เพื่อนำเสนอคณะกรรมการฯ พิจารณาคัดสรรกลั่นกรองบุคคลเสนอเข้ารับการคัดเลือก 1-2 ราย ต่อ 1 อัตราว่าง ให้ปลัดกระทรวงแรงงานประกอบการพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้ง

6.3 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนัก , ผู้อำนวยการศูนย์ (ระดับ 9)

จัดทำข้อมูลบุคคล ข้อมูลตำแหน่ง และข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่างๆ ให้ครอบคลุมเพียงพอสำหรับการพิจารณา และสามารถนำมาเปรียบเทียบให้เห็นภาพรวมที่ชัดเจน เพื่อนำเสนอคณะกรรมการฯ พิจารณาคัดสรรกลั่นกรองบุคคลเสนอเข้ารับการคัดเลือกให้ปลัดกระทรวงแรงงานประกอบการพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้ง

6.4 ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ (ระดับ 9)

ดำเนินการเช่นเดียวกันกับการพิจารณาผู้อำนวยการสำนัก

6.5 ตำแหน่งในระดับ 8 , 8ว , 8วช.

จัดทำข้อมูลบุคคลเพื่อนำเสนอคณะกรรมการฯ (ตำแหน่งระดับ 8ว และ 8วช. จะดำเนินการโดยประกาศให้บุคคลสมัครเข้ารับคัดเลือก) เมื่อคัดเลือกเสร็จแล้วจะต้องทำคำชี้แจงรายละเอียด เหตุผล ในการเสนอ แต่งตั้งข้าราชการเพื่อนำเสนอปลัดกระทรวงแรงงานพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนมีคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง

ความยุ่งยากและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูง ระดับ 10, 9 และ 8 ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะเป็นผู้บริหารหน่วยงาน มีความสำคัญต่อการบริหารงานในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน รวมทั้งตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะระดับ 9 ก็มีความสำคัญในด้านของการพัฒนาระบบและมาตรฐานของงานเฉพาะด้าน การดำเนินการจึงต้องศึกษา วิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานในกระทรวง เพื่อนำมา

กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะการปฏิบัติงาน คุณสมบัติ ความต้องการของตำแหน่ง เพื่อนำเสนอประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เพื่อให้สามารถคัดเลือกได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพเหมาะสมกับตำแหน่ง และมีความเป็นธรรมในการคัดเลือก เมื่อคณะกรรมการฯ ดำเนินการคัดสรรบุคคลแล้วในการนำเสนอปลัดกระทรวงแรงงานพิจารณาจะต้องทำคำชี้แจงรายละเอียด เหตุผล ให้สะท้อนอย่างชัดเจนว่าคณะกรรมการฯ ได้ใช้ดุลยพินิจในการคัดสรร กลับกรองคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งอย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์ของทางราชการอย่างแท้จริง ซึ่งในการดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ มีวิธีการที่แตกต่างกันตามประเภท ลักษณะหรือระดับ จึงต้องศึกษา กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีดำเนินการ แต่งตั้งให้เข้าใจ โดยต้องมีการวิเคราะห์และแปลความหมายในบางกรณี เนื่องจากเป็นลักษณะภาษากฎหมายและเป็นศัพท์ทางด้านการบริหารงานบุคคลของทางราชการ อีกประการหนึ่งคือ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่างๆ มีจำนวนมาก โดยต้องศึกษาให้เข้าใจอย่างละเอียดและนำหลายๆ หลักเกณฑ์มาพิจารณาประกอบรวมกัน

สำหรับ ส่วนที่ 2 ผู้รับการประเมิน โดยนำเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนา งานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงานที่จะประเมินเพื่อแต่งตั้งให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเสนอเรื่องแนวทางการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งในต่างประเทศ

กระทรวงแรงงาน เป็นกระทรวงหนึ่งที่มีข้าราชการประจำในต่างประเทศ โดยมีหน้าที่ รับผิดชอบ ดูแล และให้ความคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ให้ได้รับสิทธิทั้งด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ด้านการจัดหางาน ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน และด้านการประกันสังคม โดยเน้นภารกิจที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ การส่งเสริม รักษา และขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ และการเป็นศูนย์กลางข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ แนวโน้ม ความเคลื่อนไหวที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน แต่ปัจจุบันกระทรวงแรงงานมีข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในต่างประเทศรวม 22 อัตรา แบ่งเป็นข้าราชการระดับ 8 จำนวน 13 อัตรา ข้าราชการระดับ 7 จำนวน 9 อัตรา ซึ่งหากเปรียบเทียบจำนวนแรงงานในความดูแลกับอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ จะเห็นว่าบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในต่างประเทศ ต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพสูง เพื่อให้ภารกิจในการคุ้มครอง ดูแลสิทธิประโยชน์แรงงานไทยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นแนวทางในการสรรหา คัดเลือกบุคลากรเหล่านี้ หากนำหลักการเรื่องสมรรถนะ (Competency) และแนวคิดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) มาช่วยในการคัดเลือกจะทำให้กระทรวงแรงงานได้บุคลากรที่มีคุณภาพ สำหรับขั้นตอนการจัดทำสมรรถนะเพื่อช่วยในการคัดเลือก มีแนวทางดำเนินการดังนี้

1) จัดทำหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของบุคลากรที่จะไปดำรงตำแหน่งเป็นรายประเทศ สำหรับแนวทางการจัดทำ ควรมีการสำรวจข้อมูลจากผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งในต่างประเทศ โดยแบ่งสมรรถนะที่ต้องการ ออกแบ่งเป็นสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง และสมรรถนะที่แต่ละประเทศควรมี

2) มีการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรของกระทรวงแรงงาน โดยจัดอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง มีแผนการคัดเลือกบุคลากรตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อวางแนวทางในแต่ละระดับ เช่น หลักสูตรการให้ความรู้ เรื่องการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ การส่งเสริมรักษาและขยายตลาดแรงงานไทยในต่างประเทศ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การฝึกภาคปฏิบัติด้านคุณธรรม และจริยธรรม เป็นต้น

3) เปลี่ยนแปลงแนวทางการทดสอบความรู้ โดยเฉพาะด้านภาษา เพื่อให้สามารถทดสอบได้มากกว่า 1 ครั้ง

คำนำ

การแต่งตั้งเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลประการหนึ่งที่มีความสำคัญ และเป็นหัวใจหลักที่มีผลต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวขององค์กรโดยตรง โดยเฉพาะราชการ ซึ่งมีบทบาทภารกิจสำคัญที่ต้องนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติให้เกิดผล หากกระบวนการแต่งตั้งข้าราชการ มีความไม่เป็นธรรม ไม่อาจแต่งตั้งคนดี มีความรู้ ความสามารถให้ ดำรงตำแหน่งที่เหมาะสมได้ ย่อมมีผลกระทบต่อประชาชนและสังคม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบราชการ ตลอดจนขวัญกำลังใจของข้าราชการ ดังนั้น ในการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งใดๆ ผู้มีอำนาจแต่งตั้งควรจะต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร และจะต้องมีข้อมูลที่เพียงพอเกี่ยวกับบุคคลที่จะแต่งตั้ง เพราะผู้มีอำนาจแต่งตั้งจำเป็นต้อง ชั่งน้ำหนักองค์ประกอบและปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคคล เพื่อจะได้มั่นใจว่าจะได้บุคคลที่ดี มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมที่สุดมาดำรงตำแหน่ง ที่สามารถจะนำพาองค์การราชการไปสู่จุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับการจัดทำเอกสารผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง บุคลากร 8ว ในครั้งนี้ ผู้เสนอผลงานนำเสนอผลงานที่ต้องใช้ความรู้ในเรื่อง การพิจารณาแต่งตั้ง ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นความรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งบุคลากรจะต้องมี โดยเสนอ ผลงาน 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง การดำเนินการคัดเลือกเพื่อ แต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 8, 9 และ 10

ส่วนที่ 2 เป็นข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานของหน่วยงาน ที่ขอรับการประเมิน เรื่อง แนวทางการสรรหาคัดเลือกบุคลากร เพื่อดำรงตำแหน่งในต่างประเทศ

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ส่วนหนึ่งในเอกสารผลงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลต่อไป

วรวรรณ ยศธำรง

กันยายน 2550

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตัวชี้วัดความสำเร็จ	44
บรรณานุกรม	45
● ภาคผนวก	46
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลงวันที่ 30 กันยายน 2540	
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0701/ว 9 ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2544	
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลงวันที่ 29 กันยายน 2538	
- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลงวันที่ 15 กันยายน 2548	
- การกิจ อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัด สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	
- แผนภูมิ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกรอบอัตราค่าจ้าง	
- แผนภูมิ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตราค่าจ้างกลุ่มงานแรงงานในต่างประเทศ	
- ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานแรงงานในต่างประเทศ	
- ระเบียบกระทรวงพาณิชย์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การคัดเลือกและย้ายข้าราชการไปประจำการในสำนักงานต่างประเทศ	