

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่ง
ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น

และ

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

เรื่อง แนวทางการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ
ของกระทรวงแรงงาน

โดย

นางสาวรุ่งนภาวรรณ บึงอ้อ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

กระทรวงแรงงาน

ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่ ๑๑๔ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

บทคัดย่อ

การจัดทำเอกสารผลงานทางวิชาการเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ในครั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินขอนำเสนอผลงานออกเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เรื่อง การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการ จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น เป็นผลงานที่ ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ระหว่างเดือน มกราคม – สิงหาคม ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากระบวนการดำเนินการคัดเลือก ฯ เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ เป็นการศึกษาโดยการรวบรวมข้อมูลเอกสารทางวิชาการ ระเบียบกฎหมายและเอกสารทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อทราบถึงบริบทของสภาพองค์ความรู้เกี่ยวกับ แนวคิดทางทฤษฎี ระเบียบและขั้นตอน การดำเนินงาน แนวทางการปฏิบัติงานในอดีตและสาระทางวิชาการ และการบริหารที่สำคัญ โดยมีรูปแบบ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Studies) เกี่ยวกับปรากฏการณ์เชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นจากการ ดำเนินการคัดเลือก ฯ

เพื่อให้สามารถดำเนินการคัดเลือก ฯ บุคคลเข้ารับราชการได้อย่างโปร่งใสยุติธรรม โดยมี กระบวนการทางด้านบริหารและธุรการเป็นจักรกลสำคัญในการขับเคลื่อน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไป ตามเป้าหมาย การบริหารงานทางด้านนี้เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากและซับซ้อน ต้องใช้ความละเอียด รอบคอบ และความสามารถในการดำเนินการ เพื่อป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดที่อาจจะก่อให้เกิดความ เสียหายต่อราชการ งานบริหารที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก ฯ ที่สำคัญ เช่น การตรวจสอบตำแหน่งว่างและ การค้นหาบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่น การแต่งตั้งคณะกรรมการ การประชุมคณะกรรมการ ดำเนินการคัดเลือก การดำเนินการเกี่ยวกับการเรียกให้ผู้สอบแข่งขันได้มาสมัครเข้ารับการประเมินความ เหมาะสม การเตรียมการก่อนวันประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง การประเมินความเหมาะสมกับ ตำแหน่ง การประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก การเรียกผู้ได้รับการคัดเลือกให้มารายงานตัวเพื่อเข้ารับ ราชการ และการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ เป็นต้น ในทุกขั้นตอนที่ได้กล่าวมาโดยสังเขปนั้น ล้วนแล้วแต่เป็นขั้นตอนที่ต้องใช้ความละเอียดอ่อน ถูกต้องแม่นยำ ไม่สามารถผิดพลาดได้แม้แต่น้อย นี่คือ ความสำคัญของการดำเนินการคัดเลือกเพื่อสรรหาบุคคลเข้ามารับราชการ

ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เรื่อง แนวทางการดำเนิน การคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ของกระทรวงแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการดำเนินการคัดเลือก ฯ เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ เพื่อกำหนดแนวทางในการคัดเลือกผู้ที่จะเข้ารับประเมิน ผลงาน เพื่อกำหนดวิธีการคัดเลือกให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เนื่องจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (เทียบเท่าระดับ ๙ เดิม) และระดับทรงคุณวุฒิ (เทียบเท่าระดับ ๑๐ เดิม) จะปฏิบัติงาน ในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน และผู้ปฏิบัติงานที่ทรงคุณวุฒิ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญและผลงานในด้านต่าง ๆ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทาง วิชาการที่ยากและซับซ้อนมากและมากเป็นพิเศษ และมีผลกระทบในวงกว้างระดับนโยบายกระทรวงหรือ ระดับชาติ ดังนั้น การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ จำเป็นต้องมีแนวทางการดำเนินการคัดเลือกที่ สามารถบังคับใช้ และให้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ เป็นผู้ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และสามารถนำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทางด้านวิชาการของตน ไปขับเคลื่อนภารกิจทางด้านวิชาการ เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อกระทรวง กรม และประชาชน

จากแนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคลและหลักเกณฑ์วิธีการประเมินบุคคลตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ ได้กำหนดให้ส่วนราชการเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินจากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ ก.พ. ได้กำหนดไว้ ประกอบกับให้ส่วนราชการสามารถพิจารณากำหนดองค์ประกอบที่จะใช้ในการพิจารณาคัดเลือก ซึ่งอาจแตกต่างกันไปจากองค์ประกอบที่ ก.พ. กำหนดไว้ก็ได้ ทั้งนี้ โดยเน้นผลงานหรือผลการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบหลัก และจากที่ผ่านมามีกระทรวงแรงงานและกรมในสังกัดได้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินจากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ ก.พ. กำหนด อย่างไรก็ตาม ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่าการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวของกระทรวงแรงงาน มีข้อสังเกตว่ายังมีปัญหาที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

๑. กรมในสังกัดกระทรวงแรงงานมีรูปแบบวิธีการคัดเลือกที่ไม่เหมือนกัน

๒. กรมในสังกัดกระทรวงแรงงานยังไม่มีกำหนดในส่วนระยะเวลาการจัดทำผลงานแต่ละคนใช้ระยะเวลาในการทำผลงานไม่เท่ากัน

๓. เมื่อ ก.พ. พิจารณาผลงานผ่านแล้ว กระทรวงมีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญแล้ว อาจดำรงตำแหน่งได้ไม่นาน ก็ได้รับการแต่งตั้ง (ย้าย) ให้ไปดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ทำให้การดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอด ทั้ง ๆ ที่ผู้ได้การแต่งตั้งควรที่จะได้นำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ทางด้านวิชาการของตน ไปขับเคลื่อนภารกิจทางด้านวิชาการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกระทรวง กรม และประชาชนก่อน

ดังนั้น จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินขอเสนอความเห็น ว่า กระทรวงแรงงานควรมีการกำหนดแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. ส่วนราชการควรพิจารณากำหนดองค์ประกอบที่จะใช้ในการพิจารณาคัดเลือกไว้อย่างชัดเจน ซึ่งอาจแตกต่างกันไปจากองค์ประกอบที่ ก.พ. กำหนดไว้ก็ได้

๒. ให้ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดแนวทางในการคัดเลือกผู้ที่จะเข้ารับประเมินผลงาน โดยกำหนดให้กรมในสังกัดใช้วิธีการคัดเลือกโดยการเปิดรับสมัคร เพื่อเป็นการเปิดโอกาส และจูงใจให้ผู้ที่มีความประสงค์จะเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน สมัครเข้ารับการประเมินเพื่อจะได้บุคคลที่มีความพร้อมในการจัดทำผลงาน มีความสามารถและมีความเหมาะสมเข้ารับการคัดเลือก ทั้งนี้ จะเป็นการเพิ่มทางเลือกแก่ผู้บริหารด้วยเช่นกัน

๓. ควรกำหนดระยะเวลาในการจัดทำผลงาน โดยอาจจะกำหนดให้จัดส่งเอกสารผลงานเพื่อประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกภายในระยะเวลา ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ มีคำสั่งแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่ง หากไม่สามารถส่งผลงานได้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือเป็นอันยุติ และกรมจะดำเนินการคัดเลือกบุคคลให้เข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน ทดแทนต่อไปจากเหตุผลดังกล่าว หากผู้ที่ได้รับคัดเลือกจัดส่งผลงานช้า จะทำให้กรมหรือกระทรวงต้องมีตำแหน่งที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง เพราะการรักษาการในตำแหน่ง

๔. ควรกำหนดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งอย่างน้อย ๒ ปี เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติงานตามความเชี่ยวชาญได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพอันจะเป็นประโยชน์แก่ทางราชการ

๕. ควรกำหนดการขึ้นในสายงานให้ชัดเจนว่า พิจารณาคัดเลือกให้ผู้ที่อยู่ในสายงานวิชาการเป็นลำดับแรก

คำนำ

การจัดทำผลงานทางวิชาการฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอผลงานสำหรับการขอรับการประเมินในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๑๔ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองบริหารทรัพยากรบุคคล การนำเสนอผลงานแบ่งเป็น ๒ ส่วน ส่วนที่ ๑ นำเสนอผลงานที่ผ่านมา เรื่อง “การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น” มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงความสำคัญ ขั้นตอน วิธีการ และแนวทางปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ ก.พ. กำหนด เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนถึงปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินการ และข้อเสนอแนะในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น สำหรับส่วนที่ ๒ นำเสนอแนวทางการพัฒนางานในตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน โดยนำเสนอเรื่อง “แนวทางการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ของกระทรวงแรงงาน” ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้ทำการศึกษาระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการดำเนินการคัดเลือก และทำการวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหา โดยได้รวบรวมความรู้ แนวความคิด ทฤษฎีในการพัฒนางาน เพื่อนำเสนอแนวทางการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ของกระทรวงแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้ขอรับการประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานทางวิชาการฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และผู้ที่สนใจ จะได้นำไปเป็นแนวทางหรือประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

รุ่งนภาวรรณ บึงอ้อ
สิงหาคม ๒๕๖๐

กระทรวงแรงงาน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
ส่วนที่ ๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	
๑. ชื่อผลงาน	๑
เรื่อง การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่ง ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น	
๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	
(๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๑
(๒) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑	๒
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ	
(๓) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑	๓
เรื่อง การคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ	
(๔) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖	๔
เรื่อง การอนุมัติคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้	
๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ	๕
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ	๑๒
๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ	๑๒
๗. ผลสำเร็จของงาน	๑๖
๘. การนำไปใช้ประโยชน์	๑๗
๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	๑๗
๑๐. ข้อเสนอแนะ	๑๗
ส่วนที่ ๒ ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานฯ	๑๙
เรื่อง แนวทางการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ของกระทรวงแรงงาน	
๑. หลักการและเหตุผล	๑๙
๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ	
๒.๑ บทวิเคราะห์	๒๐
๒.๒ แนวความคิด	๒๓
๒.๓ ข้อเสนอ	๒๘
๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒๘
๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๒๙
บรรณานุกรม	๓๐
ภาคผนวก	

ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่ง
ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น



ส่วนที่ ๑

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. **ชื่อผลงาน** การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น

๒. **ระยะเวลาที่ดำเนินการ** ระหว่างเดือนมกราคม – เดือนสิงหาคม ๒๕๕๘

๓. **ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ**

๓.๑ หลักการและเหตุผล

การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น ได้อาศัยความรู้ทางวิชาการ ขอบกฎหมาย ข้อระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ที่ ก.พ. กำหนด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการให้มีการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้บุคคลที่เข้ามารับราชการมีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและภารกิจงานอย่างแท้จริง ซึ่งความรู้ทางวิชาการที่ใช้เป็นแนวทางและวิธีการปฏิบัติในการคัดเลือกข้าราชการจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น

๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิด

(๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

หมวด ๓ การสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้ง

มาตรา ๕๒ การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมการจรรยาบรรณของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในหมวดนี้

มาตรา ๕๓ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้มีการสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ และมาตรา ๖๕ มาตรา ๕๔ ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม หรือได้รับการยกเว้นในกรณีที่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๖ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งหรือได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ตามมาตรา ๖๒ ด้วยสำหรับผู้มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๖ ข. (๑) ให้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันได้แต่จะมีสิทธิได้รับบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญที่สอบแข่งขันได้ต่อเมื่อพ้นจากการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองแล้ว

มาตรา ๕๕ ในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ อาจคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันตามมาตรา ๕๓ ก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๕๖ กระทรวงหรือกรมใดมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง จะบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๕๗ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๕ และมาตรา ๖๖ ให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้ เป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง (๑๐) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน และอาวุโส ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๒) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่น ให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ส่วนราชการตั้งคณะกรรมการดำเนินการนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือผู้ได้รับมอบหมาย จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการและตั้งผู้แทน ก.พ. เป็นกรรมการด้วย

๒. ให้คณะกรรมการตามข้อ ๑ ดำเนินการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งของผู้ที่จะนำรายชื่อไปขึ้นบัญชีโดยกำหนดวิธีการประเมิน ซึ่งอาจดำเนินการโดยวิธีสัมภาษณ์วิธีสอบข้อเขียนวิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ในการนี้คณะกรรมการอาจตั้งกรรมการสัมภาษณ์ กรรมการออกข้อสอบ กรรมการทดสอบการปฏิบัติงาน หรือกรรมการอื่น หรือเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามความจำเป็นการตัดสินใจว่าผู้ใดเป็นผู้ผ่านการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้ได้คะแนนประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๓. ให้ส่วนราชการตามข้อ ๑ ดำเนินการเกี่ยวกับการเรียกผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งมาเพื่อเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งอื่นตามข้อ ๒ ดังนี้

(๑) ประสานกับส่วนราชการเจ้าของบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อให้ได้ชื่อและที่อยู่ของผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเรียงตามลำดับ ตามจำนวนที่ ก.พ. กำหนด

(๒) แจ้งให้ผู้สอบแข่งขันได้ตามรายชื่อและจำนวนตามข้อ ๓(๑) สมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยแจ้งเป็นหนังสือส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) ก่อนวันเริ่มรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วัน และกำหนดระยะเวลารับสมัครไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ ทั้งนี้ ในหนังสือดังกล่าวให้แจ้งด้วยว่า

ก. ผู้ที่ไม่ประสงค์จะสมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะนำรายชื่อไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่น หรือสมัครเข้ารับการประเมินแล้ว แต่ไม่ได้ขึ้นบัญชียังคงมีชื่ออยู่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งเดิม และมีสิทธิอยู่ตามเดิม

ข. ผู้ได้รับแจ้งให้สมัคร หรือผู้สมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือผู้ที่ได้ขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่ประเมินนี้ ผู้ใดได้รับการเรียกตัวและได้แจ้งความจำนงค์เป็นลายลักษณ์อักษรแล้วว่าจะรับการบรรจุ หรือได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ใช้นำรายชื่อมาดำเนินการเพื่อขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่น หรือในตำแหน่งอื่น ๆ ของการสอบครั้งเดียวกันกับตำแหน่งดังกล่าว ผู้นั้นหมดสิทธิเข้ารับการประเมิน หรือหมดสิทธิที่จะได้ขึ้นบัญชี หรือหมดสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ประเมินนี้แล้วแต่กรณี

ค. การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งจะใช้วิธีการตามข้อ ๒ วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้

๔. ให้ส่วนราชการตามข้อ ๑ กำหนดเลขประจำตัวผู้สมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามลำดับก่อนหลังที่สมัคร และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินโดยมีสาระสำคัญดังนี้ เลขประจำตัวผู้เข้ารับการประเมิน เลขประจำตัวผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีเดิม ชื่อตำแหน่งในบัญชีเดิม และชื่อ - ชื่อสกุล

๕. การขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ ให้เรียงลำดับที่จากผู้ได้คะแนนรวมสูงลงมาตามลำดับ ถ้าได้คะแนนเท่ากันให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวเข้ารับการประเมินก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า และให้ส่วนราชการตามข้อ ๑ ประกาศการขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นนั้นเรียงตามลำดับที่ โดยมีสาระสำคัญตามข้อ ๔ ด้วย และส่งประกาศการขึ้นบัญชีนั้นไปยังส่วนราชการเจ้าของบัญชีตามข้อ ๓(๑) จำนวน ๑ ชุด ภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันประกาศการขึ้นบัญชี

๖. เมื่อจะเรียกผู้ได้ขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ตามข้อ ๕ มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุตามลำดับที่ในบัญชีให้ตรวจสอบกับส่วนราชการเจ้าของบัญชีตามข้อ ๓(๑) เสียก่อนว่าผู้ที่มาเรียกรายงานตัวนั้น ยังคงมีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตามนัยข้อ ๓(๒) ข. แล้วจึงมีหนังสือเรียกผู้นั้นมารายงานตัว โดยส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) ทั้งนี้ วันที่กำหนดให้มารายงานตัวต้องเป็นวันที่หลังจากที่มีหนังสือให้มารายงานตัวไม่น้อยกว่า ๕ วัน และในวันที่ผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัวให้ตรวจสอบผู้ที่มารายงานตัวเพื่อจะรับการบรรจุด้วยว่า ผู้นั้นยังคงเป็นผู้มีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตามนัยข้อ ๓(๒) ข. อยู่หรือไม่ หากผู้นั้นยังคงมีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งอยู่ ก็ให้ผู้นั้นแสดงความจำนงค์เป็นลายลักษณ์อักษรว่าจะรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่มารายงานตัวครั้งนี้ และขอสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งอื่น ๆ ในการสอบครั้งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะรับการบรรจุครั้งนี้ แล้วส่งหลักฐานการสละสิทธินั้นไปขอให้ส่วนราชการเจ้าของบัญชีตามข้อ ๓(๑) คัดชื่อผู้นั้นออกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เดิมและส่งหลักฐานการสมัครสอบของผู้นั้นที่มีอยู่ทางส่วนราชการเจ้าของบัญชีเดิมมาให้โดยเร็วแล้วส่งบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชี

(๓) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เรื่อง การคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

ก.พ. ให้กำหนดเหตุพิเศษ หลักเกณฑ์ และวิธี การให้ ส่วนราชการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้โดยไม่ต้องสอบแข่งขันในกรณีต่าง ๆ โดยกำหนดข้อ ๑(๖) กรณีอื่น ที่ ก.พ. อนุมัติ

(๔) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ เรื่อง การอนุมัติคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

ก.พ. ได้พิจารณามิมีมติอนุมัติให้ส่วนราชการอาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการโดยไม่ต้องสอบแข่งขันได้ กรณีที่ส่วนราชการมีตำแหน่งว่างในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ซึ่งต้องการบุคคลที่มีวุฒิการศึกษาอย่างเดียวกัน และมีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่เหมือนหรือใกล้เคียงกันกับตำแหน่งที่ได้มีการสอบแข่งขันและขึ้นบัญชีไว้ให้ส่วนราชการสามารถคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นได้ โดยเรียกผู้สอบแข่งขันได้มารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งเป็นจำนวนสามเท่าของตำแหน่งว่าง แต่ไม่น้อยกว่าสิบคน โดยเรียกตั้งแต่ลำดับแรกของผู้ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุไปตามลำดับต่อกันเรื่อย ๆ โดยไม่ซ้ำกัน และเมื่อเรียกจนถึงคนสุดท้ายในบัญชีแล้ว แต่บัญชียังไม่ยกเลิกให้ย้อนกลับมาเริ่มเรียก ตั้งแต่ลำดับแรกของผู้ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุอีก ในกรณีที่ผู้สอบแข่งขันได้เหลือในบัญชีน้อยกว่าสิบคน ให้เรียกตามจำนวนที่เหลือในบัญชีได้ ทั้งนี้ คำว่า “ตำแหน่งอื่น” ให้หมายถึง ชื่อตำแหน่งเดียวกันแต่ต่างส่วนราชการด้วย และให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

๑. ให้ส่วนราชการตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือผู้ได้รับมอบหมาย จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ และตั้งผู้แทน ก.พ. เป็นกรรมการด้วย

๒. ให้คณะกรรมการตาม ๑. ดำเนินการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งของผู้ที่จะนำรายชื่อไปขึ้นบัญชีโดยกำหนดวิธีการประเมิน ซึ่งอาจดำเนินการโดยวิธีสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติหรือวิธีอื่นใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ในการนี้ คณะกรรมการอาจตั้งกรรมการสัมภาษณ์ กรรมการออกข้อสอบ กรรมการทดสอบการปฏิบัติงาน หรือกรรมการอื่น หรือเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามความจำเป็น การตัดสินใจผู้ใดเป็นผู้ผ่านการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้ได้คะแนนประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๓. ให้ส่วนราชการตาม ๑. ดำเนินการเกี่ยวกับการเรียกผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งมาเพื่อเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งอื่นตาม ๒. ดังนี้

(๑) ประสานกับส่วนราชการเจ้าของบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อให้ได้ชื่อและที่อยู่ของผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชี ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเรียงตามลำดับ ตามจำนวนที่ ก.พ. กำหนด

(๒) แจ้งให้ผู้สอบแข่งขันได้ตามรายชื่อและจำนวนตาม ๓(๑) สมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยแจ้งเป็นหนังสือส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) ก่อนวันเริ่มรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วัน และกำหนดระยะเวลารับสมัครไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ ทั้งนี้ ในหนังสือดังกล่าวให้แจ้งด้วยว่า

ก. ผู้ที่ไม่ประสงค์จะสมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือสมัครเข้ารับการประเมินแล้ว แต่ไม่ได้รับการคัดเลือก ยังคงมีชื่ออยู่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งเดิมและมีสิทธิอยู่ตามเดิม

ข. ผู้ได้รับแจ้งให้สมัคร หรือผู้สมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่ประเมินนี้ ผู้ใดถูกยกเลิกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่ใช้เพื่อการคัดเลือกบรรจุหรือได้รับการเรียกตัวและได้แจ้งความจำนงค์เป็นลายลักษณ์อักษรแล้วว่าจะรับการบรรจุ หรือได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ใช้เพื่อการคัดเลือกบรรจุ หรือในตำแหน่งอื่น ๆ ของการสอบครั้งเดียวกันกับตำแหน่งดังกล่าว ผู้นั้นหมดสิทธิเข้ารับการประเมิน หรือหมดสิทธิที่จะเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก หรือหมดสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ประเมินนี้ แล้วแต่กรณี

ค. การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งจะใช้วิธีการตาม ๒. วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้

๔. ให้ส่วนราชการตาม ๑. กำหนดเลขประจำตัวผู้สมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งตามลำดับก่อนหลังที่สมัคร และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินโดยมีสาระสำคัญดังนี้ เลขประจำตัวผู้เข้ารับการประเมิน เลขประจำตัวผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีเดิม ชื่อตำแหน่งในบัญชีเดิม และชื่อ - ชื่อสกุล

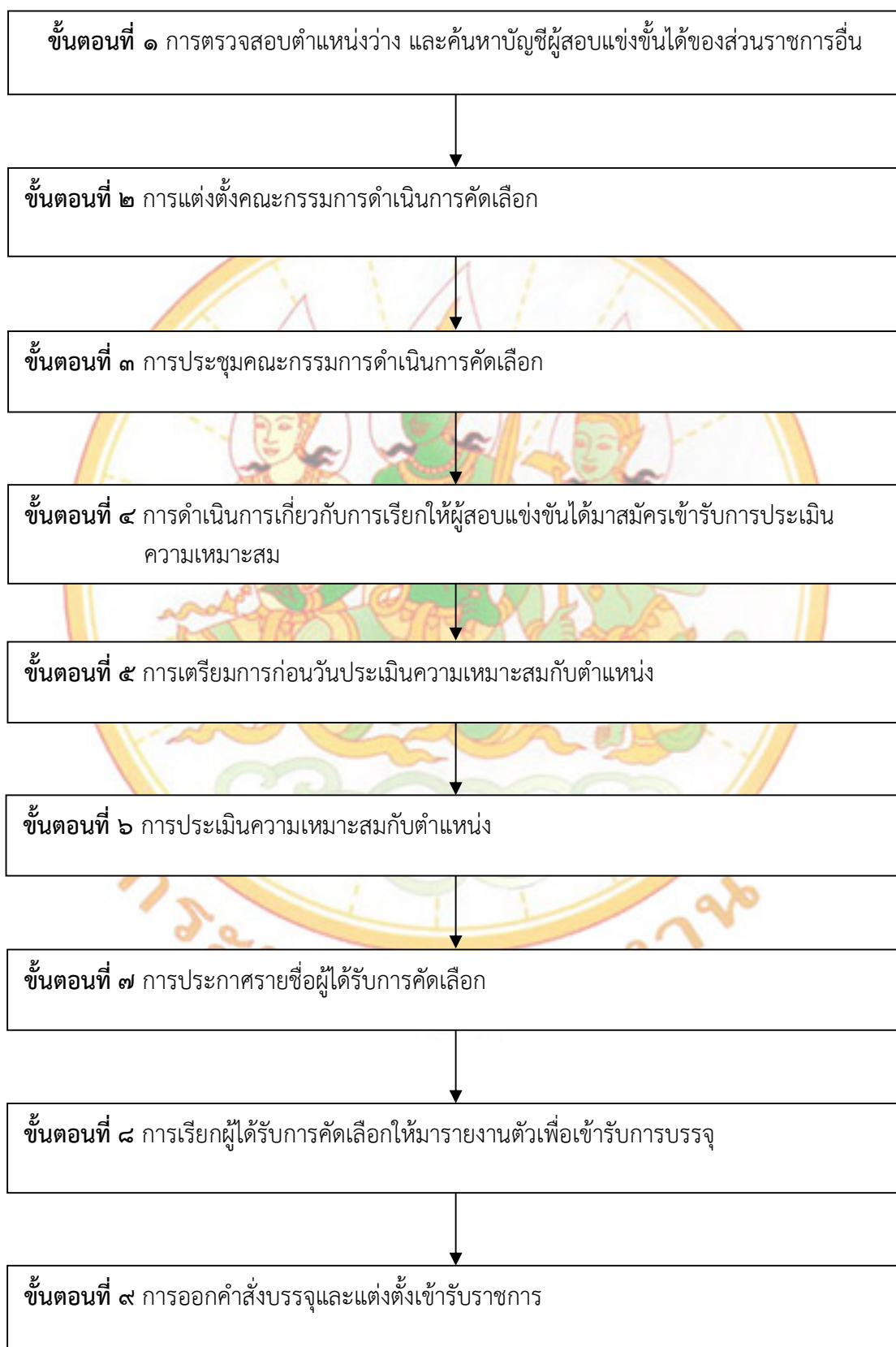
๕. การขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกให้เรียงลำดับที่จากผู้ได้คะแนนมากไปน้อย ถ้าได้คะแนนเท่ากันให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวเข้ารับการประเมินก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่ดีกว่าและให้ส่วนราชการ ตาม ๑. ประกาศการขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นนั้นเรียงตามลำดับที่ โดยมีสาระสำคัญตาม ๔. ด้วย และส่งประกาศการขึ้นบัญชีนั้นไปยังส่วนราชการเจ้าของบัญชีตาม ๓(๑) จำนวน ๑ ชุด ภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันประกาศการขึ้นบัญชี

๖. เมื่อจะเรียกผู้ได้ขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกตาม ๕. มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุตามลำดับที่ในบัญชีให้ตรวจสอบกับส่วนราชการเจ้าของบัญชีตาม ๓(๑) เสียก่อนว่า ผู้ที่จะเรียกรมารายงานตัวนั้นยังคงมีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตาม ๓(๒) ข. แล้วจึงมีหนังสือเรียกผู้นั้นมารายงานตัวโดยส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) ทั้งนี้ วันที่กำหนดให้มารายงานตัวต้องเป็นวันที่หลังจากที่มีหนังสือรายงานตัวไม่น้อยกว่า ๕ วัน และในวันที่ผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัวให้ตรวจสอบผู้ที่มีมารายงานตัวเพื่อจะรับการบรรจุด้วยว่าผู้นั้นยังคงเป็นผู้มีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตาม ๓(๒) ข. อยู่หรือไม่ หากผู้นั้นยังคงมีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งอยู่ ก็ให้ผู้นั้นแสดงความจำนงค์เป็นลายลักษณ์อักษรว่า จะรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่มีมารายงานตัวครั้งนี้ และขอสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งอื่น ๆ ในการสอบครั้งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะรับการบรรจุครั้งนี้ แล้วส่งหลักฐานการสละสิทธินั้น ไปขอให้ส่วนราชการเจ้าของบัญชีตาม ๓(๑) คัดชื่อผู้นั้นออกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เดิม และส่งหลักฐานการสมัครสอบของผู้นั้นที่มีอยู่ทางส่วนราชการเจ้าของบัญชีเดิมให้โดยเร็ว แล้วส่งบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก

๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

จากการที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่น ให้ส่วนราชการเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการคัดเลือกข้าราชการเข้ารับราชการได้อย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส สามารถคัดสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในทางปฏิบัติ จึงได้มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการและรายละเอียดที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น ไว้ดังต่อไปนี้

ผังแสดงขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น (ตาม ว ๑๕/๒๕๕๑, ว ๑๖/๒๕๕๑ และ ว ๑๘/๒๕๕๖)



รายละเอียดกระบวนการดำเนินงานดำเนินการคัดเลือกข้าราชการจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น

ขั้นตอนกระบวนการงาน	รายละเอียดกระบวนการงาน
๑. ตรวจสอบตำแหน่งว่าง และค้นหาบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่น	ดำเนินการดังนี้ ๑. ตรวจสอบตำแหน่งว่างจากโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (http://dpis.mol.go.th) ๒. ค้นหาบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่นที่สามารถดูรายละเอียดบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ดังกล่าวผ่านทางเว็บไซต์ศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารด้านการสรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. ที่ http://job.ocsc.go.th โดยพิจารณาเกณฑ์การเลือกใช้บัญชี ดังนี้ พิจารณาชื่อตำแหน่งที่จะบรรจุ และคุณสมบัติที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติจากข้อมูลบัญชีผู้สอบแข่งขันของส่วนราชการต่างๆ และตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของแต่ละบัญชีที่ขึ้นบัญชีไว้กับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งที่ว่างต้องสอดคล้องกัน โดยผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีของส่วนราชการที่จะนำมาพิจารณาต้องสามารถบรรจุได้ในตำแหน่งที่ว่างทุกรายและจะพิจารณาเปรียบเทียบความเหมาะสมกับบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่นว่ามีบัญชีชื่อตำแหน่งเดียวกันอีกหรือไม่ ถ้ามีจะนำมาพิจารณาเปรียบเทียบ หากไม่มีให้พิจารณาว่ามีบัญชีที่ใช้คุณสมบัติเดียวกันหรือไม่ และมีลักษณะงานที่ปฏิบัติใกล้เคียงกันหรือไม่ ถ้ามีจะพิจารณาเลือกใช้จากบัญชีของส่วนราชการใดนั้น ให้นำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการ ในกรณีที่มีบัญชีคุณสมบัติเหมือนกันขึ้นบัญชีอยู่หลายบัญชีจะพิจารณาใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามหลักเกณฑ์เรียงลำดับดังนี้ (๑) ชื่อตำแหน่งเดียวกัน (๒) ชื่อตำแหน่งต่างกันแต่ใช้คุณสมบัติเหมือนกัน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติคล้ายคลึงกัน (๓) หลักสูตรการสอบรายวิชาที่สอบแข่งขันควรมีการทดสอบความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อตำแหน่งที่นำมาคัดเลือก

ขั้นตอนกระบวนการงาน	รายละเอียดกระบวนการงาน
	(๔) กระทรวงที่สังกัดควรพิจารณาให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่อยู่ในสังกัดกระทรวงเดียวกัน เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติใกล้เคียงกันจำนวนผู้สอบแข่งขันได้ที่เหลือในบัญชีควรพิจารณาว่าบัญชีที่จะอนุมัติให้คัดเลือกมีจำนวนผู้สอบแข่งขันได้เหลืออยู่ในจำนวนที่เหมาะสมหรือไม่ หากมีจำนวนน้อยเกินไปก็พิจารณาใช้บัญชีอื่นต่อไป เมื่อพิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้นำเสนอข้อมูลต่อที่ประชุมคณะกรรมการ ๓. จัดทำหนังสือขออนุมัติดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น ๔. จัดทำหนังสือถึงส่วนราชการ เพื่อขอนำบัญชีรายชื่อที่ได้ประกาศการขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ
๒. การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น	ดำเนินการดังนี้ ให้หัวหน้าส่วนราชการออกคำสั่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น คณะหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบดังนี้ ๑. ข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือผู้ได้รับมอบหมาย จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยตั้งกรรมการหนึ่งคนเป็นประธานกรรมการ ๒. ให้ผู้แทน ก.พ. เป็นกรรมการด้วย โดยให้คณะกรรมการที่จัดตั้งมีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมิน ซึ่งอาจกำหนดให้มีวิธีสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติหรือวิธีอื่นใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม เพื่อบรรจุวัตถุประสงค์ดังกล่าว คณะกรรมการอาจตั้งกรรมการสัมภาษณ์ กรรมการออกข้อสอบ กรรมการทดสอบการปฏิบัติงาน หรือกรรมการอื่น หรือเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามความจำเป็น

ขั้นตอนกระบวนการงาน	รายละเอียดกระบวนการงาน
๓. การประชุมคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น	ดำเนินการดังนี้ เมื่อจัดตั้งกรรมการและจัดเตรียมข้อมูลเรื่องการเลือกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้พร้อมแล้วให้จัดการประชุม โดยจัดเตรียมเอกสารที่จะต้องใช้ในการประชุม ได้แก่ ๑. วาระการประชุม ๒. แผนการกำหนดวันเวลาในการดำเนินการคัดเลือกฯ ๓. รายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งการคัดเลือกฯ ๔. วิธีการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ วิธีการประเมิน ๕. วาระอื่นๆ ที่จำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินการ
๔. การดำเนินการเกี่ยวกับการเรียกให้ผู้สอบแข่งขันได้มาสมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสม	ดำเนินการดังนี้ ๑. ให้ส่วนราชการติดต่อประสานกับส่วนราชการเจ้าของบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามมติที่ประชุมเป็นหนังสือราชการ โดยแจ้งว่าต้องการคัดเลือกจากบัญชีตำแหน่งใดไปขึ้นบัญชีเป็นตำแหน่งใด และมีจำนวนตำแหน่งว่างครั้งแรกเท่าใด เพื่อขอชื่อและที่อยู่ของผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีฯ ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเรียกตามลำดับตามจำนวนที่ ก.พ. กำหนด (๓ เท่าของจำนวนตำแหน่งว่างครั้งแรก และต้องไม่น้อย ๑๐ คน กรณีเหลือในบัญชีไม่ถึง ๑๐ คน ก็ให้ใช้ตามจำนวนที่เหลือในบัญชีนั่น) ๒. แจ้งให้ผู้สอบแข่งขันได้ตามรายชื่อและจำนวนที่ ก.พ. กำหนดในข้อ ๑ ที่ได้รับจากส่วนราชการเจ้าของบัญชีให้มาสมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยแจ้งเป็นหนังสือส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) ก่อนวันเริ่มรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วัน และกำหนดระยะเวลารับสมัครไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ โดยในหนังสือดังกล่าวให้แจ้งรายละเอียด ดังนี้ (๑) ชื่อตำแหน่งที่รับสมัคร หน่วยงานที่มีตำแหน่งว่าง จำนวนตำแหน่งว่างครั้งแรก (๒) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติควรเขียนให้ละเอียดชัดเจน เพื่อให้ผู้มีสิทธิใช้สำหรับการตัดสินใจว่าตนเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือไม่ (๓) วิธีการสมัคร

ขั้นตอนกระบวนการงาน	รายละเอียดกระบวนการงาน
	(๔) การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งจะดำเนินการโดยวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น สอบปฏิบัติ สัมภาษณ์ หรือสอบข้อเขียนประกอบการสัมภาษณ์ เป็นต้น และเกณฑ์การตัดสิน (๕) การตัดสินว่าผู้ใดผ่านการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้ได้คะแนนประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ (๖) วัน เวลา และสถานที่ที่จะดำเนินการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (๗) วัน เวลา และสถานที่ที่จะประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (๘) ผู้ที่ไม่ประสงค์จะสมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือสมัครเข้ารับการประเมินแล้ว แต่ไม่ได้รับการคัดเลือก ยังคงมีชื่ออยู่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งเดิมและมีสิทธิอยู่ตามเดิม (๙) ผู้ได้รับแจ้งให้สมัคร หรือผู้สมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งหรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่ประเมินนี้ ผู้ใดถูกยกเลิกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่ใช้คัดเลือกเพื่อบรรจุ หรือได้รับการเรียกตัว และได้แจ้งความจำนงค์เป็นลายลักษณ์อักษรแล้วว่า จะรับการบรรจุ หรือได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ใช้คัดเลือกเพื่อบรรจุ หรือในตำแหน่งอื่น ๆ ของการสอบครั้งเดียวกันกับตำแหน่งดังกล่าว ผู้นั้นหมดสิทธิเข้ารับการประเมิน หรือหมดสิทธิที่จะได้รับการคัดเลือกหรือหมดสิทธิที่จะได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งในตำแหน่งที่ประเมินนี้ แล้วแต่กรณี (๑๐) เงื่อนไขอื่น ๆ เช่น ไม่รับโอน
๕. การเตรียมการก่อนวันประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง	ดำเนินการดังนี้ ให้ส่วนราชการกำหนดเลขประจำตัวผู้สมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งตามลำดับก่อนหลังที่สมัคร และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ เลขประจำตัวเข้ารับการประเมินเลขประจำตัวผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีเดิม และชื่อ-สกุล ของผู้สมัครเข้ารับการประเมิน

ขั้นตอนกระบวนการ	รายละเอียดกระบวนการ
๖. วันประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง	ดำเนินการดังนี้ ให้คณะกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีที่คณะกรรมการได้กำหนดไว้ ซึ่งอาจดำเนินการโดยวิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่น วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสมกับความต้องการของตำแหน่งตามมติของคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก
๗. การประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก	ดำเนินการดังนี้ ๑. ให้ส่วนราชการประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกเรียงลำดับที่จากผู้ได้คะแนนมากไปน้อย ถ้าได้คะแนนเท่ากันให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวเข้ารับการประเมินก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่ดีกว่าและให้ส่วนราชการประกาศการขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่นนั้นเรียงตามลำดับที่โดยให้มีสาระสำคัญ ดังนี้ เลขประจำตัวเข้ารับการประเมิน เลขประจำตัวผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีเดิม และชื่อ-สกุล ของผู้สมัครเข้ารับการประเมิน ๒. เมื่อประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกแล้วให้ส่วนราชการผู้ดำเนินการคัดเลือกส่งประกาศขึ้นบัญชีดังกล่าวจำนวน ๑ ชุด ไปยังส่วนราชการเจ้าของบัญชีภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันประกาศขึ้นบัญชี
๘. การเรียกผู้ได้รับการคัดเลือกให้มารายงานตัวเพื่อเข้ารับการบรรจุ	ดำเนินการดังนี้ ให้ส่วนราชการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ ๑. ตรวจสอบกับส่วนราชการเจ้าของบัญชีว่าผู้นั้นยังคงมีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ๒. มีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) เรียกให้ผู้นั้นมารายงานตัว ทั้งนี้ วันที่กำหนดให้มารายงานตัวต้องเป็นวันที่หลังจากวันที่มีหนังสือให้มารายงานตัวไม่น้อยกว่า ๕ วัน ๓. ในวันที่ผู้ได้รับการคัดเลือกมารายงานตัวให้ตรวจสอบอีกครั้งว่ายังคงเป็นผู้มีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งอยู่หรือไม่

ขั้นตอนกระบวนการงาน	รายละเอียดกระบวนการงาน
	๔. หากผู้นั้นยังเป็นผู้มีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งก็ให้ผู้นั้นแสดงความจำนงเป็นลายลักษณ์อักษรว่าจะรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่มารายงานตัวครั้งนี้ พร้อมทั้งขอสละสิทธิที่จะรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งอื่น ๆ ในการสอบครั้งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะได้รับการบรรจุในครั้งนี้ ๕. จัดส่งหลักฐานการสละสิทธิไปเพื่อให้ส่วนราชการเจ้าของบัญชีเพื่อคัดชื่อผู้นั้นออกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เพื่อป้องกันการบรรจุซ้ำซ้อนกับส่วนราชการอื่น และขอความอนุเคราะห์ให้ส่วนราชการเจ้าของบัญชีจัดส่งหลักฐานการสมัครสอบของผู้นั้นไปยังส่วนราชการที่ผู้นั้นประสงค์จะรับการบรรจุ เพื่อเป็นหลักฐานการขึ้นบัญชีของตำแหน่งเดิม
๙. ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ	ดำเนินการดังนี้ ให้ส่วนราชการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตามลำดับที่ และตามจำนวนตำแหน่งว่าง

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ

๕.๑ นางจารุณี เขมะรังษี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สัดส่วนของผลงาน ร้อยละ ๑๐ โดยทำหน้าที่ในการกำกับ ดูแล และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ขอรับการประเมิน

๕.๒ นางสาวรักมล หนูวรรณ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน สัดส่วนของผลงาน ร้อยละ ๕ โดยทำหน้าที่จัดส่งหนังสือเชิญประชุม จัดประชุม จัดเตรียมเอกสารในการประชุม ประสานงานอื่น ๆ ให้แก่ ผู้ขอรับการประเมิน

๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (สัดส่วนของผลงานร้อยละ ๘๕)

ผู้ขอรับการประเมินขอเสนอส่วนของงานที่เป็นผู้ปฏิบัติ มีสัดส่วนผลงานร้อยละ ๘๕ ของขั้นตอนทั้งหมดโดยได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานดำเนินการคัดเลือกข้าราชการจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น จนถึงการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ โดยมีรายละเอียดของผลงานสรุปได้ดังนี้

๖.๑ การตรวจสอบตำแหน่งว่าง และค้นหาบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่น

ผู้ขอรับการประเมินได้ทำการตรวจสอบข้อมูลตำแหน่งว่างที่รอการบรรจุ จากโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (<http://dpis.mol.go.th>) ปรากฏว่ามีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ว่างทั้งหมด จำนวน ๘ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จำนวน ๒ อัตรา

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

ผู้ขอรับการประเมินได้ค้นหาบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่น พร้อมจัดทำหนังสือขออนุมัติดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น พร้อมมีหนังสือถึงส่วนราชการ เพื่อขอนำบัญชีรายชื่อที่ได้ประกาศการขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

๑. ขอนำบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ และตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ มาดำเนินการคัดเลือกเพื่อขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ และตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๒. ขอนำบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ ของกรมโยธาธิการและผังเมือง ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ มาดำเนินการคัดเลือกเพื่อขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๓. ขอนำบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ และนักวิชาการสถิติปฏิบัติการ ของกรมทางหลวง ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ มาดำเนินการคัดเลือกเพื่อขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ และตำแหน่งนักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๔. ขอนำบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ของกรมบัญชีกลาง ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ มาดำเนินการคัดเลือกเพื่อขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๕. ขอนำบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน ของกรมการพัฒนาชุมชน ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ มาดำเนินการคัดเลือกเพื่อขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๖.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น

ผู้ขอรับการประเมินได้จัดทำบันทึกเพื่อเสนอคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น โดยปลัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้ลงนามในคำสั่ง โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกฯ ของแต่ละตำแหน่งเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ จำนวน ๗ คณะ ดังนี้

๑. คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการของกรมบัญชีกลาง ไปขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง เป็นประธานกรรมการ ผู้แทน ก.พ. ผู้อำนวยการกลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานสารบรรณ เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๖.๓ การประชุมคณะกรรมการการดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น

ผู้ขอรับการประเมินได้จัดเตรียมข้อมูลบัญชีผู้สอบแข่งขันได้พร้อมแล้วจัดการประชุม โดยได้จัดเตรียมเอกสารที่จะต้องใช้ในการประชุม ได้แก่

๖.๓.๑ วาระการประชุม

๖.๓.๒ แผนการกำหนดวันเวลาในการดำเนินการคัดเลือกฯ

๖.๓.๓ รายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งการคัดเลือกฯ

๖.๓.๔ วิธีการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ วิธีการประเมิน

๖.๓.๕ วาระอื่นๆ ที่จำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินการ

๖.๔ การดำเนินการเกี่ยวกับการเรียกให้ผู้สอบแข่งขันได้มาสมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสม

ผู้ขอรับการประเมินได้จัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้สอบแข่งขันได้ตามรายชื่อที่ได้รับจากส่วนราชการเจ้าของบัญชีให้มาสมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยแจ้งเป็นหนังสือส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) ก่อนวันเริ่มรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วัน และกำหนดระยะเวลารับสมัครไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ

๖.๕ การเตรียมการก่อนวันประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ผู้ขอรับการประเมินได้ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครที่ได้ยื่นสมัครเข้ารับการคัดเลือกครบทุกตำแหน่งและครบทุกราย และกำหนดเลขประจำตัวผู้สมัครเข้ารับการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งตามลำดับก่อนหลังที่สมัคร พร้อมจัดทำบันทึกเพื่อเสนอประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินให้ประธานกรรมการดำเนินการคัดเลือกเป็นผู้ลงนามในประกาศ จากนั้นได้จัดส่งประกาศรายชื่อฯ ให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ลงประกาศเพื่อเผยแพร่ในเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน

๖.๖ วันประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ผู้ขอรับการประเมินได้จัดการประชุมคณะกรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยวิธีการสัมภาษณ์ ในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

๑. ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ในวันจันทร์ที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ชั้น ๑๐ อาคารกระทรวงแรงงาน

๒. ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ ในวันอังคารที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ชั้น ๑๐ อาคารกระทรวงแรงงาน

๓. ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ในวันพุธที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ชั้น ๑๐ อาคารกระทรวงแรงงาน

๔. ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ ในวันจันทร์ที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๘ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ชั้น ๑๐ อาคารกระทรวงแรงงาน

๕. ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งนักวิชาการแรงงานปฏิบัติการ ในวันศุกร์ที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ชั้น ๑๐ อาคารกระทรวงแรงงาน

๖. ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน ในวันจันทร์ที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๘ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ชั้น ๑๐ อาคารกระทรวงแรงงาน

๖.๗ การประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก

เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว ผู้ขอรับการประเมินจึงรายงานผลการพิจารณาคัดเลือก พร้อมจัดทำประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกเรียงลำดับที่จากผู้ได้คะแนนมากไปน้อย เสนอปลัดกระทรวงเป็นผู้ลงนาม จากนั้นได้จัดส่งประกาศรายชื่อฯ ให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ลงประกาศเพื่อเผยแพร่ในเว็บไซต์กระทรวงแรงงาน และจัดส่งประกาศการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ไปยังส่วนราชการเจ้าของบัญชีภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันประกาศขึ้นบัญชี

๖.๘ การเรียกผู้ได้รับการคัดเลือกให้มารายงานตัวเพื่อเข้ารับการบรรจุ

ผู้ขอรับการประเมินได้จัดทำหนังสือส่งทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) เรียกให้ผู้ได้รับการคัดเลือกมารายงานตัว ทั้งนี้ วันที่กำหนดให้มารายงานตัวเป็นวันที่หลังจากวันที่มีหนังสือให้มารายงานตัวไม่น้อยกว่า ๕ วัน และในวันที่ผู้ได้รับการคัดเลือกมารายงานตัวได้ตรวจสอบว่ายังคงเป็นผู้มีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งอยู่ ให้จัดทำประวัติ กพ. ๗ พร้อมรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง และจัดส่งหลักฐานการสละสิทธิไปเพื่อให้ส่วนราชการเจ้าของบัญชีเพื่อคัดค้านผู้นั้นออกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เพื่อป้องกันการบรรจุซ้ำซ้อนกับส่วนราชการอื่น และขอความอนุเคราะห์ให้ส่วนราชการเจ้าของบัญชีจัดส่งหลักฐานการสมัครสอบของผู้นั้นไปยังส่วนราชการที่ผู้นั้นประสงค์จะรับการบรรจุ เพื่อเป็นหลักฐานการขึ้นบัญชีของตำแหน่งเดิม

๖.๙ การออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ

ผู้ขอรับการประเมินได้จัดทำบันทึกเพื่อเสนอออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตามลำดับที่ และตามจำนวนตำแหน่งว่าง และทำการแจ้งเวียนคำสั่งดังกล่าวถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบ รวมถึงแจ้งเวียนในระบบ Intranet ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๗.๑ เชิงปริมาณ

ดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างครั้งแรกในสายงานประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ครั้ง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ (ปลัดกระทรวงแรงงาน) มีคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือก จำนวน ๓ คำสั่ง ๑๓ ราย

๗.๒ เชิงคุณภาพ

(๑) การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรมีความถูกต้อง ความโปร่งใส ยุติธรรม มีความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดทั้งต่อผู้สมัคร และการดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและขั้นตอน ตามที่ระเบียบ กำหนด สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน

(๒) สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยข้าราชการ ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวนร้อยละ ๑๐๐

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งอื่น และสร้างความเข้าใจ ในกระบวนการ ขั้นตอน สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้ทันที โดยไม่ต้องศึกษาหรือค้นคว้าใหม่ ทำให้เป็น การประหยัดเวลา และลดขั้นตอนในการศึกษางาน

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

๙.๑ การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนหลายขั้นตอน ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาค่อนข้างมากในการศึกษา ค้นคว้า ทำความเข้าใจก่อนที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมมากที่สุด ซึ่งหาก ดำเนินการในขั้นตอนใดผิดพลาดอาจทำให้เกิดการร้องเรียนได้

๙.๒ ผู้ได้รับการขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกบางส่วนไม่ประสงค์จะขอรับการบรรจุแต่งตั้ง เนื่องจากตำแหน่งที่ว่างในสังกัด/หน่วยงาน/จังหวัด/๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ตนไม่ต้องการ เพียงแต่ ต้องการเลือกจังหวัดที่เป็นภูมิลำเนาหรือใกล้ภูมิลำเนา หรือเป็นผู้ที่มีทางเลือกอื่น (ขึ้นบัญชีไว้หลายที่) เป็นต้น จึงทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานขาดผู้มาดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ต้องการ และทำให้ สิ้นเปลืองงบประมาณในการดำเนินการ เพราะต้องขอใช้บัญชีใหม่ เสียเวลาในการดำเนินการคัดเลือกใหม่

๙.๓ ด้านเอกสาร เอกสารเกี่ยวกับการดำเนินการคัดเลือกในแต่ละขั้นตอน มีเอกสารค่อนข้างเยอะ และมีรายละเอียดที่สำคัญ เช่น ระเบียบวาระการประชุม แผนการดำเนินการ รายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่ง เป็นต้น ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการจัดพิมพ์ร่างเอกสารค่อนข้างมาก เนื่องจากเป็นผู้รับผิดชอบเพียงผู้เดียว

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานควรศึกษาระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการดำเนินการคัดเลือกฯ ให้ละเอียดรอบคอบทำความเข้าใจในทุกกระบวนการอย่างถ่องแท้

๑๐.๒ ควรมีการประกาศหรืออธิบายเบื้องต้นในเรื่องในเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ข้าราชการ พึงได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ การนับระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัด ชายแดนภาคใต้ เป็นทวีคูณ และที่สำคัญควรมีสิ่งที่พิเศษจูงใจให้เด็กรุ่นใหม่เข้ามารับราชการ เป็นต้น ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกทราบก่อน เพื่อประกอบการตัดสินใจ

๑๐.๓ ควรมีหลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการให้สอดคล้องกับประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการใหม่ได้มีความรู้ในงานที่หลากหลายตั้งแต่เริ่มแรก และเตรียมความพร้อมสำหรับการเลื่อนขั้นให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการต่อไป

๑๐.๔ ก่อนการบรรจุข้าราชการใหม่ควรมีการวางแผนการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งว่างก่อน เพื่อให้ได้ตำแหน่งที่ต้องการบรรจุแต่งตั้งจริง ๆ

๑๐.๕ หากเป็นตำแหน่งว่างที่มีความเสี่ยงที่จะถูกปฏิเสธการบรรจุจากผู้ที่ได้รับการขึ้นบัญชี เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือก เช่น ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรมีการโยกย้ายสับเปลี่ยนภายในก่อน





ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

เรื่อง แนวทางการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ
ของกระทรวงแรงงาน



ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

เรื่อง แนวทางการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ของกระทรวงแรงงาน

๑. หลักการและเหตุผล

ผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (เทียบเท่าระดับ ๙ เดิม) จะปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในด้านวิชาการแรงงานและด้านการประกันสังคม ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากและมีผลกระทบในวงกว้าง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของส่วนราชการระดับกระทรวง กรม ซึ่งใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในด้านวิชาการแรงงานและด้านการประกันสังคม ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากและมีผลกระทบในวงกว้าง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ในส่วนผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ (เทียบเท่าระดับ ๑๐ เดิม) จะปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ทรงคุณวุฒิ ซึ่งใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงานด้านวิชาการแรงงานและด้านการประกันสังคม เป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ เป็นที่ยอมรับ ในระดับชาติ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากเป็นพิเศษและมีผลกระทบในวงกว้างระดับนโยบายกระทรวงหรือระดับชาติ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานให้คำปรึกษาของส่วนราชการระดับกระทรวง ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงานด้านวิชาการแรงงานและด้านการประกันสังคม เป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยาก และซับซ้อนมากเป็นพิเศษ และมีผลกระทบในวงกว้างระดับนโยบายกระทรวงหรือระดับชาติ และ ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

จากเหตุผลข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการทั้ง ๒ ระดับดังกล่าว จะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจทางด้านวิชาการ แต่ในข้อเท็จจริงมีประเด็นที่ควรคำนึงถึงเกี่ยวกับผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เช่น ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้ามาจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง มิใช่ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านนั้น ๆ อย่างแท้จริง , ผู้ที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าวจะมีระยะวาระการดำรงตำแหน่งเพียงไม่นาน กล่าวคือเมื่อผ่านการประเมินผลงานจาก ก.พ. และมีคำสั่งแต่งตั้ง หลังจากนั้นก็มักจะได้รับการแต่งตั้ง (ย้าย) ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง และประเภทบริหาร ระดับสูง (ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับ ๙ และ ๑๐ เหมือนกัน) ซึ่งระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งอาจไม่เพียงพอต่อการศึกษา ค้นคว้า จัดทำผลงานทางวิชาการ หรือนำผลงานทางวิชาการของตนไปขับเคลื่อนให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น

ดังนั้น กระทรวงแรงงานและกรมในสังกัดควรมีแนวทางการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ของกระทรวง เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ เป็นผู้ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และสามารถนำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทางด้านวิชาการของตน ไปขับเคลื่อนภารกิจทางด้านวิชาการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกระทรวง กรม และประชาชน

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๒.๑ บทวิเคราะห์

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ กำหนดให้การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ เป็นไปอย่างถูกต้อง เป็นธรรม และเหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ก.พ.จึงเห็นควรกำหนดแนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคลและหลักเกณฑ์วิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ (ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ) ดังนี้

๒.๑.๑ แนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ (ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ)

● **องค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณา** ควรพิจารณาองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านนั้น ซึ่งอาจพิจารณาจากข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการผู้นั้นในระยะเวลาที่ผ่านมา

(๒) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความประพฤติ การรักษาวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความอดทน การอุทิศเวลาให้กับราชการ

(๔) ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพของผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ประโยชน์ของผลงานต่อราชการ วงการวิชาการ หรือ วิชาชีพ

(๕) เกณฑ์อื่น ๆ ตามที่ส่วนราชการเห็นสมควรกำหนดเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาคัดเลือก

● **แนวทางการดำเนินการคัดเลือก**

(๑) ส่วนราชการควรพิจารณากำหนดองค์ประกอบที่จะใช้ในการพิจารณาคัดเลือกไว้อย่างชัดเจน ซึ่งอาจแตกต่างไปจากองค์ประกอบที่กำหนดตามข้อ ๒.๑.๑ ก็ได้ ทั้งนี้ โดยเน้นผลงานหรือผลการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบหลัก

(๒) ดำเนินการให้ข้าราชการในสังกัดได้ทราบเป็นการล่วงหน้าตามที่เห็นสมควร

(๓) ในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานให้ผู้มีหน้าที่ในการคัดเลือกพิจารณาคัดเลือกตามองค์ประกอบที่ส่วนราชการนั้นได้ กำหนดไว้

๒.๑.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ (ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ) ดังนี้

● **การขอประเมินบุคคล** ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเสนอเรื่องให้ปลัดกระทรวงเพื่อพิจารณา และมีหนังสือขอประเมินไปยัง ก.พ.

● **หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล** ให้ดำเนินการ ๓ ส่วน คือ การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล การประเมินคุณลักษณะของบุคคล และการประเมินผลงาน

(๑) การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ได้แก่

- ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗) ประวัติการรับราชการ การฝึกอบรม ทุน ประสบการณ์ในการทำงาน และอัตราเงินเดือน

- คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ได้แก่ คุณสมบัติการศึกษา และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ. กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณสมบัติ \ ระดับ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๙ ปี	๑๐ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๗ ปี	๘ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๕ ปี	๖ ปี
กรณีคุณสมบัติอื่น ๆ ก.พ.จะพิจารณากำหนดระยะเวลาขั้นต่ำๆ เป็นสายงาน ๆ ไป		

ทั้งนี้ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวเนื่องมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้

(๒) การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ความประพฤติ ความสามารถในการสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง วิสัยทัศน์ และคุณลักษณะอื่น ๆ (ตามความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง)

(๓) การประเมินผลงาน

● **วิธีการประเมินบุคคล** ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน

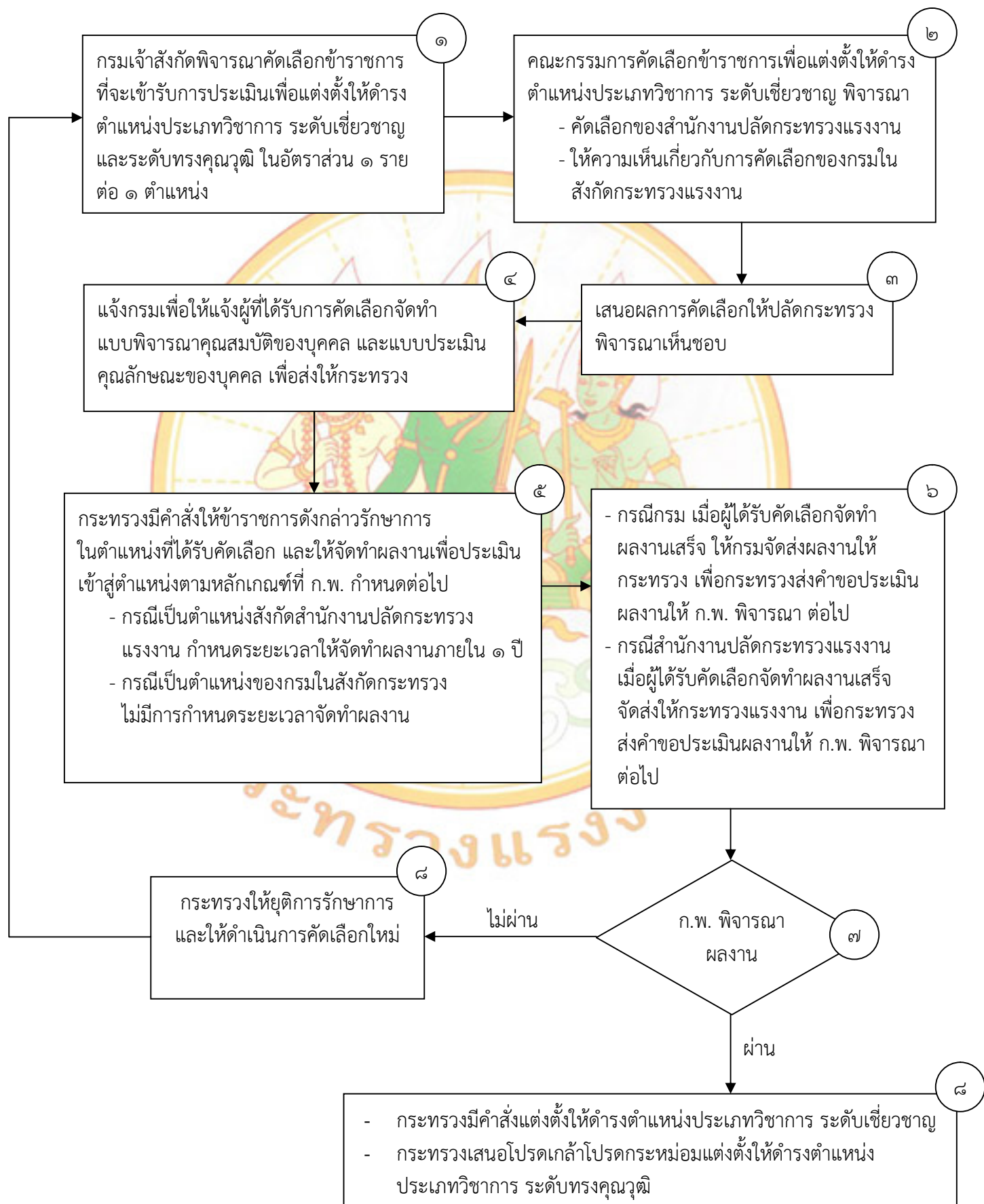
ขั้นตอนที่ ๑ ให้กรมเจ้าสังกัดพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ในอัตราส่วน ๑ รายต่อ ๑ ตำแหน่ง

ขั้นตอนที่ ๒ ให้ผู้ที่ได้รับคัดเลือกกรอกรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ตามแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ขั้นตอนที่ ๓ ให้กรมเจ้าสังกัดดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

ขั้นตอนที่ ๔ เมื่อผู้ขอรับการประเมินได้ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลแล้วให้กระทรวงส่งคำขอประเมินผลงานให้ ก.พ. พิจารณา

ผังแสดงสรุปขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ



จากแนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคลและหลักเกณฑ์วิธีการประเมินบุคคลตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ ได้กำหนดให้ส่วนราชการเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินจากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ ก.พ. ได้กำหนดไว้ ประกอบกับให้ส่วนราชการสามารถพิจารณากำหนดองค์ประกอบที่จะใช้ในการพิจารณาคัดเลือก ซึ่งอาจแตกต่างกันไปจากองค์ประกอบที่ ก.พ. กำหนดไว้ก็ได้ ทั้งนี้ โดยเน้นผลงานหรือผลการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบหลัก และจากที่ผ่านมามีกระทรวงแรงงานและกรมในสังกัดได้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินจากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ ก.พ. กำหนด อย่างไรก็ตาม ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่าการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวของกระทรวงแรงงาน มีข้อสังเกตว่ายังมีปัญหาที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

๑. กรมในสังกัดกระทรวงแรงงานมีรูปแบบวิธีการคัดเลือกที่ไม่เหมือนกัน เช่น ใช้วิธีการรับสมัครคัดเลือก โดยให้มีการสัมภาษณ์บ้าง หรือใช้วิธีการคัดเลือกตามที่ส่วนราชการกำหนด โดยการระบุตัวบุคคลบ้าง (ชี้ตัว) โดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของกรมเป็นผู้กำหนด

๒. กรมในสังกัดกระทรวงแรงงานยังไม่มีกำหนดในส่วนของระยะเวลาการจัดทำผลงาน แต่ละคนใช้ระยะเวลาในการทำผลงานไม่เท่ากัน เช่น บางรายเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งแล้ว กระทรวง/กรมมีหนังสือแจ้งให้ผู้เข้ารับการประเมินจัดทำผลงานทางวิชาการ เมื่อจัดทำผลงานเสร็จก็สามารถส่งผลงานให้ ก.พ. พิจารณาได้เลย แต่บางรายใช้เวลาหลายเดือนในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อส่ง ก.พ. และบางรายไม่สามารถจัดทำผลงานได้ตามเวลา ก็ขอขยายระยะเวลาไปอีกหลายครั้ง เป็นต้น

๓. เมื่อ ก.พ. พิจารณาผลงานผ่านแล้ว กระทรวงมีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญแล้ว อาจดำรงตำแหน่งได้ไม่นาน ก็ได้รับการแต่งตั้ง (ย้าย) ให้ไปดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ทำให้การดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอด ทั้ง ๆ ที่ผู้ได้รับการแต่งตั้งควรที่จะได้นำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ทางด้านวิชาการของตน ไปขับเคลื่อนภารกิจทางด้านวิชาการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกระทรวง กรม และประชาชนก่อน

ดังนั้น จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า กระทรวงแรงงานควรมีการกำหนดแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. วิธีการคัดเลือกบุคคลควรเป็นไปในแนวทางเดียวกัน
๒. ควรมีการกำหนดระยะเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ
๓. ควรมีการกำหนดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

๒.๒ แนวความคิด

ผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษาแนวคิดและเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวกับแนวคิดการวิเคราะห์ด้วย SWOT Analysis โดย SWOT เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร โดยมีประเด็นสำคัญได้แก่ แนวคิดของการวิเคราะห์ SWOT ประโยชน์ของการวิเคราะห์ SWOT ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิเคราะห์ SWOT และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

แนวคิดของการวิเคราะห์ SWOT

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, ๒๕๕๓ สอดคล้องกับ สมคิด บางโม (๒๕๕๒ : ๓๕๑) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์สวอต (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศ และไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานใน องค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้ (ณรงค์วิทย์ แสนทอง , ๒๕๕๑ : ๒๒-๒๓)

ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

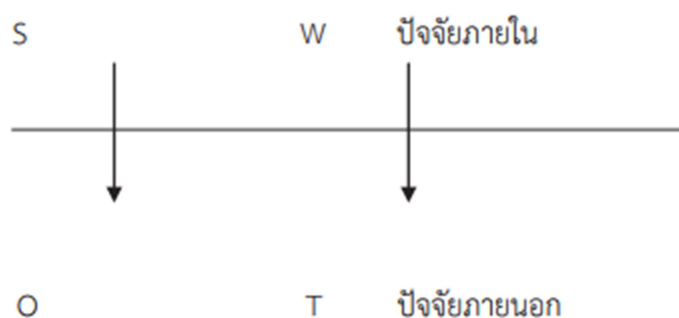
S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธี ในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

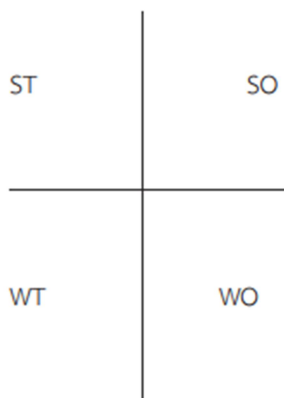
O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอก ขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดี จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



ภาพแสดงการเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

ที่มา : ณรงค์วิทย์ แสนทอง (๒๕๕๑ : ๒๒ - ๒๓)



ภาพแสดงผลการวิเคราะห์โดย SWOT ที่มา : ณรงค์วิทย์ แสนทอง (๒๕๕๑ : ๒๒ - ๒๓)

SO = จุดแข็งและมีโอกาสพัฒนา

WO = จุดอ่อนและมีโอกาสพัฒนา

WT = จุดอ่อนและมีอุปสรรคในการพัฒนา

ST = จุดแข็งและมีอุปสรรคในการพัฒนา

ประโยชน์ของการวิเคราะห์ SWOT

วิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้แต่ละอย่างจะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมายในขณะที่จุดอ่อนขององค์กร จะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในทางกลับกัน อุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์การกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่เหมาะสมเมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับ จุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส-อุปสรรค จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ด้วยการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกแล้ว ให้นำจุดแข็ง-จุดอ่อนภายในมาเปรียบเทียบกับ โอกาส-อุปสรรค จากภายนอก เพื่อดูว่าองค์กรกำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใด และภายใต้สถานการณ์เช่นนั้น องค์กรควรจะทำอย่างไร โดยทั่วไปในการ ST SO WT WO วิเคราะห์ SWOT ดังกล่าวนี้องค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ ๔ รูปแบบ ดังนี้ (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, ๒๕๕๑ : ๒๒ - ๒๓)

สถานการณ์ที่ ๑ (จุดแข็ง - โอกาส) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด เนื่องจากองค์กรค่อนข้างจะมีหลายอย่าง ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (Aggressive - Strategy) เพื่อดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างและปรับใช้และฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดมาหาประโยชน์อย่างเต็มที่

สถานการณ์ที่ ๒ (จุดอ่อน - ภัยอุปสรรค) สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด เนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญอยู่กับอุปสรรคจากภายนอกและมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ดังนั้น ทางเลือกที่ดีที่สุดคือ กลยุทธ์การตั้งรับหรือป้องกันตัว (Defensive Strategy) เพื่อพยายามลด หรือหลบหลีกภัยอุปสรรค ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด

สถานการณ์ที่ ๓ (จุดอ่อน - โอกาส) สถานการณ์องค์กรมีข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายอย่างเช่นกัน ดังนั้น ทางออก คือ กลยุทธ์การพลิกตัว (Turnaround-Oriented Strategy) เพื่อจัดหรือแก้ไขจุดอ่อน ภายในต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสต่าง ๆ

สถานการณ์ที่ ๔ (จุดแข็ง-อุปสรรค) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ ดังนั้น แทนที่จะรอจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ก็สามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัว หรือขยายขอบข่ายกิจการ (Diversification Strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่สร้างโอกาสในระยะยาว ด้านอื่น ๆ แทน

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิเคราะห์ SWOT

๑. การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรในทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร แหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูล เพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหารครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน และทรัพยากรในการบริหารงาน ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุการจัดการ รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กร เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์และผลของกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ก่อนหน้านี้ด้วย จุดแข็งขององค์กร คือการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในองค์กรนั่นเอง ว่าปัจจัยใดที่เป็นข้อได้เปรียบ หรือเป็นจุดเด่นที่นำมาพัฒนาได้และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความแข็งแกร่งขององค์กร ส่วนจุดอ่อนขององค์กรนั้น เป็นปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในบริษัท ว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเสียเปรียบ ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับปรุงให้ดีขึ้น หรือจัดให้หมดไป

๒. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร จะทำให้สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคในการดำเนินงาน ซึ่งได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานทั้งใน และระหว่างประเทศ เช่น ด้านการเมือง (เช่น พระราชบัญญัติมติคณะรัฐมนตรีนโยบายทางการเมือง) ด้านเทคโนโลยี (เช่น นวัตกรรม การผลิตพัฒนาการด้านเครื่องมือและอุปกรณ์) เป็นต้น โอกาสจากสภาพแวดล้อมจะเป็นการวิเคราะห์ว่า ปัจจัยภายนอกปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินงานและสามารถนำข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้องค์กรเข้มแข็งขึ้น สำหรับอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมจะเป็นการวิเคราะห์ว่า ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบ และก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพบริษัทให้มีความแข็งแกร่ง และมีความพร้อมที่จะเผชิญกับผลกระทบดังกล่าว (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, ๒๕๕๑ : ๒๔)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

สุโขทัยธรรมาธิราช (๒๕๔๘ : ๓๓๖) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดกิจกรรมให้ได้คนดีมีความสามารถเข้ามาทำงาน จัดวางระบบการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะกับงาน ในหน่วยงานและเวลาที่ต้องการ (Put the right man on the right job, in the right place, at the right time) จัดสภาพการทำงานให้มีความปลอดภัย สะดวกสบายเกิดความพึงพอใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน

บรรยงค์ โตจินดา (๒๕๔๘ : ๑๕๖) กล่าวว่า **การจัดคนลงไปในงาน** (Staffing) หมายถึง การจัดเตรียมและรู้จักใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังคำกล่าวที่ว่า (Put the right man on the right job) และที่ว่าเมื่อเริ่มต้นงานสำเร็จไปครั้งหนึ่ง เช่นเดียวกันการมีพนักงานดีเท่ากับช่วยให้งานเสร็จไปครั้งทาง ดังนั้นผู้บริหารทุกคนนอกจากบริหารงานแล้วต้องบริหารคนให้ดีอีกด้วย จึงเชื่อกันว่าผู้บริหารทุกคนคือผู้บริหารงานบุคคล

ผู้ขอรับการประเมินได้วิเคราะห์โดยอ้างอิงจากทฤษฎี SWOT และประสบการณ์การทำงานในเรื่องดังกล่าว รวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงแรงงาน โดยวิเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ของกระทรวงแรงงาน มาวิเคราะห์ SWOT สรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง

๑. บุคลากรกระทรวงแรงงานมีจิตสำนึก มีความรับผิดชอบสูง
๒. บุคลากรกระทรวงแรงงานมีองค์ความรู้ในความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่าง ๆ ดี
๓. บุคลากรขององค์กรที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลได้เป็นอย่างดี

จุดอ่อน

๑. จำนวนบุคลากรกระทรวงแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่าง ๆ มีน้อย และมีข้อจำกัด
๒. บุคลากรกระทรวงแรงงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพล่าช้า
๓. แนวทางในการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ของกระทรวงแรงงานไม่มีความชัดเจนที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๔. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติงาน

โอกาส

๑. เจ้าหน้าที่ได้เข้าร่วมประชุมซักซ้อมความเข้าใจในการคัดเลือกที่สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้จัดทำให้เพิ่มความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ และมีเครือข่ายในการทำงาน
๒. สำนักงาน ก.พ. ให้อำนาจส่วนราชการกำหนดแนวทางการคัดเลือกเพิ่มเติมได้

อุปสรรค

๑. แนวทางในการคัดเลือกไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๒. กระทรวงและกรมในสังกัดมีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญต่างกัน และมีบริบทต่างกัน

จากการวิเคราะห์ SWOT ข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินได้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค เพื่อสามารถนำไปพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการจัดเตรียมและรู้จักใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังคำกล่าวที่ว่า Put the right man on the right job, in the right place, at the right time จัดวางระบบการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะกับงานในหน่วยงานและเวลาที่ต้องการ เมื่อเริ่มต้นงานสำเร็จไปครั้งหนึ่งเช่นเดียวกันการมีบุคลากรดีเท่ากับช่วยให้งานเสร็จไปครั้งทาง

๒.๓ ข้อเสนอ

จากการที่ผู้ขอรับการประเมินได้วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเท็จจริงต่าง ๆ ของเรื่องการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ของกระทรวงแรงงาน เห็นว่าหากการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวมีแนวทางหลักเกณฑ์ในการดำเนินการที่เป็นไปอย่างถูกต้อง และเหมาะสมเป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม จะทำให้มีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิของกระทรวงแรงงาน เป็นผู้ที่มีความสามารถสร้างผลงานทางวิชาการอันเป็นประโยชน์แก่ทางราชการ ผู้ขอรับการประเมินจึงนำเสนอข้อเสนอ ดังต่อไปนี้

๑. ส่วนราชการควรพิจารณากำหนดองค์ประกอบที่จะใช้ในการพิจารณาคัดเลือกไว้อย่างชัดเจน ซึ่งอาจแตกต่างกันไปจากองค์ประกอบที่ ก.พ. กำหนดไว้ก็ได้

๒. ให้ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดแนวทางในการคัดเลือกผู้ที่เข้ารับการประเมินผลงาน โดยกำหนดให้กรมในสังกัดใช้วิธีการคัดเลือกโดยการเปิดรับสมัคร เพื่อเป็นการเปิดโอกาสและจูงใจให้ผู้ที่มีความประสงค์จะเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน สมัครเข้ารับการประเมิน เพื่อจะได้บุคคลที่มีความพร้อมในการจัดทำผลงาน มีความสามารถและมีความเหมาะสม เข้ารับการคัดเลือก ทั้งนี้ จะเป็นการเพิ่มทางเลือกแก่ผู้บริหารด้วยเช่นกัน

๓. ควรกำหนดระยะเวลาในการจัดทำผลงาน โดยอาจจะกำหนดให้จัดส่งเอกสารผลงานเพื่อประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกภายในระยะเวลา ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่คำสั่งแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่ง หากไม่สามารถส่งผลงานได้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือเป็นอันยุติ และกรมจะดำเนินการคัดเลือกบุคคลให้เข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน ทดแทนต่อไป จากเหตุผลดังกล่าว หากผู้ที่ได้รับคัดเลือกจัดส่งผลงานช้า จะทำให้กรมหรือกระทรวงต้องมีตำแหน่งที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง เพราะการรักษาการในตำแหน่ง

๔. ควรกำหนดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งอย่างน้อย ๒ ปี เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่ง ปฏิบัติงานตามความเชี่ยวชาญได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพอันจะเป็นประโยชน์แก่ทางราชการ

๕. ควรกำหนดการขึ้นในสายงานให้ชัดเจนว่า พิจารณาคัดเลือกให้ผู้ที่อยู่ในสายงานวิชาการเป็นลำดับแรก

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ กระทรวงแรงงานมีแนวทางหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๓.๒ ผู้เข้ารับการประเมินผลงานทางวิชาการ มีระยะเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการที่เท่ากัน

๓.๓ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๓.๔ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่จะสามารถปฏิบัติงานตามความเชี่ยวชาญได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพ อันจะเป็นประโยชน์แก่ทางราชการ สามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลได้

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

เชิงปริมาณ : กระทรวงแรงงานมีแนวทางหลักเกณฑ์ในการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเข้ารับการประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ของกระทรวงแรงงาน ที่สามารถบังคับใช้และให้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

เชิงคุณภาพ : ผู้ดำรงตำแหน่งสามารถสร้างผลงานทางวิชาการหรือวิชาชีพที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และเป็นประโยชน์แก่ทางราชการ



บรรณานุกรม

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. เทคนิคการจัดทำและนำ Job competency ไปใช้งานฉบับคนทำงาน. กรุงเทพฯ ฯ : บริษัทเอช อาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑.

บรรยงค์ โตจินดา. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพฯ ฯ : รวมสาส์น, ๒๕๔๘.

ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.. คู่มือ การสรรหาและเลือกสรรบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพฯ ฯ : บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี จำกัด, ๒๕๕๗. น ๑๕๖-๑๗๖.

สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : วิทย์พัฒน์, ๒๕๕๒.

สุโขทัยธรรมาธิราชมหาวิทยาลัย. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๗. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๗.

