



ประกาศกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการปรับระดับชั้นงาน และเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) และกลุ่มงาน
ของลูกจ้างประจำ

ตามประกาศกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ลงวันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๐ กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการปรับระดับชั้นงาน เปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) และกลุ่มงาน ลูกจ้างประจำ โดยได้ถือปฏิบัติไปแล้ว นั้น

เนื่องจากกรมบัญชีกลางได้จัดทำบัญชีกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง ขั้นสูง - ขั้นต่ำ ของลูกจ้างประจำชั้นใหม่ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการปรับระดับชั้นงาน และกรณี การเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) และกลุ่มงาน ของตำแหน่งลูกจ้างประจำสังกัดกรมส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ มีความสอดคล้องเป็นปัจจุบัน และดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ ที่กระทรวงการคลัง และสำนักงาน ก.พ.กำหนด รวมทั้ง มีการดำเนินการด้วยกระบวนการที่เป็นมาตรฐาน เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ จึงอาศัยอำนาจตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำ ของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๔ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ และ ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๓ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๘๓ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๓ และ ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๒๒ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๔ หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๒๐/ว ๓๓๗ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๔ และ ที่ กค ๐๔๒๐/ว ๔๖ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๑ ให้ยกเลิกประกาศกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ลงวันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๐ และให้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการปรับระดับชั้นงาน และเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) และกลุ่มงานของลูกจ้างประจำสังกัดกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการชั้นใหม่ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการปรับระดับชั้นงาน และเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) และกลุ่มงาน ของลูกจ้างประจำ”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์

(ก) การปรับระดับชั้นงาน

(๑) การแต่งตั้งลูกจ้างประจำไปดำรงตำแหน่งใหม่ในระดับชั้นงานที่สูงกว่าเดิมให้ปรับ ระดับชั้นได้ไม่เกินระดับสูงสุด ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

(๒) ลูกจ้างประจำผู้นั้น ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่กระทรวงการคลัง กำหนดไว้ในตำแหน่งที่มีระดับสูงกว่าครบถ้วน โดยได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่ง ที่สูงกว่า และไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งใหม่

(๓) การปรับระดับชั้นงาน ให้ปรับจากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒ หรือจากระดับ ๒ เป็น ระดับ ๓ หรือจากระดับ ๓ เป็นระดับ ๔ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ในแต่ละตำแหน่ง

(๔) กรณีตำแหน่งที่มีระดับ ๑-๓ และระดับ ๓/หัวหน้า ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่กระทรวงการคลังกำหนด และให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนดตามความเหมาะสม เช่น การสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ ผลงานดีเด่นหรือผลงานสำคัญที่เกี่ยวข้องได้ตามความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง หรืออาจตรวจสอบสภาพการปฏิบัติงานจริง หรือวิธีอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควรมาประกอบการพิจารณา

(๕) กรณีตำแหน่งที่มีระดับ ๔ และระดับ ๔/หัวหน้า ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่กระทรวงการคลังกำหนด และต้องผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนดตามความเหมาะสม เช่น การสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ และวิธีอื่น ๆ มาประกอบการพิจารณา

(๖) ผู้เข้ารับการประเมินต้องผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามแบบที่กำหนดจากคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงาน โดยต้องได้คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่าที่กำหนดตามข้อ ๕

(ข) การเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) และกลุ่มงาน

(๑) ให้หน่วยงานคำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงาน รวมถึงความจำเป็นภารกิจของส่วนราชการและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

(๒) การแต่งตั้งลูกจ้างประจำให้ดำรงตำแหน่งใหม่ กรณีตำแหน่งต่างกัน สายงานเดียวกัน กลุ่มงานเดียวกัน หรือกรณีตำแหน่งต่างกัน สายงานต่างกัน กลุ่มงานเดียวกัน หรือกรณีตำแหน่งต่างกัน สายงานต่างกัน กลุ่มงานต่างกัน ตำแหน่งใหม่จะต้องเป็นตำแหน่งที่กระทรวงการคลังกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบโดยย่อ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างไว้แล้ว

(๓) ลูกจ้างประจำผู้นั้นต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งครบถ้วนตรงตามที่กระทรวงการคลังกำหนดไว้ในตำแหน่งที่ขอเปลี่ยน

(๔) ลูกจ้างประจำที่เปลี่ยนตำแหน่งใหม่ ต้องได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และเมื่อได้รับการเปลี่ยนตำแหน่งใหม่แล้ว หน่วยงานต้องมอบหมายให้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งใหม่ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

(๕) กรณีที่สายงานในตำแหน่งใหม่มีลักษณะงานใกล้เคียงกับลักษณะงานในตำแหน่งเดิม ให้นำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมมานับรวมกับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งใหม่ได้

(๖) ผู้เข้ารับการประเมินต้องผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามแบบที่กำหนดจากคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงาน โดยต้องได้คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่าที่กำหนดตามข้อ ๕

(ค) การแต่งตั้งลูกจ้างประจำไปดำรงตำแหน่งใหม่ที่มีอัตราค่าจ้างขั้นสูงต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งเดิม ลูกจ้างประจำผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งครบถ้วนตามที่กระทรวงการคลังกำหนดไว้ในตำแหน่งที่อัตราค่าจ้างขั้นสูงต่ำกว่า โดยได้รับค่าจ้างไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งใหม่ กรณีดำเนินการใดๆ ดังกล่าว ให้ดำเนินการเฉพาะกรณีที่จำเป็น พร้อมทั้งให้มีหลักฐานเป็นหนังสือแสดงความยินยอมของลูกจ้างประจำที่มีความประสงค์จะไปดำรงตำแหน่งใหม่ดังกล่าวด้วย

(ง) การแต่งตั้งลูกจ้างประจำไปดำรงตำแหน่งใหม่ โดยที่ตำแหน่งของลูกจ้างประจำบางตำแหน่ง กระทรวงการคลังได้กำหนดกลุ่มบัญชีค่าจ้างไว้มากกว่า ๑ กลุ่ม ในการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีดังกล่าว ให้ใช้ขั้นวังของกลุ่มบัญชีค่าจ้างเดิมจนถึงขั้นสูงก่อน แล้วจึงเปลี่ยนไปใช้ขั้นวังในกลุ่มบัญชีค่าจ้างที่สูงกว่า โดยให้ได้รับค่าจ้างในกลุ่มบัญชีค่าจ้างใหม่ในขั้นใกล้เคียงในทางที่สูงกว่า

ข้อ ๔ วิธีการ

(ก) การปรับระดับชั้นงาน

(๑) ลูกจ้างประจำที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ และประสงค์จะขอปรับระดับชั้นงาน ให้ยื่นคำขอประเมินเพื่อปรับระดับชั้นงานตามแบบที่กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กำหนดต่อผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป

(๒) หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงาน

(๓) คณะกรรมการดำเนินการทดสอบความรู้ ความสามารถ ความถนัดเฉพาะสำหรับตำแหน่งลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินบุคคลที่กำหนด

(๔) หน่วยงานส่งผลการประเมินประกอบกับผลการพิจารณาของคณะกรรมการและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้สำนักงานเลขาธิการกรม

(ข) การเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) และกลุ่มงาน

(๑) ลูกจ้างประจำที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ และประสงค์จะขอเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) และกลุ่มงาน ให้ยื่นคำขอประเมินเพื่อเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) และกลุ่มงานตามแบบที่กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กำหนดต่อผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป

(๒) หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงาน

(๓) คณะกรรมการดำเนินการทดสอบความรู้ ความสามารถ ความถนัดเฉพาะสำหรับตำแหน่งลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินบุคคลที่กำหนด

(๔) หน่วยงานส่งผลการประเมินประกอบกับผลการพิจารณาของคณะกรรมการและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้สำนักงานเลขาธิการกรม

ทั้งนี้ แบบประเมินและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นไปตามท้ายประกาศฉบับนี้

(ค) ให้หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย

(๑) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือมีฐานะเทียบเท่า ผู้ปกครองสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ ผู้อำนวยการศูนย์ เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้อำนวยการกลุ่ม/ฝ่าย หัวหน้างาน หรือมีฐานะเทียบเท่า เป็นกรรมการ

(๓) ข้าราชการที่กำกับดูแลหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๕ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ผ่านการประเมินต้องได้คะแนนเฉลี่ยจากคณะกรรมการ ดังนี้

การปรับระดับชั้น

- การปรับระดับชั้นจาก ๑ เป็น ๒ ผู้ผ่านการประเมินต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๖๐ คะแนน

- การปรับระดับชั้นจาก ๒ เป็น ๓ ผู้ผ่านการประเมินต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๗๐ คะแนน

- การปรับระดับชั้นจาก ๓ เป็น ๔ ผู้ผ่านการประเมินต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๘๐ คะแนน

การเปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) และกลุ่มงาน

- การเปลี่ยนสายงานระดับ ๒ คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

- การเปลี่ยนสายงานระดับ ๓ คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

- การเปลี่ยนสายงานระดับ ๔ คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ข้อ ๒ กรณีที่ผลการประเมินผ่านเกณฑ์สมควรให้ปรับระดับชั้นงาน เปลี่ยนสายงาน (ชื่อตำแหน่ง) และกลุ่มงาน ให้ส่งผลการประเมินเพื่อเสนออธิบดีสั่งแต่งตั้ง ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่สำนักงาน เลขาธิการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับคำขอครบถ้วนสมบูรณ์

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายสมคิด สมศรี)

อธิบดีกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ