



ประกาศคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้ง  
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง และตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง

เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง สังกัดกรมการจัดหางาน

เพื่อให้การพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทอำนวยการ ระดับสูง สังกัดกรมการจัดหางาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามหลักเกณฑ์  
และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐  
กันยายน ๒๕๔๐ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน  
๒๕๕๒ และที่ นร ๑๐๐๓/ว ๒๒ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๓ คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อน  
ข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง และตำแหน่งประเภทบริหาร  
ระดับสูง โดยความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๓ จึงกำหนด  
หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท  
อำนวยการ ระดับสูง สังกัดกรมการจัดหางาน ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่จะดำเนินการคัดเลือก

- |                                    |                    |
|------------------------------------|--------------------|
| (๑) จัดหางานจังหวัดชุมพร           | ตำแหน่งเลขที่ ๗๔๘  |
| (๒) จัดหางานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | ตำแหน่งเลขที่ ๘๙๑  |
| (๓) จัดหางานจังหวัดมหาสารคาม       | ตำแหน่งเลขที่ ๙๗๘  |
| (๔) จัดหางานจังหวัดระยอง           | ตำแหน่งเลขที่ ๑๐๒๗ |
| (๕) จัดหางานจังหวัดสุราษฎร์ธานี    | ตำแหน่งเลขที่ ๑๑๐๓ |
| (๖) จัดหางานจังหวัดสุรินทร์        | ตำแหน่งเลขที่ ๑๑๗๒ |

๒. รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง  
รายละเอียดตามเอกสารแนบ

๓. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับการเสนอชื่อเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง  
ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

๓.๑ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกระทรวงแรงงาน

๓.๒ ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังนี้

(๑) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รวมกัน

ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๓) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส รวมกันไม่น้อยกว่า ๗ ปี

(๔) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๕) ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า ๗ ปี

(๖) ตำแหน่ง...

(๖) ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า (๑) หรือ (๒) หรือ (๓) หรือ (๔) หรือ (๕) แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๓.๓ มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามแนวทางของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ และประกาศ อ.ก.พ. กระทรวงแรงงาน เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

#### ๔. หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก

๔.๑ เกณฑ์การประเมินบุคคล คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้วเป็นหลัก และพิจารณาถึงคุณลักษณะอื่นๆ เช่น ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและส่วนราชการนั้น โดยใช้ข้อมูลในแบบแสดงข้อมูลบุคคล ข้อเสนอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และแบบแสดงผลงานสำคัญ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

๔.๒ คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกฯ กำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคล จำนวน ๑๐๐ คะแนน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบในการประเมิน ประกอบด้วย

(๑) ความรู้ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวกับหน้าที่และภารกิจของตำแหน่งและส่วนราชการ รวมทั้งความรู้ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ในการบริหารงาน การปกครอง จำนวน ๒๐ คะแนน

(๒) ความสามารถ ได้แก่ ความสามารถในการพัฒนานโยบาย วางแผน วินิจฉัย และแก้ปัญหาการบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชา จำนวน ๒๐ คะแนน

(๓) ผลงานสำคัญ จำนวน ๒๐ คะแนน พิจารณาจากผลงานที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้ว

(๔) ความประพฤติ จำนวน ๑๐ คะแนน พิจารณาจากการประพฤติและปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการ

(๕) ประวัติการรับราชการ จำนวน ๑๐ คะแนน พิจารณาจากประวัติการดำรงตำแหน่งสำคัญที่ผ่านมา เกียรติยศ ชื่อเสียง รวมทั้งประวัติทางวินัย

(๖) คุณลักษณะอื่นๆ หรือองค์ประกอบอื่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งและส่วนราชการที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๒๐ คะแนน โดยพิจารณาจากประสบการณ์ ความคิดริเริ่ม ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ การสร้างเครือข่ายการทำงาน ความอดทนอดหยิ่ง สมรรถนะ การปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และภารกิจ ฯลฯ

#### ๕. วิธีการคัดเลือก

คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกฯ จะประเมินและคัดเลือกจากผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อทุกคน โดยพิจารณาเปรียบเทียบข้อมูลบุคคล เช่น คุณสมบัติ ผลงาน ประวัติการรับราชการของแต่ละคนกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกตามข้อ ๔ หรืออาจใช้วิธีการอื่นใดที่เหมาะสมเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ ด้วยก็ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสุทธิ สุโกศล)

ประธานกรรมการดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการ  
พลเรือนสามัญชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง  
และตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง

## รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ส่วนราชการและตำแหน่ง	กรมการจัดหางาน	สำนักงานจัดหางานจังหวัด
ชื่อตำแหน่งในการบริหาร จัดหางานจังหวัด		
ชื่อตำแหน่งในสายงาน ผู้อำนวยการ		
ประเภทตำแหน่งผู้อำนวยการ ระดับสูง		
จัดหางานจังหวัด		
๑) จัดหางานจังหวัดชุมพร		ตำแหน่งเลขที่ ๗๔๘
๒) จัดหางานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์		ตำแหน่งเลขที่ ๘๙๑
๓) จัดหางานจังหวัดมหาสารคาม		ตำแหน่งเลขที่ ๙๗๘
๔) จัดหางานจังหวัดระยอง		ตำแหน่งเลขที่ ๑๐๒๗
๕) จัดหางานจังหวัดสุราษฎร์ธานี		ตำแหน่งเลขที่ ๑๑๐๓
๖) จัดหางานจังหวัดสุรินทร์		ตำแหน่งเลขที่ ๑๑๗๒
<b>งานในหน้าที่</b>		
<p>๒). งานในหน้าที่ของตำแหน่ง (ระบุงานหลักๆ ของตำแหน่ง)</p> <p>(๑) ด้านแผนงาน วางแผนงาน เพื่อกำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนกลยุทธ์ของกรม บูรณาการแผนงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ติดตาม เร่งรัด การดำเนินการตลอดจนประเมินผลและรายงานการดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>(๒) ด้านบริหารงาน กำหนดกลยุทธ์ ระบบงาน วิธีการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่รับผิดชอบ มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วินิจฉัย สั่งการ พิจารณานอญุมัติ อนุญาตการดำเนินการตามภารกิจ ติดต่อประสานงานเพื่อบูรณาการงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ พิจารณาข้อเท็จจริง ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ ในฐานะผู้มีบทบาทหลัก เพื่อรักษาผลประโยชน์ของราชการและประเทศชาติ</p> <p>(๓) ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล จัดระบบงาน อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับภารกิจ เกิดประสิทธิภาพ คุ่มค่า ติดตามประเมินผลเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชา ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชาให้เกิดความสามารถ ประสิทธิภาพและสมรรถนะที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ปรับปรุง หาแนวทางวิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติให้มีผลงาน บริการ ที่มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น</p> <p>(๔) ด้านบริหารทรัพยากรและงบประมาณ วางแผนการใช้ทรัพยากรและงบประมาณของหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบสูง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย พันธกิจ เป้าหมายของส่วนราชการ ติดตาม ตรวจสอบการใช้งบประมาณเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด</p>		

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ฯลฯ

**๒. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ระบุงารกิจหลักของตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติ)**

**๑) ด้านแผนงาน**

(๑) วางแผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนกลยุทธ์ของส่วนราชการที่สังกัด

(๒) บูรณาการแผนงาน โครงการขนาดใหญ่ กิจกรรม เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานที่กำหนด

(๓) ติดตาม เร่งรัด การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่มีความหลากหลาย และความยุ่งยาก ซับซ้อนมากให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนประเมินผลและรายงานการดำเนินการ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานตามที่กำหนด

**๒) ด้านบริหารงาน**

(๑) กำหนดกลยุทธ์ ระบบงาน และวิธีการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่รับผิดชอบ

(๒) มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่หลากหลายและเบ็ดเสร็จของหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

(๓) วินิจฉัย สั่งการ เรื่องที่มีขอบเขตผลกระทบในวงกว้าง มีความซับซ้อนของประเด็นปัญหา ซึ่งต้องพิจารณาอนุมัติ อนุญาตการดำเนินการต่างๆ ตามภารกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

(๔) ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐ เอกชน และบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อความร่วมมือหรือบูรณาการงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนผู้รับบริการ

(๕) ชี้แจงข้อเท็จจริง พิจารณาให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในที่ประชุมคณะกรรมการและคณะกรรมการต่างๆ ที่ได้รับแต่งตั้ง หรือเวทีเจรจาต่างๆ ในระดับหน่วยงานหรือองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศในฐานะเป็นผู้มีบทบาทหลัก เพื่อรักษาผลประโยชน์ของราชการและประเทศชาติ

**๓) ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล**

(๑) จัดระบบงานและอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีความหลากหลายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้สอดคล้องกับภารกิจ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่า

(๒) ติดตามและประเมินผลงานของเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

(๓) ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความสามารถ ประสิทธิภาพและสมรรถนะที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

(๔) ปรับปรุงหรือหาแนวทางวิธีการใหม่ๆ หรือกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในการผลิตผลงาน การบริการ หรือผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพที่ดีขึ้น

๔) ด้านบริหารทรัพยากรและงบประมาณ

(๑) วางแผนการใช้ทรัพยากรและงบประมาณของหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบสูง เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย พันธกิจ และเป็นไปตามเป้าหมายของส่วนราชการ

(๒) ติดตาม ตรวจสอบการใช้ทรัพยากรและงบประมาณจำนวนมาก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และตามที่ได้รับมอบหมาย

ฯลฯ

๓. คุณลักษณะของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่ง (ระบุคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและคุณลักษณะของบุคคลจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ)

ก. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง : (เป็นคุณสมบัติเบื้องต้น ตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง) ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่กรองไว้เพื่อเป็นแนวทางการพิจารณาของคณะกรรมการ

๑) ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังนี้

(๑) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รวมกัน

ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๓) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส รวมกันไม่น้อยกว่า ๗ ปี

(๔) ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

(๕) ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ไม่น้อยกว่า ๗ ปี

(๖) ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า (๑) หรือ (๒) หรือ (๓) หรือ (๔) หรือ (๕) แล้วแต่กรณี

ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.กำหนด และ

๒) มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่ ก.พ. กำหนด และมติ อ.ก.พ.กระทรวงแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

ข. คุณลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว เป็นข้อมูลที่ใช้แสดงว่าตำแหน่งที่จะพิจารณาเลื่อนบุคคลนั้นต้องการผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ อย่างไรบ้าง จึงจะเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามลักษณะและความจำเป็นของงานในตำแหน่งนั้น

๑) ความรู้ (ระบุความรู้ในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว) มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่

(๑) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ ได้แก่ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานของกรมการจัดหางาน เช่น กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายว่าด้วยส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กฎหมายว่าด้วยผู้สูงอายุ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับกรมการจัดหางาน

(๒) ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมการจัดหางาน ได้แก่ ภารกิจในด้านการบริหารแรงงานต่างด้าว การตรวจและคุ้มครองคนหางาน การส่งเสริมการมีงานทำ การจัดหางานในประเทศและต่างประเทศ การวิเคราะห์ตลาดแรงงาน การแนะแนวอาชีพ เป็นต้น

(๓) ความรู้ในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน เช่น ความรู้ในการติดตามประเมินผล การจัดทำนโยบาย แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ สถานการณ์และผลกระทบต่างๆ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี สังคมทั้งในประเทศและนอกประเทศ

๒) ความสามารถ (ระบุความสามารถในด้านต่างๆ เช่น ความสามารถในการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา หรือการแก้ไขปัญหาต่างๆ) มีความสามารถในการ

(๑) การวิเคราะห์ข้อมูล รับฟังความคิดเห็น เพื่อใช้ในการวางแผน การให้คำแนะนำ ตอบข้อปรึกษา การให้ข้อเสนอแนะ เพื่อประกอบการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

(๒) การติดต่อสื่อสาร เพื่อให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

(๓) การบริหารจัดการงาน เจ้าหน้าที่ในสังกัด ทรัพยากร งบประมาณ ให้สามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด และมีความคุ้มค่า

(๔) มีความยืดหยุ่น ปรับตัว และประยุกต์การทำงานเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ สามารถประสานสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

๓) ทักษะและความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ที่จำเป็น (ระบุความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน)

(๑) มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อประโยชน์ในงานอย่างเหมาะสม

(๒) มีทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้งาน

(๓) มีทักษะในการคำนวณ เพื่อทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการทำงานอย่างเหมาะสม

(๔) มีทักษะในการจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน

๔) คุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (ระบุคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว เช่น ความคิดริเริ่ม ความอดุสาหะ มนุษยสัมพันธ์ ความรอบคอบ การมองการณ์ไกล ทักษะดี รวมทั้งสุขภาพกาย เป็นต้น)

(๑) มีสมรรถนะหลักเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด ได้แก่

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่รวมถึงการสร้างสรรค์ พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและ ทำหาย

- การบริการที่ดี มีความตั้งใจ ความพยายามในการให้บริการประชาชน ข้าราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

- การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีความสนใจ ใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

- การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีการดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาคำสัตย์ดีศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

- การทำงานเป็นทีม มีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม รวมทั้งสามารถสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพร่วมกันในทีม

(๒) มีสมรรถนะทางการบริหาร ได้แก่

- สภาวะผู้นำ มีความสามารถ หรือความตั้งใจในการเป็นผู้นำ กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงานให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนราชการ
- วิสัยทัศน์ มีความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ เป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และสามารถสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์
- การวางกลยุทธ์ภาครัฐ มีความเข้าใจวิสัยทัศน์ และนโยบายภาครัฐ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของส่วนราชการได้
- ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการกระตุ้นหรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจและดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง
- การควบคุมตนเอง มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่เผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทน อดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความตึงเครียดอย่างต่อเนื่อง
- การสอนงานและการมอบหมายงาน มีความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้

(๓) มีสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่

- การมองภาพองค์รวม มีความคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม โดยสามารถจับประเด็น สรุปรูปแบบการเชื่อมโยง หรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทัศนคติต่างๆ จนได้เป็นกรอบความคิด แนวคิด
- การคิดวิเคราะห์ มีการทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิด โดยแยกแยะประเด็นออกเป็น ส่วน ขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบ เปรียบเทียบการดำเนินการเชิงรุก มีการเล็งเห็นปัญหา หรือโอกาสพร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้น โดยอาจไม่มีการร้องขอและไม่ย่อท้อ หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งาน แง่มุมต่างๆ สามารถลำดับความสำคัญ ช่วงเวลา เหตุ และผลในกรณีต่างๆ ได้

ผู้จัดทำ (หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ และผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

(ลงชื่อ).....

(นางอัจฉรา เราชูติธรรม)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๒

ลงชื่อ.....

(นายสุชาติ พรชัยวิเศษกุล)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมการจัดหางาน

วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๒