

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การให้ทุนให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ รายละเอียดดังนี้

หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

- หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
- หลักเกณฑ์การประเมินบุคคลและพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง
 - ตำแหน่งสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ยังไม่มีเปิดรับสมัคร)
 - ตำแหน่งสังกัดกรมการเจ้าหน้าที่
 - ตำแหน่งสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ตำแหน่งสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 - ตำแหน่งสังกัดสำนักงานประกันสังคม
- หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน
- หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ในระดับไม่สูงกว่าเดิม
- หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ในระดับไม่สูงกว่าเดิม
- หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ
- หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ สังกัดกระทรวงแรงงาน
- ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการไปประจำการในต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕

หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- การอนุมัติคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้
- การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง

หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตและเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันจะทำให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายเกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติต่อไป

๑. การพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อให้เรียนรู้ระเบียบ แบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี โดยให้ดำเนินการในกระบวนการดังต่อไปนี้

- ๑.๑ การปฐมนิเทศเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ผู้บริหาร และวัฒนธรรมของส่วนราชการรวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- ๑.๒ การเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบแบบแผนของทางราชการ
- ๑.๓ การอบรมสัมมนา ร่วมกันเพื่อปลูกฝังการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่ดี ทั้งนี้ การดำเนินการในกระบวนการดังกล่าว ให้เป็นไปตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์การพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒. ติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานดำเนินการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ทั้งก่อนและหลังการเข้ารับการอบรม รวมทั้งดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานหลังการเข้ารับการอบรมจากผู้บังคับบัญชา

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถกำกับ ติดตามการปฏิบัติราชการ ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

๒. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้การประเมินของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการ โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ.

๓. ประกาศแนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีข้าราชการมีการปฏิบัติราชการ ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

๔. คำสั่งคณะกรรมการพิจารณาเครื่องมือการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อให้มีความโปร่งใสเป็นธรรมในเรื่องการประเมินบุคลากร จึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการกำหนดเครื่องมือที่จะนำมาใช้ในการประเมินบุคลากรในแต่ละปี โดยคณะกรรมการมีองค์ประกอบจากบุคลากรจากหน่วยงานสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๕. คำสั่งการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เพื่อสนับสนุนให้ผลการประเมินบุคลากรในแต่ละรอบการประเมินเกิดความโปร่งใส เป็นธรรมและมีมาตรฐานในการใช้ดุลพินิจของผู้ประเมิน จึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณา กลั่นกรองผลการประเมิน โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด

หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กำหนดให้ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ซึ่งเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดี
มากในที่เปิดเผยให้ทราบเป็นการทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการใน
รอบการประเมินในรอบต่อไป ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ.

๒. ประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพฤติกรรมการมาปฏิบัติราชการของข้าราชการ ได้แก่ จำนวนการลา การมาทำงานสาย
ที่มีผลต่อการพิจารณาการได้เลื่อนหรือไม่ได้เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการ
ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒

๓. ประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพฤติกรรมการมาปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ได้แก่ จำนวนการลา การมาทำงานสาย ที่มีผลต่อ
การพิจารณาการได้เลื่อนหรือไม่ได้เลื่อนค่าจ้างของลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดำเนินการ
ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔

**๔. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการพิจารณาดำเนินการทางวินัยต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์
และวิธีการที่กฎหมายกำหนดในทุกขั้นตอน (กฎ ก.พ.ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖)** เพื่อให้ความเป็นธรรม
แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะผู้ถูกกล่าวหา จักต้องมีโอกาสชี้แจงแสดงพยานหลักฐานได้อย่างเต็มที่และในการใช้
ดุลพินิจในการกำหนดบทลงโทษของผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานแนวทางการลงโทษของสำนักงาน ก.พ.
รวมทั้งแนวทางการลงโทษตามมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ในกระบวนการตรวจสอบผลการดำเนินการทางวินัย
ก.พ. กระทรวงแรงงาน ได้แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณากลับกรองการดำเนินการวินัย ซึ่งมีผู้แทนจากหน่วยงานภายนอก
เข้าร่วมตรวจสอบและกลับกรองการดำเนินการทางวินัยข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานทุกกรณี เพื่อให้การตรวจสอบ
ผลการดำเนินการทางวินัยมีมาตรฐานและความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น

**๕. ประกาศแนวปฏิบัติคำมั่นปรับปรุงผลงาน กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง
(ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)**

เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ
กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

๖. การจิตสวัสดิกายในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ดำเนินการจิตสวัสดิกายให้กับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ตามแนวทาง
ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจิตสวัสดิกายในส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ดำเนินการโดยคณะกรรมการ
สวัสดิกายสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เช่น การสงเคราะห์บุคลากรและบุคคลในครอบครัว กรณีต่างๆ , จัดกิจกรรม
สวัสดิกายสำหรับบุคลากรในสังกัด เป็นต้น