

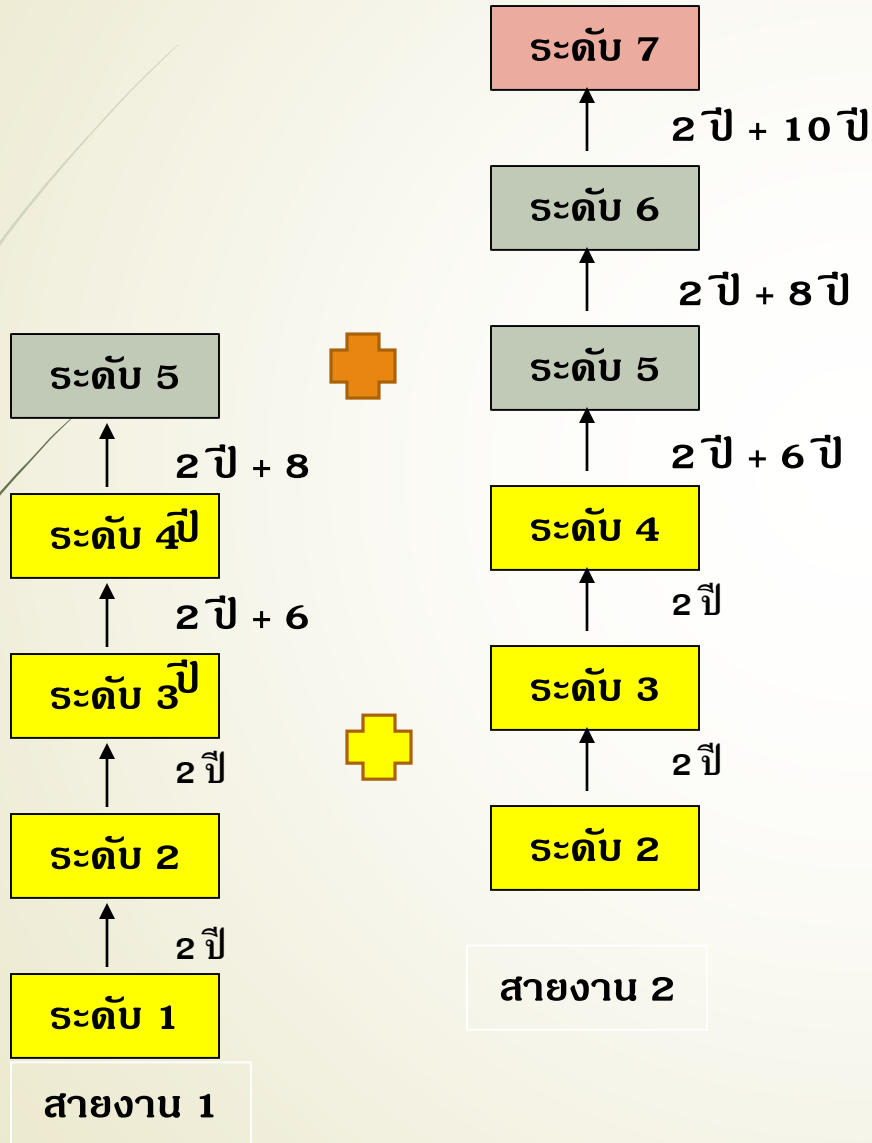
การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว144 ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2561

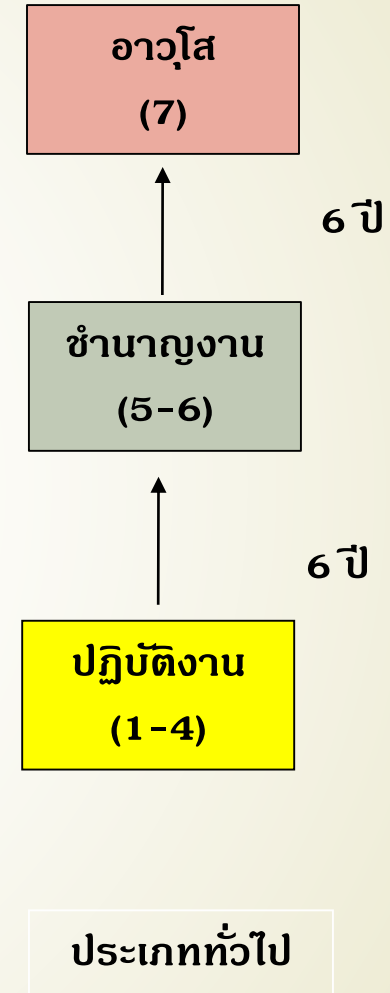
น.ส. บุรณี แพร่โรจน์

เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน 1/2)

ระบบซี



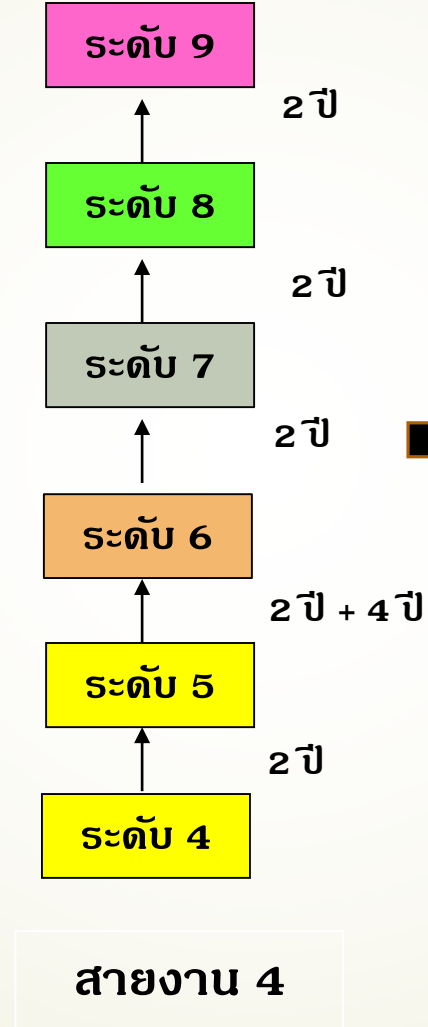
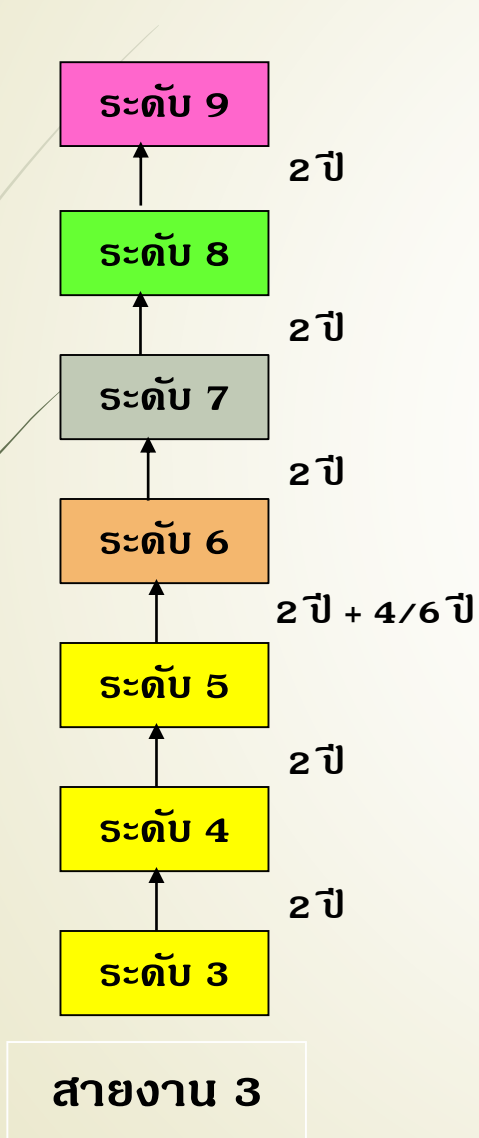
ระบบแห่ง



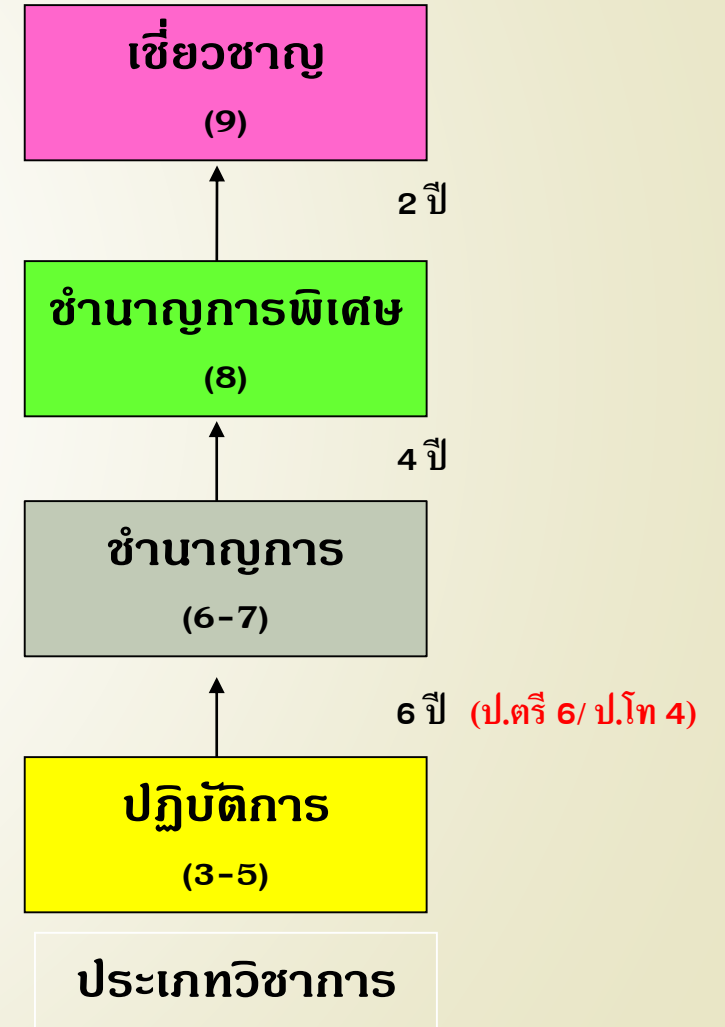
(ปวช. 6 ปี
ปวท. 5 ปี
ปวส. 4 ปี)

เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า **ประเภทวิชาการ** (สาย 3/4)

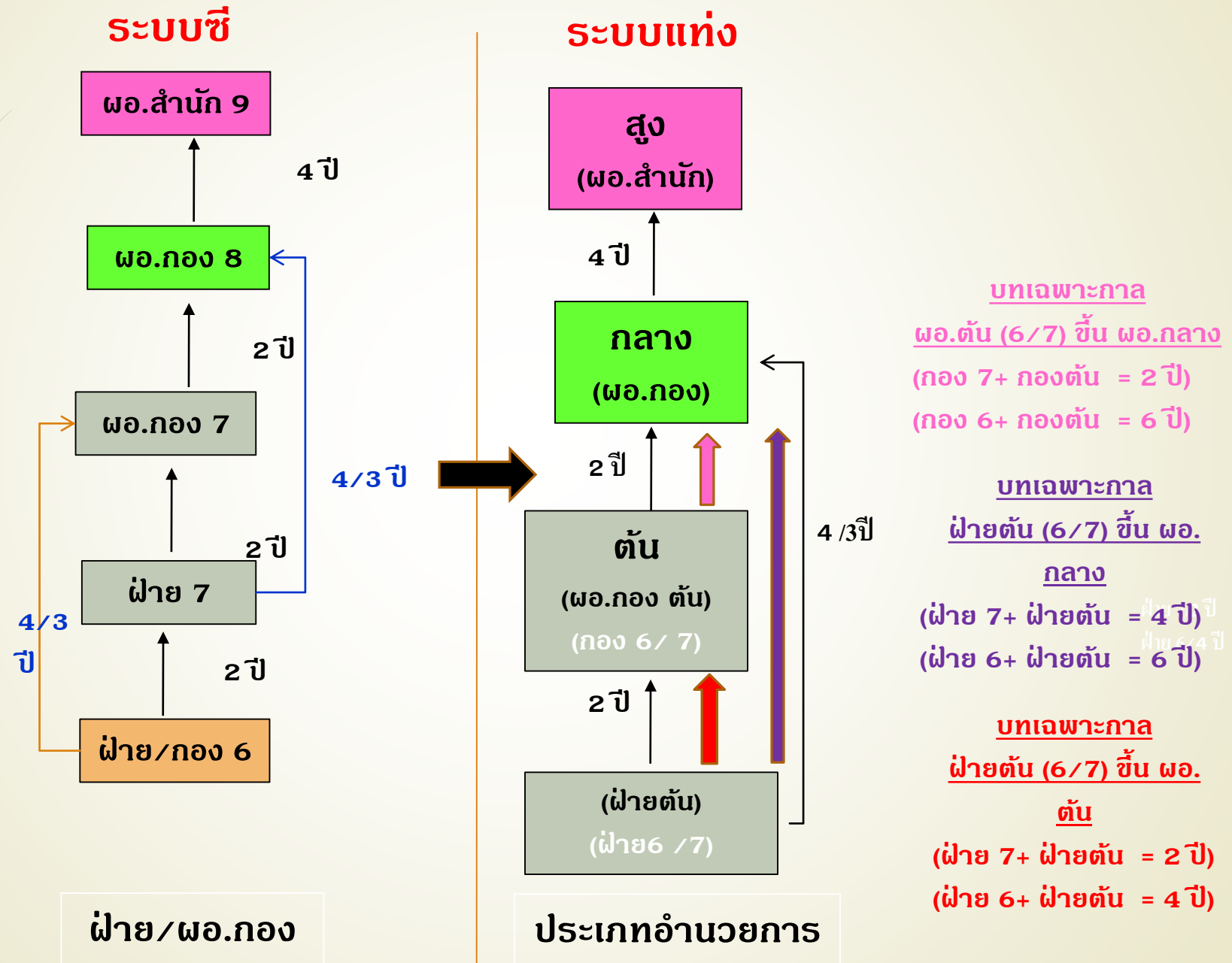
ระบบซี



ระบบแท่ง

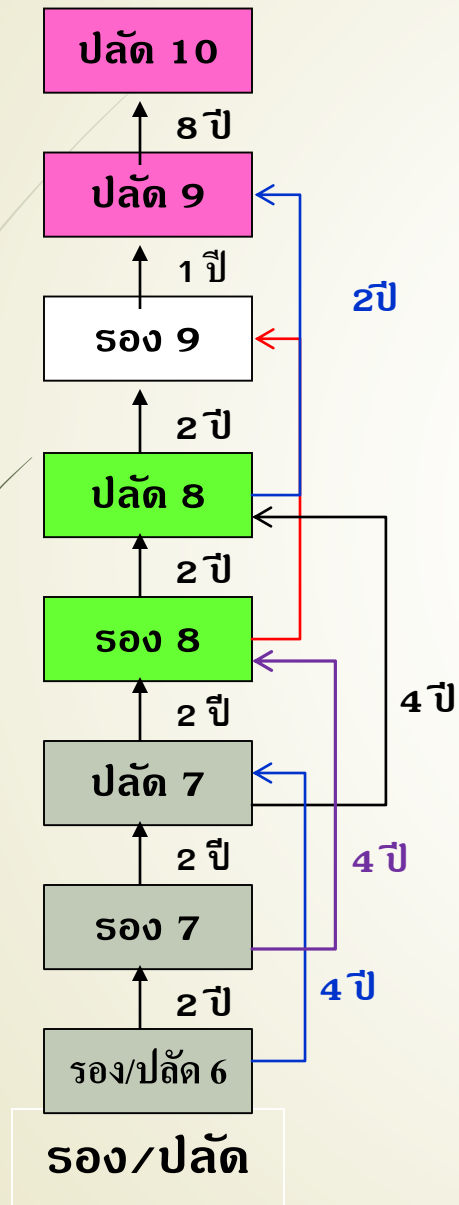


เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ฝ่าย/ผอ.)

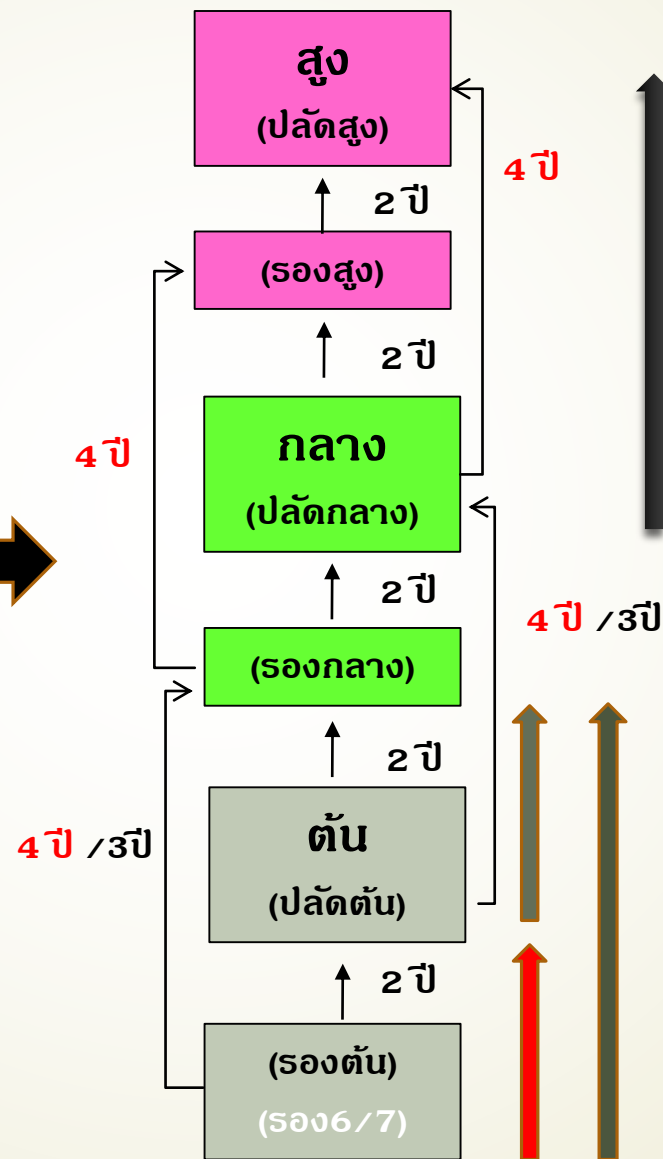


เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหารท้องถิ่น (รอง/ปลัด)

ระบบซี



ระบบแท่ง



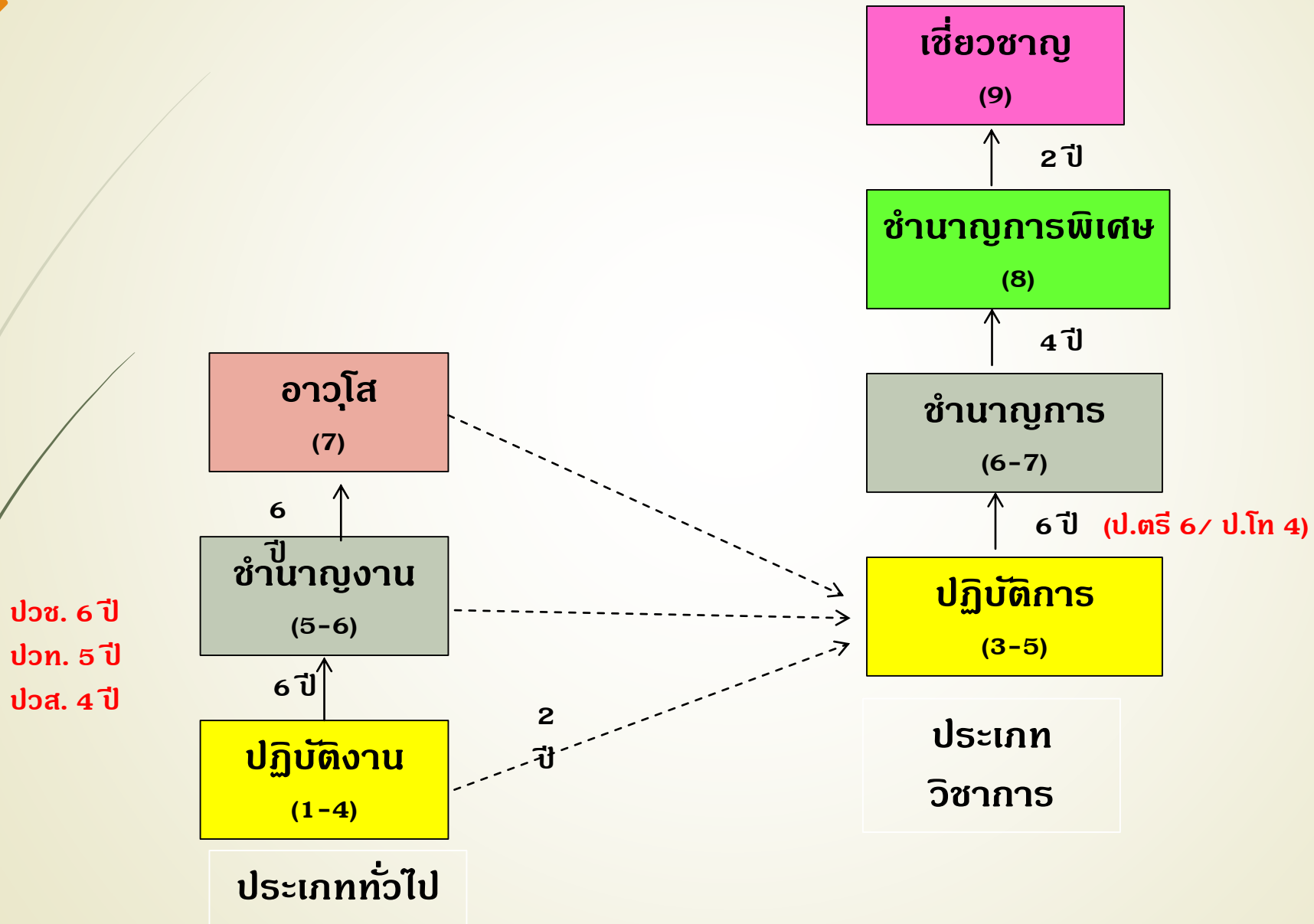
บทเฉพาะกาล
 ปลัด (8 หรือ รอง 9) ขึ้น ปลัดสูง
 (ปลัด 8+ ปลัดกลาง = 2 ปี)
 (รองปลัด 9+ รองปลัดสูง = 1 ปี)

บทเฉพาะกาล
 ปลัด (6/7) ขึ้น รองกลาง
 (ปลัด 7+ ปลัดต้น = 2 ปี)
 (ปลัด 6+ ปลัดต้น = 6 ปี)

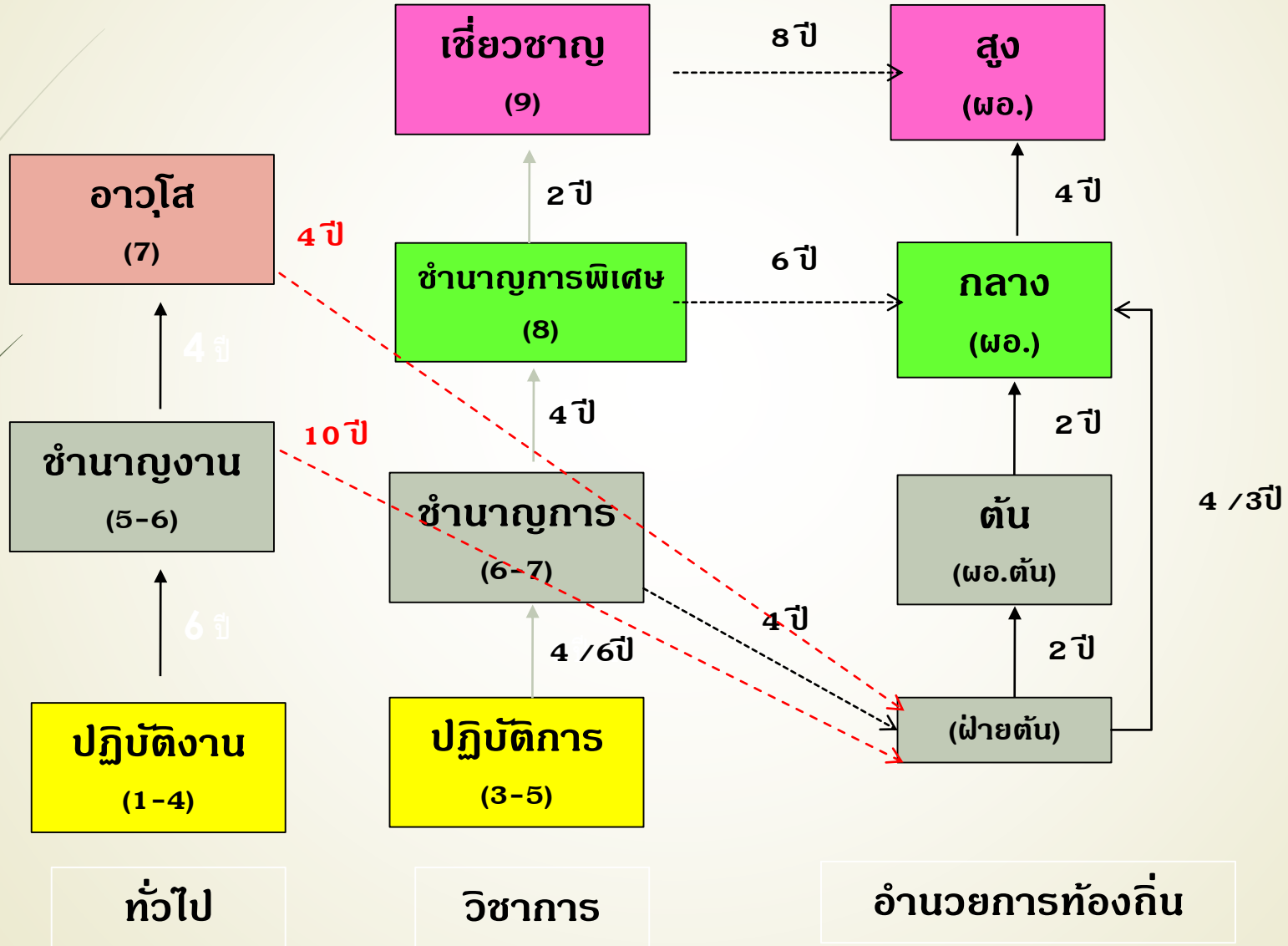
บทเฉพาะกาล
 รอง (6/7) ขึ้น รองกลาง
 (รอง 7+ รองต้น = 4 ปี)
 (รอง 6+ รองต้น = 6 ปี)

บทเฉพาะกาล
 รอง (6/7) ขึ้น ปลัดต้น
 (รอง 7+ รองต้น = 2 ปี)
 (รอง 6+ รองต้น = 4 ปี)

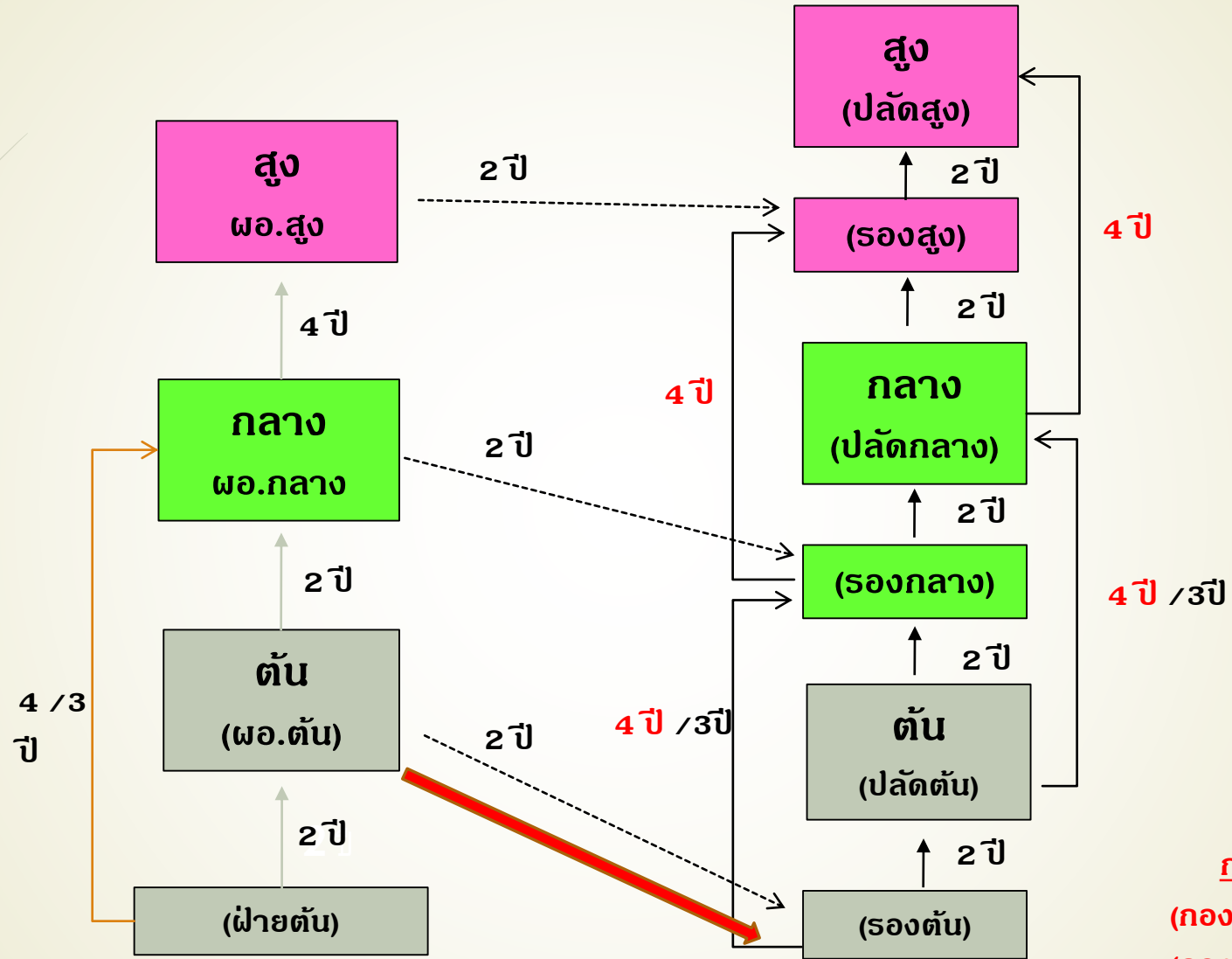
การเปลี่ยนตำแหน่งจาก ประเภททั่วไป เป็น ประเภทวิชาการ



การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทอำนาจการท้องถิ่น



การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น



บทเฉพาะกาล
กอง (6/7) ไป รองต้น
 (กอง 7+ กองต้น = 2 ปี)
 (กอง 6+ กองต้น = 6 ปี)

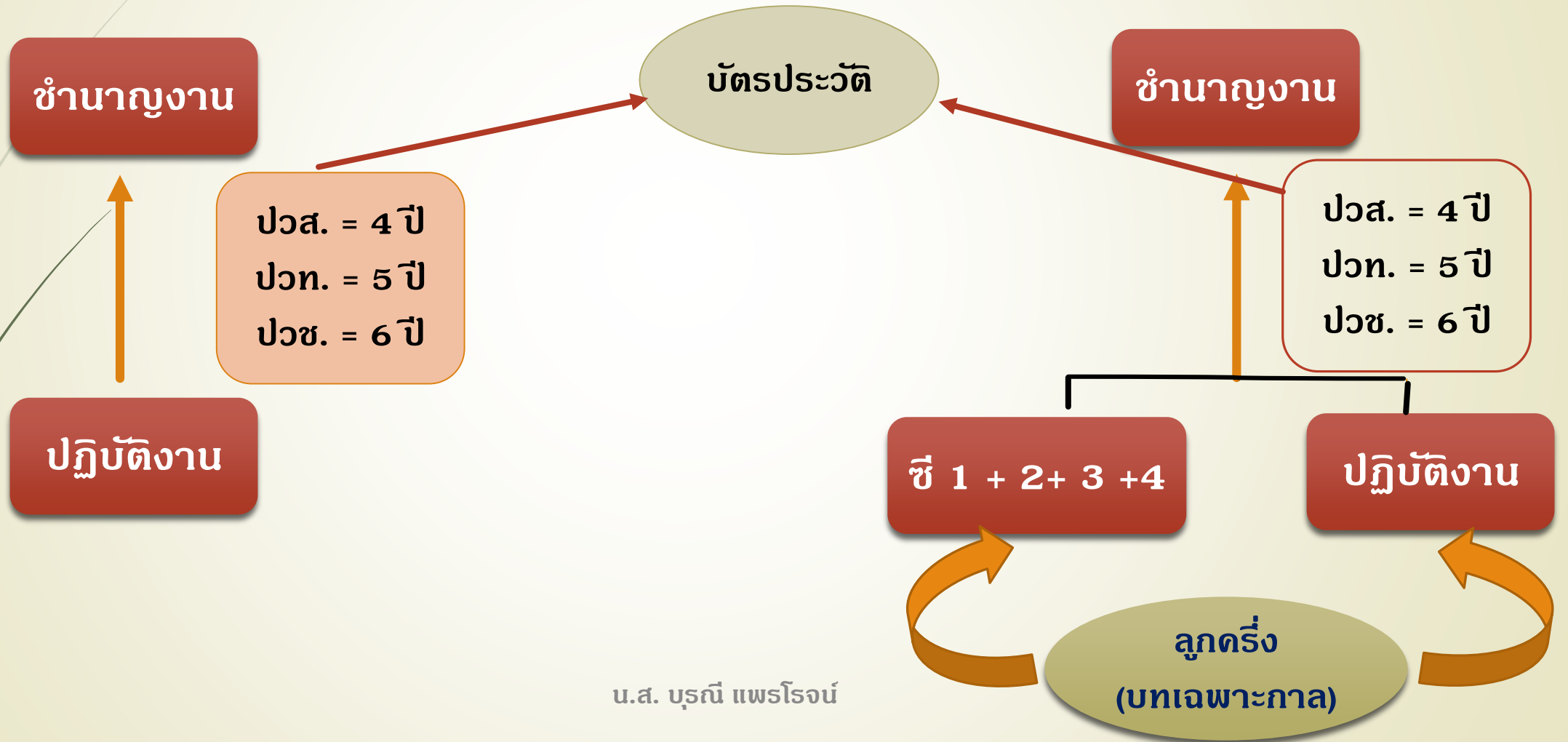
ประเภทอำนวยการ
ท้องถิ่น

ประเภทบริหารท้องถิ่น

การเลือกระดับตำแหน่งประเภททั่วไป



คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน



คุณสมบัติและเงื่อนไข ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

1. คุณสมบัติ

มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

2. เงินเดือน

เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำ ชง.

13,470 บาท

3. ผลการปฏิบัติงาน

มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการย้อนหลัง 6 ครั้งไม่ต่ำกว่าระดับดี

บทเฉพาะกาล
ให้ใช้ผลการประเมินฯ ตั้งแต่ 1 ต.ค. 59 ถึงปัจจุบัน

4. โทษทางวินัย

รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงแต่งตั้งไม่ถูกลงโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์

5. การอบรม

ผ่านหลักสูตรที่ ก.กลาง กำหนด

ยังไม่มีหลักสูตร
➢ ก.จังหวัด อาจเห็นชอบแต่งตั้ง
➢ เข้าอบรมในโอกาสแรก

ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด

การประเมินผลงาน

ผลงาน

- ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี
- จำนวน 2 ผลงาน
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้+ทักษะในระดับที่จะแต่งตั้ง
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการ

➤ พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

1. ปลัด อปท. เป็นประธาน
2. ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ จำนวน 1 คน
3. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัด
4. ผู้รับผิดชอบการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน

- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
- วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

คุณสมบัติและเงื่อนไข ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

1. คุณสมบัติ

มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

2. เงินเดือน

เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำ อส.

18,010 บาท

3. ผลการปฏิบัติงาน

มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการย้อนหลัง 6 ครั้งไม่ต่ำกว่าระดับดี

บทเฉพาะกาล
ให้ใช้ผลการประเมินฯ
ตั้งแต่ 1 ต.ค. 59 ถึงปัจจุบัน

4. โทษทางวินัย

รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงแต่งตั้งไม่ถูกลงโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์

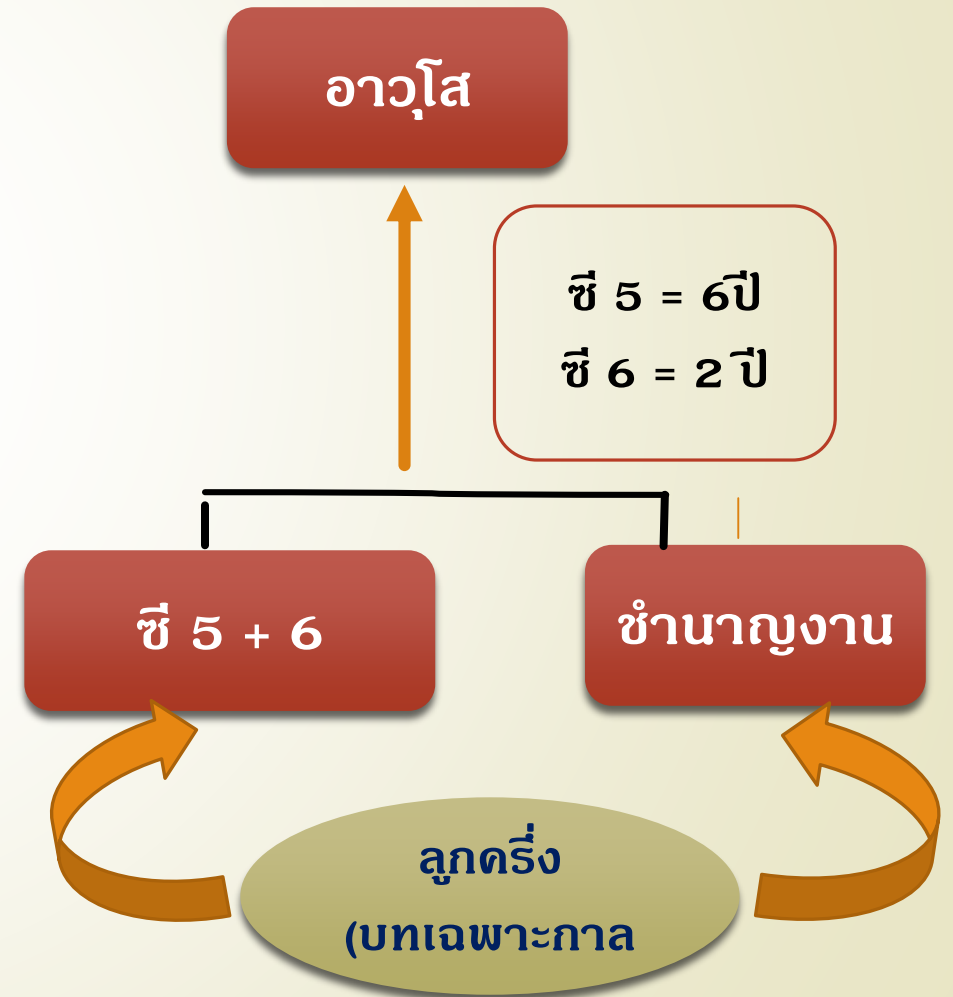
5. การอบรม

ผ่านหลักสูตรที่ ก.กลาง กำหนด

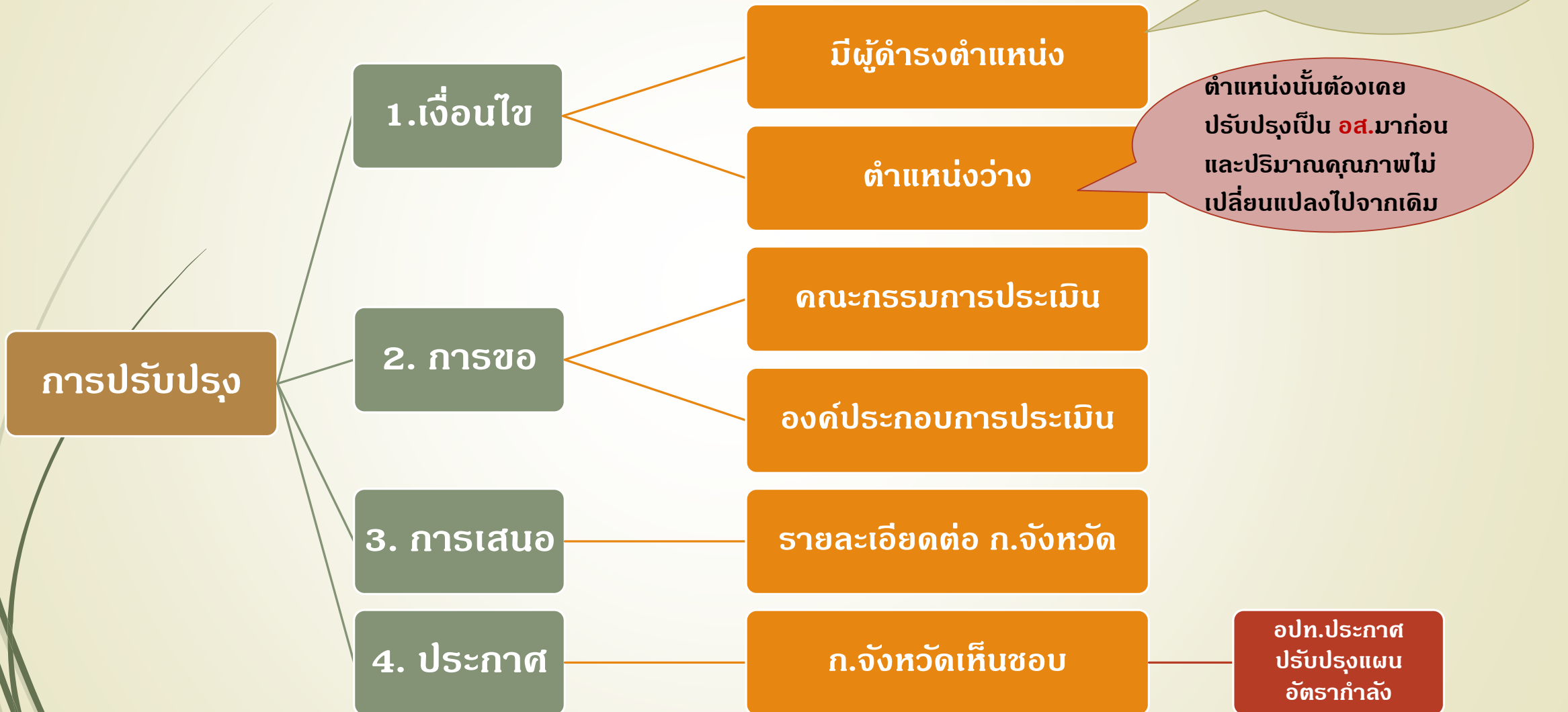
ยังไม่มีหลักสูตร
➢ ก.จังหวัด อาจเห็นชอบแต่งตั้ง
➢ เข้าอบรมในโอกาสแรก

ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถและการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส



การปรับปรุงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส



แบบประเมินปรับปรุงตำแหน่งเป็นอาวุโส

แบบประเมินคุณลักษณะ

แบบประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ★

แบบรายละเอียดเสนอ ก.จังหวัด

คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

องค์ประกอบ

- ปลัด อปท. เป็นประธาน
- ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ จำนวน 3 คน
- ผู้อำนวยการสำนัก/กองต้นสังกัด
- ผู้รับผิดชอบการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ

หน้าที่

- **ประเมินคุณลักษณะของบุคคล**
- ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถที่
ต้องการของตำแหน่งนั้น **เปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญมากถึงขนาดจะต้องปรับปรุงตำแหน่ง**

องค์ประกอบกรรมการประเมิน

- หน้าที่ความรับผิดชอบ (๓๐)
- ความยุ่งยากของงาน (๓๐)
- การกำกับตรวจสอบ (๒๐)
- การตัดสินใจ (๒๐)
- เกณฑ์ผ่าน ๘๐ คะแนน

การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑. ความรับผิดชอบ (๑๕)

๒. ความประพฤติ (๑๕)

๓. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (๑๕)

๔. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๑๕)

๕. การพัฒนาตนเอง (๑๐)

๖. ความเสียสละ (๑๐)

๗. ความสามารถในการสื่อ
ความหมาย (๑๐)

๘. ความคิดริเริ่ม (๑๐)

เกณฑ์ผ่าน

อส. ระดับดี ๘๐ - ๘๙ คะแนน

รายละเอียดเสนอต่อ ก.จังหวัด

รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับ **อาวุโส**

การค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผน อัตรากำลังในปีปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

ผลการประเมินของคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่งและความเห็นของนายกอปท.

การประเมินความรู้ความสามารถ

1. ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน

เสนอวิสัยทัศน์
ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอในการนำ
ความรู้ที่จำเป็นในระดับที่จะ
แต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงานใน
อนาคต

อปท.
ตั้งคณะกรรมการประเมิน
วิสัยทัศน์

2. ทักษะ

ประเมินจากทักษะที่จำเป็น
สำหรับการปฏิบัติงานใน
ตำแหน่งนั้น

ผอ.สำนัก/กอง
ประเมินทักษะ (ตามแบบ)

ผลการประเมิน
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

3. สมรรถนะ

พิจารณาจากผลการ
ประเมินการปฏิบัติราชการ
ประจำปีย้อนหลัง

ไม่ต่ำกว่าระดับดี
ไม่น้อยกว่า 6 ครั้ง

คณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

องค์ประกอบ

- ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่ ก.จังหวัด คัดเลือก ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ประเมิน ดำรงตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน เป็นประธาน
- ปลัด อปท. และผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ
- ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

หน้าที่

- ประเมินวิสัยทัศน์ (ตามแบบ)

เกณฑ์ผ่าน

- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

การประเมินผลงาน ระดับอาวุโส

ผลงาน

- จัดทำผลงานทางวิชาการ จำนวน 1 ผลงาน
- ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอประเมิน
- เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้+ทักษะในระดับที่จะแต่งตั้ง
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

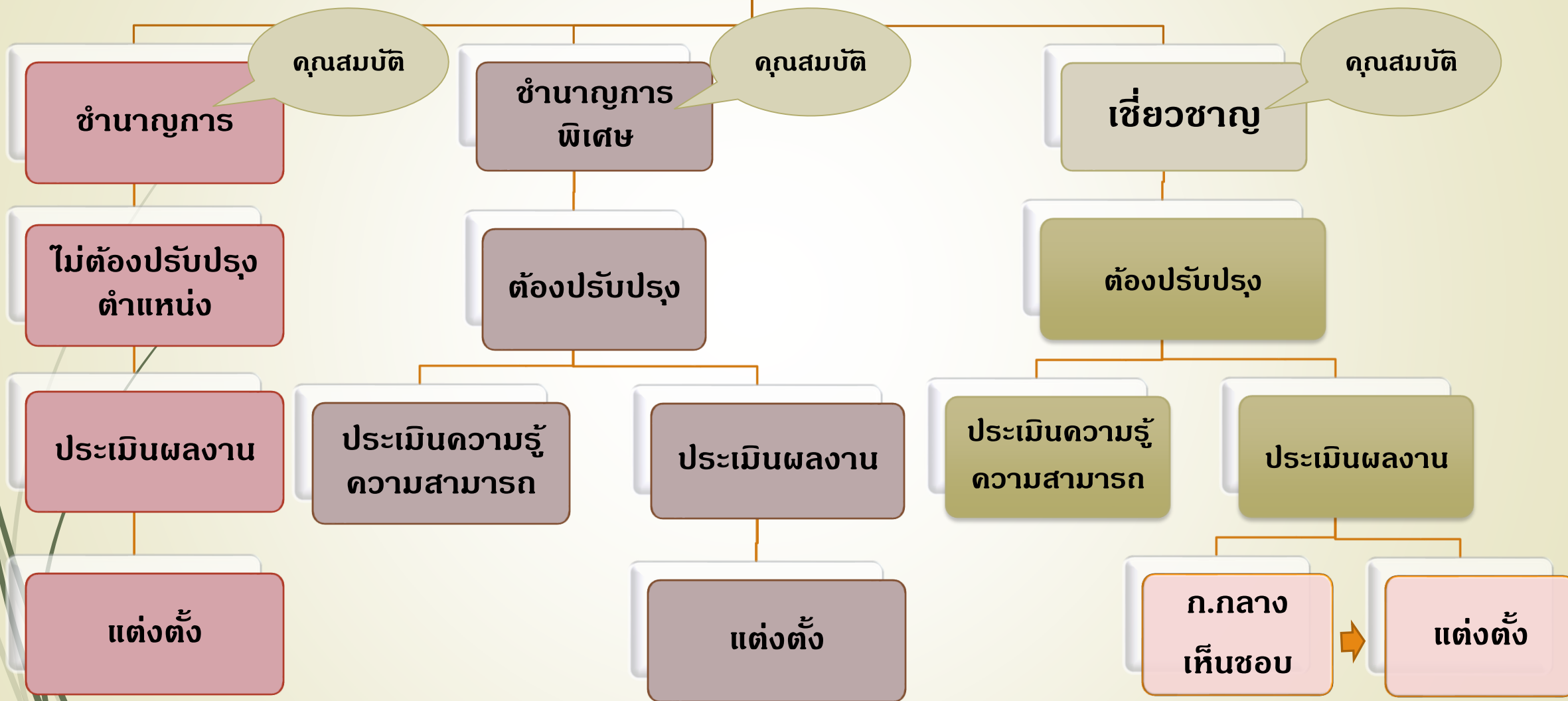
คณะกรรมการ

- อปท. แต่งตั้งจากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่ ก.จังหวัด กำหนด จำนวน 3 คน
1. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาของรัฐ สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือ
 2. ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานระดับ ไม่ต่ำกว่าที่ขอประเมิน
 3. ผู้ช่วยเลขานุการ ก.จังหวัด เป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน

- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
- ไม่ผ่าน เสนอได้อีก 1 ครั้งภายใน 1 ปี นับแต่แจ้งผล ไม่เสนอหรือเสนอแล้วไม่ผ่าน ให้ยกเลิก ประเมินใหม่ทั้งกระบวนการ
- วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนสมบูรณ์ ถือเป็นประทับตราของสนง. เลขานุการ ก.จังหวัด

การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

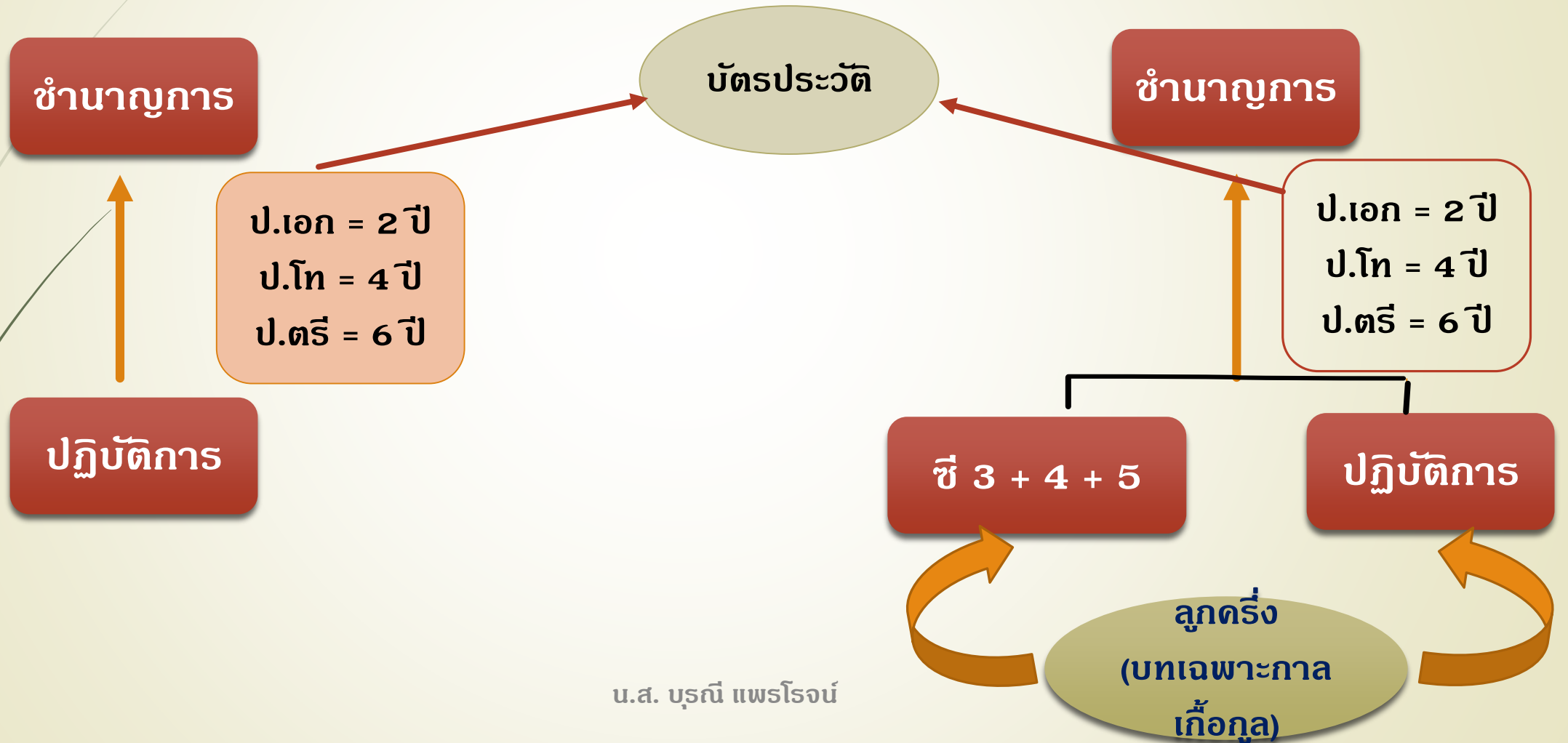


คุณสมบัติและเงื่อนไข ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ



ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ



การประเมินผลงาน

ผลงาน

- ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี
- จำนวน 2 ผลงาน
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้+ทักษะในระดับที่จะแต่งตั้ง
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการ

➤ พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

1. ปลัด อปท. เป็นประธาน
2. ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ จำนวน 1 คน
3. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัด
4. ผู้รับผิดชอบการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน

- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
- วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

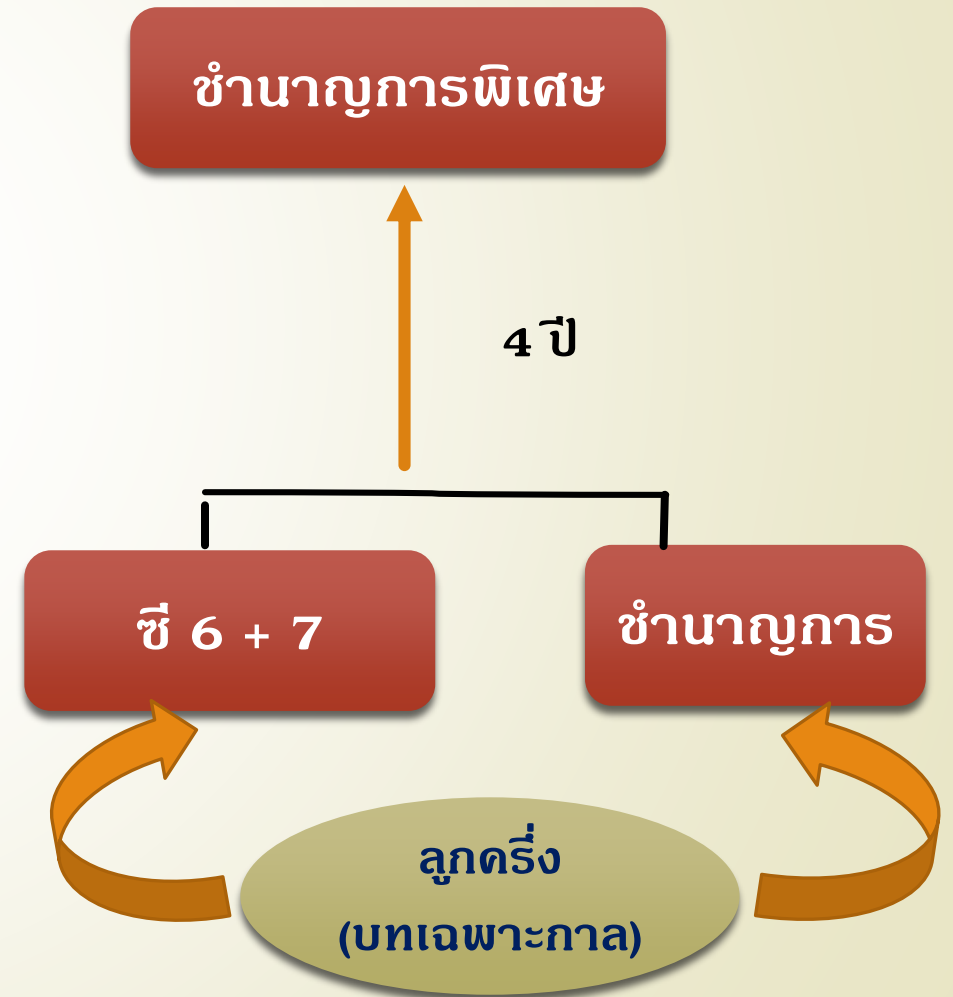
คุณสมบัติและเงื่อนไข ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

เงื่อนไข ท กับ อบต.
ผอ.ต้องเป็น
ระดับกลางขึ้นไป

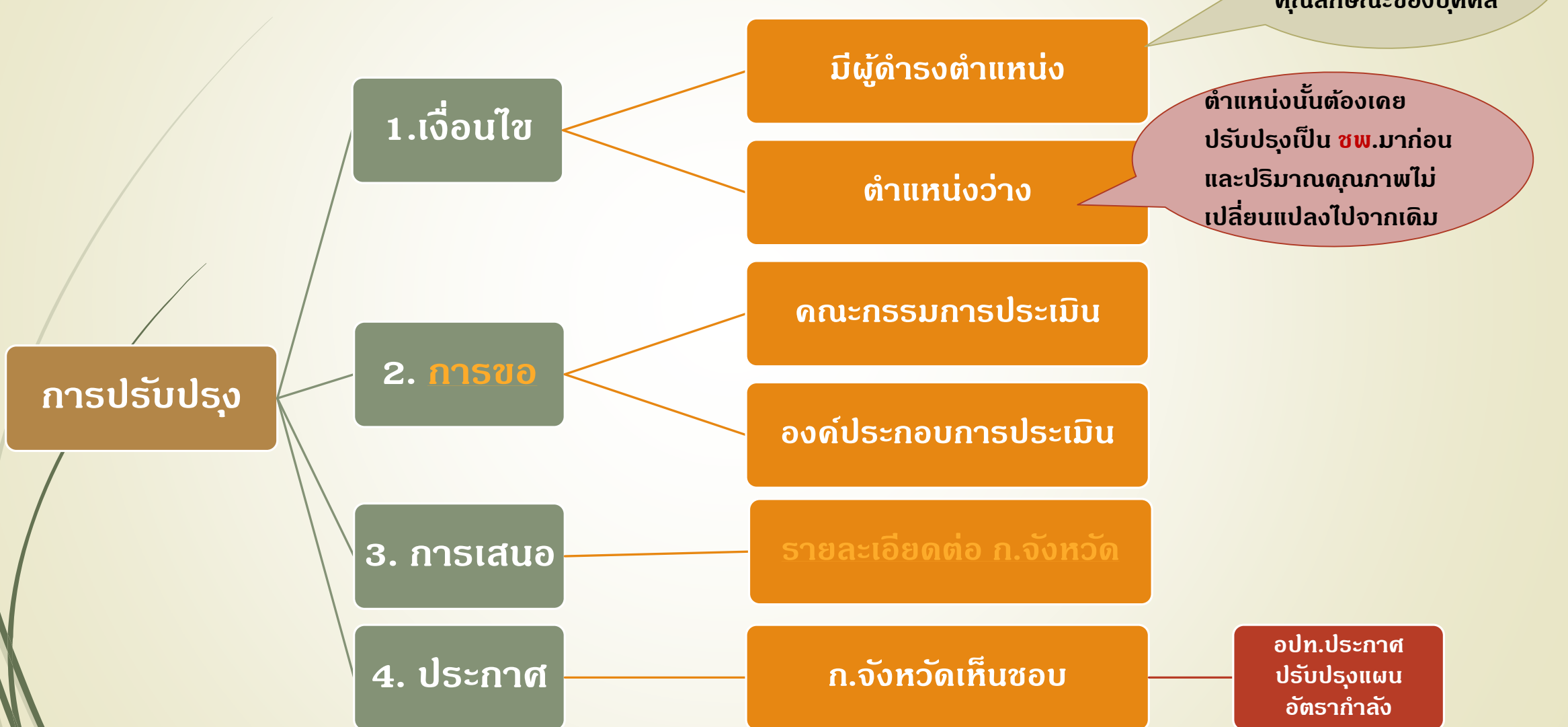


ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถและการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ



การปรับปรุงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ



แบบประเมินปรับปรุงตำแหน่งเป็นชำนาญการพิเศษ

แบบประเมินคุณลักษณะ

แบบประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ★

แบบรายละเอียดเสนอ ก.จังหวัด

คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

องค์ประกอบ

- ปลัด อปท. เป็นประธาน
- ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ จำนวน 3 คน
- ผู้อำนวยการสำนัก/กองต้นสังกัด
- ผู้รับผิดชอบการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ

หน้าที่

- **ประเมินคุณลักษณะของบุคคล**
- ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถที่
ต้องการของตำแหน่งนั้น **เปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญมากถึงขนาดจะต้องปรับปรุงตำแหน่ง**

องค์ประกอบกรรมการประเมิน

- หน้าที่ความรับผิดชอบ (๓๐)
- ความยุ่งยากของงาน (๓๐)
- การกำกับตรวจสอบ (๒๐)
- การตัดสินใจ (๓๐)

เกณฑ์ผ่าน

ชพ. ๘๐ คะแนน

การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑. ความรับผิดชอบ (๑๕)

๒. ความประพฤติ (๑๕)

๓. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (๑๕)

๔. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๑๕)

๕. การพัฒนาตนเอง (๑๐)

๖. ความเสียสละ (๑๐)

๗. ความสามารถในการสื่อ
ความหมาย (๑๐)

๘. ความคิดริเริ่ม (๑๐)

เกณฑ์ผ่าน

ชพ. ระดับดี ๘๐ - ๘๙ คะแนน

รายละเอียดเสนอต่อ ก.จังหวัด

รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ

การค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลังในปีปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

ผลการประเมินของคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่งและความเห็นของนายกอปท.

การประเมินความรู้ความสามารถ

1. ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน

เสนอวิสัยทัศน์
ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอในการนำ
ความรู้ที่จำเป็นในระดับที่จะ
แต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงานใน
อนาคต

อปท.
ตั้งคณะกรรมการประเมิน
วิสัยทัศน์

2. ทักษะ

ประเมินจากทักษะที่จำเป็น
สำหรับการปฏิบัติงานใน
ตำแหน่งนั้น

ผอ.สำนัก/กอง
ประเมินทักษะ (ตามแบบ)

ผลการประเมิน
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

3. สมรรถนะ

พิจารณาจากผลการ
ประเมินการปฏิบัติราชการ
ประจำปีย้อนหลัง

ไม่ต่ำกว่าระดับดี
ไม่น้อยกว่า 6 ครั้ง

คณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

องค์ประกอบ

- ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่ ก.จังหวัด คัดเลือก ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ประเมิน ดำรงตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน เป็นประธาน
- ปลัด อปท. และผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ
- ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

หน้าที่

- ประเมินวิสัยทัศน์ (ตามแบบ)

เกณฑ์ผ่าน

- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

การประเมินผลงาน ระดับชำนาญการพิเศษ

ผลงาน

- จัดทำผลงานทางวิชาการ จำนวน 2 ผลงาน
- ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอประเมิน
- เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้+ทักษะในระดับที่จะแต่งตั้ง
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการ

อปท. แต่งตั้งจากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่ ก.จังหวัด กำหนด จำนวน 3 คน

1. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาของรัฐ สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือ
2. ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานระดับ ไม่ต่ำกว่าที่ขอประเมิน
3. ผู้ช่วยเลขานุการ ก.จังหวัด เป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน

- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
- ไม่ผ่าน เสนอได้อีก 1 ครั้งภายใน 1 ปี นับแต่แจ้งผล ไม่เสนอหรือเสนอแล้วไม่ผ่าน ให้ยกเลิก ประเมินใหม่ทั้งกระบวนการ
- วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนสมบูรณ์ ถือเป็นประทับตราของสนง. เลขานุการ ก.จังหวัด

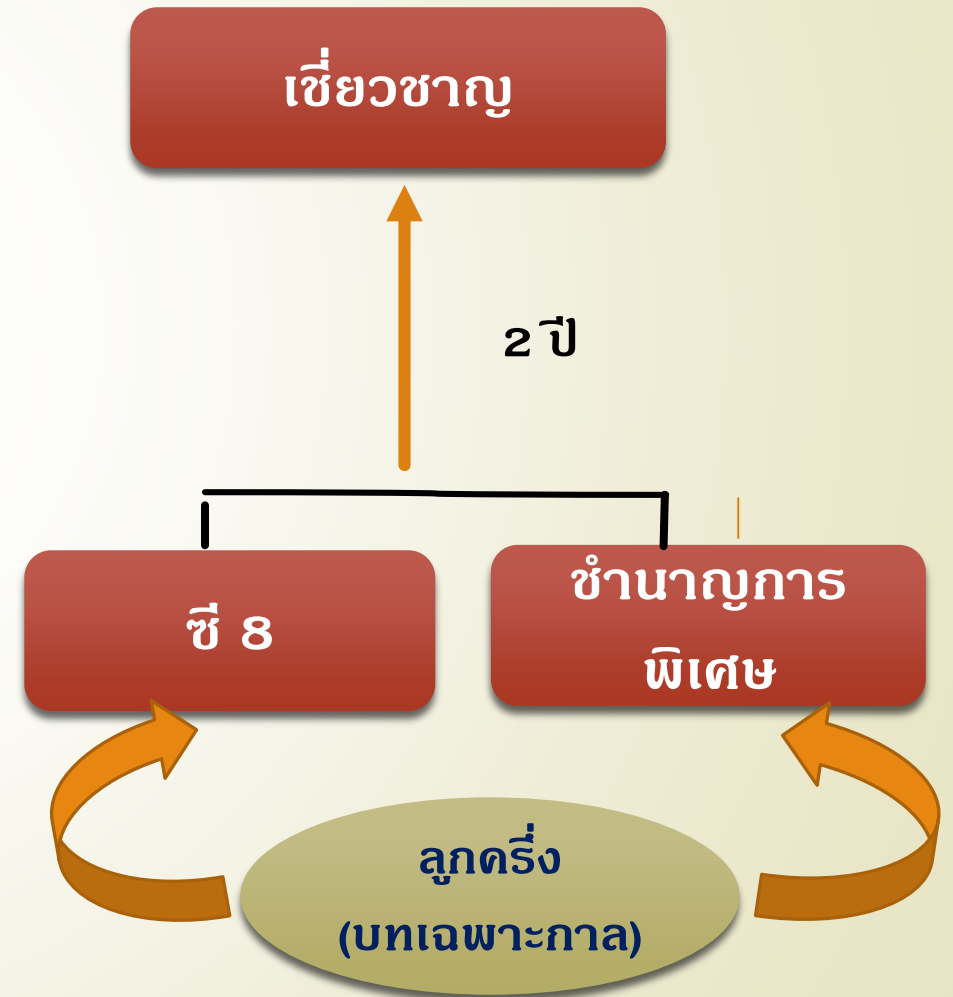
คุณสมบัติและเงื่อนไข ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

เงื่อนไข จ. กับ ท.
ผอ.ต้องเป็นระดับสูง
ขึ้นไป



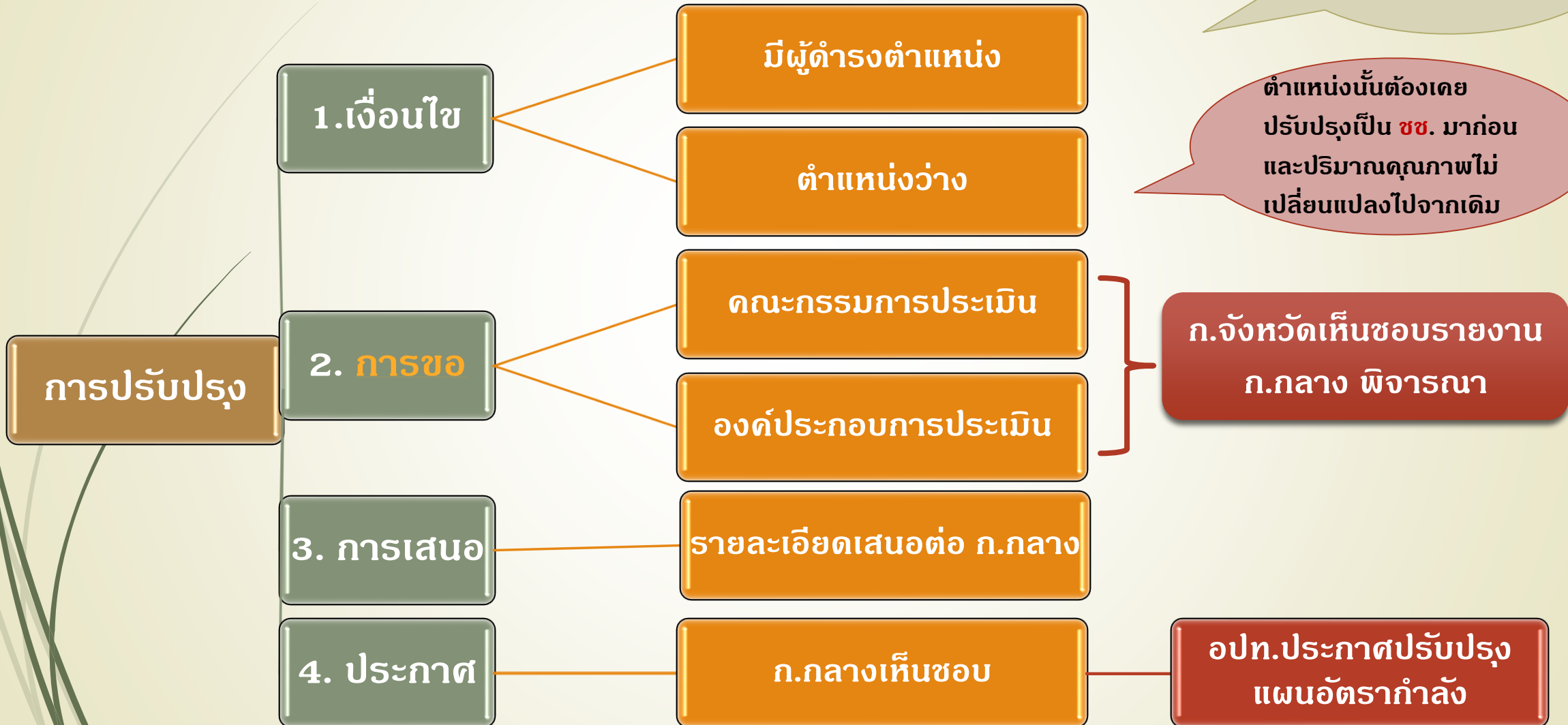
ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถและการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ



การปรับปรุงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

- มีคุณสมบัติ
- ผ่านการประเมิน
คุณลักษณะของบุคคล



ตำแหน่งนั้นต้องเคย
ปรับปรุงเป็น **ชช.** มาก่อน
และปริมาณคุณภาพไม่
เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

ก.จังหวัดเห็นชอบรายงาน
ก.กลาง พิจารณา

อปท.ประกาศปรับปรุง
แผนอัตรากำลัง

แบบประเมินปรับปรุงตำแหน่งเป็นเชี่ยวชาญ

แบบประเมินคุณลักษณะ

แบบประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ★

แบบรายละเอียดเสนอ ก.จังหวัด

คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

องค์ประกอบ

- ปลัด อปท. เป็นประธาน
- ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ จำนวน 3 คน
- ผู้อำนวยการสำนักต้นสังกัด
- ผู้รับผิดชอบการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ

หน้าที่

- ประเมินคุณลักษณะของบุคคล
- ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถที่
ต้องการของตำแหน่งนั้น **เปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญมากถึงขนาดจะต้องปรับปรุงตำแหน่ง**

องค์ประกอบกรรมการประเมิน

- หน้าที่ความรับผิดชอบ (๓๐)
- ความยุ่งยากของงาน (๓๐)
- การกำกับตรวจสอบ (๒๐)
- การตัดสินใจ (๓๐)

- เกณฑ์ผ่าน ๘๐ คะแนน

การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑. ความรับผิดชอบ (๑๕)

๒. ความประพฤติ (๑๕)

๓. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (๑๕)

๔. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๑๕)

๕. การพัฒนาตนเอง (๑๐)

๖. ความเสียสละ (๑๐)

๗. ความสามารถในการสื่อ
ความหมาย (๑๐)

๘. ความคิดริเริ่ม (๑๐)

เกณฑ์ผ่าน

ชช. ระดับดีมาก ๙๐ - ๑๐๐ คะแนน

รายละเอียดเสนอต่อ ก.กลาง

รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับ**เชี่ยวชาญ**

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลังในปีปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

ผลการประเมินของคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่งและความเห็นของนายกอปท.

การประเมินความรู้ความสามารถ

1. ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน

การสัมภาษณ์
ทดสอบเพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับ
ข้อเสนอการพัฒนางาน หรือ
ปรับปรุงงาน

ก.กลาง
ตั้งคณะกรรมการสัมภาษณ์

2. ทักษะ

ประเมินจากทักษะที่จำเป็น
สำหรับการปฏิบัติงานใน
ตำแหน่งนั้น

ผอ.สำนัก
ประเมินทักษะ (ตามแบบ)

ผลการประเมิน
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

3. สมรรถนะ

พิจารณาจากผลการ
ประเมินการปฏิบัติราชการ
ประจำปีย้อนหลัง

ไม่ต่ำกว่าระดับดี
ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง

คณะกรรมการสัมภาษณ์ที่ ก.กลางแต่งตั้ง

องค์ประกอบ

- ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือก 1 คน เป็นประธาน
- ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาของรัฐในสาขาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่ลักษณะงานเกี่ยวข้องตำแหน่งอย่างน้อยเท่ากับตำแหน่งที่ขอประเมิน จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ
- ผู้แทนนายกอปท. ใน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือก 1 คน เป็นกรรมการ
- ผู้แทนปลัด อปท. ใน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือก 1 คน เป็นกรรมการ
- เลขานุการ ก.กลาง หรือผู้ช่วยเลขานุการที่ เลขานุการมอบหมายเป็นเลขานุการ

หน้าที่

- ทดสอบเพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับข้อเสนอการพัฒนางาน หรือปรับปรุงงาน

เกณฑ์ผ่าน

- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 3 ใน 5 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

การประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ

ผลงาน

- จัดทำผลงานทางวิชาการ จำนวน 2 ผลงาน
- ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอประเมิน
- เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้+ทักษะในระดับที่จะแต่งตั้ง
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการ

- อปท. แต่งตั้งจากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่ ก.กลาง กำหนด จำนวน 3 คน
1. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาของรัฐ สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือ
 2. ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานระดับอย่างน้อยเท่ากับตำแหน่งที่ขอประเมิน
 3. เลขาธิการ ก.กลาง หรือผู้ช่วยเลขาธิการที่ เลขาธิการมอบหมายเป็นเลขาธิการ

เกณฑ์ผ่าน

- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
- ไม่ผ่าน เสนอได้อีก 1 ครั้งภายใน 1 ปี นับแต่แจ้งผล ไม่เสนอหรือเสนอแล้วไม่ผ่าน ให้ยกเลิกประเมินใหม่ทั้งกระบวนการ
- วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนสมบูรณ์ ถึงวันประทับตราของสนง.เลขาธิการ ก.กลาง

การพิจารณาระยะเวลาถือคุณเพื่อการเลื่อนระดับ /

การย้าย/การโอน/การรับโอน

(ว 61 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2558)

1. กำหนดงานที่เกี่ยวข้อง กรณีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง กำหนดให้เป็นผู้ปฏิบัติงานหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี
2. กำหนดตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องถือคุณกัน โดยนำระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจาก ประเภทเดียวกัน เป็นระยะเวลาขั้นต่ำ ในการเลื่อนระดับสูงขึ้น

3. การเลื่อนระดับประเภทวิชาการให้นำระยะเวลาประเภท ทั่วไปมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำได้

- ต้องดำรงตำแหน่งในสายงาน และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
- นับระยะเวลาประเภททั่วไปได้ไม่ก่อนวันที่มีวุฒิปริญญา และดำรงตำแหน่งระดับ**ชำนาญงาน**ขึ้นไป
- นับระยะเวลาได้ครึ่งหนึ่ง

บัญชีกลุ่มประเภทตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกี่ยวคู่กันของตำแหน่งประเภทเดียวกัน และงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวคู่กันของตำแหน่งประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการ ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มบริหาร อำนาจการ รุรการ งานสถิติและนิติการ	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานธุรการ ๒. เจ้าพนักงานทะเบียน ๓. เจ้าพนักงานเวชสถิติ	๑. นักจัดการงานทั่วไป ๒. นักทรัพยากรบุคคล ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
	๑. นิติกร
	๑. นักวิชาการคอมพิวเตอร์



กลุ่มที่ ๒ กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจและการพาณิชย์

ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒. เจ้าพนักงานการคลัง ๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ	๑. นักวิชาการคลัง ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔. นักวิชาการพาณิชย์ ๕. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๖. นักวิชาการพัสดุ

กลุ่มที่ ๓ กลุ่มประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ

ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ๒. เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. นักประชาสัมพันธ์ ๒. นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๓. นักวิเทศสัมพันธ์

