



เส้นทางความก้าวหน้า
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ในระบบแห่งตามหลักเกณฑ์ใหม่

ฉัตรชัย กระสานตักกุล



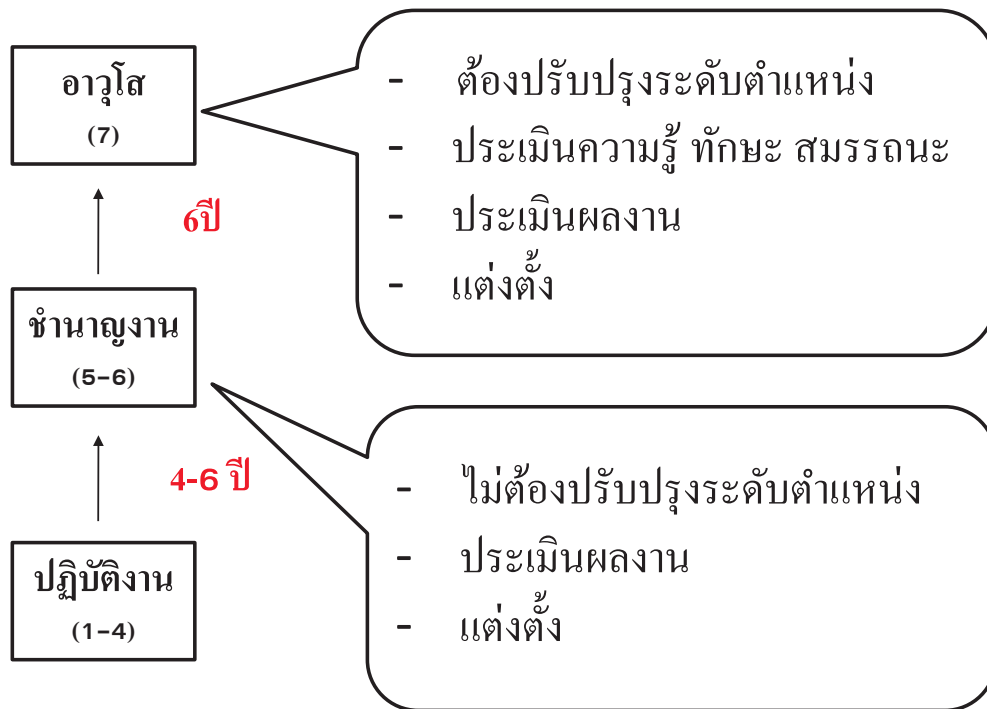
เส้นทางความก้าวหน้า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในระบบแบ่ง ตามหลักเกณฑ์ใหม่



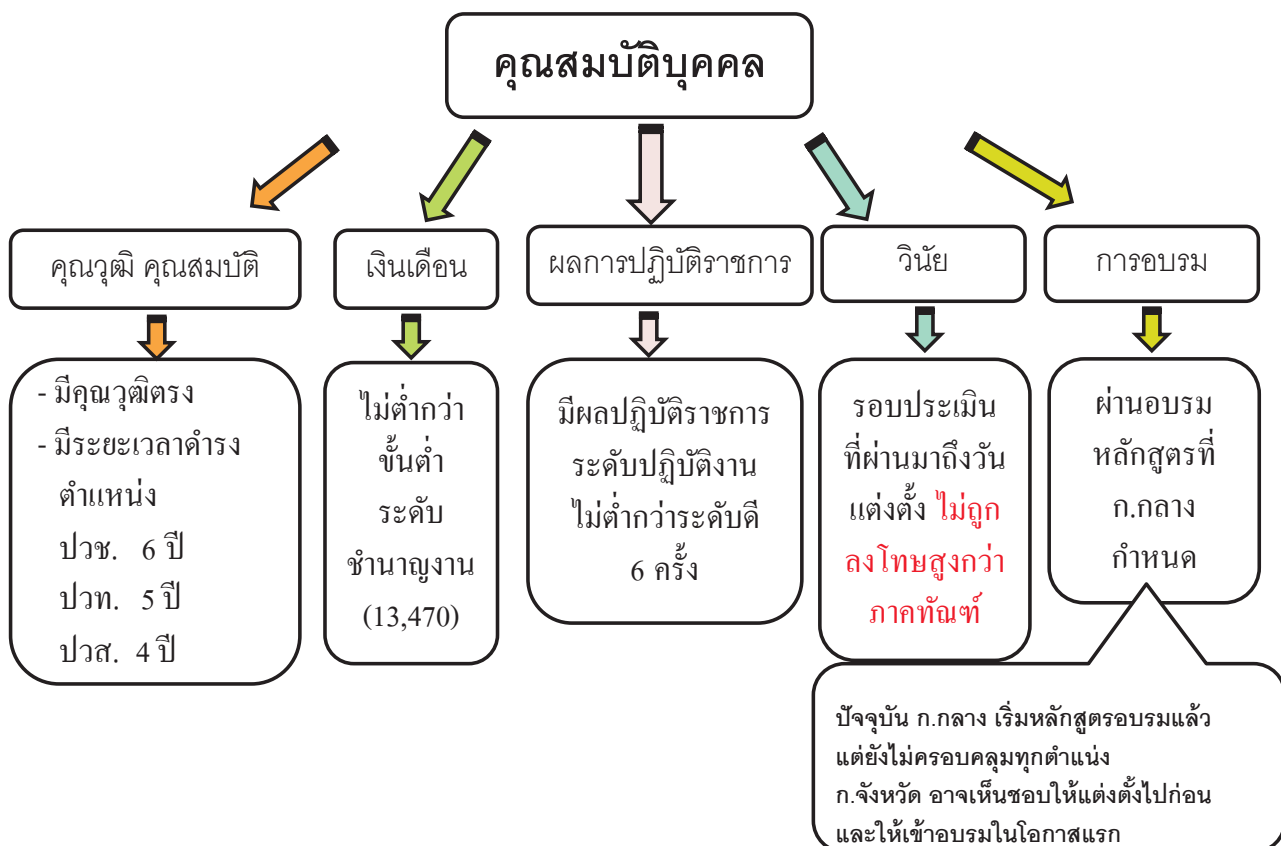
การคัดเลือก
เพื่อเลื่อนระดับ
ตำแหน่งประเภททั่วไป

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งประเภททั่วไป

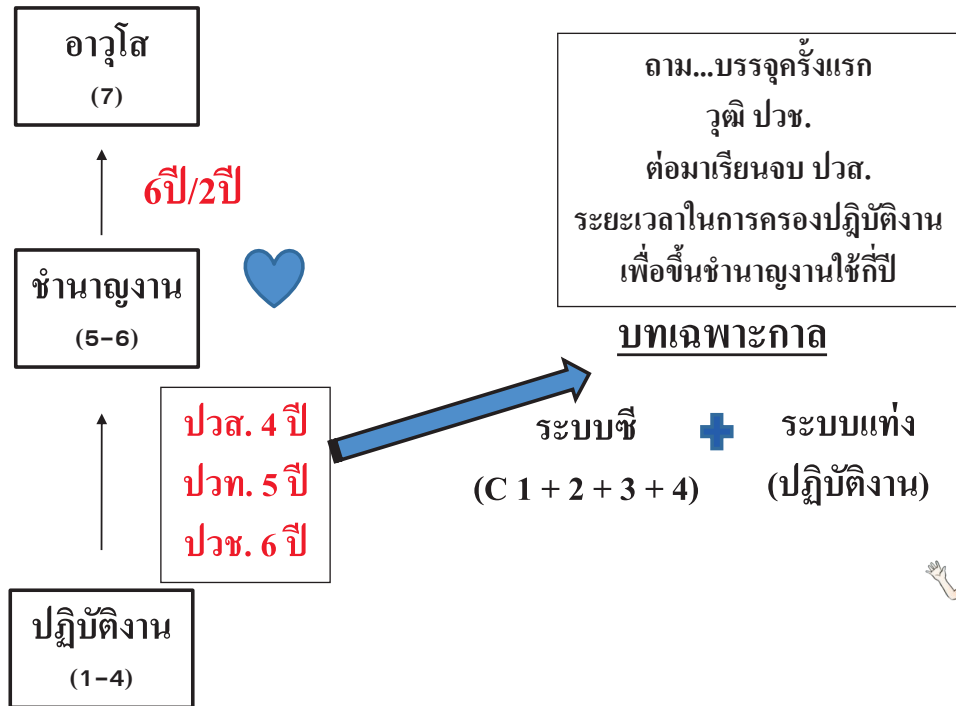
(คนใหม่บรรจุหรือเลื่อนระดับหลัง 1 มกราคม 2559 : ไม่มีบทเฉพาะกาล)



การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน



การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งประเภททั่วไป
(คนเก่าที่เคยดำรงตำแหน่งในระดับซีก่อนเข้าแท่ง 1 มกราคม 2559
มีบทเฉพาะกาลคุ้มครอง)



1. เป็นผลงานดีเด่นย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี
จำนวน 2 ผลงาน
2. เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ
ของตำแหน่งสายงานเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
(ใช้ผลงานสายงานเก็ฏล ว 61 ไม่ได้)
3. เป็นผลงานที่แสดงถึง
 - 3.1 การใช้ความรู้ความสามารถ
 - 3.2 ทักษะการปฏิบัติงานที่โดดเด่น
 - 3.3 เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ/ประชาชน
 - 3.4 การพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง



การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวเนื่อง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ว 61 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2558)



บัญชีกลุ่มประเภทตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกันของตำแหน่งประเภทเดียวกัน และงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องของตำแหน่งประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการ ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มบริหาร อำนวยการ 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

กลุ่มที่ ๔ กลุ่มเกษตรกรรม	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานการเกษตร ๒. เจ้าพนักงานประมง ๓. เจ้าพนักงานสัตวบาล ๔. เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	๑. นักวิชาการเกษตร ๒. นักวิชาการประมง ๓. นักวิชาการสวนสาธารณะ

กลุ่มที่ ๕ กลุ่มวิทยาศาสตร์	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	๑. นักวิทยาศาสตร์

กลุ่มที่ ๖ กลุ่มสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู ๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๓. พยาบาลเทคนิค ๔. เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด	๑. นักกายภาพบำบัด ๒. พยาบาลวิชาชีพ ๓. แพทย์แผนไทย ๔. นักวิชาการสาธารณสุข ๕. นักอาชีวบำบัด
๑. เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ๒. โภชนากร	๑. นักวิชาการสุขาภิบาล ๒. นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๓. นักโภชนาการ
๑. เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ ๒. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	๑. นักเทคนิคการแพทย์ ๒. นักรังสีการแพทย์ ๓. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์
๑. เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	๑. เภสัชกร
๑. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๑. ทันตแพทย์
๑. สัตวแพทย์	๑. นายสัตวแพทย์
	๑. นายแพทย์

กลุ่มที่ ๗ กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. นายช่างเขียนแบบ ๒. นายช่างโยธา ๓. นายช่างสำรวจ ๔. นายช่างผังเมือง	๑. วิศวกรโยธา ๒. สถาปนิก ๓. นักผังเมือง
๑. นายช่างเครื่องกล	๑. วิศวกรเครื่องกล
๑. นายช่างไฟฟ้า	๑. วิศวกรไฟฟ้า
	๑. วิศวกรสุขาภิบาล
๑. เจ้าพนักงานประปา	
๑. นายช่างศิลป์ ๒. นายช่างภาพ	

กลุ่มที่ ๗ กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ *ใช้เฉพาะการเกื้อกูลของตำแหน่งประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการเท่านั้น*	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. นายช่างเขียนแบบ ๒. นายช่างโยธา ๓. นายช่างสำรวจ ๔. นายช่างผังเมือง ๕. นายช่างเครื่องกล ๖. นายช่างไฟฟ้า ๗. เจ้าพนักงานประปา	๑. นักจัดการงานช่าง

กลุ่มที่ ๘ กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคมและการพัฒนาชุมชน	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานห้องสมุด ๒. เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑. บรรณารักษ์ ๒. นักวิชาการศึกษา ๓. นักวิชาการวัฒนธรรม ๔. นักสันตนาการ ๕. นักพัฒนาการกีฬา ๖. ภัณฑารักษ์
๑. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑. นักพัฒนาชุมชน ๒. นักสังคมสงเคราะห์
๑. เจ้าพนักงานเทศกิจ ๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. นักจัดการงานเทศกิจ ๒. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



วิธีการนับระยะเวลา สายงานเกื้อกูล ระบบซีกับระบบแบ่ง



1. นับตั้งแต่ดำรงตำแหน่งระดับ 3 และมีคุณสมบัติปริญญาตรีตรงตามมาตรฐานในแห่งวิชาการ
2. นับได้กึ่งหนึ่ง
3. นำระยะเวลาไปรวมกับการครองตำแหน่งในแห่งวิชาการเพื่อเลื่อนระดับชำนาญการ



ตัวอย่างที่ 1

นาย ก. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 3
เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2550 ได้ปริญญาตรี
ด้านบริหารธุรกิจ ตั้งแต่ พ.ศ. 2549 และได้
สอบเปลี่ยนสายงานเป็นนักทรัพยากรบุคคล
ปฏิบัติการ เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2560 จะ
เลื่อนระดับชำนาญการได้เมื่อใด



ตอบ..

นับระยะเวลาสายงานเกือุลระบบซี
ได้ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2550 ถึงวันที่
31 กรกฎาคม 2560 รวมระยะเวลา 10 ปี
5 เดือน แต่นับระยะเวลาเพื่อนำไปใช้เลื่อนระดับ
ได้กึ่งนึ่ง คือ 5 ปี 2 เดือน ดังนั้นเขาจะครอง
ตำแหน่งนักทรัพยากร ปก. อีก เพียง 10 เดือน
ก็จะครบ 6 ปี (1 มิถุนายน 2561)



ตัวอย่างที่ 2

นาย ข. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 2 เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2560 ได้ปริญญาตรี ด้านบริหารธุรกิจ ตั้งแต่ พ.ศ. 2559 และได้สอบเปลี่ยนสายงานเป็นนักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2561 จะเลื่อนระดับชำนาญการได้เมื่อใด



ตอบ..

นับระยะเวลาสายงานเกื้อกูลระบบซี ไม่ได้เลย เพราะหากดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 3 ก่อนเข้าแท่ง (1 ม.ค. 2559) จะนับสายงานเกื้อกูลในแท่งทั่วไปได้เมื่อดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ดังนั้น นาย ข. ต้องนับระยะเวลาตั้งแต่เปลี่ยนสายงานเป็นนักทรัพยากร ปก. ให้ครบ 6 ปี (1 สิงหาคม 2567)



รายละเอียดการประเมินผลงาน ระดับชำนาญงาน /ชำนาญการ

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม
๑. คุณภาพของผลงาน ระดับความยากในการปฏิบัติงาน - ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ หลักวิชา ขั้นตอนตามมาตรฐานของวิชาการ (10) - ความยากง่ายของการได้มาซึ่งสาระเนื้อหาของผลงาน (15) - พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือนำวิชาการมาประยุกต์ให้เกิดการพัฒนา หรือเพื่อป้องกัน หรือการแก้ปัญหา ซึ่งสะท้อนถึง ความซับซ้อน ความยุ่งยาก แนวคิดที่เป็นระบบ หรือประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่เกิดขึ้น (15) - มีความทันสมัยเป็นปัจจุบัน (5) - เป็นผลงานที่ยอมรับในวงวิชาการด้านนั้น ๆ (5)	50

รายละเอียดการประเมินงานผล ระดับชำนาญงาน /ชำนาญการ

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม
๒. ผลงานแสดงถึงทักษะ ความรู้ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - ทักษะและนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ ที่แสดงถึงการพัฒนางานจากการสั่งสมประสบการณ์ (15) - แสดงถึงการนำองค์ความรู้ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาใช้ (15) (จ 191 หน้า 28,31) 😊	30
๓. ประโยชน์ของผลงาน - การนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรง หรือการนำไปประยุกต์ใช้ หรือการนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการเฉพาะด้าน (20)	20

คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ขง. (3 คน)



- 1 ปลัด อปท. ประธาน
- 2 ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ประเมิน
ในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือ
ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น
จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
- 3 ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ต้นสังกัด เป็นกรรมการ
- 4 ข้าราชการผู้รับผิดชอบงานบุคคล เป็นเลขานุการ

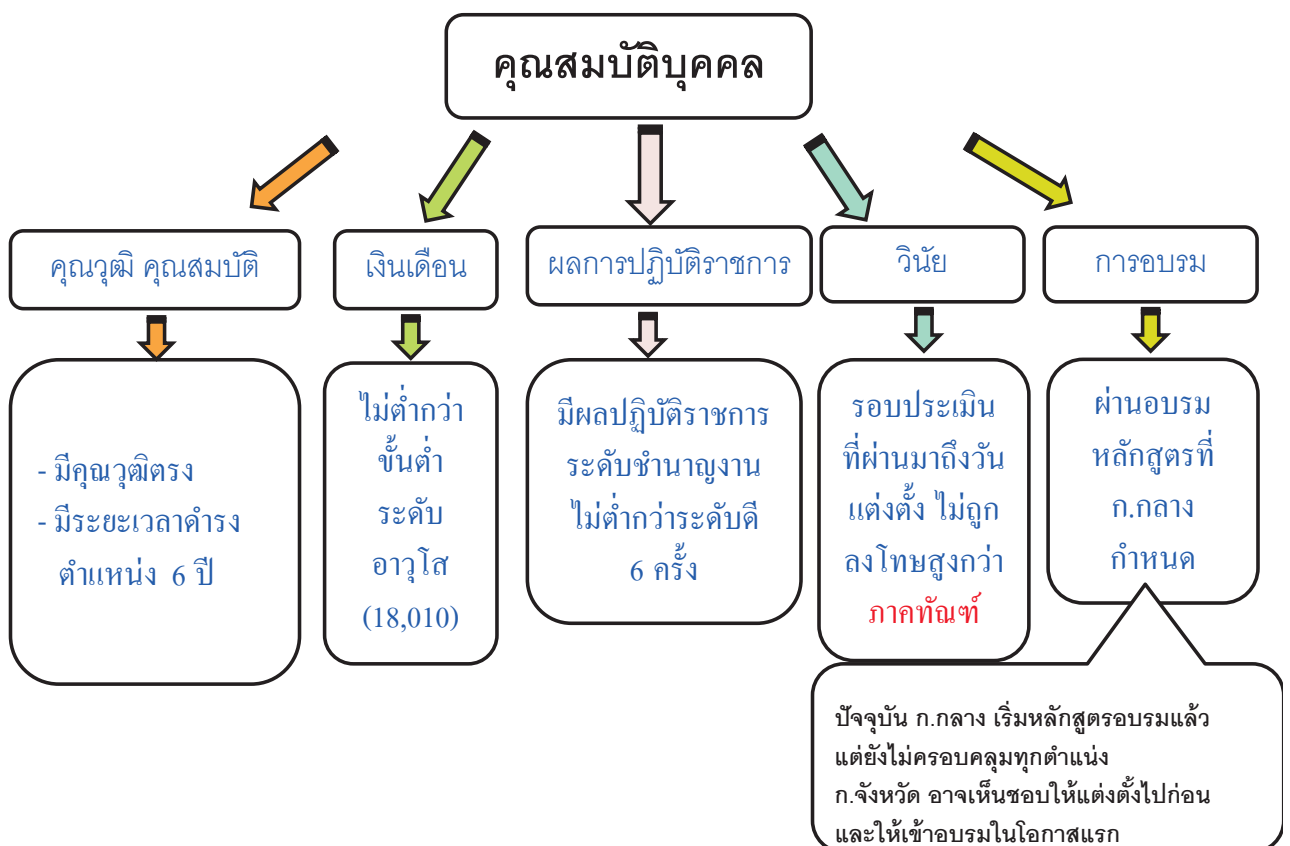
การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ข้าราชการ

ประเด็น	สาระสำคัญ
เกณฑ์ผ่าน การประเมิน ผลงาน	คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
การแต่งตั้ง	1. นายก อปท. แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด 2. วันที่มีผลเลื่อนระดับ ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการประเมินผลงาน (<u>ครบ 2 ใน 3</u>)

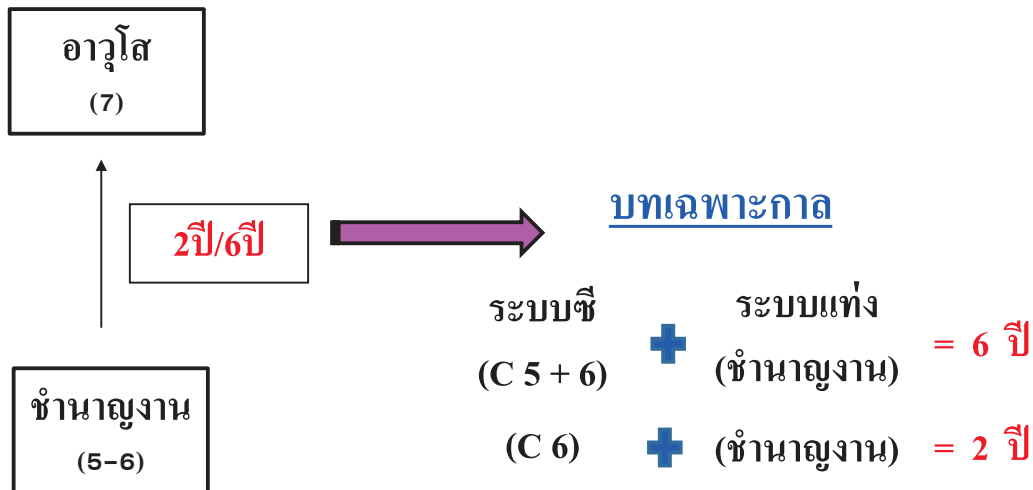


การคัดเลือก เพื่อเลื่อนระดับ อาวุโส

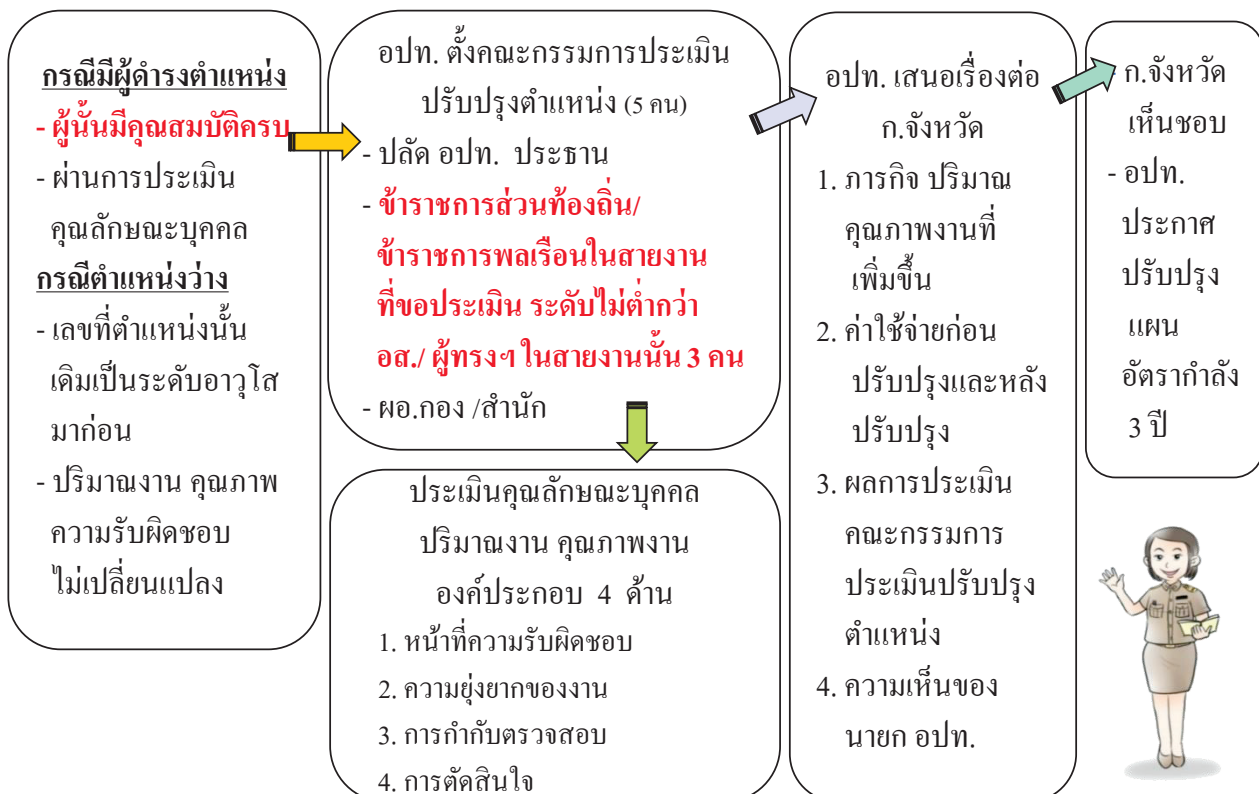
การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับอาวุโส



การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งประเภททั่วไป (คนเดิม: **มีบทเฉพาะกาล**)



การปรับปรุงตำแหน่งระดับอาวุโส



หากไม่สามารถหาข้าราชการส่วนท้องถิ่น
หรือข้าราชการพลเรือนในสายงาน
ที่ขอประเมิน ระดับไม่ต่ำกว่า
อาวุโสได้ ทำอย่างไร

ตอบ..... ดูแนวทางปฏิบัติ
ตาม ว 191
(หน้า 55)



หลักเกณฑ์ การประเมินผลงาน เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง ระดับอาวุโส

แบบ อส.

การประเมินผลงานของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ () ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติและมาตรฐานชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก โดยอาศัยคำแนะนำ แนวทาง หรือคู่มือการปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๑๖-๒๐ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยาก โดยปรับใช้วิธีการหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ได้ (๒๑-๒๕ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลายโดยต้องปรับวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๒๖-๓๐ คะแนน)	๓๐		
๒. ความยุ่งยากของงาน () เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีคำแนะนำ คู่มือ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน) () เป็นงานที่ค่อนข้างยากมีแนวทางปฏิบัติที่หลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน) () เป็นงานที่ยุ่งยากต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการเลือกวิธีการ และแนวทางให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน) () เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก มีความ	๓๐		

คำนงานในการ ปรับปรุงตำแหน่ง ระดับอาวุโส คะแนนต้องไม่ต่ำกว่า 80 คะแนน

การประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับอาวุโส

1. ความรู้ที่จำเป็น
ประจำสายงาน

อปท.ตั้งคณะกรรมการประเมิน
วิสัยทัศน์

1. ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค
ที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องที่ ก.จังหวัด คัดเลือก
เป็นประธาน
2. ปลัด อปท. เป็นกรรมการ
3. ผอ. กอง/ สำนัก ต้นสังกัด เป็นกรรมการ
4. ข้าราชการผู้รับผิดชอบงานบุคคล เป็นเลขานุการ



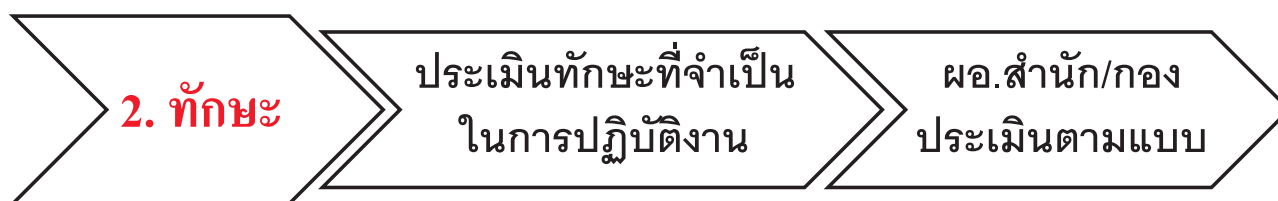
แสดงถึงข้อเสนอการนำ
ความรู้ที่จำเป็นในระดับ
ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไปใช้ใน
การปฏิบัติงาน

เกณฑ์ผ่าน ต้องได้คะแนนจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

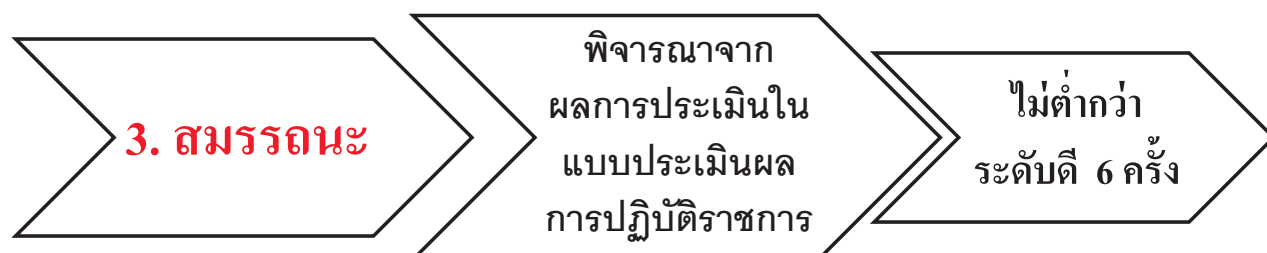
รายละเอียดการประเมินข้อเสนอวิสัยทัศน์ ระดับอาวุโส /ชพ.

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม
คุณภาพของวิสัยทัศน์ - มีมุมมองแห่งอนาคต สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร วัตถุประสงค์ ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - สาระครบถ้วนและชัดเจน สะท้อนถึงจุดหมายปลายทาง ทิศทางที่จะก้าวไปในอนาคต สามารถทำให้สำเร็จได้ตรงตามเป้าหมาย ช่วยกระตุ้น ท้าทายความสามารถ ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน - มีแผนปฏิบัติที่แสดงถึงวิธีการดำเนินการที่ชัดเจน และได้รับผลคุ้มค่าทั้งด้านบุคคล องค์กร และสอดคล้องกับเป้าหมายของวิสัยทัศน์ - แสดงถึงความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เข้าใจระบบงาน จุดอ่อน จุดแข็งของระบบงาน	100 (25) (25) (20) (30)

การประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับอาวุโส



เกณฑ์ผ่าน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80



เมื่อผ่านการประเมิน 3 องค์ประกอบ แล้วให้เสนอผลงานดีเด่น



1. เป็นผลงานดีเด่นย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี จำนวน 1 ผลงาน
2. เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตำแหน่งสายงานเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
3. เป็นผลงานที่แสดงถึง
 - 3.1 การใช้ความรู้ความสามารถ
 - 3.2 ทักษะการปฏิบัติงานที่โดดเด่น
 - 3.3 เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ/ประชาชน
 - 3.4 การพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง

คณะกรรมการประเมินผลงาน ระดับอาวุโส

(3 คน)



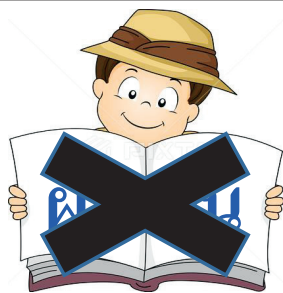
ให้ อปท. แต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลงานจาก
บัญชีกรรมการที่ ก.จังหวัด กำหนด ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หรือ
2. ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค
3. ผู้ช่วยเลขานุการ ก.จังหวัด เป็นเลขานุการ

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับอาวุโส

ประเด็น	สาระสำคัญ
เกณฑ์ผ่าน การประเมิน ผลงาน	 คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
การแต่งตั้ง	1. นายก อบท. แต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด 2. วันที่มีผลเลื่อนระดับ <u>ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานต่อ</u> <u>สำนักงานเลขาธิการ ก. จังหวัด</u>

กรณีไม่ผ่านการประเมินผลงาน

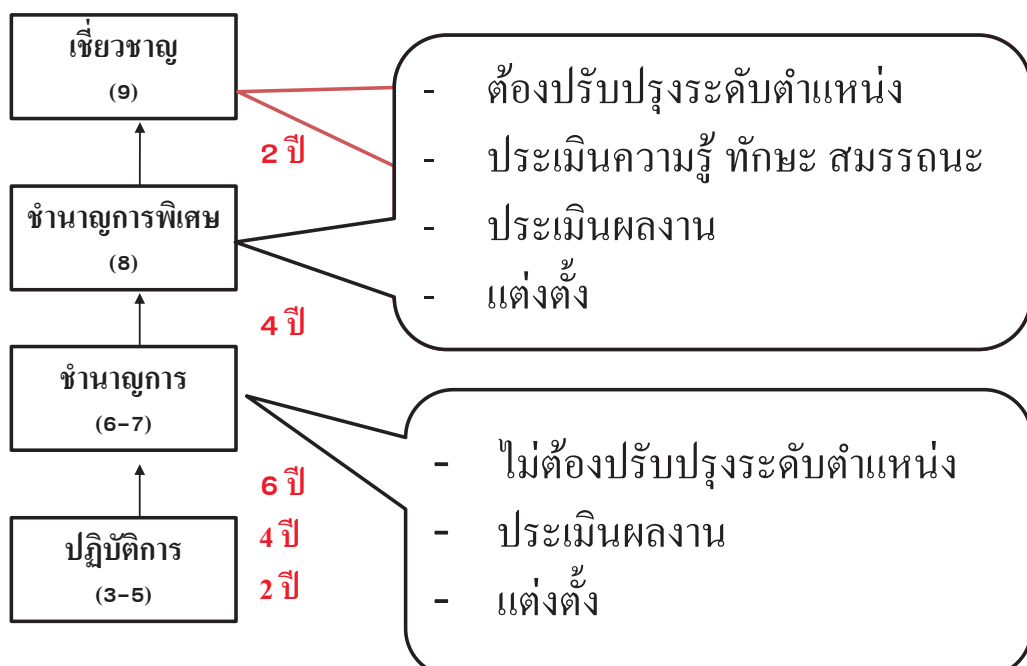


1. ให้สามารถเสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน 1 ปี
2. หากพ้นระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันแจ้งผลประเมินให้
การประเมินครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก
3. หากต้องการคัดเลือกใหม่ ให้ดำเนินการใหม่ตั้งแต่
การปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน

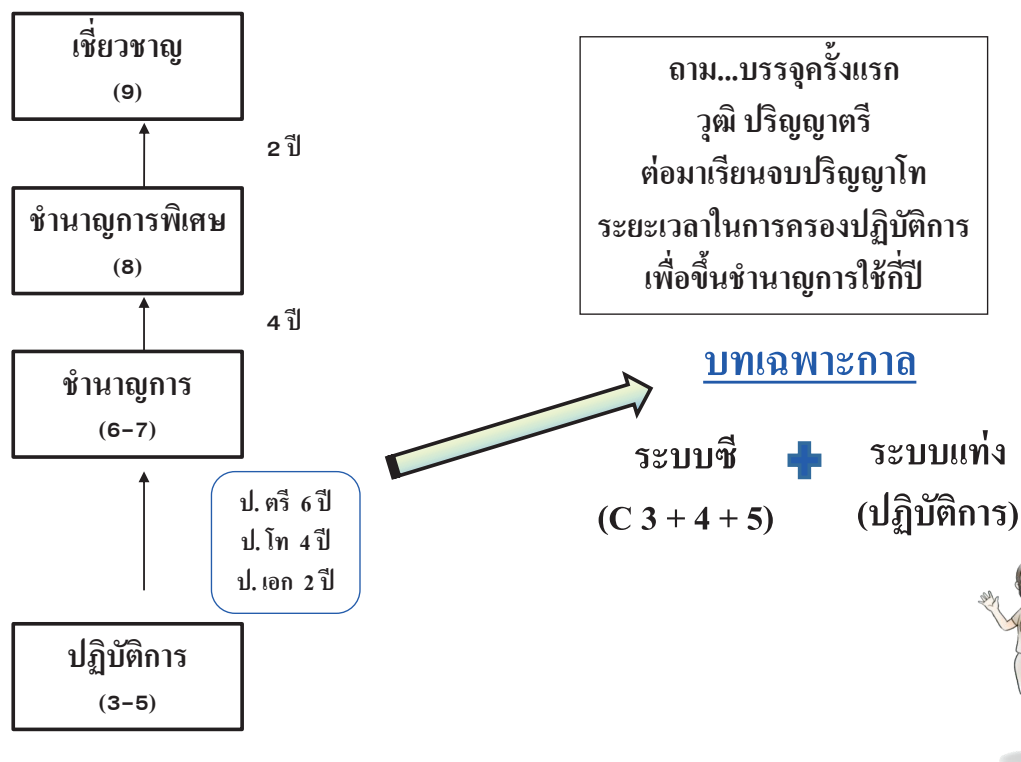


การคัดเลือก เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ

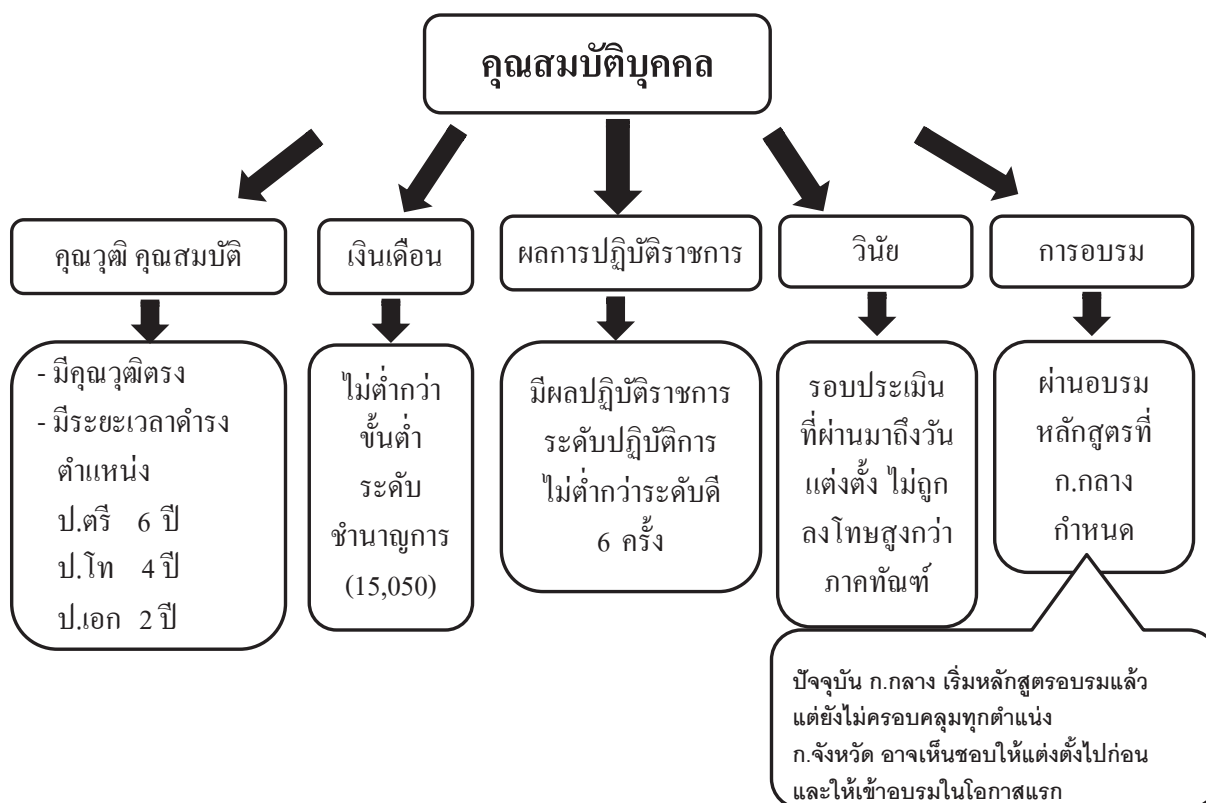
การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ
(คนใหม่บรรจุหรือเลื่อนระดับหลัง 1 มกราคม 2559)



การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ (คนเดิม : มีบทเฉพาะกาล)



การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ





1. เป็นผลงานดีเด่นย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี จำนวน 2 ผลงาน
2. เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตำแหน่ง สายงาน เดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
3. เป็นผลงานที่แสดงถึง
 - 3.1 การใช้ความรู้ความสามารถ
 - 3.2 ทักษะการปฏิบัติงานที่โดดเด่น
 - 3.3 เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน
 - 3.4 การพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง

คณะกรรมการพิจารณาคคุณสมบัติและประเมินผลงาน ชก. (3 คน)



- 1 ปลัด อปท. ประธาน
- 2 ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
- 3 ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ต้นสังกัด เป็นกรรมการ
- 4 ข้าราชการผู้รับผิดชอบงานบุคคล เป็นเลขานุการ

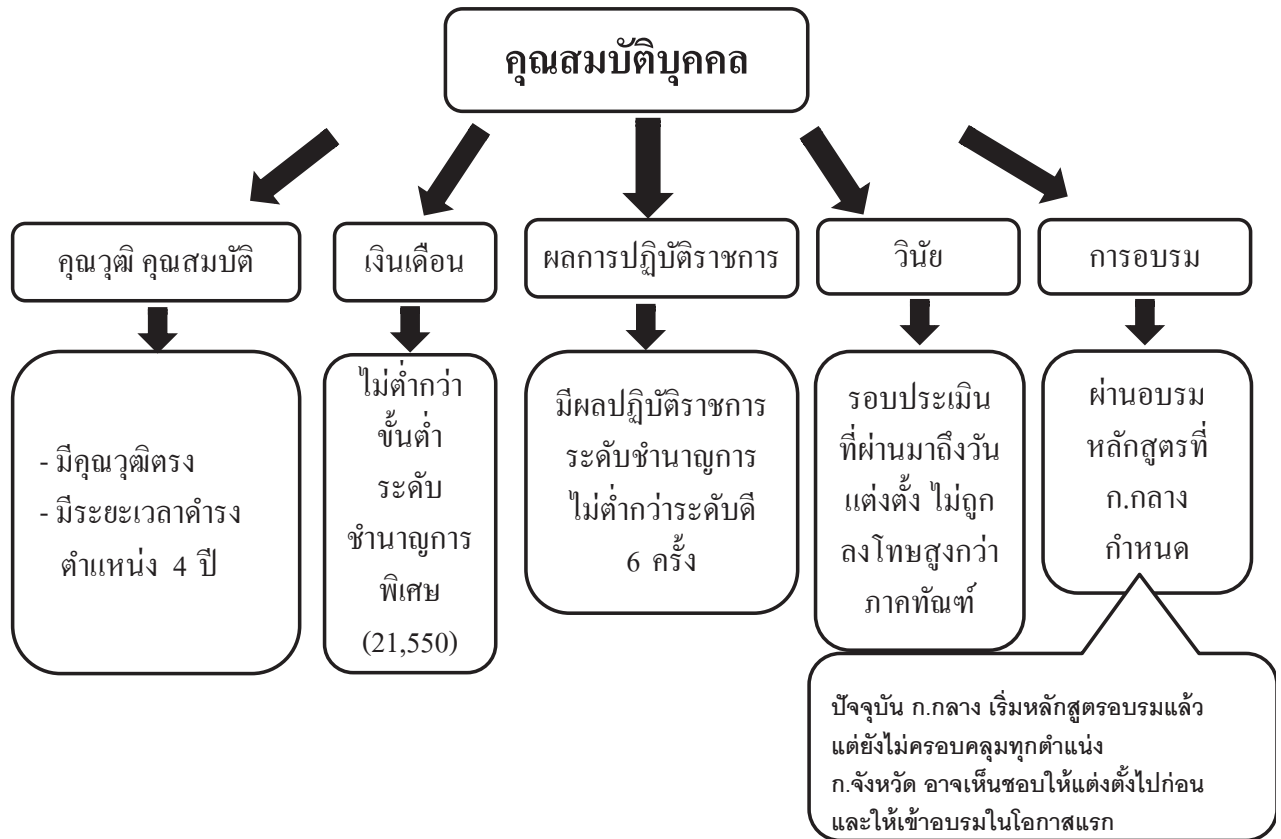
การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ

ประเด็น	สาระสำคัญ
เกณฑ์ผ่าน การประเมิน ผลงาน	   คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
การ แต่งตั้ง	1. นายก อปท. แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด 2. วันที่มีผลเลื่อนระดับ <u>ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการประเมินผลงาน</u>

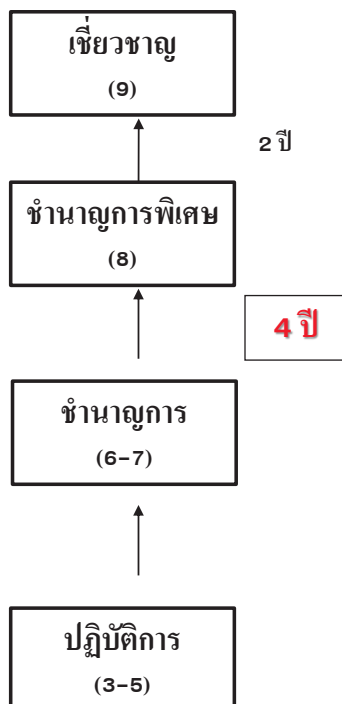


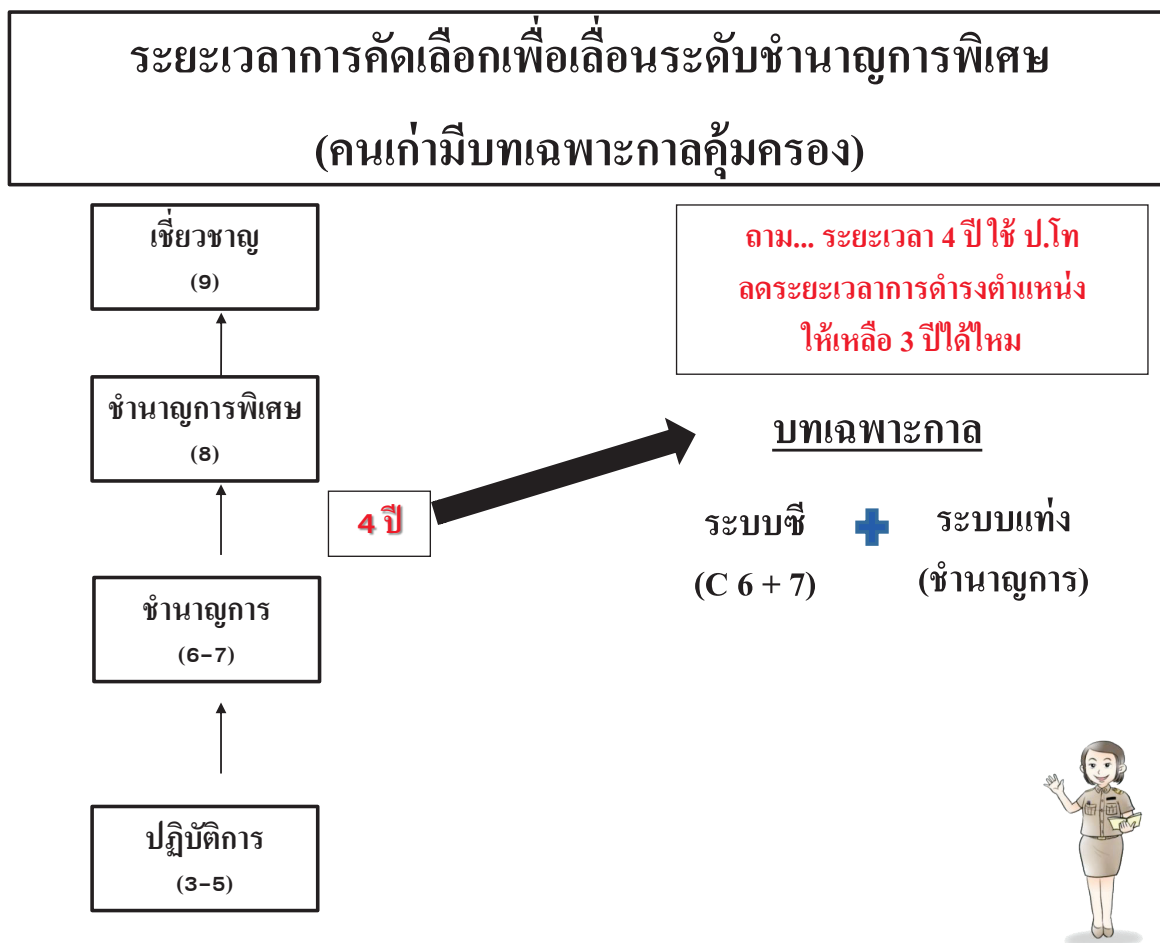
การคัดเลือกเพื่อเลื่อน ระดับชำนาญการพิเศษ

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ

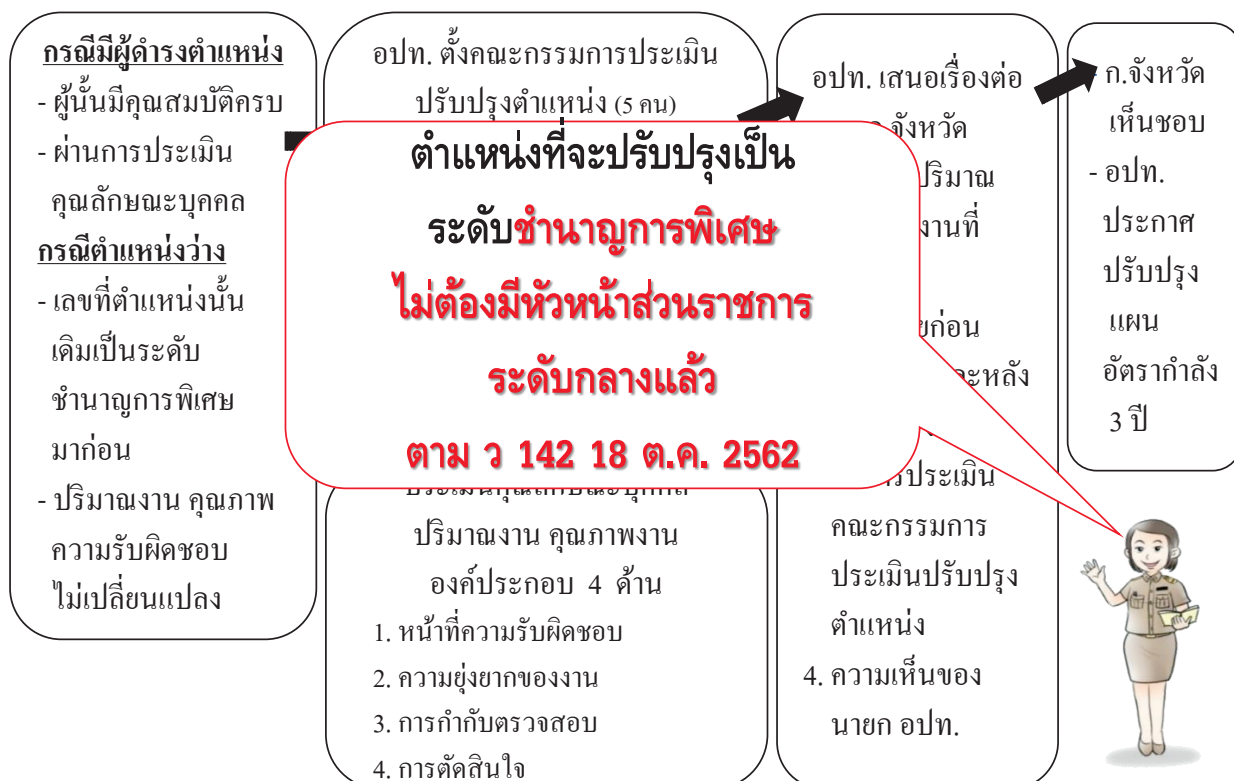


ระยะเวลาการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ (คนใหม่) ไม่มีบทเฉพาะกาล





การปรับปรุงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ



หลักเกณฑ์ การประเมินผลงาน เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ

-๒-

แบบ ขพ./ขช.

การประเมินผลงานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ.....

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ () ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่ม ประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (๑๐-๑๕ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติที่น้อยมาก (๑๖-๒๐ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)	๓๐		
๒. ความยุ่งยากของงาน () เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน) () เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน) () เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้	๓๐		

ค่างานในการ ปรับปรุงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ คะแนนต้องไม่ต่ำกว่า 80 คะแนน

การประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับชำนาญการพิเศษ

1. ความรู้ที่จำเป็น
ประจำสายงาน

อปท.ตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

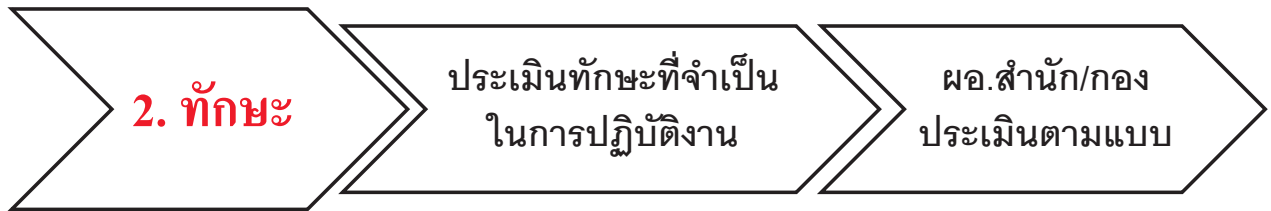
1. ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค
ที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องที่ ก.จังหวัด คัดเลือก
เป็นประธาน
2. ปลัด อปท. เป็นกรรมการ
3. ผอ. กอง/ สำนัก ต้นสังกัด เป็นกรรมการ
4. ข้าราชการผู้รับผิดชอบงานบุคคล เป็นเลขานุการ



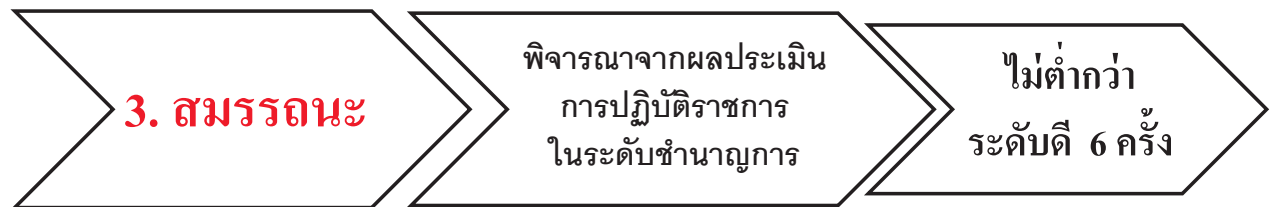
แสดงถึงข้อเสนอการนำ
ความรู้ที่จำเป็นในระดับ
ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไปใช้ใน
การปฏิบัติงาน

เกณฑ์ผ่าน ต้องได้คะแนนจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

การประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับชำนาญการพิเศษ



เกณฑ์ผ่าน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80



เมื่อผ่านการประเมิน 3 องค์ประกอบ แล้วให้เสนอผลงานดีเด่น



1. เป็นผลงานดีเด่นย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี จำนวน 2 ผลงาน
2. เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตำแหน่ง สายงาน เดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
3. เป็นผลงานที่แสดงถึง
 - 3.1 การใช้ความรู้ความสามารถ
 - 3.2 ทักษะการปฏิบัติงานที่โดดเด่น
 - 3.3 เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ/ประชาชน
 - 3.4 การพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง

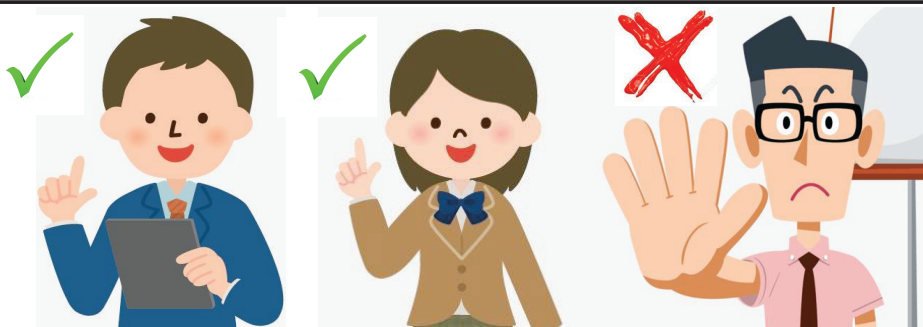
คณะกรรมการประเมินผลงาน ระดับชำนาญการพิเศษ (3 คน)



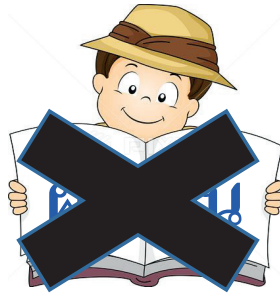
ให้ อปท. แต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลงานจาก
บัญชีกรรมการที่ ก.จังหวัด กำหนด ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หรือ
2. ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค
3. ผู้ช่วยเลขานุการ ก.จังหวัด เป็นเลขานุการ

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

ประเด็น	สาระสำคัญ
เกณฑ์ผ่าน การประเมิน ผลงาน	 คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
การแต่งตั้ง	1. นายก อปท. แต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด 2. วันที่มีผลเลื่อนระดับ <u>ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานต่อ</u> <u>สำนักงานเลขานุการ ก. จังหวัด</u>

กรณีไม่ผ่านการประเมินผลงาน



1. ให้สามารถเสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน 1 ปี
2. หากพ้นระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันแจ้งผลประเมินให้
การประเมินครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก
3. หากต้องการคัดเลือกใหม่ ให้ดำเนินการใหม่ตั้งแต่
การปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน

ตำแหน่งนักทรัพยากรไม่ใช่
สายงานวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี เลื่อนระดับ
ชำนาญการพิเศษ
ได้เงินประจำตำแหน่งใหม่



ตอบ..ไม่ได้

เงินประจำตำแหน่ง

แต่...

- 2 -

ข้าราชการและพนักงานทุกคนได้รับเงินเดือนตามบัญชีอัตราเงินเดือนใหม่ (3%) และข้าราชการ พนักงาน ระดับ 1 – 7 ได้รับการปรับอัตราเงินเดือนคนละ 2 ขั้น โดยไม่ต้องมีการปรับขึ้นเงินเดือนเพิ่มอีก

2. เมื่อได้มีประกาศหลักเกณฑ์ตามหนังสือที่อ้างถึงใช้บังคับแล้ว ให้ดำเนินการตาม นัยประกาศดังกล่าว ดังนี้

2.1 ให้ข้าราชการและพนักงานที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง ได้รับเงินค่าตอบแทนรายเดือนเท่ากับอัตราเงินประจำตำแหน่งที่ได้รับอยู่เดิม ยกเว้นข้าราชการหรือพนักงานซึ่งได้รับเงินประจำตำแหน่งระดับ 7 ลงมา

2.2 ให้ข้าราชการและพนักงานผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 และ 8ว. หรือเทียบเท่า ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ให้ได้รับเงิน ค่าตอบแทนเป็นรายเดือนในอัตราเดือนละ 3,500 บาท

2.3 ให้ข้าราชการและพนักงานระดับ 1 ถึงระดับ 7 ที่ได้รับการปรับอัตราเงินเดือน ตามบัญชีปรับอัตราเงินเดือนใหม่ฯ แล้วมีเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับและยังมีขึ้นเงินเดือนตามบัญชี อัตราเงินเดือนเดิมเหลืออยู่ หรือข้าราชการและพนักงานระดับ 1 ถึงระดับ 7 ที่ได้รับเงินเดือนตามบัญชี อัตราเงินเดือนเดิมถึงขั้นสูงของอันดับให้ได้รับเงินค่าตอบแทนเพิ่มตามอัตราที่กำหนดไว้ในประกาศ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.เมืองพัทยา หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ ให้มีระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจาก เงินเดือนของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2547 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

3. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานผลโดยส่งบัญชีรายละเอียดการปรับอัตราเงินเดือน จำนวน 3 ชุด ให้สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ภายใน 5 วันทำการนับแต่วันที่มีการปรับอัตราเงินเดือน หนึ่ง ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีมติเป็นข้อสังเกตว่า ในการปรับอัตราเงินเดือนค่าจ้างและ ประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคำนึงถึงรายจ่ายด้านเงินเดือนค่าจ้างและประโยชน์ ตอบแทนอื่นตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 35 และบทเฉพาะกาลมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

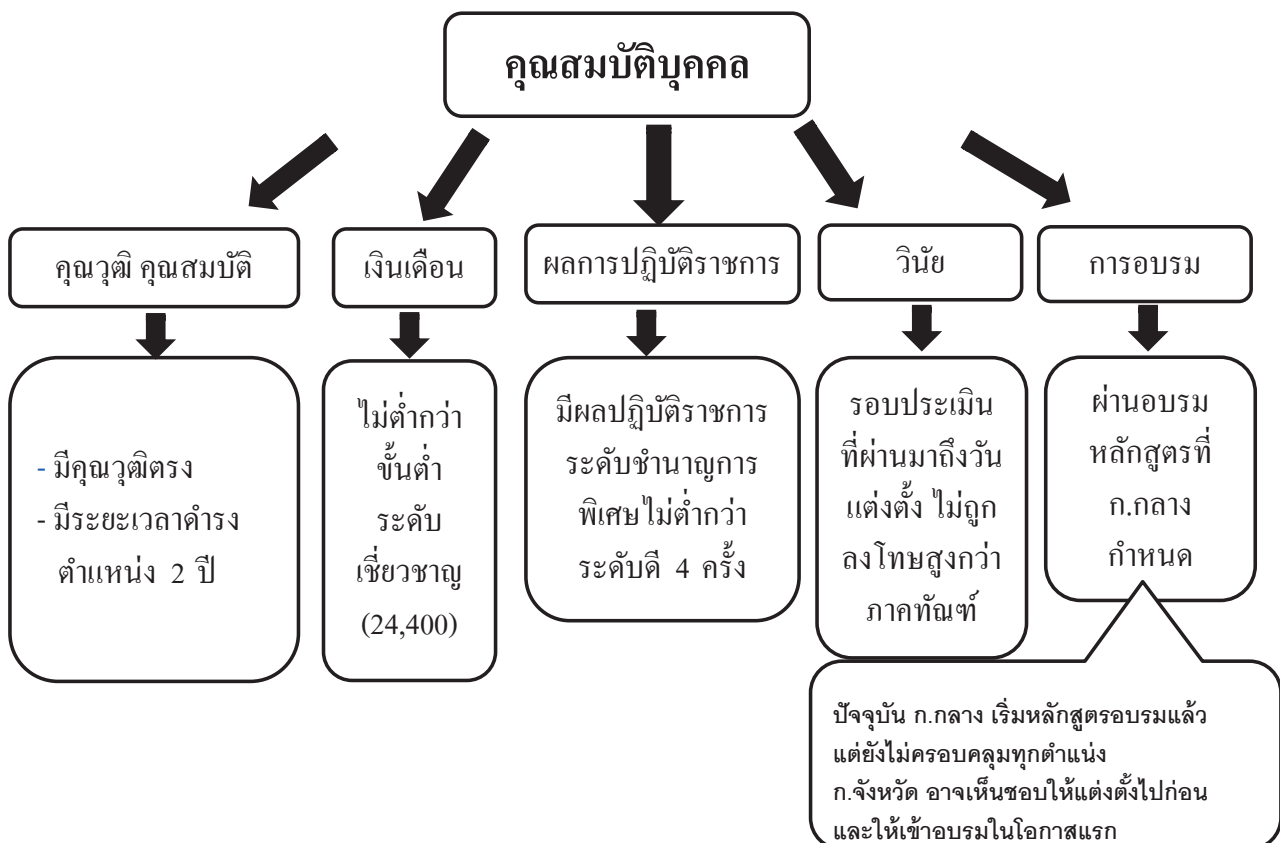
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการและแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติต่อไป



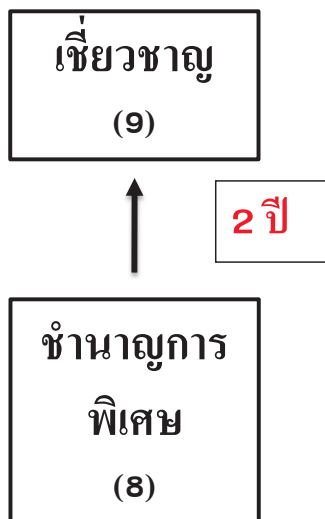


การคัดเลือก เพื่อเลื่อน ระดับเชี่ยวชาญ

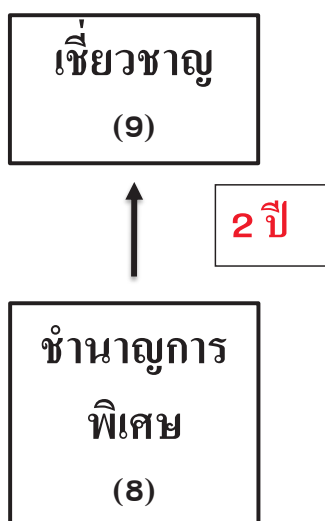
การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ



ระยะเวลาการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับเชี่ยวชาญ
(คนใหม่) ไม่มีบทเฉพาะกาล



ระยะเวลาการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับเชี่ยวชาญ
(คนเดิมมีบทเฉพาะกาลคุ้มครอง)



บทเฉพาะกาล

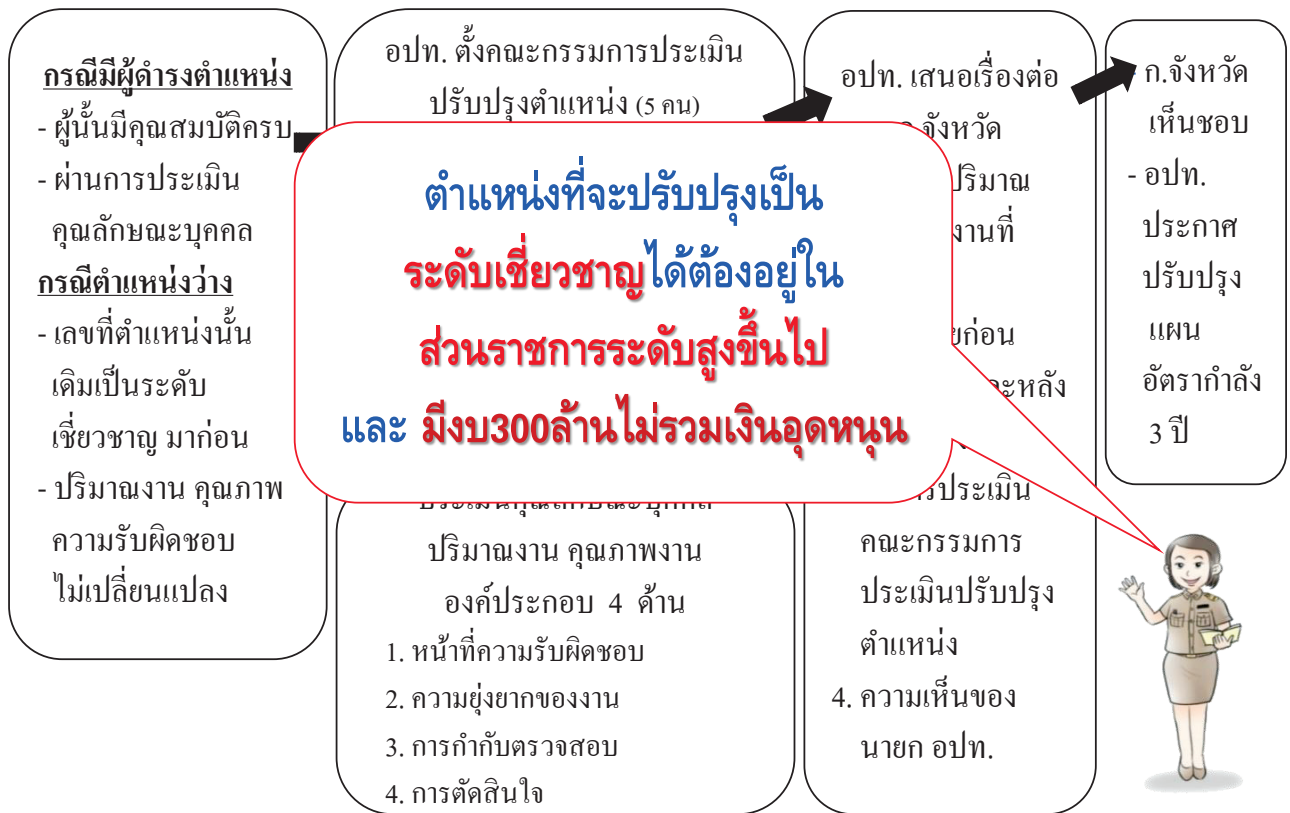
ระบบซี
(C 8)



ระบบแท่ง
(ชำนาญการพิเศษ)



การปรับปรุงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ



หลักเกณฑ์

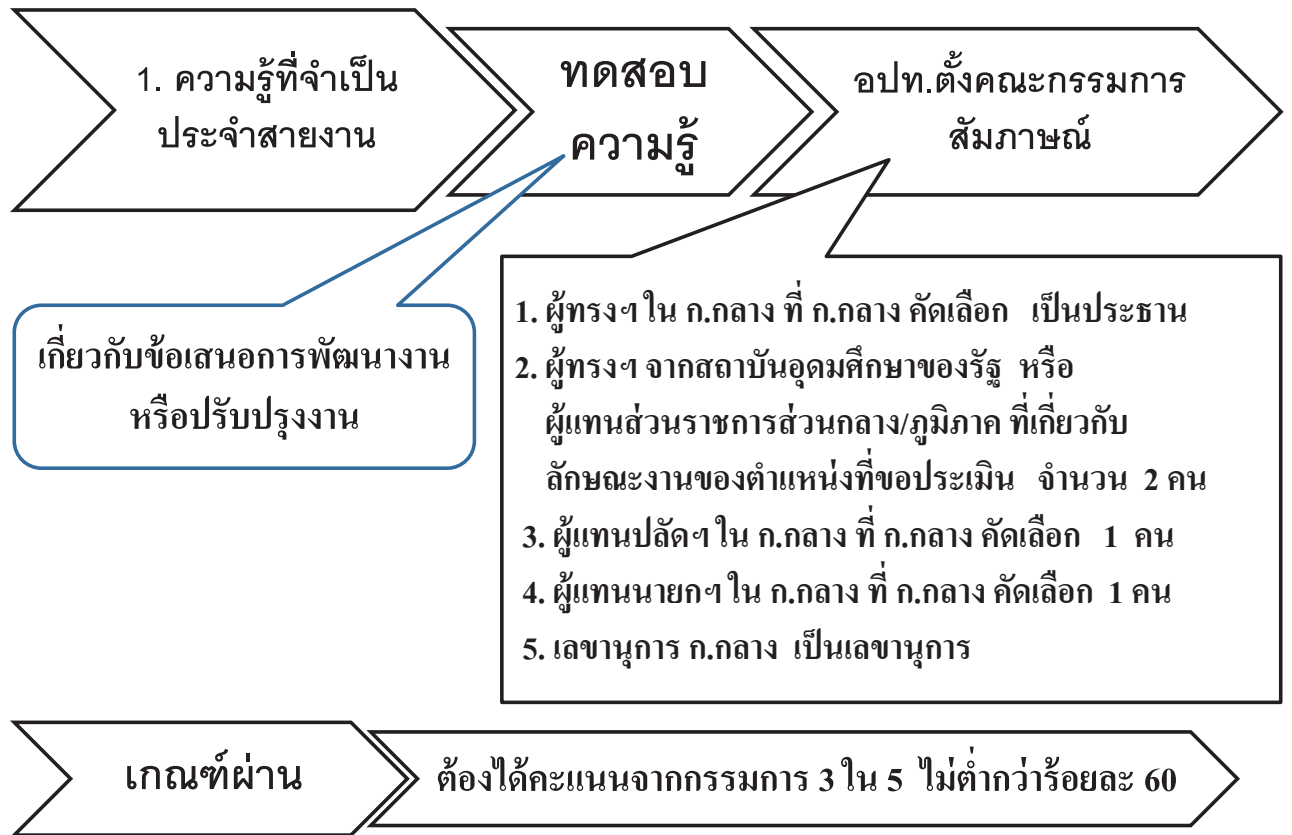
การประเมินค่างาน
เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง
ระดับเชี่ยวชาญ

การประเมินค่างานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ.....

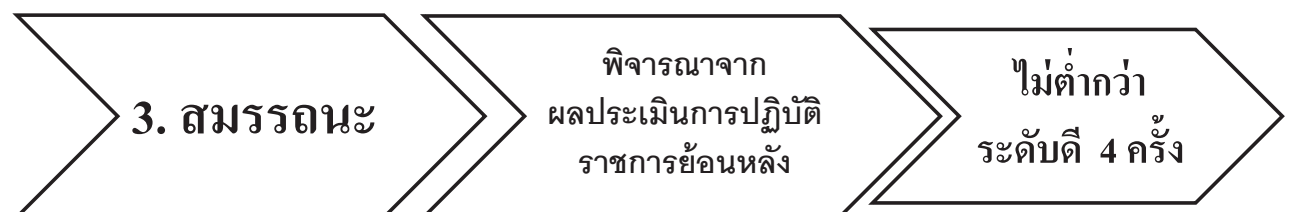
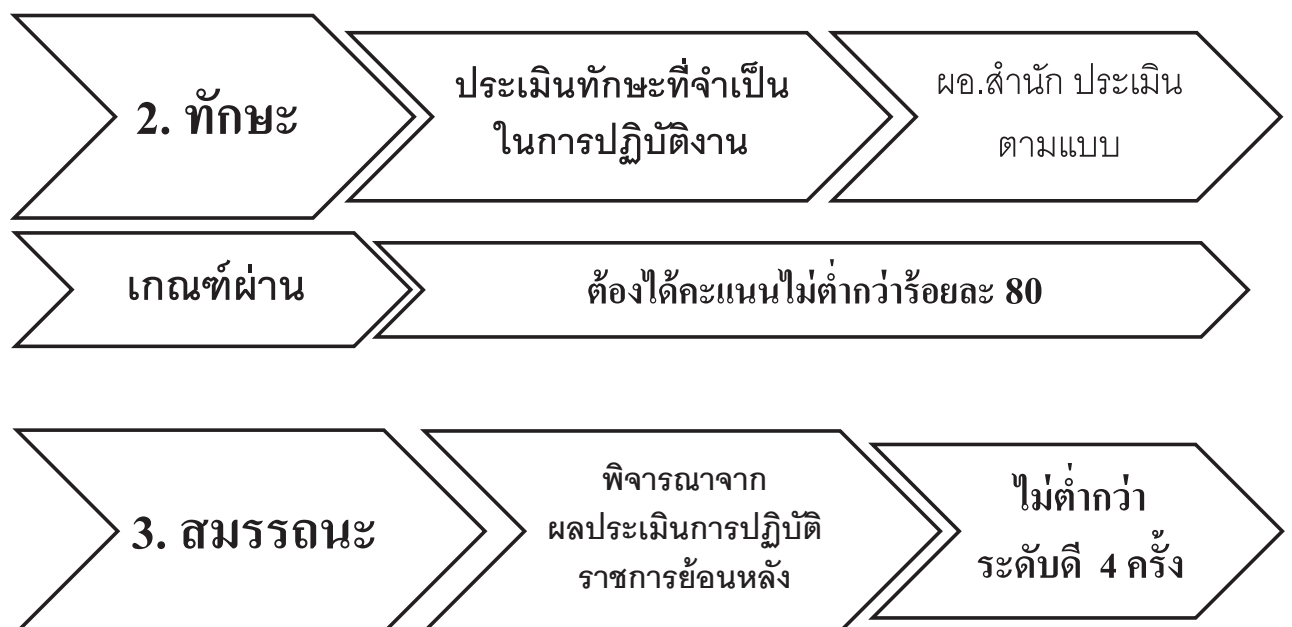
องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ () ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่ม ประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (๑๐-๑๕ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติมีน้อยมาก (๑๖-๒๐ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)	๓๐		★
๒. ความยุ่งยากของงาน () เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน) () เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน) () เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้	๓๐		

**ค่างานในการ
 ปรับปรุงตำแหน่ง
 ระดับเชี่ยวชาญ
 คะแนนต้องไม่ต่ำกว่า
 90 คะแนน**

การประเมินเพื่อเลื่อนแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ



การประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ



เมื่อผ่านการประเมิน 3 องค์ประกอบ แล้วให้เสนอผลงานดีเด่น



1. เป็นผลงานดีเด่นย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี จำนวน 2 ผลงาน
2. เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตำแหน่งสายงานเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
3. เป็นผลงานที่แสดงถึง
 - 3.1 การใช้ความรู้ความสามารถ
 - 3.2 ทักษะการปฏิบัติงานที่โดดเด่น
 - 3.3 เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน
 - 3.4 การพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง

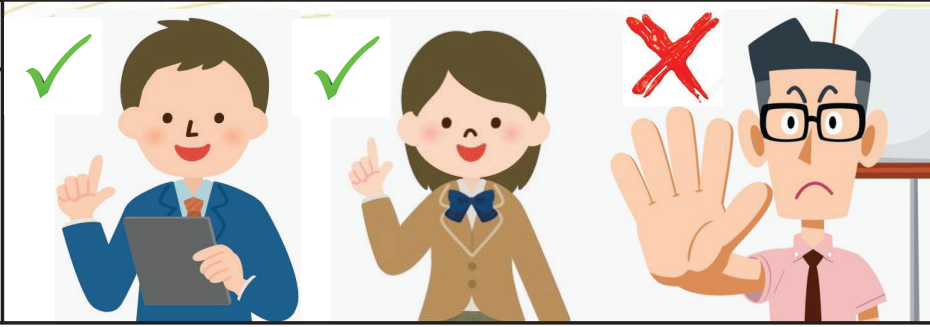
คณะกรรมการประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ (3 คน)



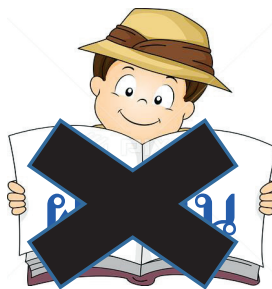
ให้ อปท. แต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลงานจาก
บัญชีกรรมการที่ ก.กลาง กำหนด ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หรือ
2. ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค
3. ผู้ช่วยเลขานุการ ก.กลาง เป็นเลขานุการ

การประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ

ประเด็น	
เกณฑ์ผ่าน	
การประเมิน	
ผลงาน	
	คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 และเสนอผลการประเมินผลงานให้ ก.กลาง เห็นชอบ
การแต่งตั้ง	1. นายก อบท. แต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด 2. วันที่มีผลเลื่อนระดับ <u>ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานต่อ</u> <u>สำนักงานเลขาธิการ ก.กลาง</u>

กรณีไม่ผ่านการประเมินผลงาน



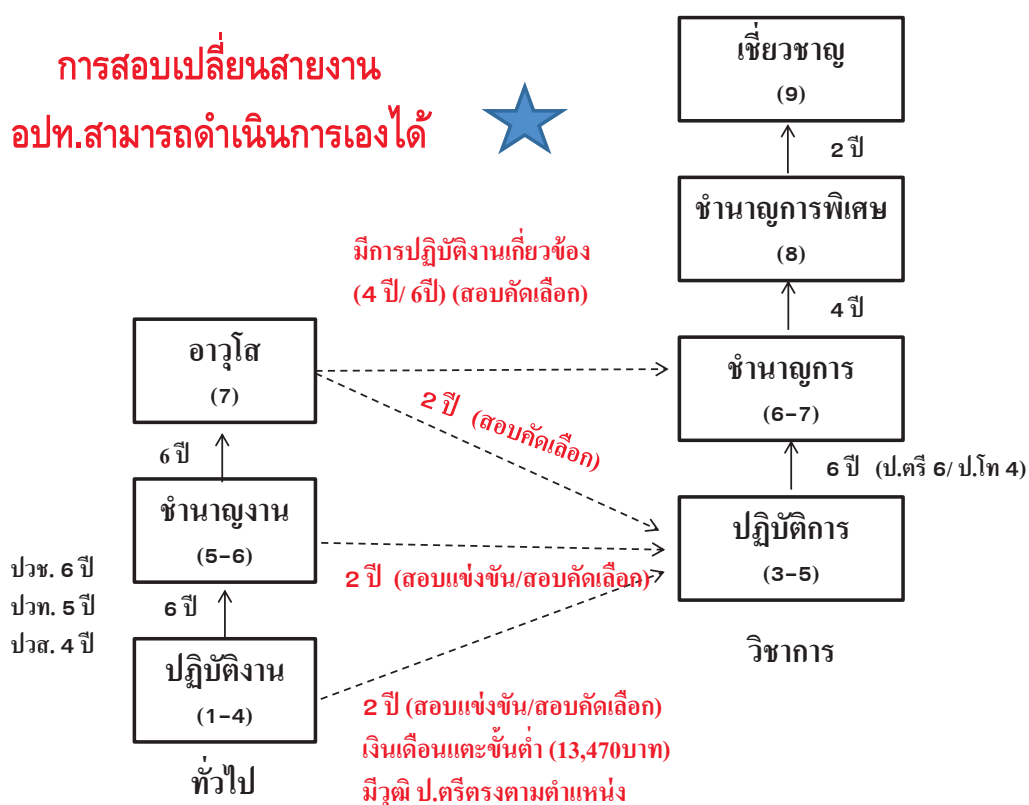
1. ให้สามารถเสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน 1 ปี
2. หากพ้นระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันแจ้งผลประเมินให้
การประเมินครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก
3. หากต้องการคัดเลือกใหม่ ให้ดำเนินการใหม่ตั้งแต่
การปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน



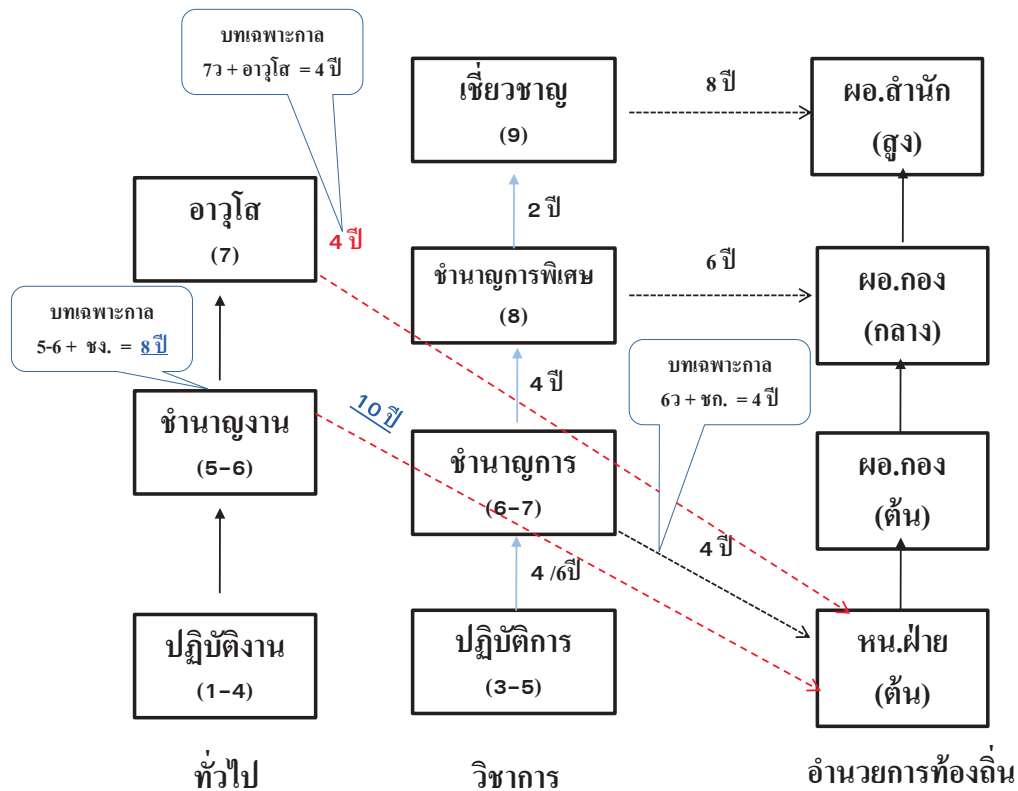
เส้นทางความก้าวหน้า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น (เปลี่ยนสายงาน)

การเปลี่ยนตำแหน่งจาก ประเภททั่วไป เป็น ประเภทวิชาการ

การสอบเปลี่ยนสายงาน
อปท.สามารถดำเนินการเองได้



การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น (สอบคัดเลือก)

