



คู่มือการปฏิบัติงาน

การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป

และประเภทวิชาการ

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

www.thungnoy.go.th

คำนำ

คู่มือการปฏิบัติงานการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อยเล่มนี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ คัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.2561 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2562 ตั้งแต่การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับ ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ และแบบประเมิน การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย จึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการเลื่อนและแต่งตั้ง ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกสำนัก/กอง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงาน ส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล+ทุ่งน้อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้อย

สารบัญ

	หน้า
การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	1
การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	2
การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	4
การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	6
ขั้นตอนการดำเนินการขอประเมินเพื่อเลื่อนระดับ ชง.ชก	9
ขั้นตอนการดำเนินการขอประเมินเพื่อเลื่อนระดับ อส.ชพ.ชช.	10

➡ การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

คุณสมบัติบุคคล

1. มีคุณวุฒิและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของระดับที่จะแต่งตั้ง
 - 1.1 พิจารณาคุณวุฒิที่บันทึกในบัตรประวัติเป็นหลัก
 - 1.2 มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งตามคุณวุฒิ ปวช. 6 ปี / ปวท. 5 ปี / ปวส. 4 ปี
- การนับระยะเวลาขั้นต่ำ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด มารับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้

การพิจารณาระยะเวลาเกื้อกูล

- (1) บัญชีกลุ่มตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกัน ตามระบบแห่ง (ว 61 ลว.29 ธ.ค. 2558) (ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. 2559)
- (2) บัญชีกลุ่มตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกัน (ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งก่อน 1 ม.ค.2559) (ว 54 ลว. 24 ต.ค.2545)
- (3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงที่เหมือนหรือคล้ายคลึง (ว 25 ลว. 2 มี.ค.2549) (ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งก่อน 1 ม.ค. 2559) ต้องเสนอข้อมูลให้ ก.จ./ก.ท./ก.อบต. พิจารณาเป็นรายๆไป
- (4) การเทียบเคียงระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ว 28 ลว.17 ก.พ.2552) (ว 49 ลว. 19 มี.ค. 2553) (ว 39 ลว.18 มี.ค. 2554)

2. รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนระดับชำนาญงาน (13,470)
3. มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย 6 ครั้ง (บทเฉพาะกาลให้ใช้ผลการประเมินตั้งแต่ 1 ต.ค.59 ถึงปัจจุบัน)
4. รอบการประเมินที่ผ่านมา จนถึงวันแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยสูงกว่าภาคทัณฑ์
5. ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่ ก.กลางกำหนด (ตำแหน่งใด ก.กลางยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรอบรม ก.จังหวัดอาจเห็นชอบให้แต่งตั้งไปก่อน และเข้าอบรมในโอกาสแรก) ที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน (3 คน)

1. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประธาน
2. ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
3. ผู้อำนวยการสำนัก/ กอง ดันสังกัดของผู้ประเมิน เป็นกรรมการ
4. ผู้รับผิดชอบงานบุคคล เป็นเลขานุการ

/ลักษณะงาน...

ลักษณะผลงาน

1. เป็นผลงานดีเด่นย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี จำนวน 2 ผลงาน
2. เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตำแหน่ง สายงาน เกี่ยวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
3. เป็นผลงานที่แสดงถึง การใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงานที่โดดเด่น เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน การพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง

เกณฑ์ผ่านการประเมินผลงาน เป็นผู้ผ่านการประเมินผลงานโดย

1. ผ่านการประเมินผลงาน 2 ใน 3 ของกรรมการ และ
2. ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

คุณสมบัติบุคคล

1. มีคุณวุฒิและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
2. มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานครบถ้วน (2 ปี/ 6 ปี)
3. รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือน ระดับอาวุโส (18,010)
4. มีผลกาประเมินการปฏิบัติราชการ ในระดับชำนาญงาน ย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย 6 ครั้ง (บทเฉพาะกาลให้ใช้ผลการประเมินตั้งแต่ 1 ต.ค. 59 ถึงปัจจุบัน)
5. รอบประเมินที่ผ่านมา จนถึงวันแต่งตั้งไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์
6. ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่ ก.กลาง กำหนด

การปรับปรุงตำแหน่งระดับอาวุโส

1. ผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติ และระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานครบถ้วน ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และผ่านการประเมินลักษณะบุคคล
2. กรณีเป็นตำแหน่งว่าง สามารถปรับปรุงเป็นระดับอาวุโสได้ต่อเมื่อ
 - 2.1 เลขที่ตำแหน่งนั้น เดิมเป็นตำแหน่งระดับอาวุโสมาก่อน
 - 2.2 ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรับผิดชอบ ไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม
3. ให้ทำการประเมิน การวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น เปลี่ยนไปจากเดิมถึงขนาดต้องปรับปรุงระดับตำแหน่งสูงขึ้น ประเมินองค์ประกอบ 4 ด้าน
 - 3.1 หน้าที่ความรับผิดชอบ
 - 3.2 ความยุ่งยากของงาน
 - 3.3 การกำกับตรวจสอบ
 - 3.4 การตัดสินใจ
4. อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

/คณะกรรมการ...

คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง (5 คน)

1. ปลัด อปท.เป็นประธาน
2. ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น จำนวน 3 คน เป็นกรรมการ
3. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัด ของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ
4. ผู้รับผิดชอบงานบุคคล เป็นเลขานุการ

รายละเอียดการเสนอปรับปรุงตำแหน่ง คือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับอาวุโสต่อ ก. จังหวัด ประกอบด้วย

- (1) รายละเอียดภารกิจ ปริมาณงานและคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นถึงขนาดต้องปรับปรุงเป็นระดับอาวุโส
- (2) ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลัง ก่อนและหลังการปรับปรุงตำแหน่ง
- (3) ผลการประเมินปรับปรุงตำแหน่งของคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง
- (4) ความเห็นของนายก อปท.

เกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนระดับอาวุโส

1. ประเมินความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ด้วยการเขียนวิสัยทัศน์ (แสดงถึงข้อเสนอการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงาน) โดย อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วย

- 1.1 ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่ ก. จังหวัด คัดเลือก เป็นประธาน
- 1.2 ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 1.3 ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ
- 1.4 ผู้รับผิดชอบงานบุคคล เป็นเลขานุการ ผู้ผ่านต้องได้คะแนนจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

2. ประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้บังคับบัญชา ระดับกอง/สำนัก ประเมินตามแบบที่ ก.กลาง กำหนด ผู้ผ่านต้องได้ผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

3. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีในระดับชำนาญงาน ย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับอย่างน้อย 6 ครั้ง
ลักษณะผลงาน

เมื่อผ่านการประเมิน 3 องค์ประกอบแล้วให้เสนอผลงานดีเด่น

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

/คณะกรรมการ...

คณะกรรมการประเมินผลงานระดับอาวุโส (3 คน)

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานจากบัญชีกรรมการที่ ก.จังหวัด กำหนด ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือ
2. ผู้แทนส่วนราชการ ส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้อง ลักษณะงานประจำตำแหน่งที่ขอประเมิน
3. ผู้ช่วยเลขานุการ ก. จังหวัด เป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่านการประเมินผลงาน

เป็นผู้ผ่านการประเมินผลงาน โดย

1. ผ่านการประเมินผลงาน 2 ใน 3 ของกรรมการและ
2. คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ตามแบบที่กำหนด

การแต่งตั้ง

1. นายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก. จังหวัด
2. วันที่มีผลเลื่อนระดับ ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานต่อสำนักงานเลขานุการ ก. จังหวัด

กรณีไม่ผ่านการประเมินผลงาน

1. ให้สามารถเสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน 1 ปี
2. หากพ้นระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันแจ้งผลประเมินให้การประเมินครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก

หากต้องการคัดเลือกใหม่ ให้ดำเนินการใหม่ตั้งแต่การปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน

การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ คุณสมบัติบุคคล

1. มีคุณวุฒิและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 - 1.1 พิจารณาคุณวุฒิที่บันทึกในบัตรประวัติเป็นหลัก
 - 1.2 มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งตามคุณวุฒิ ป.ตรี 6ปี / ป.โท 4 ปี / ป.เอก 2 ปีการนับระยะเวลาขั้นต่ำ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันตามที่ ก.จ .ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด มารับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้
- การพิจารณาระยะเวลาเกื้อกูล
- (1) บัญชีกลุ่มตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกัน ตามระบบแห่ง (ว 61 ลว.29 ธ.ค. 2558) (ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. 2559)
 - (2) บัญชีกลุ่มตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกัน (ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งก่อน 1 ม.ค.2559) (ว 54 ลว. 24 ต.ค.2545)
 - (3) บัญชีกลุ่มงานที่เกื้อกูลสายงาน 1 , 2 กับสายงาน 3 (ว 33 ลว. 25 ก.พ. 2548) (ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งก่อน 1 ม.ค. 2559)
 - (4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงที่เหมือนหรือคล้ายคลึง (ว 25 ลว. 2 มี.ค. 2549)(ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งก่อน 1 ม.ค. 2559) ต้องเสนอข้อมูลให้ ก.จ.ก.ท.ก.อบต. พิจารณาเป็นรายๆไป

/(5) การเทียบ...

(5) การเทียบเคียงระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ว 28 ลว.17 ก.พ.2552) (ว 49 ลว. 19 มี.ค. 2553) (ว 39 ลว.18 มี.ค. 2554)

2. รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (15,050)

3. มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย 6 ครั้ง/4 ครั้ง (ป.เอก) ที่มีวุฒิการศึกษาที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (บทเฉพาะกาลให้ใช้ผลการประเมิน ตั้งแต่ 1 ต.ค. 59 ถึงปัจจุบัน)

4. รอบการประเมินที่ผ่านมา จนถึงวันแต่งตั้งไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

5. ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่ ก.กลาง กำหนด (ตำแหน่งใด ก.กลางยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรอบรม ก.จังหวัด อาจเห็นชอบให้แต่งตั้งไปก่อน และเข้าอบรมในโอกาสแรก)

คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน (3 คน)

1. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประธาน
2. ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น จำนวน 1 คน
3. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัด
4. ผู้รับผิดชอบงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ลักษณะผลงาน

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

เกณฑ์ผ่านการประเมินผลงาน เป็นผู้ผ่านการประเมินผลงานโดย

1. ผ่านการประเมินผลงาน 2 ใน 3 ของกรรมการและ
 2. คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
- การแต่งตั้ง

1. นายก อบท. แต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก. จังหวัด
2. วันที่มีผลเลื่อนระดับ ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงาน จากคณะกรรมการประเมินผลงาน

/การเลื่อน...

➡ **การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ**

คุณสมบัติบุคคล

1. มีคุณวุฒิและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
2. มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานครบถ้วน (4 ปี)
3. รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือน ระดับชำนาญการพิเศษ (21,550)
4. มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับชำนาญการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย 6

ครั้ง

5. รอบการประเมินที่ผ่านมา จนถึงวันแต่งตั้งไม่ถูกลงโทษ ทางวินัยที่สูงกว่า ภาคทัณฑ์
6. ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่ ก.กลาง กำหนด

การปรับปรุงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

1. ผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติ และระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานครบถ้วน ผ่านการประเมิน

คุณลักษณะบุคคล

2. กรณีเป็นตำแหน่งว่าง สามารถปรับปรุงเป็นระดับชำนาญการพิเศษ ได้ต่อเมื่อ
 - 2.1 เลขที่ตำแหน่งนั้น เดิมเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ มาก่อน
 - 2.2 ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงานความรับผิดชอบ ไม่เปลี่ยนแปลงไป

จากเดิม

3. ให้ทำการประเมิน การวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น เปลี่ยนไปจากเดิมถึงขนาดต้องปรับปรุงระดับตำแหน่งสูงขึ้น ประเมินองค์ประกอบ 4 ด้าน

- 3.1 หน้าที่ความรับผิดชอบ
- 3.2 ความยุ่งยากของงาน
- 3.3 การกำกับตรวจสอบ
- 3.4 การตัดสินใจ

4. อปท.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง (5 คน)

1. ปลัด อปท.เป็นประธาน
2. ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น จำนวน 3 คน
3. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ประเมินเป็นกรรมการ
4. ผู้รับผิดชอบงานบุคคล เป็นเลขานุการ

รายละเอียดการเสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง ให้อปท.เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษ ต่อ ก. จังหวัด ประกอบด้วย

/1. รายละเอียด...

1. รายละเอียดภารกิจ ปริมาณงานและคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นถึงขนาดต้องปรับปรุงเป็นระดับชำนาญการพิเศษ
2. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลัง ก่อนและหลังการปรับปรุงตำแหน่ง
3. ผลการประเมินปรับปรุงตำแหน่งของคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง
4. ความเห็นของนายก อบท.

เกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนระดับ

1. ประเมินความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ด้วยการเขียนวิสัยทัศน์ โดย อบท. แต่งตั้งคณะกรรมการประกอบด้วย
 - 1.1 ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลาง/ภูมิภาค ที่ก.จังหวัด คัดเลือก เป็นประธาน
 - 1.2 ปลัด อบท. และผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ
 - 1.3 ผู้รับผิดชอบงานบุคคล เป็นเลขานุการผู้ผ่านได้คะแนนจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 60
2. ประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานโดยให้ผู้บังคับบัญชา ระดับกอง/สำนัก ประเมินตามแบบที่ ก.กลาง กำหนด ผู้ผ่านต้องได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
3. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีระดับชำนาญการ ย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับต้อยอย่างน้อย 6 ครั้ง

ลักษณะผลงาน

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

คณะกรรมการประเมินผลงานระดับชำนาญการพิเศษ (3 คน)

- ให้ออท.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานจากบัญชีกรรมการที่ ก. จังหวัด กำหนด ประกอบด้วย
1. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในสาขาที่เกี่ยวข้อง
 2. ผู้แทนส่วนราชการ ส่วนกลาง/ภูมิภาค ที่เกี่ยวข้องกันลักษณะงาน
 3. ผู้ช่วยเลขานุการ ก.จังหวัด เป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่านการประเมินผลงาน

1. ผ่านการประเมินผลงาน 2 ใน 3 ของกรรมการ และ
2. คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

/การแต่งตั้ง...

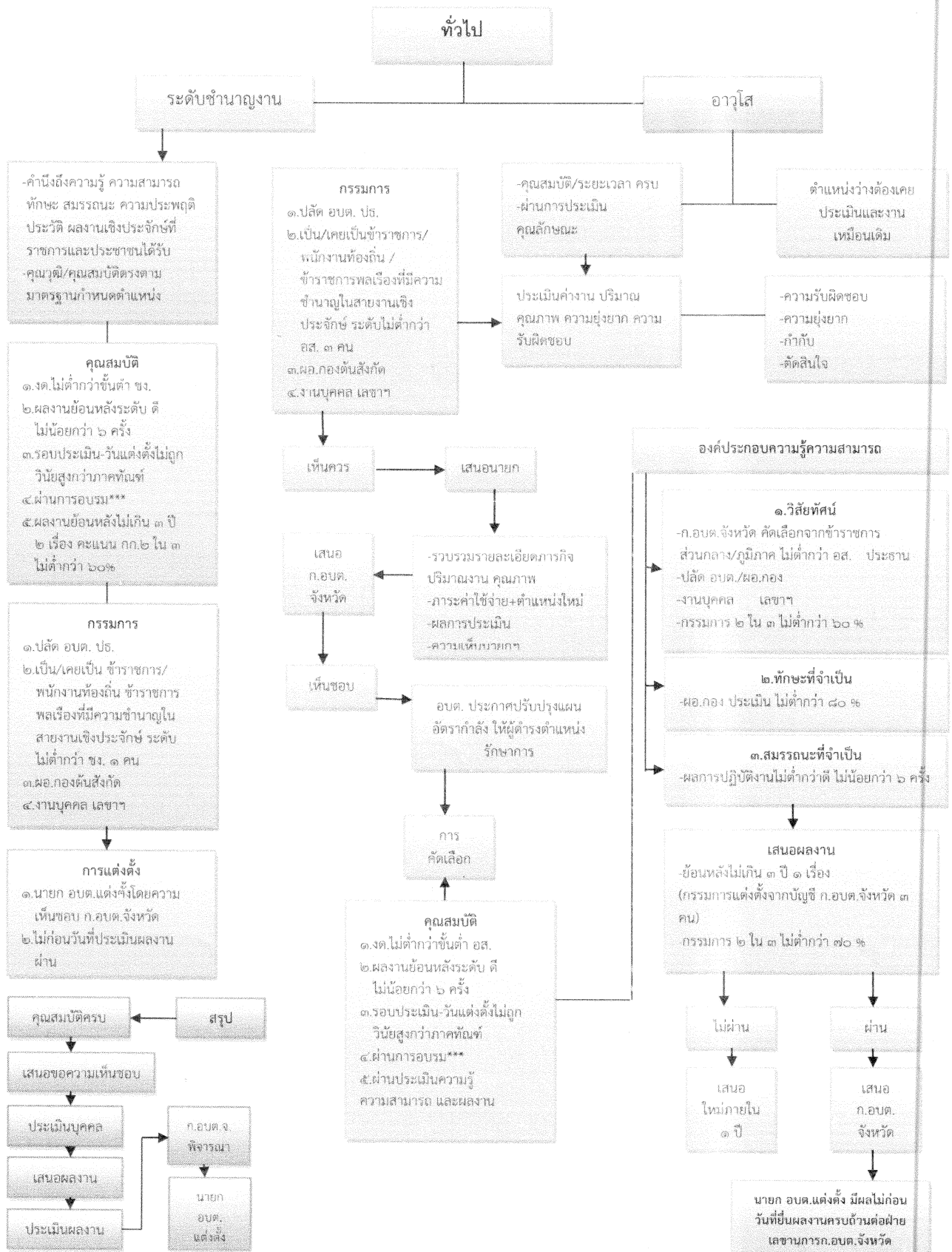
การแต่งตั้ง

1. นายกอปท. แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด
2. วันที่มีผลเลื่อนระดับ ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานต่อสำนักงานเลขานุการ ก.จังหวัด

กรณีไม่ผ่านการประเมินผลงาน

1. ให้สามารถเสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน 1 ปี
2. หากพ้นระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันแจ้งผลประเมินให้การประเมินครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก หากต้องการคัดเลือกใหม่ ให้ดำเนินการใหม่ตั้งแต่การปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน

การเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น



นายก อบต.แต่งตั้ง มีผลไม่ก่อน
วันที่ขึ้นผลงานครบถ้วนต่อฝ่าย
เลขานุการก.อบต.จังหวัด

