



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลพวา โทร.๐๓๙-๔๙๐๔๒๕ ต่อ ๒๒
ที่ จบ.๕๖๐๐๑/๐๙๕ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานผลการอบรมหลักสูตรการจัดทำแบบประเมิน “ปรับปรุงตำแหน่ง และเลื่อนระดับ”ข้าราชการ
ส่วนท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และ
การโอนระหว่าง อปท.(ใหม่)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลพวา

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลพวา ที่ ๖๖๘ /๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๑ ได้อนุมัติให้
นางสาวสาวิตรี มิติลา ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ และ นางสาวไชนภา เมธาวรากุล ตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล เดินทางไปราชการเพื่อเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร จัดทำแบบประเมิน “ปรับปรุง
ตำแหน่ง และเลื่อนระดับ”ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป การเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และการโอนระหว่าง อปท.(ใหม่) รุ่นที่ ๖ ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๒๐
มกราคม ๒๕๖๒ ณ โรงแรมโกลเด้น ซิตี้ จังหวัดระยอง รวมเป็นเวลา ๓ วัน บัดนี้ การปฏิบัติหน้าที่ราชการที่
ได้รับมอบหมายได้เสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอรายงานผลการอบรม ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เข้ารับการอบรมมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการจัดทำแบบประเมินค่างาน
และการดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งประเภททั่วไป
๒. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการจัดทำแบบประเมินค่างานและ
การดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการ
๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการจัดทำวิสัยทัศน์ และผลงาน
เพื่อเลื่อนระดับสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป
๔. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และเข้าใจเทคนิคการจัดทำวิสัยทัศน์ และผลงานเพื่อเลื่อน
ระดับสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ
๕. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และเข้าใจหลักเกณฑ์การโอนระหว่าง อปท.ในกรณีต่าง ๆ
(ใหม่)
๖. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และเข้าใจหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ใหม่)
๗. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น
๘. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น

สาระสำคัญในการอบรมครั้งนี้ จากการบรรยายของวิทยากร ตามหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

๑.การจัดทำแบบประเมินค่างานและการปรับปรุงตำแหน่งประเภททั่วไป

- การนับเวลาเพื่อเลื่อนระดับในระบบแท่ง
- การปรับปรุงตำแหน่งประเภททั่วไป
- การแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่ง
- การจัดทำแบบปรับปรุงตำแหน่ง

/๒.การจัดทำ...

๒.การจัดทำวิสัยทัศน์และผลงานเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งประเภททั่วไป

- หลักเกณฑ์ เงื่อนไขการเลื่อนระดับประเภททั่วไป
- เกณฑ์การประเมินเลื่อนระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส
- หลักการเขียนผลงาน เกณฑ์การให้คะแนนผลงานเพื่อเลื่อนระดับ
- การประเมินและแบบประเมินความรู้ที่จำเป็น
- การประเมินและแบบประเมินทักษะ
- หลักการเสนอวิสัยทัศน์ (ข้อเสนอพัฒนางาน) เพื่อเลื่อนระดับอาวุโส
- เกณฑ์การให้คะแนนวิสัยทัศน์ เพื่อเลื่อนระดับอาวุโส

๓.การจัดทำแบบประเมินค่างานและการดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการ

- การนับเวลาเกือกลเพื่อเลื่อนระดับในระบบแห่ง
- การปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการ
- การแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่ง
- การจัดทำแบบประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

๔.การจัดทำวิสัยทัศน์ และผลงานเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

- หลักเกณฑ์ เงื่อนไขการเลื่อนระดับประเภทวิชาการ
- หลักการเขียนผลงาน เกณฑ์การให้คะแนนผลงานเพื่อเลื่อนระดับ
- การประเมินและแบบประเมินความรู้ที่จำเป็น
- การประเมินและแบบประเมินทักษะ
- หลักการเสนอวิสัยทัศน์ (ข้อเสนอพัฒนางาน) เพื่อเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ
- เกณฑ์การให้คะแนนวิสัยทัศน์ เพื่อเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ

๕.หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ใหม่)

- การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- เงื่อนไขค่ากลาง ฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือน
- อัตราเงินที่ใช้สำหรับเลื่อนเงินเดือน
- เงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนกรณีต่าง ๆ

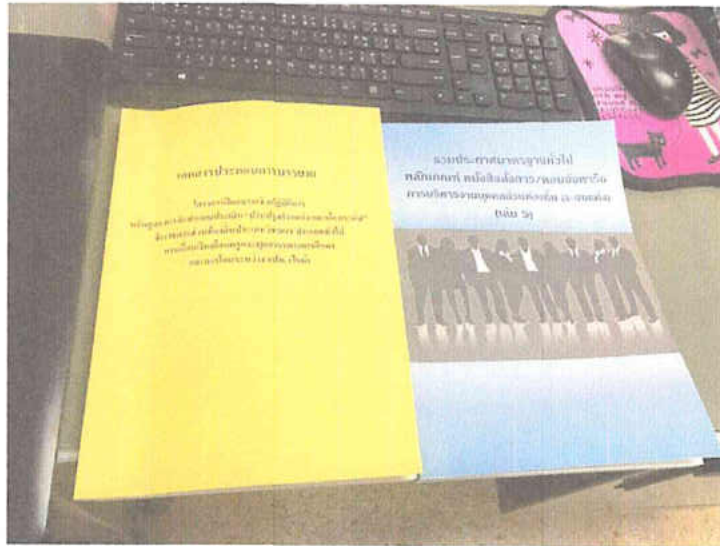
๖.หลักเกณฑ์การโอนระหว่าง อปท.ในกรณีต่าง ๆ (ใหม่)

- การโอนและรับโอน ต่างประเภท อปท.
- การโอนสับเปลี่ยนระหว่าง อปท.
- การโอนและรับโอนลดตำแหน่ง หรือลดระดับ
- การโอนและรับโอนตำแหน่งสูงขึ้น

๗.การสรรหาสายบริหาร

เอกสารที่ได้รับจากการอบรม ฯ คือ

- ✚ หนังสือรวมประกาศมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์ หนังสือสั่งการ/ตอบข้อหารือ
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ระบบแห่ง) จำนวน ๑ เล่ม
- ✚ เอกสารประกอบการบรรยาย ฯ จำนวน ๑ เล่ม



ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม

๑. มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการจัดทำแบบประเมินค่างานและการดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งประเภททั่วไป
 ๒. มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการจัดทำแบบประเมินค่างานและการดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการ
 ๓. มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการจัดทำวิสัยทัศน์ และผลงานเพื่อเลื่อนระดับสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป
 ๔. มีความรู้และเข้าใจเทคนิคการจัดทำวิสัยทัศน์ และผลงานเพื่อเลื่อนระดับสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ
 ๕. มีความรู้และเข้าใจหลักเกณฑ์การโอนระหว่าง อปท.ในกรณีต่าง ๆ (ใหม่)
 ๖. มีความรู้และเข้าใจหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ใหม่)
 ๗. มีความเข้าใจปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 ๘. ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ ไพนท ผู้รายงาน
(นางสาวไชนภา เมธาวรากุล)
ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ กนิ ผู้รายงาน
(นางสาวสาวิตรี มิติลา)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- เพื่อ ไม่ครบ

(ลงชื่อ) 

(นายบัญชา ตั้งพีรธรรม)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลพวา

- เพื่อ ไม่ครบ

(ลงชื่อ) 

(นายวิวัฒน์โชติ วงศ์ขวัญ)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลพวา

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลพวา



(ลงชื่อ) 

(นายทอง เมธวรากุล)

นายกเทศมนตรีตำบลพวา

สรุปรายงานการอบรม
การจัดทำแบบประเมิน“ปรับปรุงตำแหน่ง และเลื่อนระดับ”ข้าราชการส่วนท้องถิ่นประเภท
วิชาการ ประเภททั่วไป การเลื่อนเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา
และการโอนระหว่าง อปท.(ใหม่)

ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๒๐ มกราคม ๒๕๖๒
ณ โรงแรมโกลเด้นซิตี อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง

หลักการและเหตุผล

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติการปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติมประกาศ มาตรฐานหรือหลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกอปท. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตลอดจนผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในประกาศ มาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลอย่างแท้จริงโดยเฉพาะในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับสิทธิ สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมั่นคง ในการรับราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จึงได้จัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การจัดทำแบบประเมิน “ปรับปรุงตำแหน่ง และเลื่อนระดับ” ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และการโอนระหว่าง อปท.(ใหม่)” โดยมีเนื้อหาวิชาและรายละเอียดของวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรมตรงตามกับประกาศและแนวทางปฏิบัติ ในเรื่องต่าง ๆ ที่ ก.กลาง และ ก.จังหวัด กำหนด เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลของ อปท. ได้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้อย่างถูกต้อง

ขอบเขตเนื้อหาการบรรยาย

๑. การจัดทำแบบประเมินค่างานและการปรับปรุงตำแหน่งประเภททั่วไป

๑.๑การนับเวลาเพื่อเลื่อนระดับในระบบแห่ง

ระดับปฏิบัติงาน	ไประดับชำนาญงาน	วุฒิการศึกษา	ปวส.ใช้เวลา ๔ ปี
		วุฒิการศึกษา	ปวท.ใช้เวลา ๕ ปี
		วุฒิการศึกษา	ปวช.ใช้เวลา ๖ ปี

๑.๒การปรับปรุงตำแหน่งประเภททั่วไป

ระดับปฏิบัติงาน ไประดับชำนาญงาน ไม่ต้องปรับปรุงตำแหน่ง
ระดับชำนาญงาน ไประดับอาวุโส ต้องปรับปรุงตำแหน่ง

๑.๓การแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่ง

- คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑) ปลัด อปท.เป็นประธาน

- ๒) ผู้เป็น/เคยเป็นข้าราชการท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินและระดับไม่ต่ำกว่า ๓ คน
 - ๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดผู้ขอประเมิน
 - ๔) ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ
- คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง มีหน้าที่
 - ๑) ประเมินคุณลักษณะของบุคคล
 - ๒) ประเมิน ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรู้ ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งนั้น
 - องค์ประกอบกรรมการประเมิน

การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

 - ๑.๑) ความรับผิดชอบ จำนวน ๑๕ คะแนน
 - ๑.๒) ความประพฤติ จำนวน ๑๕ คะแนน
 - ๑.๓) การทำงานร่วมกับผู้อื่น ๑๕ คะแนน
 - ๑.๔) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ๑๕ คะแนน
 - ๑.๕) การพัฒนาตนเอง ๑๐ คะแนน
 - ๑.๖) ความเสียสละ ๑๐ คะแนน
 - ๑.๗) ความสามารถในการสื่อความหมาย ๑๐ คะแนน
 - ๑.๘) ความคิดริเริ่ม ๑๐ คะแนน

การประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

 - ๑.๑) หน้าที่รับผิดชอบ ๓๐ คะแนน
 - ๑.๒) ความยุ่งยากของงาน ๓๐ คะแนน
 - ๑.๓) การกำกับตรวจสอบ ๒๐ คะแนน
 - ๑.๔) การตัดสินใจ ๒๐ คะแนน
 - ขั้นตอนการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส
 - ๑) จัดทำแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล
 - ๒) จัดทำแบบประเมินปรับปรุงตำแหน่ง (ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรู้ ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งนั้น
 - ๓) จัดทำรายละเอียดเสนอ ก.จังหวัด ประกอบด้วย
 - ๓.๑) แบบเสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง (รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงานและคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องปรับปรุงตำแหน่ง)
 - ๓.๒) แบบประเมินภาระค่าใช้จ่าย (ภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลังปี ปัจจุบัน และหลังจากปรับปรุงตำแหน่งนั้นแล้ว)
 - ๓.๓) ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินและความเห็นนายก อบท.

๒. การจัดทำวิสัยทัศน์ และผลงานเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งประเภททั่วไป

●หลักเกณฑ์ เงื่อนไขการเลื่อนระดับประเภททั่วไป

ระดับปฏิบัติงาน → ระดับชำนาญงาน → ระดับอาวุโส

๒.๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณเฉพาะสำหรับตำแหน่งของระดับที่จะเลื่อน

๒.๒) เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะเลื่อน

๒.๓) มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าดี

๒.๔) รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงวันแต่งตั้ง ไม่ถูกลดโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์

๒.๕) ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.กลาง กำหนด

●เกณฑ์การประเมินเลื่อนระดับชำนาญงาน

ประเมินผลงาน

- เสนอผลงานจำนวน ๒ ผลงาน
- ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- เป็นผลงานที่แสดงถึง ความรู้ + ทักษะ ในระดับที่จะแต่งตั้ง
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/พัฒนาการปฏิบัติงาน

●คณะกรรมการ

- ปลัด อปท. เป็นประธาน
- ข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินและระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่ประเมิน ๑ คน
- ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดผู้ขอประเมิน
- ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล เป็น เลขานุการ

●เกณฑ์ผ่าน

- กรรมการ ๒ ใน ๓ ให้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

●เกณฑ์การประเมินเลื่อนระดับอาวุโส

- การประเมินความรู้ความสามารถ องค์ประกอบการประเมิน ๓ ด้าน คือ

๑) ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน

- เสนอวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอในการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับที่จะแต่งตั้งไป

ใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต

- อปท. ตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

๒) ทักษะ

- ประเมินจากทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น
- ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ประเมินทักษะ (ตามแบบ)
- ผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๓) สมรรถนะ

- พิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีย้อนหลัง ไม่ต่ำกว่าระดับดี ไม่น้อยกว่า ๖ ครั้ง

คณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

●องค์ประกอบ

- ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลาง/ภูมิภาค ที่ ก.จังหวัด คัดเลือกที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ประเมิน เป็นประธาน
- ปลัด อปท.
- ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดผู้ขอประเมิน
- ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล เป็น เลขานุการ

●หน้าที่

ประเมินวิสัยทัศน์ (ตามแบบ)

●เกณฑ์ผ่าน

ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

●การประเมินผลงาน

ผลงาน

- จัดทำผลงานทางวิชาการ ๑ ผลงาน และวิสัยทัศน์ ๑ ผลงาน
- ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอประเมิน
- เป็นผลงานที่แสดงถึง ความรู้ + ทักษะในระดับที่จะแต่งตั้ง
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

●คณะกรรมการ

- อปท.แต่งตั้งจากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่ ก.จังหวัด กำหนด จำนวน ๓ คน ได้แก่
- ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา (รัฐ)สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือ
- ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลาง/ภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานระดับไม่ต่ำกว่าที่ขอประเมิน
- ผู้ช่วยเลขานุการ ก.จังหวัด เป็น เลขานุการ

●เกณฑ์ผ่าน

- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

●การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ระดับชำนาญงาน

นายก อปท.แต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

/ผลงาน...

ระดับอาวุโส

นายก อบท.แต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด มีผลไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วน
ถูกต้อง โดยถือเอาวันประทับตราลงรับของสำนักงานเลขานุการ ก.จังหวัด

แบบที่ใช้ในการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งประเภททั่วไป

แบบ	ระดับชำนาญงาน	ระดับอาวุโส
แบบเสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง ฯ	×	✓
แบบประเมินปรับปรุงตำแหน่ง	×	✓
แบบประเมินภาระค่าใช้จ่าย	×	✓
แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล	✓	✓
แบบประเมินคุณลักษณะบุคคล	×	✓
แบบแสดงรายละเอียดผลงาน	✓	✓
แบบรับเอกสารผลงาน	✓	✓
แบบประเมินผลงาน	✓	✓

แบบที่ใช้ในการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งประเภททั่วไป (ต่อ)

แบบประเมิน	ระดับชำนาญงาน	ระดับอาวุโส
แบบแสดงรายละเอียดวิสัยทัศน์	×	✓
แบบประเมินวิสัยทัศน์	×	✓
แบบประเมินทักษะ	×	✓
คำสั่งแต่งตั้ง	✓	✓

๓. การจัดทำแบบประเมินค่างานและการดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการ

●การนับเวลาเกือกลเพื่อเลื่อนระดับในระบบแห่ง

ระดับปฏิบัติการ ไประดับชำนาญการ วุฒิการศึกษา เอก ใช้เวลา ๒ ปี
วุฒิการศึกษา โท ใช้เวลา ๔ ปี
วุฒิการศึกษา ตรี ใช้เวลา ๖ ปี

●การแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่ง

- คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑)ปลัด อบท.เป็นประธาน

๒)ผู้เป็น/เคยเป็นข้าราชการท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะ
ประเมินและระดับไม่ต่ำกว่า ๓ คน

๓)ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดผู้ขอประเมิน

๔)ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

- คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง มีหน้าที่

๑)ประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๒)ประเมิน ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรู้
ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งนั้น

-องค์ประกอบการประเมิน

การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑.๑)ความรับผิดชอบ จำนวน ๑๕ คะแนน

๑.๒)ความประพฤติ จำนวน ๑๕ คะแนน

๑.๓)การทำงานร่วมกับผู้อื่น ๑๕ คะแนน

๑.๔)การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ๑๕ คะแนน

๑.๕)การพัฒนาตนเอง ๑๐ คะแนน

๑.๖)ความเสียสละ ๑๐ คะแนน

๑.๗)ความสามารถในการสื่อความหมาย ๑๐ คะแนน

๑.๘)ความคิดริเริ่ม ๑๐ คะแนน

การประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

๑.๑)หน้าที่รับผิดชอบ ๓๐ คะแนน

๑.๒)ความยุ่งยากของงาน ๓๐ คะแนน

๑.๓)การกำกับตรวจสอบ ๒๐ คะแนน

๑.๔)การตัดสินใจ ๒๐ คะแนน

●ขั้นตอนการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๑)จัดทำแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๒)จัดทำแบบประเมินปรับปรุงตำแหน่ง (ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ

ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรู้ ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งนั้น

๓)จัดทำรายละเอียดเสนอ ก.จังหวัด ประกอบด้วย

๓.๑)แบบเสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง (รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงานและ
คุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องปรับปรุงตำแหน่ง)

๓.๒)แบบประเมินภาระค่าใช้จ่าย (ภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลังปี ปัจจุบัน
และหลังจากปรับปรุงตำแหน่งนั้นแล้ว)

๓.๓)ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินและความเห็นนายก อบท.

๔. การจัดทำวิสัยทัศน์ และผลงานเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

●หลักเกณฑ์ เงื่อนไขการเลื่อนระดับประเภทวิชาการ

๑.๑)มีคุณสมบัติตรงตามคุณเฉพาะสำหรับตำแหน่งของระดับที่จะเลื่อน

๑.๒) เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะเลื่อน

๑.๓) มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าดี

๑.๔) รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงวันแต่งตั้ง ไม่ถูกลดโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์

๑.๕) ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.กลาง กำหนด

● เกณฑ์การประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ประเมินผลงาน

- เสนอผลงานจำนวน ๒ ผลงาน
- ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะขอประเมิน
- เป็นผลงานที่แสดงถึง ความรู้ + ทักษะ ในระดับที่จะแต่งตั้ง
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/พัฒนาการปฏิบัติงาน

● คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

- ปลัด อปท. เป็นประธาน
- ข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินและระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่ประเมิน ๑ คน
- ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดผู้ขอประเมิน
- ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล เป็น เลขานุการ

● เกณฑ์ผ่าน

- กรรมการ ๒ ใน ๓ ให้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

● หลักเกณฑ์ เงื่อนไขการเลื่อนระดับประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ

- ๑) ประเมินความรู้ ความสามารถ → องค์กรประกอบการประเมิน ๓ ด้าน
- ๒) ประเมินผลงาน → เสนอผลงานจำนวน ๒ ผลงาน

● การประเมินความรู้ความสามารถ

องค์กรประกอบการประเมิน ๓ ด้าน

๑) ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน

- เสนอวิทยุทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอในการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต
- อปท. ตั้งคณะกรรมการประเมินวิทยุทัศน์

๒) ทักษะ

- ประเมินจากทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น
- ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ประเมินทักษะ (ตามแบบ)
- ผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๓) สมรรถนะ

- พิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีย้อนหลัง ไม่ต่ำกว่าระดับดี ไม่น้อยกว่า ๖ ครั้ง

คณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

●องค์ประกอบ

-ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลาง/ภูมิภาค ที่ ก.จังหวัด คัดเลือกที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ประเมิน เป็นประธาน

-ปลัด อปท.

-ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดผู้ขอประเมิน

-ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล เป็น เลขานุการ

●หน้าที่

ประเมินวิสัยทัศน์ (ตามแบบ)

●เกณฑ์ผ่าน

ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

คณะกรรมการสัมภาษณ์

●องค์ประกอบ

-ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.กลาง ที่ ก.กลาง คัดเลือก เป็นประธาน

-ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาของรัฐ/ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค ที่เกี่ยวข้องลักษณะงานของตำแหน่งที่ประเมิน ๒ คน

-ผู้แทนปลัด อปท.ใน ก.กลางที่ ก.กลางคัดเลือก ๑ คน

-ผู้แทนนายก อปท. ใน ก.กลาง ที่ ก.กลาง คัดเลือก ๑ คน

-เลขานุการ ก.กลาง/ผช.เลขานุการที่เลขาหมอบหมาย เป็น เลขานุการ

●เกณฑ์ผ่าน

ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๓ ใน ๕ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

เกณฑ์การประเมินเลื่อนระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ

●การประเมินผลงาน

ผลงาน

-จัดทำผลงานทางวิชาการ ๒ ผลงาน

-ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี

-เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอประเมิน

-เป็นผลงานที่แสดงถึง ความรู้ + ทักษะในระดับที่จะแต่งตั้ง

-เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการ

อปท.แต่งตั้งจากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่ ก.จังหวัด กำหนด จำนวน ๓ คน
ได้แก่

- ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา (รัฐ)สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือ
- ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลาง/ภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานระดับไม่ต่ำกว่าที่

●ขอประเมิน

-ผู้ช่วยเลขานุการ ก.จังหวัด เป็น เลขานุการ

●เกณฑ์ผ่าน

- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

●การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัดซึ่งนายก อปท.แต่งตั้ง

●วันที่มีผล

ระดับชำนาญการ

-ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

ระดับชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ

-ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้อง

-โดยถือเอาวันประทับตราลงรับ

ชำนาญการพิเศษ = ของสำนักงานเลขานุการ ก.จังหวัด

เชี่ยวชาญ = ของสำนักงานเลขานุการ ก.กลาง

๕.หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ใหม่)

▲ กฎ ก.ค.ศ.การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครู ฯ พ.ศ.๒๕๖๑

▲ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

▲ แก้ไขคำว่า “ขั้นเงินเดือน” เป็น “เงินเดือน”

▲ วงรอบการเลื่อนเงินเดือน ปีละ ๒ ครั้ง

รอบที่ ๑ วันที่ ๑ เมษายน

รอบที่ ๒ วันที่ ๑ ตุลาคม

▲ ยกเลิกโควตา ๒ ขั้น ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนคน

▲ วงเงินการเลื่อนเงินเดือน วงเงิน ๖ %

รอบที่ ๑ = ๓% ของเงิน ณ วันที่ ๑ มี.ค.

รอบที่ ๒ = ๓% ของเงิน ณ วันที่ ๑ ก.ย.

▲ การเลื่อนเงินเดือน

ข้าราชการแต่ละคน ได้ % แตกต่างกันตามคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการ

ในแต่ละรอบการประเมิน ภายในกรอบวงเงิน ๓%

เลื่อนวงเงินรายบุคคลไม่เกิน ๖% ของค่ากลางของช่วงเงินเดือน

▲ ผู้ได้รับเงินเดือนถึงอัตราสูงสุดของระดับ

ได้รับเงินตอบแทนพิเศษเป็นร้อยละของค่ากลาง

▲ ค่ากลาง = ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุด + เงินเดือนสูงสุดแต่ละอันดับ/๒

▲ ฐานในการคำนวณ

ฐานในการคำนวณ “ระดับบน” = เงินเดือนสูงสุด + ค่ากลาง/๒

ฐานในการคำนวณ “ระดับล่าง” = เงินเดือนสูงสุด + ค่ากลาง/๒

๖.หลักเกณฑ์การโอนระหว่าง อปท.ในกรณีต่าง ๆ (ใหม่)

❖ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอน/รับโอน (ใหม่)

❖ อบจ.+เทศบาล+อบต. = อปท.

๑) ผู้สอบแข่งขันได้ สอบคัดเลือกได้ ผู้ได้รับการคัดเลือก

๒) ในตำแหน่งว่าง (ประเภท สายงาน ระดับ ตำแหน่งเดียวกัน)

๓) การสับเปลี่ยนกัน (ประเภท สายงาน ระดับ ตำแหน่งเดียวกัน)

๔) การโอนลดตำแหน่ง (ประเภท สายงาน ระดับเดียวกัน)

๕) การโอนลดระดับ (ประเภท สายงานเดียวกัน)

๖) การโอน/ย้าย ผู้ที่ลดตำแหน่งตามข้อ ๔ ไปดำรงตำแหน่งเดิม

❖ การเสนอเรื่องให้โอน/รับโอน

ให้ อปท.(ให้โอน) + อปท.(รับโอน) ประสานกัน กำหนดวันให้โอน + รับโอน = วันเดียวกัน

❖ เสนอ ก.จังหวัด

ออกคำสั่งให้โอน/รับโอน

ให้ อปท.(รับโอน) ออกคำสั่งรับโอน

อปท.(ให้โอน) ออกคำสั่งให้โอน (ให้มีผลวันเดียวกัน)

๗.การสรรหาสายบริหาร

◆ การสรรหาสายบริหารที่ว่าง

(ประกาศมาตรฐานทั่วไปการสอบคัดเลือกและการคัดเลือก (ฉบับที่ ๓)พ.ศ.๒๕๖๑)

◆ การสรรหา (ก.กลาง)

หลักการ แต่ละตำแหน่งมี ๑ บัญชี

มีเหตุผลความจำเป็น ก.กลาง อาจแบ่งเป็นกลุ่มภาค/เขต

◆ อปท.มีตำแหน่งว่าง

รายงาน ก.จังหวัด ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันตำแหน่งว่าง

ก่อน ๖๐ วัน นับถึงวันเกษียณ

◆ อปท.สรรหา (ย้าย โอน คัดเลือกรับโอน)

เสนอชื่อผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ ก.จังหวัด ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันตำแหน่งว่าง

ไม่ได้เสนอชื่อใน ๖๐ วัน รายงาน ให้ ก.กลางสรรหา