



การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง  
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น  
ตำแหน่งประเภททั่วไป  
และประเภทวิชาการ  
ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น  
ที่เปลี่ยนแปลงไป  
จากระบบขั้นเงินเดือน  
เข้าสู่ระบบแท่งเงินเดือน

1 มกราคม 2559

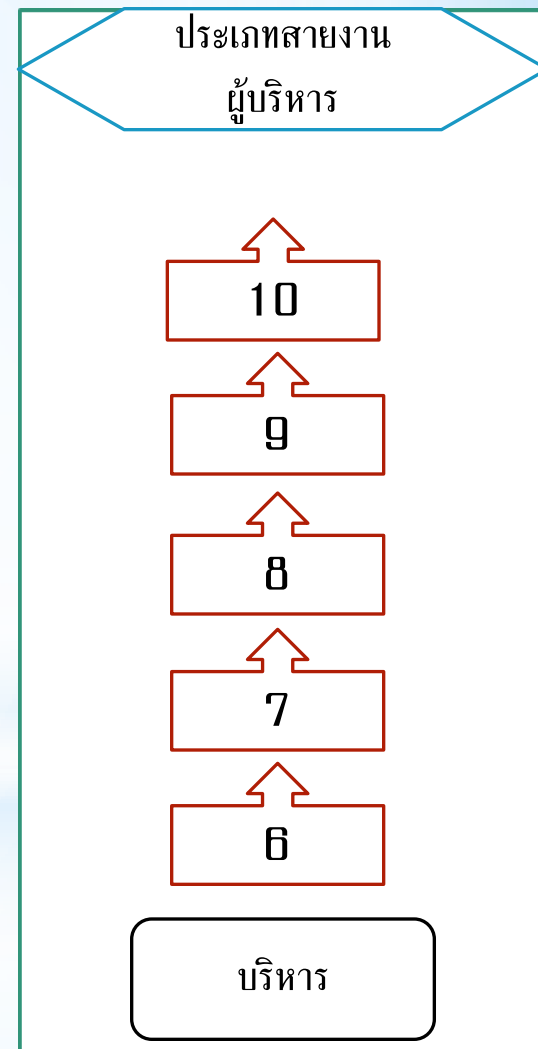
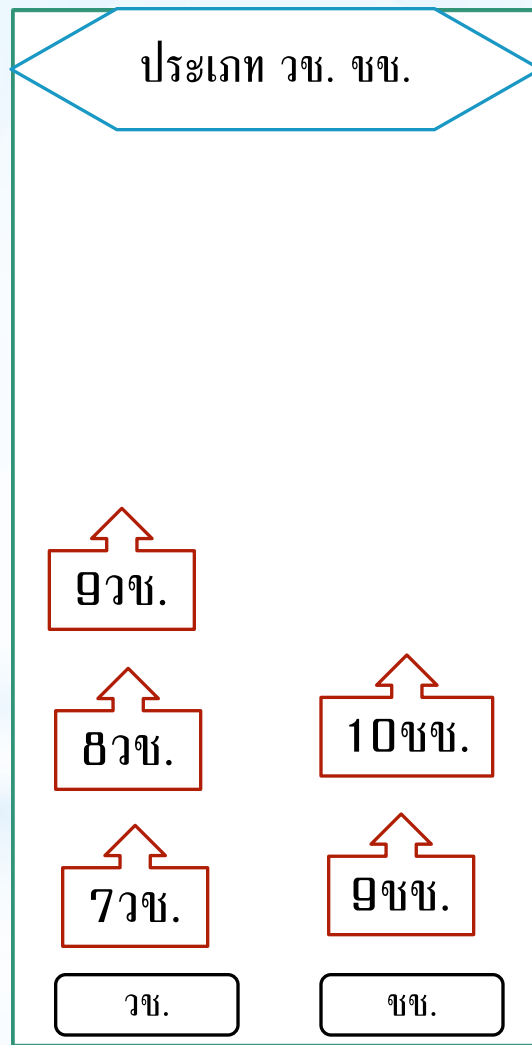
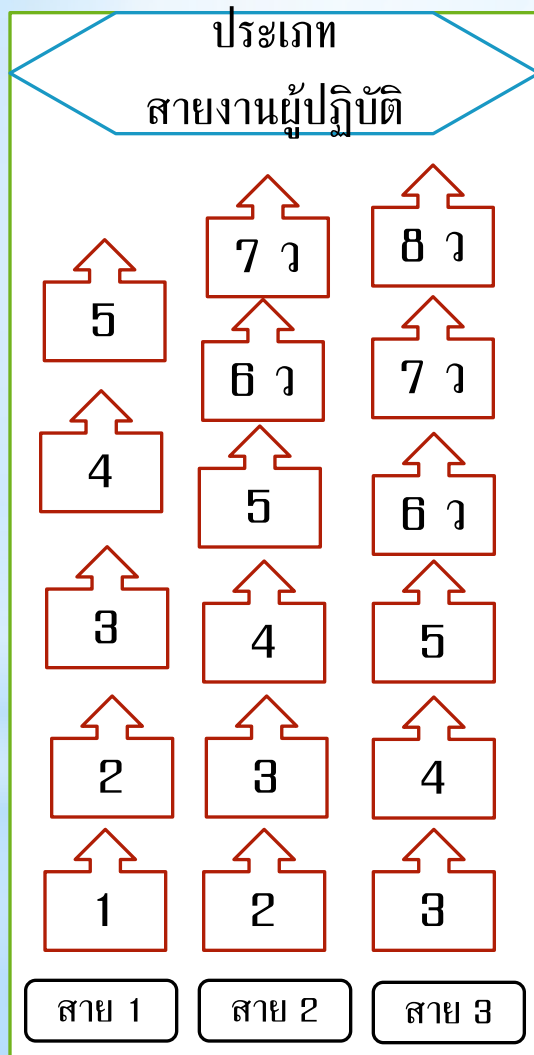
ทั่วไป

วิชาการ

อำนวยการ

บริหาร

# โครงสร้างตำแหน่งท้องถิ่น (เดิมก่อนเข้าแท่ง)



# โครงสร้างตำแหน่งปัจจุบันของท้องถิ่น (ระบบแบ่ง)

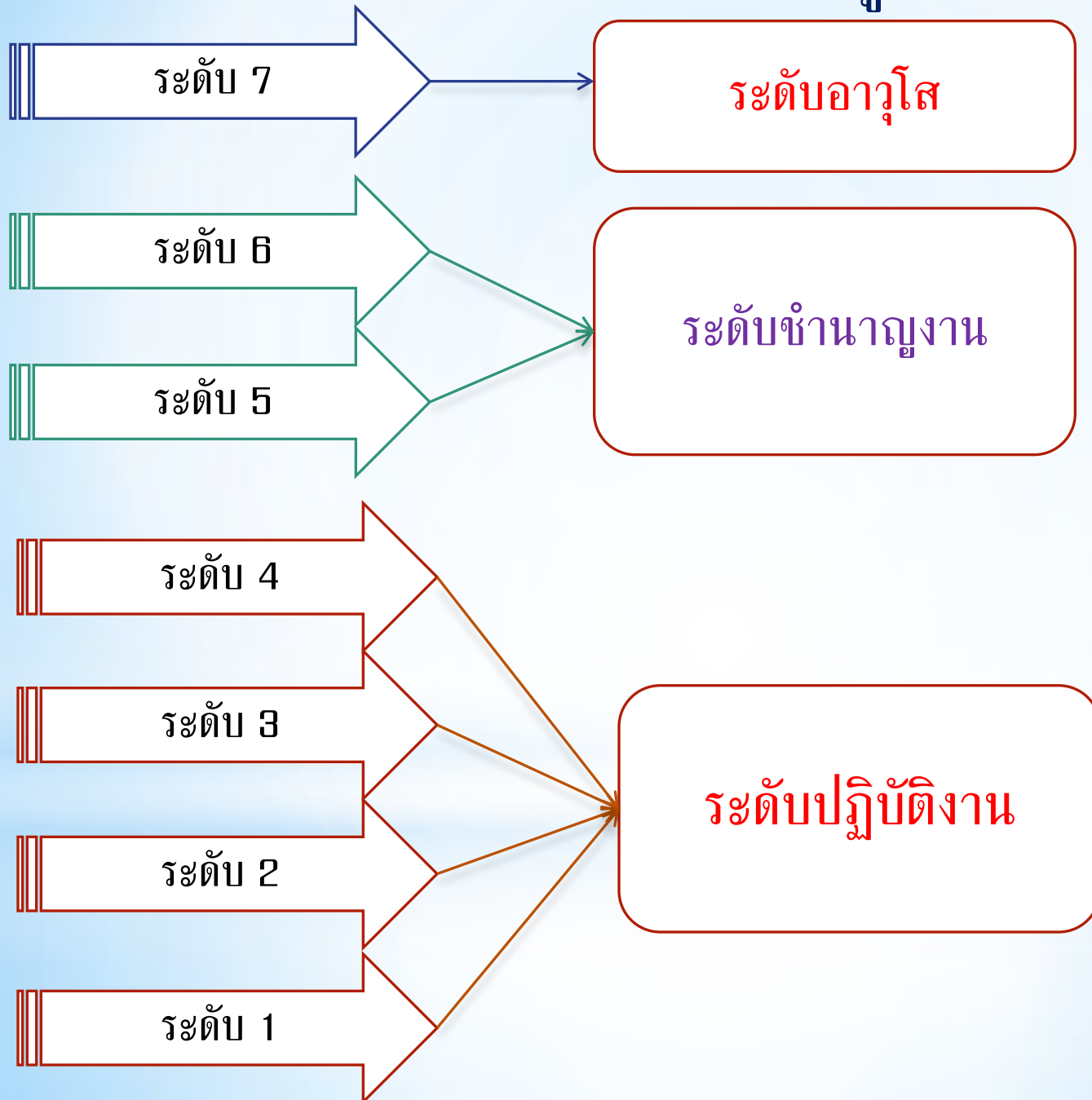


การเปลี่ยนผ่าน

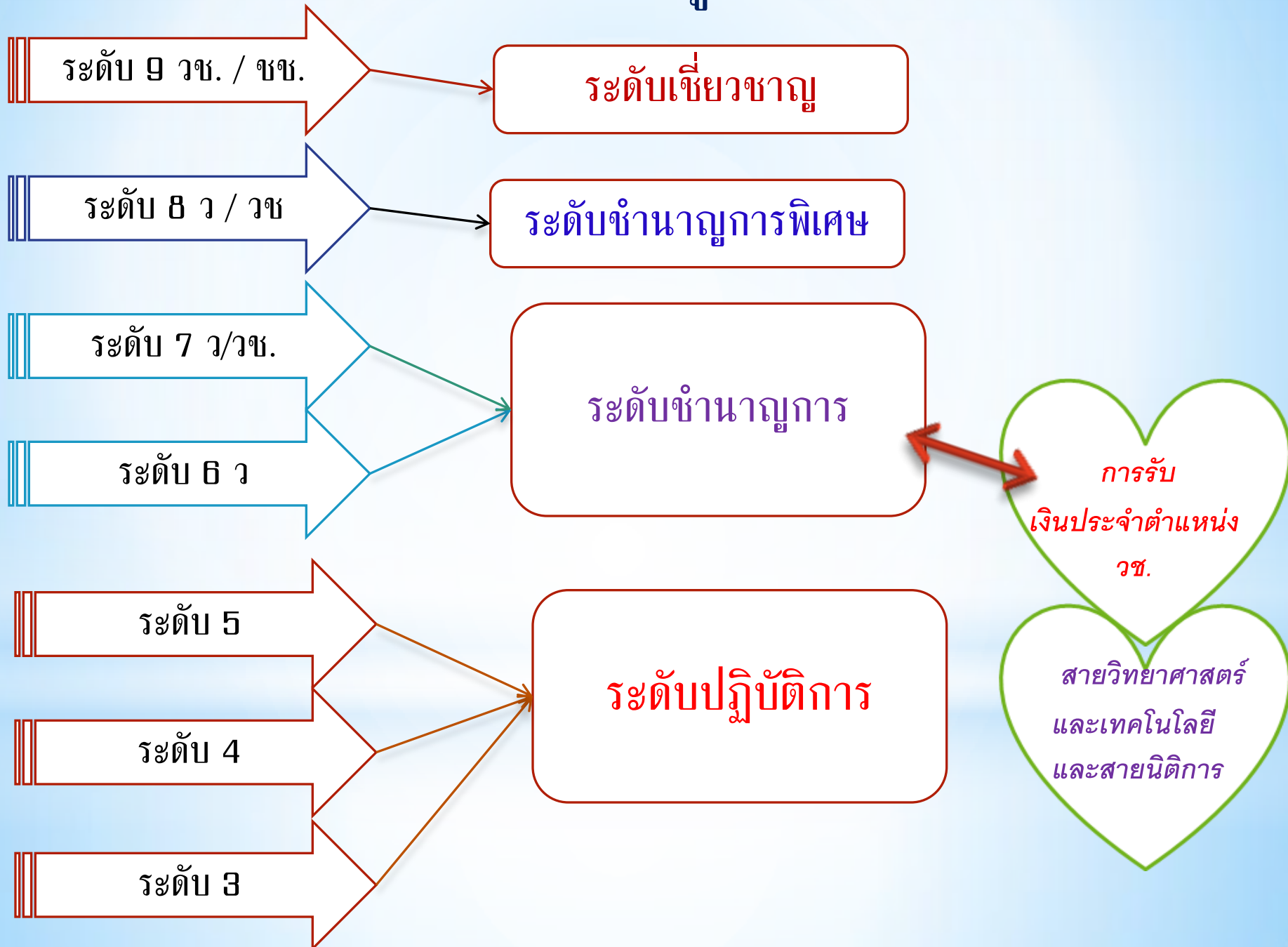
จากระบบ

เข้าสู่ระบบแห่ง

# การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง : ประเภททั่วไป



# การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง : ประเภทวิชาการ



# การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง : ประเภทอำนาจการท้องถิ่น

ผอ.สำนัก 9  
หน.สป. 9

ระดับสูง

ผอ.กอง 8  
ผอ. ส่วน 8  
หน.สป. 8

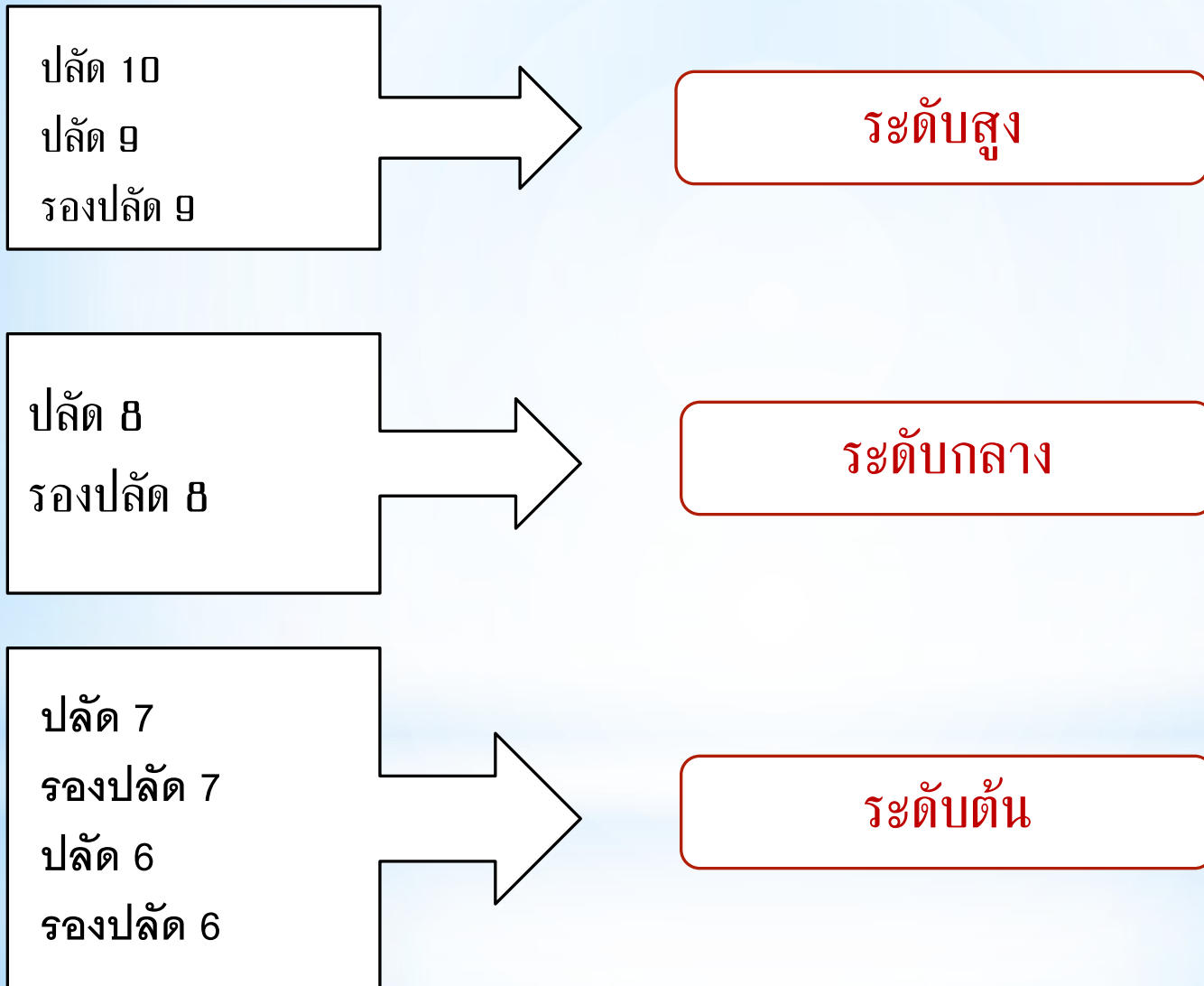
ระดับกลาง

กองต้น (6/7)  
(หน.ส่วน 6  
ผอ.กอง 6  
ผอ.กอง 7)  
ฝ่ายต้น (6/7)

ระดับต้น



# การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง : ประเภทบริหารท้องถิ่น





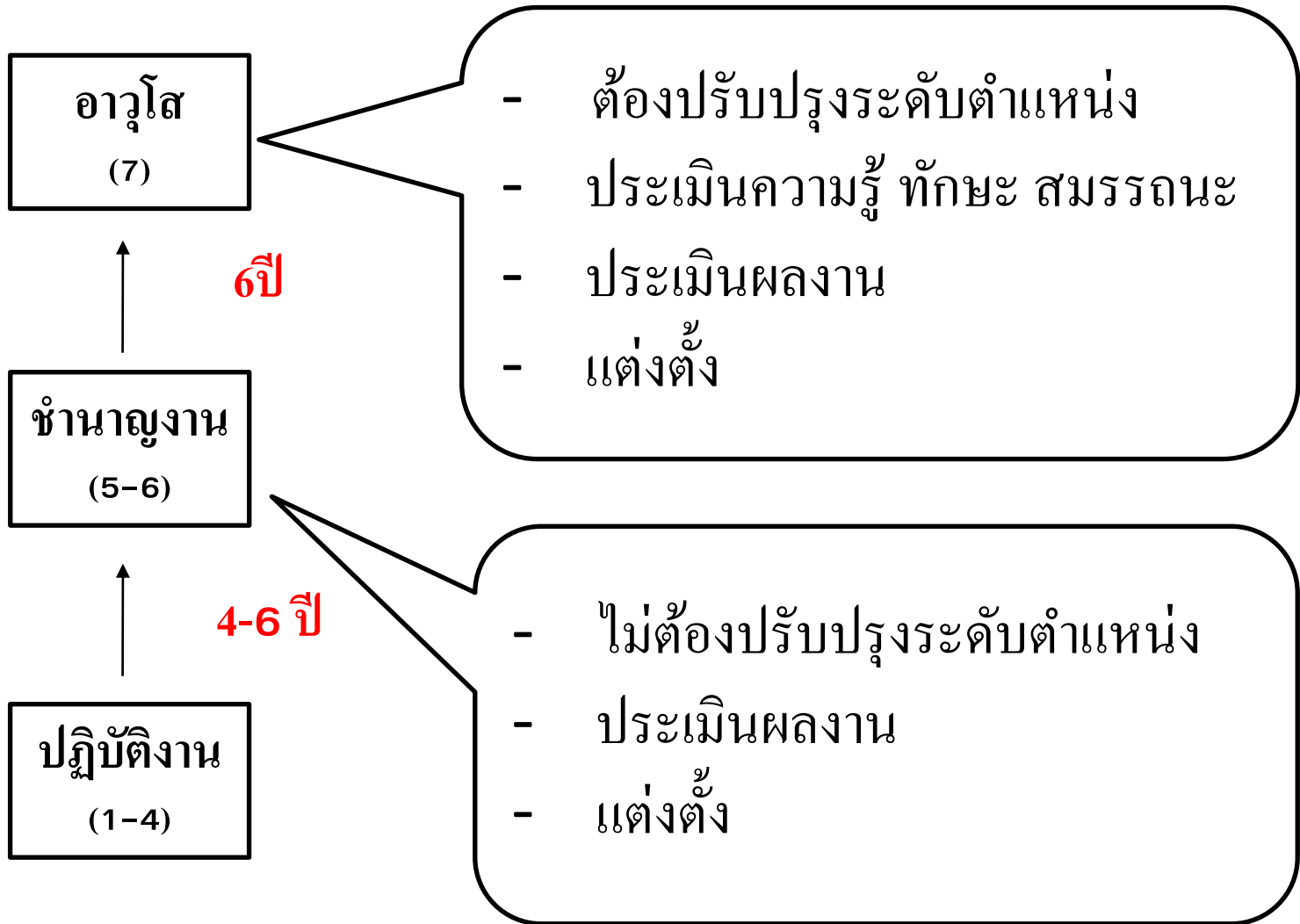
เส้นทางความก้าวหน้า  
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น  
ในระบบแห่ง  
ตามหลักเกณฑ์ใหม่



**การคัดเลือก  
เพื่อเลื่อนระดับ  
ตำแหน่งประเภททั่วไป**

# การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งประเภททั่วไป

(คนใหม่บรรจุหรือเลื่อนระดับหลัง 1 มกราคม 2559 : **ไม่มีบทเฉพาะกาล**)



# การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน

## คุณสมบัติบุคคล

### คุณวุฒิ คุณสมบัติ

- มีคุณวุฒิตรง
- มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง  
ปวช. 6 ปี  
ปวท. 5 ปี  
ปวส. 4 ปี

### เงินเดือน

ไม่ต่ำกว่า  
ขั้นต่ำ  
ระดับ  
ชำนาญงาน  
(13,470)

### ผลการปฏิบัติราชการ

มีผลปฏิบัติราชการ  
ระดับปฏิบัติงาน  
ไม่ต่ำกว่าระดับดี  
6 ครั้ง

ตั้งแต่ 1 ต.ค. 59  
ถึงปัจจุบัน  
(1 เมษายน 2562)

### วินัย

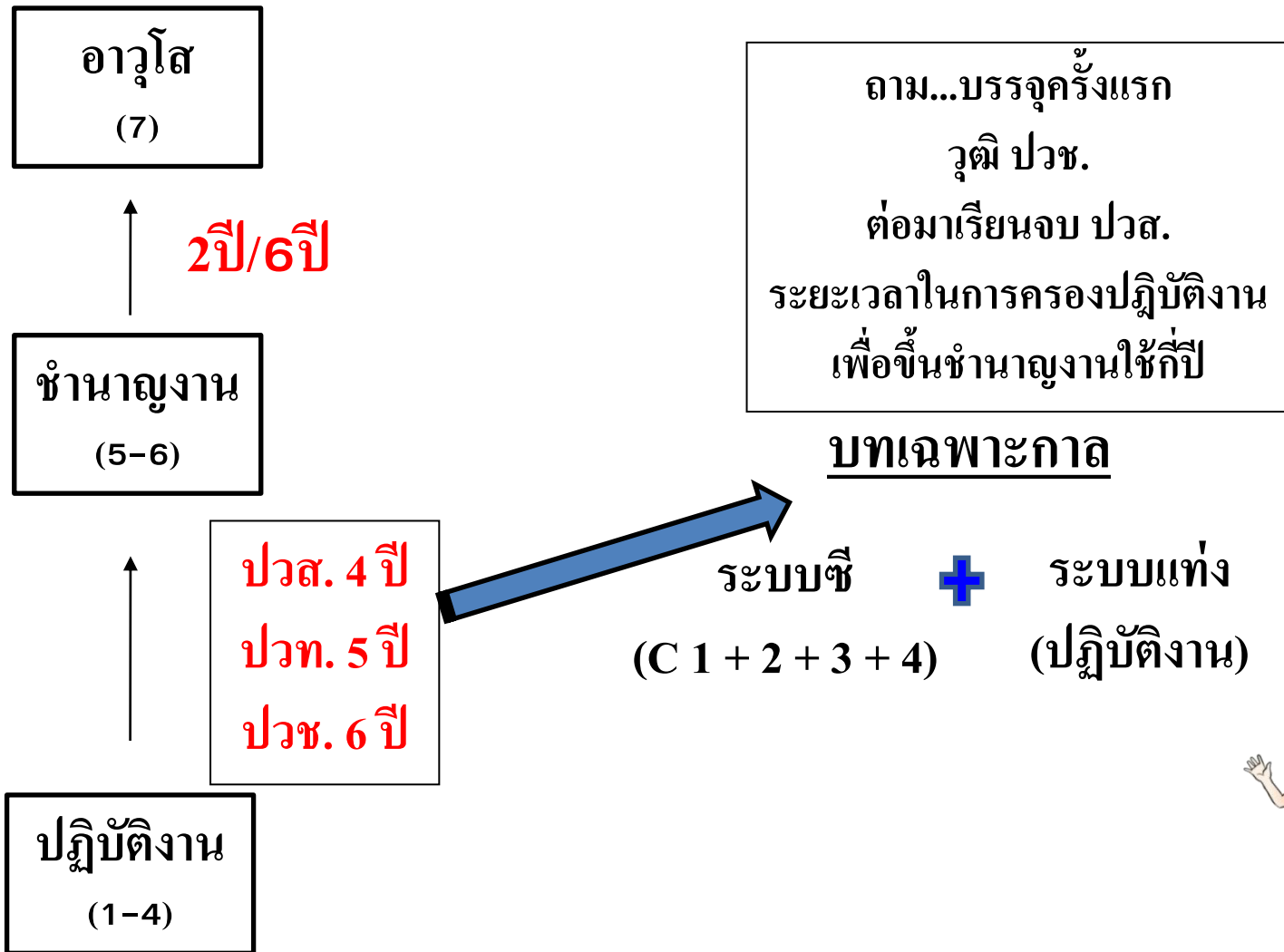
รอบประเมิน  
ที่ผ่านมาถึงวัน  
แต่งตั้ง **ไม่ถูก  
ลงโทษสูงกว่า  
ภาคทัณฑ์**

ปัจจุบัน ก.กลาง เริ่มหลักสูตรอบรมแล้ว  
แต่ยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง  
ก.จังหวัด อาจเห็นชอบให้แต่งตั้งไปก่อน  
และให้เข้าอบรมในโอกาสแรก

### การอบรม

ผ่านอบรม  
หลักสูตรที่  
ก.กลาง  
กำหนด

ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งตามคุณวุฒิ  
(คนเก่าที่เคยดำรงตำแหน่งในระดับชีก่อนเข้าแห่ง 1 มกราคม 2559  
มีบทเฉพาะกาลคุ้มครอง)





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



# การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวเนื่องกัน

ตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง

(ว 61 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2558)



บัญชีกลุ่มประเภทตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกันของตำแหน่งประเภทเดียวกัน และงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องของตำแหน่งประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการ ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มบริหาร อำนาจการ ธุรการ 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	๑. นักวิชาการเกษตร
๒. เจ้าพนักงานประมง	๒. นักวิชาการประมง
๓. เจ้าพนักงานสัตวบาล	๓. นักวิชาการสวนสาธารณะ
๔. เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	

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

## รายละเอียดการประเมินผลงาน ระดับชำนาญงาน /ชำนาญการ

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม
<p><b>๑. <u>คุณภาพของผลงาน ระดับความยากในการปฏิบัติงาน</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ หลักวิชา ขั้นตอนตามมาตรฐานของวิชาการ (10)</li> <li>- ความยากง่ายของการได้มาซึ่งสาระเนื้อหาของผลงาน (15)</li> <li>- พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือนำวิชาการมาประยุกต์ให้เกิดการพัฒนา หรือเพื่อป้องกัน หรือการแก้ปัญหา ซึ่งสะท้อนถึง ความซับซ้อน ความยุ่งยาก แนวคิดที่เป็นระบบ หรือประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่เกิดขึ้น (15)</li> <li>- มีความทันสมัยเป็นปัจจุบัน (5)</li> <li>- เป็นผลงานที่ยอมรับในวงวิชาการด้านนั้น ๆ (5)</li> </ul>	<p>50</p>



## รายละเอียดการประเมินงานผล ระดับชำนาญงาน /ชำนาญการ

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม
<p><b>๒. ผลงานแสดงถึงทักษะ ความรู้ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ทักษะและนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญที่แสดงถึงการพัฒนางานจากการสั่งสมประสบการณ์</li><li>- แสดงถึงการนำองค์ความรู้ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาใช้</li></ul> <p style="text-align: center;"><b>(ว 191 หน้า 31)</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>30</b></p> <p style="text-align: center;">(15)</p> <p style="text-align: center;">(15)</p>
<p><b>๓. ประโยชน์ของผลงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- การนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรง หรือการนำไปประยุกต์ใช้ หรือการนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการเฉพาะด้าน</li></ul>	<p style="text-align: center;"><b>20</b></p> <p style="text-align: center;">(20)</p>

# คณะกรรมการพิจารณาคูณสมบัติและประเมินผลงาน ชง. (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 ชำนาญงาน

ประเด็น

สาระสำคัญ

เกณฑ์ผ่าน  
การประเมิน  
ผลงาน



คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

การแต่งตั้ง

1. นายก อปท. แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด
2. วันที่มีผลเลื่อนระดับ ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการประเมินผลงาน (ครบ 2 ใน 3)



# การคัดเลือก เพื่อเลื่อนระดับ อาวุโส

# การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับอาวุโส

คุณสมบัติบุคคล

คุณวุฒิ คุณสมบัติ

- มีคุณวุฒิตรง
- มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 6 ปี

เงินเดือน

ไม่ต่ำกว่า  
ขั้นต่ำ  
ระดับ  
อาวุโส  
(18,010)

ผลการปฏิบัติราชการ

มีผลปฏิบัติราชการ  
ระดับชำนาญงาน  
ไม่ต่ำกว่าระดับดี  
6 ครั้ง

ตั้งแต่ 1 ต.ค. 59  
ถึงปัจจุบัน  
(1 เมษายน 2562)

วินัย

รอบประเมิน  
ที่ผ่านมาถึงวัน  
แต่งตั้ง ไม่ถูก  
ลงโทษสูงกว่า  
ภาคทัณฑ์

ปัจจุบัน ก.กลาง เริ่มหลักสูตรอบรมแล้ว  
แต่ยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง  
ก.จังหวัด อาจเห็นชอบให้แต่งตั้งไปก่อน  
และให้เข้าอบรมในโอกาสแรก

การอบรม

ผ่านอบรม  
หลักสูตรที่  
ก.กลาง  
กำหนด

# ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งตามคุณวุฒิ (คนเดิม:มีบทเฉพาะกาล)

อาวุโส  
(7)



2ปี/6ปี



## บทเฉพาะกาล

ระบบซี (C 5 + 6)	+	ระบบแท่ง (ชำนาญงาน)	= 6 ปี
(C 6)	+	(ชำนาญงาน)	= 2 ปี

ชำนาญงาน  
(5-6)



# การปรับปรุงตำแหน่งระดับอาวุโส

กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง

- **ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบ**

- ผ่านการประเมิน  
คุณลักษณะบุคคล

กรณีตำแหน่งว่าง

- เลขที่ตำแหน่งนั้น  
เดิมเป็นระดับอาวุโส  
มาก่อน

- ปริมาณงาน คุณภาพ  
ความรับผิดชอบ  
ไม่เปลี่ยนแปลง

อปท. ตั้งคณะกรรมการประเมิน  
ปรับปรุงตำแหน่ง (5 คน)

- ปลัด อปท. ประธาน
- **ข้าราชการส่วนท้องถิ่น/  
ข้าราชการพลเรือนในสถาน  
ที่ขอประเมิน ระดับไม่ต่ำกว่า  
อศ./ ผู้ทรงฯ ในสถานนั้น 3 คน**
- ผอ.กอง /สำนัก

ประเมินคุณลักษณะบุคคล  
ปริมาณงาน คุณภาพงาน  
องค์ประกอบ 4 ด้าน

1. หน้าที่ความรับผิดชอบ
2. ความยุ่งยากของงาน
3. การกำกับตรวจสอบ
4. การตัดสินใจ

อปท. เสนอเรื่องต่อ  
ก.จังหวัด

1. ภารกิจ ปริมาณ  
คุณภาพงานที่  
เพิ่มขึ้น
2. ค่าใช้จ่ายก่อน  
ปรับปรุงและหลัง  
ปรับปรุง
3. ผลการประเมิน  
คณะกรรมการ  
ประเมินปรับปรุง  
ตำแหน่ง
4. ความเห็นของ  
นายก อปท.

ก.จังหวัด  
เห็นชอบ  
- อปท.  
ประกาศ  
ปรับปรุง  
แผน  
อัตรากำลัง  
3 ปี



หากไม่สามารถหาข้าราชการส่วนท้องถิ่น  
หรือข้าราชการพลเรือนในสายงาน  
ที่ขอประเมิน ระดับไม่ต่ำกว่า  
อาวุโสได้ ทำอย่างไร



**ตอบ..... ดูแนวทางการปฏิบัติ**

**ตาม ว 191**

**(หน้า 55)**

# หลักเกณฑ์การประเมินค่างานตำแหน่งประเภททั่วไป

## องค์ประกอบการประเมินค่างาน

### ๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ (๓๐ คะแนน)

- ๑.๑ ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติและมาตรฐานชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน)
- ๑.๒ ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากโดยอาศัยคำแนะนำ แนวทาง หรือคู่มือปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๑๖-๒๐ คะแนน)
- ๑.๓ ปฏิบัติงานที่ยาก โดยปรับใช้วิธีการหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ได้ (๒๑-๒๕ คะแนน)
- ๑.๔ ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขต เนื้อหาค่อนข้างหลากหลายโดยปรับวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๒๖-๓๐ คะแนน)

## ๒. ความยุ่งยากของงาน (๓๐ คะแนน)

๒.๑ เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีคำแนะนำ คู่มือ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน)

๒.๒ เป็นงานที่ค่อนข้างยากมีแนวทางปฏิบัติที่หลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน)

๒.๓ เป็นงานที่ยุ่งยากต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการเลือกใช้วิธีการ และแนวทางให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)

๒.๔ เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก มีความหลากหลายและมีขั้นตอนวิธีการที่ยุ่งยากต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ ในการปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)

### ๓. การกำกับตรวจสอบ (๒๐ คะแนน)

๓.๑ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน)

๓.๒ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน)

๓.๓ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบเฉพาะบางเรื่องที่มีความสำคัญ (๑๑-๑๕ คะแนน)

๓.๔ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานน้อยมาก (๑๖-๒๐ คะแนน)

#### ๔. การตัดสินใจ (๒๐ คะแนน)

๔.๑ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง โดยจะได้รับคำแนะนำในกรณีที่มีปัญหา (๑-๕ คะแนน)

๔.๒ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบางส่วนโดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจเป็นระยะ (๖-๑๐ คะแนน)

๔.๓ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมากโดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ (๑๑-๑๕ คะแนน)

๔.๔ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก สามารถวางแผนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๑๖-๒๐ คะแนน)

**เกณฑ์การตัดสิน ต้องได้คะแนน 80 คะแนน ขึ้นไป**

# 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
<p><b><u>คุณภาพของวิสัยทัศน์</u></b></p> <p>- <b><u>มีมุมมองแห่งอนาคต</u></b> สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร วัตถุประสงค์ ภารกิจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>- <b><u>สาระครบถ้วนและชัดเจน</u></b> สะท้อนถึงจุดหมายปลายทาง ทิศทางที่จะก้าว ไปในอนาคต สามารถทำให้สำเร็จได้ตรงตามเป้าหมาย ช่วยกระตุ้น ท้าทาย ความสามารถ ความรู้สึกรักนึกคิดของบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน</p> <p>- <b><u>มีแผนปฏิบัติที่แสดงถึงวิธีการดำเนินการที่ชัดเจน</u></b> และได้รับผลคุ้มค่า ทั้งด้านบุคคล องค์กร และสอดคล้องกับเป้าหมายของวิสัยทัศน์</p> <p>- <b><u>แสดงถึงความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ</u></b> ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง เข้าใจระบบงาน จุดอ่อน จุดแข็งของระบบงาน</p>	<p>100</p> <p>(25)</p> <p>(25)</p> <p>(20)</p> <p>(30)</p>

# การประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับอาวุโส

## 2. ทักษะ

ประเมินทักษะที่จำเป็น  
ในการปฏิบัติงาน

ผอ.สำนัก/กอง  
ประเมินตามแบบ

เกณฑ์ผ่าน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

## 3. สมรรถนะ

พิจารณาจาก  
ผลการประเมินใน  
แบบประเมินผล  
การปฏิบัติราชการ

ไม่ต่ำกว่า  
ระดับดี 6 ครั้ง

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

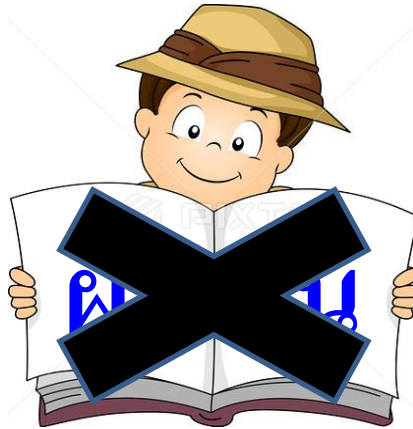


**คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70**

การแต่งตั้ง

1. นายก อปท. แต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด
2. วันที่มีผลเลื่อนระดับ ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานต่อ  
สำนักงานเลขาธิการ ก. จังหวัด

# กรณีไม่ผ่านการประเมินผลงาน



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



# การคัดเลือก เพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ

# ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งตามคุณวุฒิ

(คนเดิม : มีบทเฉพาะกาล)

เชี่ยวชาญ  
(9)

2 ปี

ชำนาญการพิเศษ  
(8)

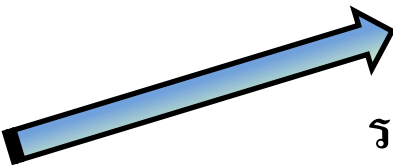
4 ปี

ชำนาญการ  
(6-7)

ป. ตริ 6 ปี  
ป. โท 4 ปี  
ป. เอก 2 ปี

ปฏิบัติการ  
(3-5)

ถาม...บรรจุครั้งแรก  
วุฒิ ปริญญาตรี  
ต่อมาเรียนจบปริญญาโท  
ระยะเวลาในการครองปฏิบัติการ  
เพื่อขึ้นชำนาญการใช้กี่ปี



## บทเฉพาะกาล

ระบบซี + ระบบแท่ง  
(C 3 + 4 + 5) (ปฏิบัติการ)



# การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ (คนใหม่บรรจุหรือเลื่อนระดับหลัง 1 มกราคม 2559)

เชี่ยวชาญ  
(9)

ชำนาญการพิเศษ  
(8)

ชำนาญการ  
(6-7)

ปฏิบัติการ  
(3-5)

2 ปี

4 ปี

6 ปี

4 ปี

2 ปี

- ต้องปรับปรุงระดับตำแหน่ง
- ประเมินความรู้ ทักษะ สมรรถนะ
- ประเมินผลงาน
- แต่งตั้ง

- ไม่ต้องปรับปรุงระดับตำแหน่ง
- ประเมินผลงาน
- แต่งตั้ง

# การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ชำนาญการ

## คุณสมบัติบุคคล

### คุณวุฒิ คุณสมบัติ

- มีคุณวุฒิตรง
- มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง
  - ป.ตรี 6 ปี
  - ป.โท 4 ปี
  - ป.เอก 2 ปี

### เงินเดือน

ไม่ต่ำกว่า  
ขั้นต่ำ  
ระดับ  
ชำนาญการ  
(15,050)

### ผลการปฏิบัติราชการ

มีผลปฏิบัติราชการ  
ระดับปฏิบัติการ  
ไม่ต่ำกว่าระดับดี  
6 ครั้ง

**ตั้งแต่ 1 ต.ค. 59  
ถึงปัจจุบัน  
(1 เมษายน 2562)**

### วินัย

รอบประเมิน  
ที่ผ่านมาถึงวัน  
แต่งตั้ง ไม่ถูก  
ลงโทษสูงกว่า  
ภาคทัณฑ์

ปัจจุบัน ก.กลาง เริ่มหลักสูตรอบรมแล้ว  
แต่ยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง  
ก.จังหวัด อาจเห็นชอบให้แต่งตั้งไปก่อน  
และให้เข้าอบรมในโอกาสแรก

### การอบรม

ผ่านอบรม  
หลักสูตรที่  
ก.กลาง  
กำหนด





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

# คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ชก. (3 คน)



1 ปลัด อปท. ประธาน

2 ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น  
หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ประเมิน  
ในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน 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 ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการประเมินผลงาน



# การคัดเลือกเพื่อเลื่อน ระดับชำนาญการพิเศษ

# การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ

คุณสมบัติบุคคล

คุณวุฒิ คุณสมบัติ

- มีคุณวุฒิตรง
- มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 4 ปี

เงินเดือน

ไม่ต่ำกว่า  
ขั้นต่ำ  
ระดับ  
ชำนาญการ  
พิเศษ  
(21,550)

ผลการปฏิบัติราชการ

มีผลปฏิบัติราชการ  
ระดับชำนาญการ  
ไม่ต่ำกว่าระดับดี  
6 ครั้ง

ตั้งแต่ 1 ต.ค. 59  
ถึงปัจจุบัน  
(1 เมษายน 2562)

วินัย

รอบประเมิน  
ที่ผ่านมาถึงวัน  
แต่งตั้ง ไม่ถูก  
ลงโทษสูงกว่า  
ภาคทัณฑ์

ปัจจุบัน ก.กลาง เริ่มหลักสูตรอบรมแล้ว  
แต่ยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง  
ก.จังหวัด อาจเห็นชอบให้แต่งตั้งไปก่อน  
และให้เข้าอบรมในโอกาสแรก

การอบรม

ผ่านอบรม  
หลักสูตรที่  
ก.กลาง  
กำหนด

# ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งตามคุณวุฒิ

เชี่ยวชาญ  
(9)

2 ปี

ชำนาญการพิเศษ  
(8)

4 ปี

ชำนาญการ  
(6-7)

ป.ตรี 6 ปี  
ป.โท 4 ปี  
ป.เอก 2 ปี

ปฏิบัติการ  
(3-5)

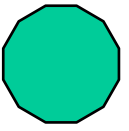
ตาม... ระยะเวลา 4 ปีใช้ ป.โท  
ลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง  
ให้เหลือ 3 ปีได้ไหม

## บทเฉพาะกาล

ระบบซี + ระบบแท่ง  
(C 6 + 7) (ชำนาญการ)



# การปรับปรุงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ



## กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง

- ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบ
- ผ่านการประเมิน
- คุณลักษณะบุคคล

## กรณีตำแหน่งว่าง

- เลขที่ตำแหน่งนั้น
- เดิมเป็นระดับ
- ชำนาญการพิเศษ
- มาก่อน

- ปริมาณงาน คุณภาพ
- ความรับผิดชอบ
- ไม่เปลี่ยนแปลง

อปท. ตั้งคณะกรรมการประเมิน  
ปรับปรุงตำแหน่ง (5 คน)

**ตำแหน่งที่จะปรับปรุงเป็น**  
**ระดับชำนาญการพิเศษ**  
**ไม่ต้องมีหัวหน้าส่วนราชการ**  
**ระดับกลางแล้ว**  
**ตาม ว 142 18 ต.ค. 2562**

อปท. เสนอเรื่องต่อ  
จังหวัด

ปริมาณ  
งานที่

มาก่อน

จะหลัง

ประเมิน

- คณะกรรมการ
- ประเมินปรับปรุง
- ตำแหน่ง
- 4. ความเห็นของ
- นายก อปท.

ก.จังหวัด  
เห็นชอบ  
- อปท.  
ประกาศ  
ปรับปรุง  
แผน  
อัตรากำลัง  
3 ปี



# 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

## 2. ทักษะ

ประเมินทักษะที่จำเป็น  
ในการปฏิบัติงาน

ผอ.สำนัก/กอง  
ประเมินตามแบบ

เกณฑ์ผ่าน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

## 3. สมรรถนะ

พิจารณาจากผลประเมิน  
การปฏิบัติราชการ  
ในระดับชำนาญการ

ไม่ต่ำกว่า  
ระดับดี 6 ครั้ง

เมื่อผ่านการประเมิน 3 องค์ประกอบ แล้วให้เสนอผลงานดีเด่น



1. เป็นผลงานดีเด่นย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี จำนวน 2 ผลงาน
2. เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของ  
ตำแหน่ง 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

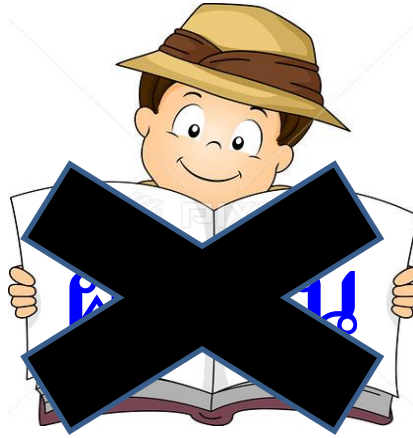


คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

การแต่งตั้ง

1. นายก อปท. แต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด
2. วันที่มีผลเลื่อนระดับ ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานต่อ  
สำนักงานเลขาธิการ ก. จังหวัด

# กรณีไม่ผ่านการประเมินผลงาน



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



การคัดเลือก  
เพื่อเลื่อน  
ระดับเชี่ยวชาญ

# การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ

คุณสมบัติบุคคล

คุณวุฒิ คุณสมบัติ

- มีคุณวุฒิตรง
- มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 2 ปี

เงินเดือน

ไม่ต่ำกว่า  
ขั้นต่ำ  
ระดับ  
เชี่ยวชาญ  
(24,400)

ผลการปฏิบัติราชการ

มีผลปฏิบัติราชการ  
ระดับชำนาญการ  
พิเศษไม่ต่ำกว่า  
ระดับดี 4 ครั้ง

ตั้งแต่ 1 ต.ค. 59  
ถึงปัจจุบัน  
(1 เมษายน 2562)

วินัย

รอบประเมิน  
ที่ผ่านมาถึงวัน  
แต่งตั้ง ไม่ถูก  
ลงโทษสูงกว่า  
ภาคทัณฑ์

ปัจจุบัน ก.กลาง เริ่มหลักสูตรอบรมแล้ว  
แต่ยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง  
ก.จังหวัด อาจเห็นชอบให้แต่งตั้งไปก่อน  
และให้เข้าอบรมในโอกาสแรก

การอบรม

ผ่านอบรม  
หลักสูตรที่  
ก.กลาง  
กำหนด

# ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งตามคุณวุฒิ

เชี่ยวชาญ  
(9)



2 ปี



บทเฉพาะกาล

ชำนาญการ  
พิเศษ  
(8)

ระบบซี  
(C 8)



ระบบแท่ง  
(ชำนาญการพิเศษ)





# การปรับปรุงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

## กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง

- ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบ
  - ผ่านการประเมินคุณลักษณะบุคคล
- ## กรณีตำแหน่งว่าง
- เลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นระดับเชี่ยวชาญ มาก่อน
  - ปริมาณงาน คุณภาพ ความรับผิดชอบ ไม่เปลี่ยนแปลง

อปท. ตั้งคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง (5 คน)

อปท. เสนอเรื่องต่อจังหวัด

ก.จังหวัดเห็นชอบ

- อปท. ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี

**ตำแหน่งที่จะปรับปรุงเป็นระดับเชี่ยวชาญได้ต้องอยู่ในส่วนราชการระดับสูงขึ้นไป และ มีงบ300ล้าน ไม่รวมเงินอุดหนุน**

ปริมาณงาน คุณภาพงาน  
องค์ประกอบ 4 ด้าน

1. หน้าที่ความรับผิดชอบ
2. ความยุ่งยากของงาน
3. การกำกับตรวจสอบ
4. การตัดสินใจ

คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

4. ความเห็นของนายก อปท.



# การประเมินเพื่อเลื่อนแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ

1. ความรู้ที่จำเป็น  
ประจำสายงาน

ทดสอบ  
ความรู้

อปท.ตั้งคณะกรรมการ  
สัมภาษณ์

เกี่ยวกับข้อเสนอการพัฒนางาน  
หรือปรับปรุงงาน

1. ผู้ทรงฯ ใน ก.กลาง ที่ ก.กลาง คัดเลือก เป็นประธาน
2. ผู้ทรงฯ จากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หรือ  
ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลาง/ภูมิภาค ที่เกี่ยวกับ  
ลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน จำนวน 2 คน
3. ผู้แทนปลัดฯ ใน ก.กลาง ที่ ก.กลาง คัดเลือก 1 คน
4. ผู้แทนนายกฯ ใน ก.กลาง ที่ ก.กลาง คัดเลือก 1 คน
5. เลขานุการ ก.กลาง เป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน

ต้องได้คะแนนจากกรรมการ 3 ใน 5 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

# การประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ

## 2. ทักษะ

ประเมินทักษะที่จำเป็น  
ในการปฏิบัติงาน

ผอ.สำนัก ประเมิน  
ตามแบบ

เกณฑ์ผ่าน

ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

## 3. สมรรถนะ

พิจารณาจาก  
ผลประเมินการปฏิบัติ  
ราชการย้อนหลัง

ไม่ต่ำกว่า  
ระดับดี 4 ครั้ง

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

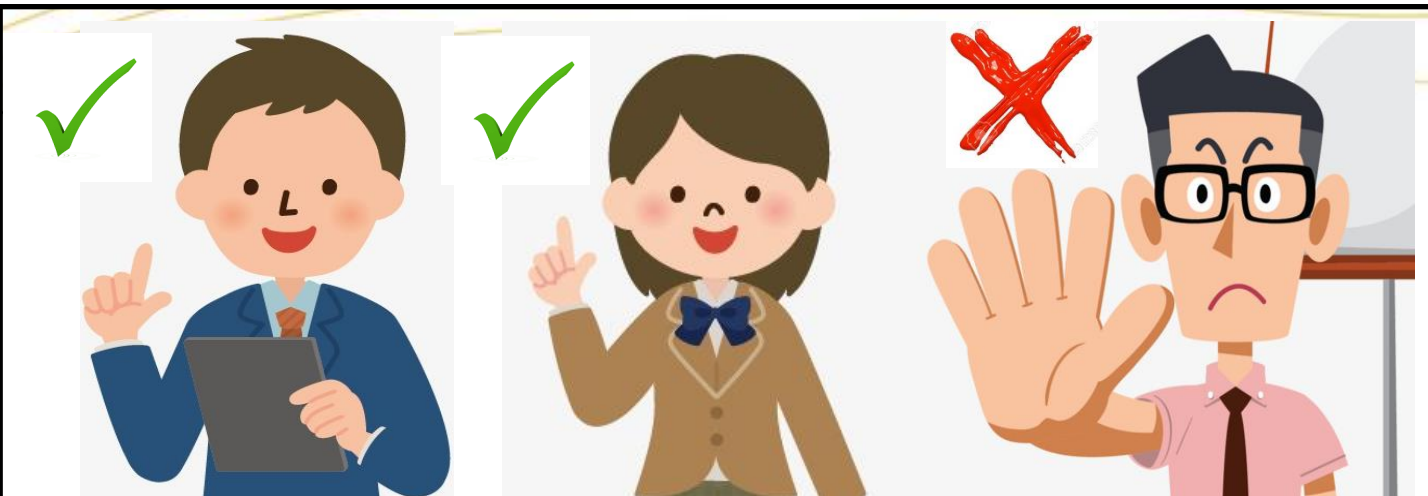
# คณะกรรมการประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ (3 คน)



ให้ อปท. แต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลงานจาก  
บัญชีกรรมการที่ ก.กลาง กำหนด ประกอบด้วย

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

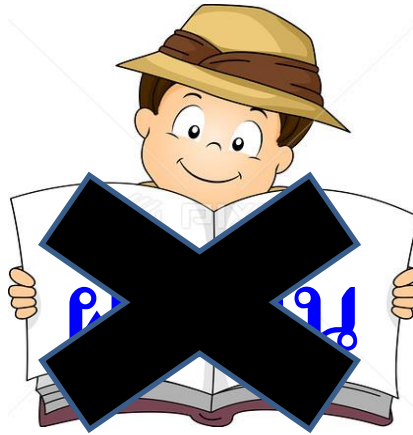
# การประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ

<p>ประเด็น เกณฑ์ผ่าน การประเมิน ผลงาน</p>	
---	--

**คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80**  
**และเสนอผลการประเมินผลงานให้ ก.กลาง เห็นชอบ**

<p>การแต่งตั้ง</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. นายก อปท. แต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด</li><li>2. วันที่มีผลเลื่อนระดับ <u>ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานต่อ</u> <u>สำนักงานเลขาธิการ ก.กลาง</u></li></ol>
--------------------	---

# กรณีไม่ผ่านการประเมินผลงาน



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

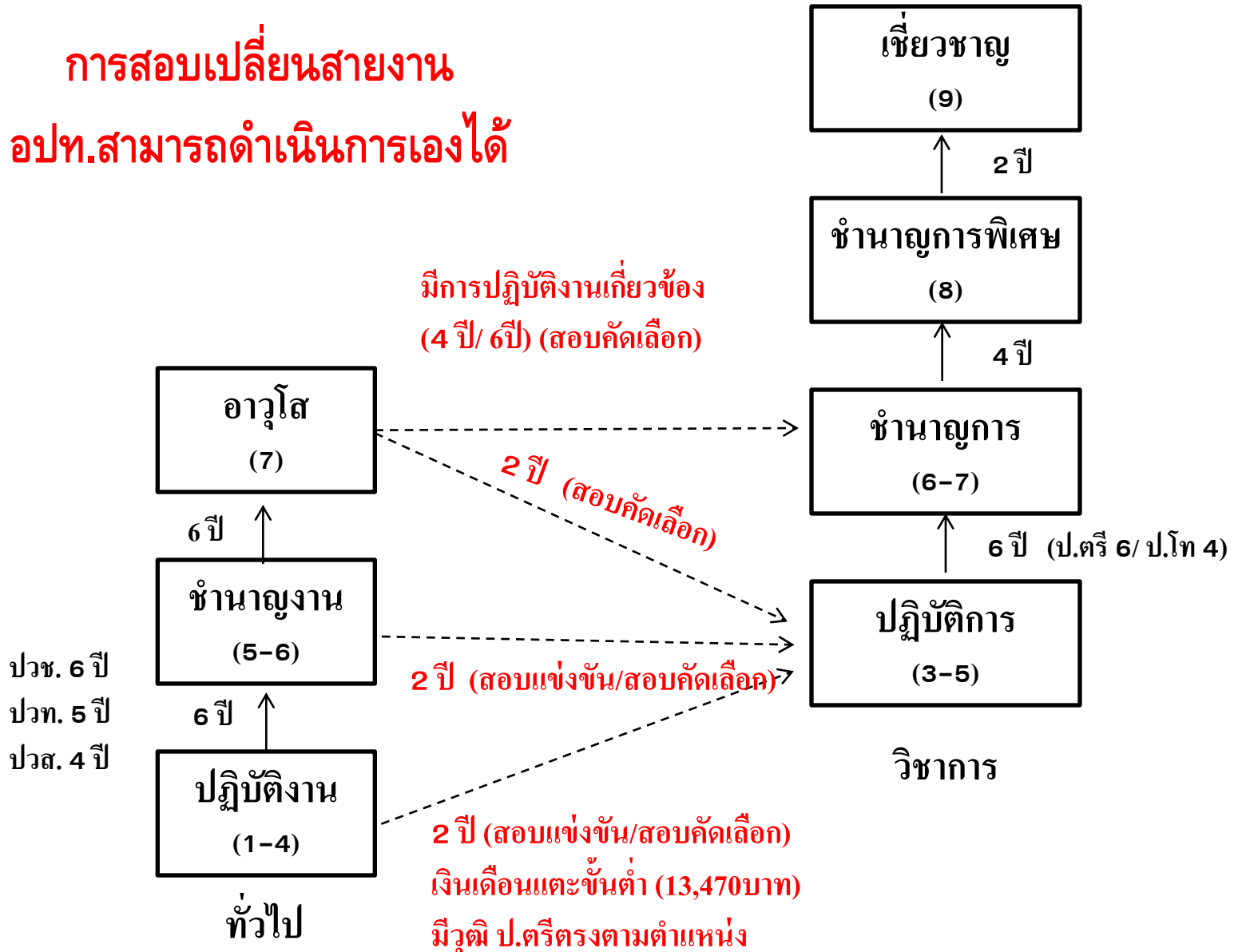


# เส้นทางความก้าวหน้า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น (เปลี่ยนสายงาน)

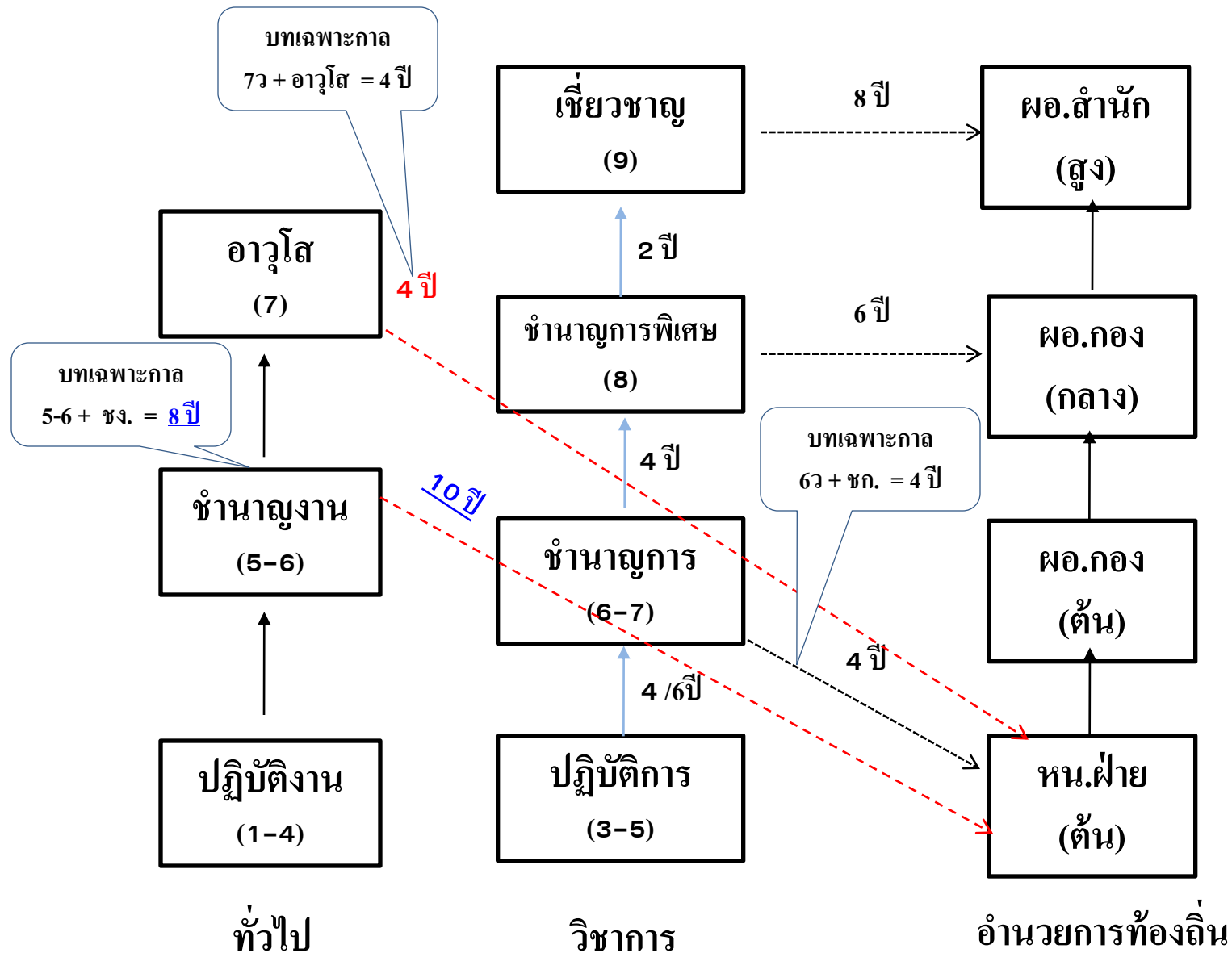


# การเปลี่ยนตำแหน่งจาก ประเภททั่วไป เป็น ประเภทวิชาการ

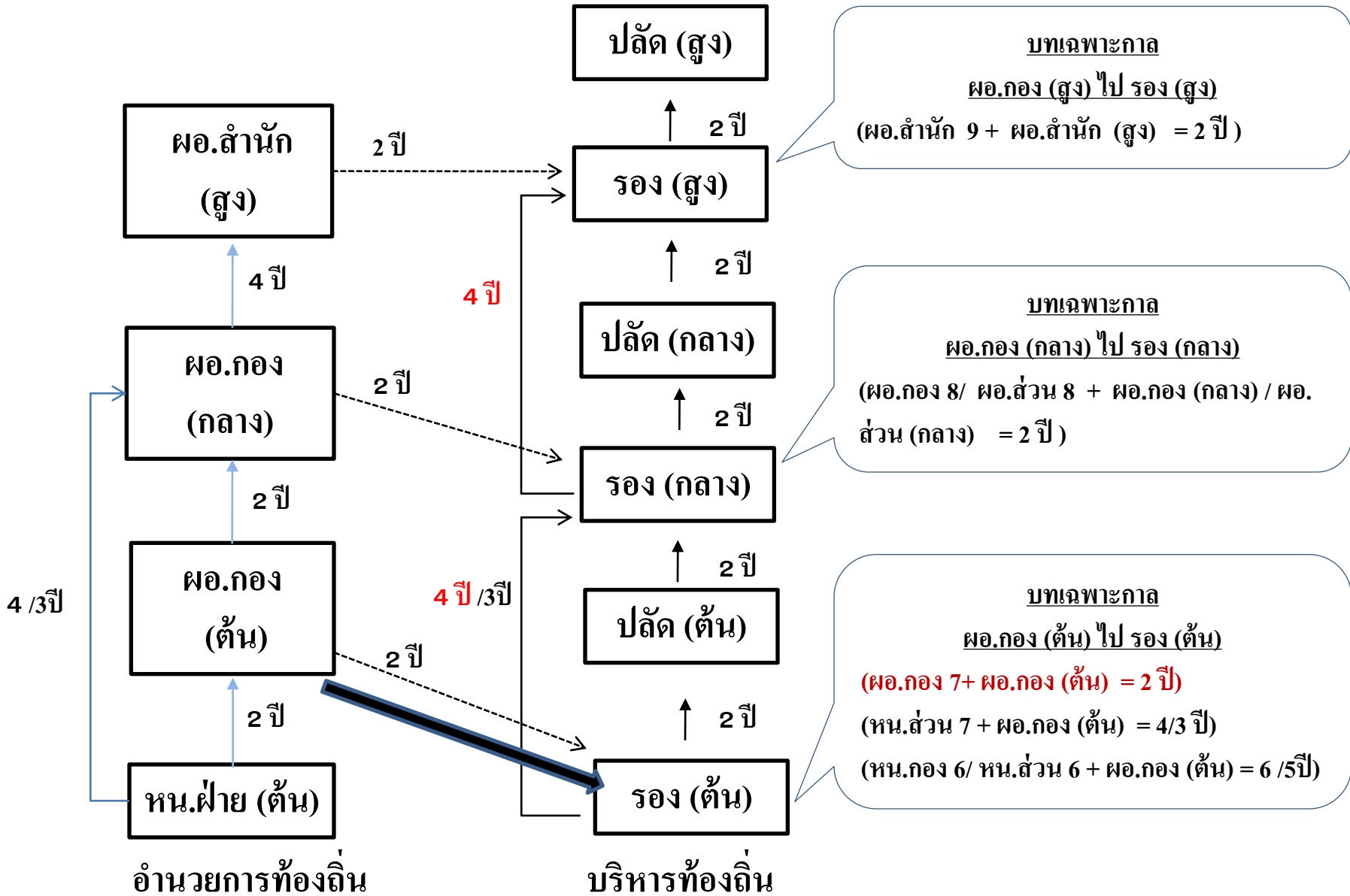
**การสอบเปลี่ยนสายงาน**  
**อปท.สามารถดำเนินการเองได้**



# การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



# การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น (สอบคัดเลือก)





# หลักเกณฑ์การเลือกระดับ สายงานวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ปี 2562

# ตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (5 กลุ่มงาน)

1. วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ

วิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์

วิทยาศาสตร์

วิศวกรรมโยธา

วิศวกรรมไฟฟ้า

วิศวกรรมเครื่องกล

วิศวกรรมสุขาภิบาล

สถาปัตยกรรม

ผังเมือง

2. วิศวกรรมและเทคโนโลยี

# ตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (5 กลุ่มงาน)

## 3. วิทยาศาสตร์สุขภาพ และการแพทย์

วิทยาศาสตร์การแพทย์

เภสัชกรรม

วิชาการสุขภาพ

พยาบาลวิชาชีพ

แพทย์

ทันตแพทย์

วิชาการสาธารณสุข

รังสีการแพทย์

กายภาพบำบัด

เทคนิคการแพทย์

แพทย์แผนไทย

โภชนาการ

# ตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (5 กลุ่มงาน)

4. วิทยาศาสตร์  
การเกษตร

นายสัตวแพทย์

วิชาการเกษตร

วิชาการประมง

5. กลุ่มอื่น ๆ  
ที่ ก กลางกำหนด

ยังไม่มีข้อกำหนดเพิ่ม

# เงื่อนไขผู้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

## ระดับชำนาญการ

1. มีคุณสมบัติตรงตาม  
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง  
ระดับชำนาญการ

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง  
และ หนังสือ ว 58 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2558

2. อัตราเงินเดือน

ได้รับอัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ  
(15,050 บาท)

3. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ

ย้อนหลัง 6 ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี

4. รอบการประเมินที่ผ่านมา  
ถึงวันแต่งตั้ง

ไม่ถูกลงโทษทางวินัยสูงกว่าภาคทัณฑ์

5. การผ่านหลักสูตรอบรม

ต้องผ่านหลักสูตรตามที่ ก.กลางกำหนด  
(บทเฉพาะกาล)



# เงินประจำตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระดับชำนาญการ

ระดับ	ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
ชำนาญการพิเศษ	ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (วช.) - วิชาชีพเฉพาะกายภาพบำบัด	5,600
ชำนาญการ	- วิชาชีพเฉพาะการทันตแพทย์ - วิชาชีพเฉพาะการพยาบาล - วิชาชีพเฉพาะการแพทย์ - วิชาชีพเฉพาะการสัตวแพทย์ - วิชาชีพเฉพาะเภสัชกรรม - วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมเครื่องกล - วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมไฟฟ้า - วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมโยธา - วิชาชีพเฉพาะสถาปัตยกรรม - วิชาชีพเฉพาะรังสีการแพทย์ - วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมชลประทาน - วิชาชีพเฉพาะวิทยาการคอมพิวเตอร์ - วิชาชีพเฉพาะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี - วิชาชีพเฉพาะนิติการ - วิชาชีพเฉพาะอื่นๆ ตามที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด	3,500

๑/๑๗๗



เชิญ

ทุกท่าน

ถามไถ่

ข้อสงสัย

# อุปจณา ปรมาลาภา

การไม่มีคำถาม เป็นลาภอันประเสริฐ



งวดหน้า

63

นชโยม

โอกาสหน้า

พบกันใหม่

สวัสดิ์ครับ



ไม่ต้องสู้กับใคร  
สู้กับใจตัวเองพอ