

ทรัพยากรในการบริหาร 4 M

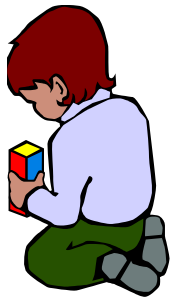
- **Man**
- **Money**
- **Material**
- **Management**



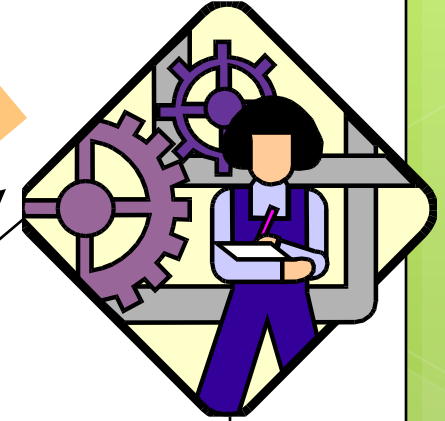
แนวคิดการพัฒนาข้าราชการ



2.อนาคตต้องการเป็นอย่างไร
(What should we be ?)
วิสัยทัศน์ / เป้าประสงค์



3. หน่วยงานจะบรรลุวิสัยทัศน์ / เป้าประสงค์ที่กำหนดได้อย่างไร
(How can we get there ?)
พันธกิจ / กลยุทธ์



4. จะตรวจวัด
ความก้าวหน้า และผลสำเร็จได้
อย่างไร
(How can we track our progress ?)

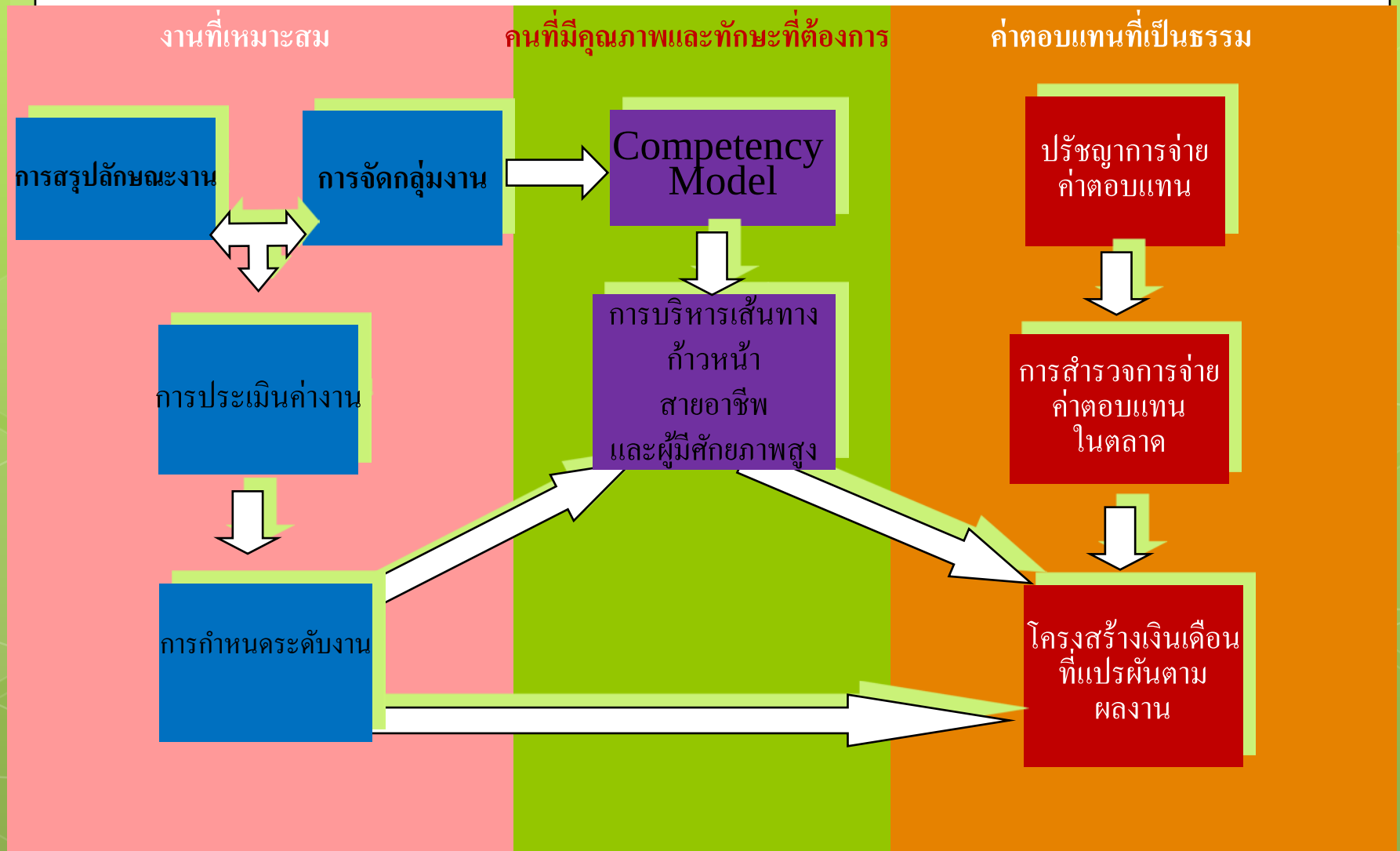
1. ปัจจุบัน หน่วยงานทำ
อะไรอยู่ในสถานการณ์ใด
(Where are we now ?)
ภารกิจ / SWOT

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ฯลฯ

ภาพรวมโครงสร้าง:

การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน



แผนความก้าวหน้าในอาชีพ ...

ประเภทบริหารท้องถิ่น

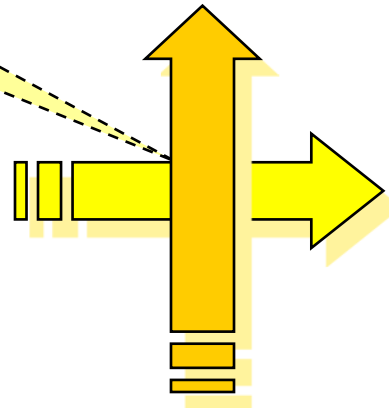
ระดับสูง	฿
ระดับกลาง	฿
ระดับต้น	฿

- อายุงาน
- ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ
- ประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

- วุฒิการศึกษาปริญญาตรี
- อายุงาน
- ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ
- ประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ประเภททั่วไป

ระดับอาวุโส	฿
ระดับชำนาญงาน	฿
ระดับปฏิบัติงาน	฿



ระดับเชี่ยวชาญ	฿
ชำนาญการพิเศษ	฿
ระดับชำนาญการ	฿
ระดับปฏิบัติการ	฿

ประเภทวิชาการ

ระดับสูง	฿
ระดับกลาง	฿
ระดับต้น	฿

ประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น

- อายุงาน
- ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ
- ประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด



ข้อเสนอเรื่องหลักเกณฑ์ในการเลื่อนระดับตำแหน่ง

- ผลการประเมินเป้าหมายเชิงผลสัมฤทธิ์ (KPIs) อย่างน้อยในระดับดี-ดีมากติดต่อกันเป็นเวลา 2 ปีในงานปัจจุบัน
- มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ในงานที่รับผิดชอบ



ด้านความต่อเนื่อง

- มีประสบการณ์ตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- มีเงินเดือนถึงกึ่งกลางแห่งเงินเดือนในระดับเดิม
- มีประสบการณ์หลากหลายพื้นที่/สายงาน/ลักษณะงานสำหรับงานอำนวยการและบริหาร



หลักปริมาณงาน และค่าของงาน



- ผ่านการฝึกอบรมที่ต้องการในตำแหน่งงานเป้าหมายและสอบผ่านการประเมินหลังฝึกอบรม

ด้านพยากรณ์

- มีงานที่จะมอบหมายให้ที่ยาก ทำทายหรือมีขอบเขตที่มากขึ้น



- ผ่านการสอบความรู้/ทักษะ (หากมี)
- ผ่านการประเมินสมรรถนะ ณ ระดับเป้าหมาย
- ผ่านการประเมินศักยภาพในอนาคตหรือ
- ผ่านการประเมินวิสัยทัศน์ (ในกรณีงานอำนวยการหรือบริหาร)

หลักการในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

หลักการในการวางแผนทางเดินสายอาชีพนั้นต้องเป็นการส่งเสริมให้เกิดการสั่งสมศักยภาพของทั้งบุคลากรในองค์กรและตัวองค์กรเอง

พัฒนาศักยภาพของ
บุคลากรผ่านประสบการณ์
และการสั่งสมความรู้ ทักษะ
และสมรรถนะ

- พัฒนาการสั่งสมของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ให้มีความชำนาญมากขึ้น
- พัฒนาความหลากหลายของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ
- สร้างสรรค์ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

สามารถคัดสรรบุคลากรที่
เหมาะสมกับคุณสมบัติที่
ต้องการในงาน

- เลือกสรรบุคลากรที่ต้องการในงานและสอดคล้องกับพันธกิจและคุณค่าขององค์กร
- กระบวนการในการเลื่อนตำแหน่งงานควรเป็นกระบวนการเดียวกับการที่องค์กรคัดสรรคนดีคนเก่งไว้ในองค์กร

สามารถดึงดูดและเก็บ
รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ
และผลงานโดดเด่นไว้ใน
องค์กร

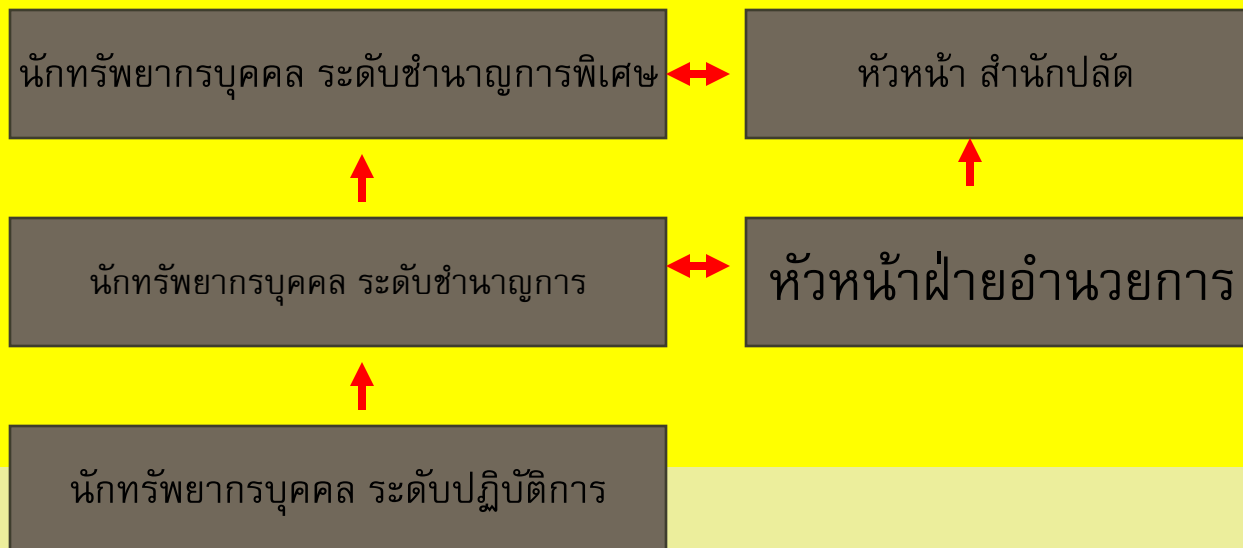
- สร้างสรรค์ระบบทางเดินสายอาชีพที่ช่วยสร้างขวัญกำลังใจและตอบแทนคนดีคนเก่งขององค์กร
- องค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา จะดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กรในขณะเดียวกันองค์กรก็ได้ประโยชน์จากศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้น

- 2. **Network Career Path** เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบเปิด แสดงสายอาชีพของพนักงานในแนวดิ่ง (Vertical) ในลักษณะของการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งงาน และในแนวนอน (Horizontal) ในลักษณะของการโอนย้าย (Transfer) หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) โดยมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในแต่ละขั้น
- ตัวอย่าง : Network Career Path ของนักทรัพยากรบุคคล



รูปแบบการจัดเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ในองค์กรแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ

- 3. **Dual Career Path** เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแบบกึ่งปิด แสดงสายอาชีพของพนักงานในแนวดิ่ง (Vertical) ในลักษณะของการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งงานตามสายงานที่รับผิดชอบ โดยสามารถเปรียบเทียบ (Comparison) แต่ละตำแหน่งที่อยู่ในลำดับชั้นเดียวกันได้
- ตัวอย่าง : Dual Career Path ของนักทรัพยากรบุคคล





หลักเกณฑ์เลื่อนระดับอาวุโส ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

หลักเกณฑ์เลื่อนระดับอาวุโส ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ

เลื่อนระดับ

เลื่อนในระดับควบ

เลื่อนนอกระดับควบ

อาวุโส

ข้าราชการพิเศษ

เชี่ยวชาญ

เลื่อนระดับสายงาน
วิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีและนิติการ

การเลื่อนระดับตำแหน่งของ ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

ยกเว้น ประเภททั่วไปสายงานช่าง และ
ประเภทวิชาการสายวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนิติการ



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว ๑๔๕

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา กทม. ๑๐๓๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภททั่วไป และประเพณีวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งประเภททั่วไป และประเพณีวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. สำเนาประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเพณีวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ฉบับ
๓. สำเนาประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเพณีวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ฉบับ



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และ
ประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) และมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๑ จึงมีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓๒ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามบทบังคับในมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๓๓ กรณีพนักงานเทศบาลมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี ที่นำมาใช้ประกอบการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไม่ครบตามจำนวนครั้งที่กำหนดตามประกาศ เนื่องจากการปรับพนักงานเทศบาลเข้าสู่ระบบประเภทตำแหน่ง ให้ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ จนถึงปัจจุบัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ในระบบจำแนกตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลขึ้นใหม่ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management)” หมายความว่า กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ การให้เงินรางวัลประจำปี การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจง หรือขอคำปรึกษาด้วย

การเลื่อนระดับตำแหน่ง ประเภททั่วไป

ชำนาญงาน

คุณสมบัติ

ไม่ต้องปรับปรุงตำแหน่ง

ประเมินผลงาน

แต่งตั้ง

อาวุโส

คุณสมบัติ

ต้องปรับปรุงตำแหน่ง

ประเมินความรู้ความสามารถ

ประเมินผลงาน

แต่งตั้ง

คุณสมบัติและเงื่อนไข ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

1.คุณสมบัติ

มีคุณสมบัติตรง
ตามคุณสมบัติ
เฉพาะสำหรับ
ตำแหน่ง

2.เงินเดือน

เงินเดือน
ไม่ต่ำกว่า
ขั้นต่ำของ
ชำนาญงาน

13,470
บาท

3.ผลการปฏิบัติราชการ

มีผลการประเมิน
การปฏิบัติราชการ
ย้อนหลัง 6 ครั้ง
ไม่ต่ำกว่าระดับดี

บทเฉพาะกาลให้ใช้
ตั้งแต่ 1 ต.ค. 59
ถึงปัจจุบัน

4.โทษทางวินัย

รอบการประเมินที่ผ่านมา
ถึงวันที่แต่งตั้งต้องไม่
ถูกลงโทษสูงกว่า
ภาคทัณฑ์

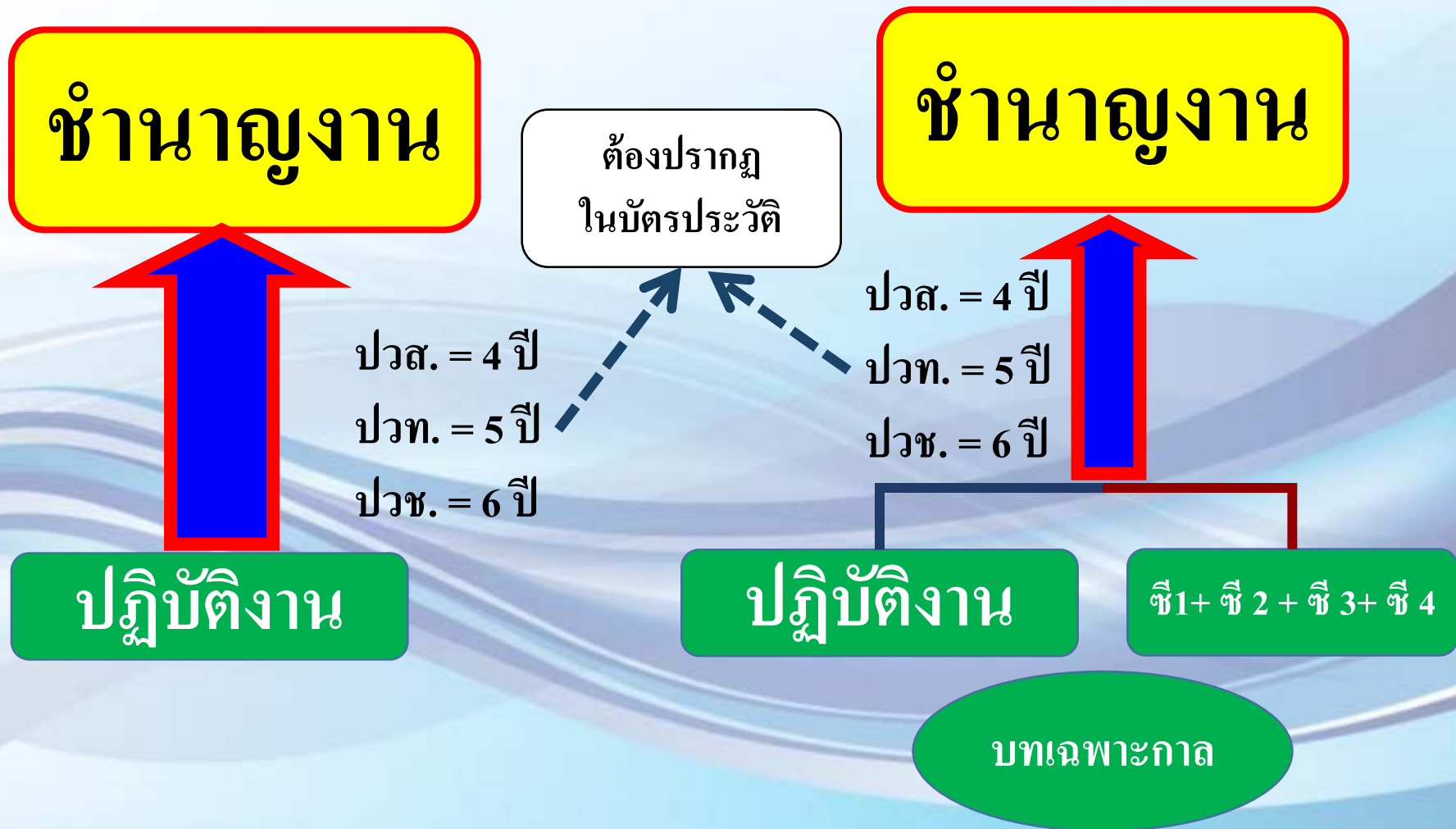
5.การอบรม

ผ่านหลักสูตร
ที่ ก.กลาง

ยังไม่มีหลักสูตร

1. ก.จังหวัดอาจเห็นชอบแต่งตั้ง
2. เข้ารับการอบรมในโอกาสแรก

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน



การประเมินผลงาน ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

ผลงาน

- ✓ ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี
- ✓ จำนวน 2 ผลงาน
- ✓ เป็นผลงานในตำแหน่งที่แต่งตั้ง
- ✓ แสดงถึงความรู้ และทักษะในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ✓ เกิดประโยชน์ราชการ / ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการ

- ◎ ทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติ และประเมินผลงาน
- ◎ ประกอบด้วย
 1. ปลัด อปท. เป็นประธาน
 2. ขรก.ท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินและมีระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่ประเมิน 1 คน
 3. ผอ./สำนัก/กอง ต้นสังกัด
 4. ผู้รับผิดชอบงานบุคคล เป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน

- ❖ ได้คะแนนการประเมินจากคณะกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

การปรับปรุงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

เงื่อนไข

- กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง
 - มีคุณสมบัติ
 - ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล
- กรณีตำแหน่งว่าง
เคยมีผู้ดำรงตำแหน่งในระดับอาวุโส และค่า
งานไม่เปลี่ยน

การประเมิน

- คณะกรรมการประเมิน
 1. ปลัด อปท. ประธาน
 2. ขรก.ท้องถิ่น/พลเรือน ในสายงาน/ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน
 3. ผอ.สำนัก/กอง กรรมการ
 4. งานบุคคล เลขา
- องค์ประกอบการประเมิน
 1. หน้าที่ความรับผิดชอบ
 2. ความยุ่งยากของงาน
 3. การกำกับตรวจสอบ
 4. การตัดสินใจ

การเสนอ ก.จังหวัด

รายละเอียด

1. ภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น
2. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ก่อนและหลังปรับปรุง
3. ผลการประเมินของคณะกรรมการ และความเห็นนายก อปท.

การประกาศ

- ก.จังหวัดเห็นชอบ
- อปท.ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

คุณสมบัติและเงื่อนไข ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

1.คุณสมบัติ

มีคุณสมบัติตรง
ตามคุณสมบัติ
เฉพาะสำหรับ
ตำแหน่ง

2.เงินเดือน

เงินเดือน
ไม่ต่ำกว่า
ขั้นต่ำของ
อาวุโส

18,010
บาท

3.ผลการปฏิบัติราชการ

มีผลการประเมิน
การปฏิบัติราชการ
ย้อนหลัง 6 ครั้ง
ไม่ต่ำกว่าระดับดี

บทเฉพาะกาลให้ใช้
ตั้งแต่ 1 ต.ค. 59
ถึงปัจจุบัน

4.โทษทางวินัย

รอบการประเมินที่ผ่านมา
ถึงวันที่แต่งตั้งต้องไม่
ถูกลงโทษสูงกว่า
ภาคทัณฑ์

5.การอบรม

ผ่านหลักสูตร
ที่ ก.กลาง

ยังไม่มีหลักสูตร

1. ก.จังหวัดอาจเห็นชอบแต่งตั้ง
2. เข้ารับการอบรมในโอกาสแรก

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

อาวุโส

6 ปี

ชำนาญงาน

อาวุโส

ชั้ 6 = 2 ปี
ชั้ 5 = 6 ปี

ชำนาญงาน

ชั้ 5+ ชั้ 6

บทเฉพาะกาล

การคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส



```
graph TD; A[การคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส] --> B[การประเมิน<br/>ความรู้ความสามารถ]; A --> C[การประเมิน<br/>ผลงาน];
```

การประเมิน

ความรู้ความสามารถ

การประเมิน

ผลงาน

การประเมินความรู้ความสามารถ(ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส)

มี 3 องค์ประกอบ

ความรู้

เสนอวิสัยทัศน์
ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอในการนำ
ความรู้ที่จำเป็นในระดับที่จะแต่งตั้ง
ในใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต

อปท.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน
วิสัยทัศน์

- ผู้แทนส่วนกลาง/ภูมิภาค ประธาน
- ปลัด และ ผอ.สำนัก/กอง กรรมการ
- ผู้รับผิดชอบงานบุคคล เลขานุการ

ต้องได้คะแนนจากคณะกรรมการ
ประเมิน 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

ทักษะ

ประเมินทักษะที่จำเป็น
สำหรับการปฏิบัติงานใน
ตำแหน่งนั้น

ผอ.สำนัก/กอง ประเมิน
ทักษะ(ตามแบบ) ผลการ
ประเมินไม่น้อยกว่า
ร้อยละ 80

สมรรถนะ

พิจารณาจากผลการประเมิน
การปฏิบัติราชการย้อนหลัง

ไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย
6 ครั้ง

การประเมินผลงาน (ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส)

ผลงาน

- ☑ ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี
- ☑ ผลงาน 1 ผลงาน
- ☑ เป็นผลงานในตำแหน่งที่ขอประเมิน
- ☑ แสดงถึงความรู้ และทักษะในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ☑ เกิดประโยชน์ราชการ / ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการ

- ◎ อปท. แต่งตั้งจากบัญชีที่ ก. จังหวัด กำหนด จำนวน 3 คน
 1. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา(รัฐ) สาขาที่เกี่ยวข้อง
 2. ขรก. ส่วนกลาง/ภูมิภาค ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานและมีระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่ประเมิน
 3. ผู้ช่วยเลขานุการ ก.จังหวัด เป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน

- ❖ ได้คะแนนการประเมินจากคณะกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

กรณีไม่ผ่านการประเมินผลงาน

ให้เสนอผลงานได้อีก 1 ครั้ง ภายใน 1 ปี
นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน

หากไม่เสนอ หรือเสนอแล้วไม่ผ่าน เป็นอันยกเลิก
หาก อปท. ประสงค์จะคัดเลือก ต้องดำเนินการใหม่
ทั้งการปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน

การเลื่อนระดับ ในประเภทวิชาครู

ชำนาญการ

คุณสมบัติ

ไม่ต้องปรับปรุง
ตำแหน่ง

ประเมินผลงาน

แต่งตั้ง

ชำนาญการพิเศษ

คุณสมบัติ

ต้องปรับปรุง
ตำแหน่ง

การคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง

ประเมิน
ความรู้ความสามารถ

ประเมิน
ผลงาน

แต่งตั้ง

เชี่ยวชาญ

คุณสมบัติ

ต้องปรับปรุง
ตำแหน่ง

การคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง

ประเมิน
ความรู้ความสามารถ

ประเมิน
ผลงาน

ก.กลาง
เห็นชอบ

แต่งตั้ง

คุณสมบัติและเงื่อนไข ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

1.คุณสมบัติ

มีคุณสมบัติตรง
ตามคุณสมบัติ
เฉพาะสำหรับ
ตำแหน่ง

2.เงินเดือน

เงินเดือน
ไม่ต่ำกว่า
ขั้นต่ำของ
ชำนาญการ

15,050
บาท

3.ผลการปฏิบัติราชการ

มีผลการประเมิน
การปฏิบัติราชการ
ย้อนหลัง 6/4 ครั้ง
ไม่ต่ำกว่าระดับดี

บทเฉพาะกาลให้ใช้
ตั้งแต่ 1 ต.ค. 59
ถึงปัจจุบัน

4.โทษทางวินัย

รอบการประเมินที่ผ่านมา
ถึงวันที่แต่งตั้งต้องไม่
ถูกลงโทษสูงกว่า
ภาคทัณฑ์

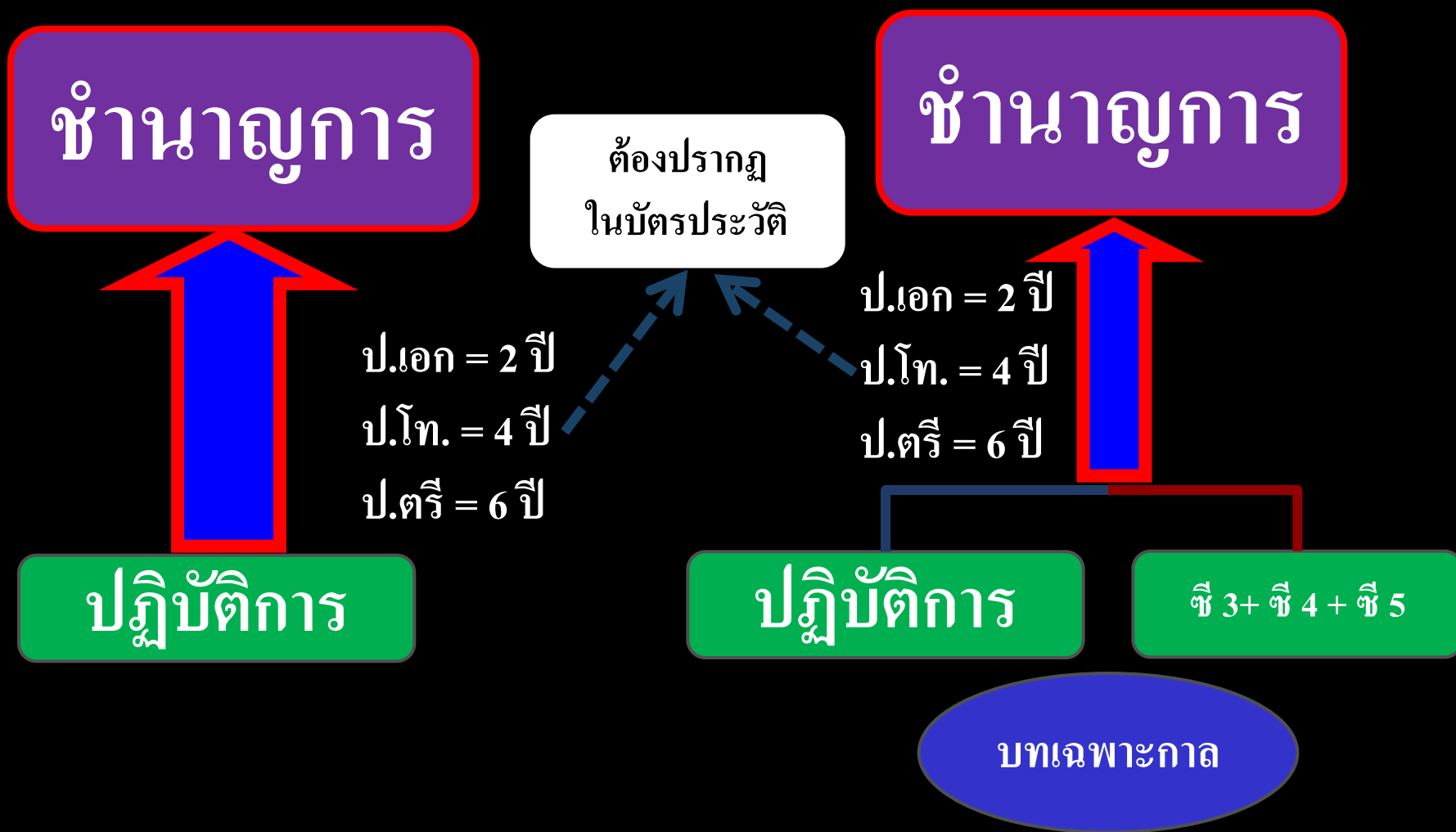
5.การอบรม

ผ่านหลักสูตร
ที่ ก.กลาง

ยังไม่มีหลักสูตร

1. ก.จังหวัดอาจเห็นชอบแต่งตั้ง
2. เข้ารับการอบรมในโอกาสแรก

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ



การประเมินผลงาน ประเทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ผลงาน

- ☑ ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี
- ☑ จำนวน 2 ผลงาน
- ☑ เป็นผลงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ☑ แสดงถึงความรู้ และทักษะในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ☑ เกิดประโยชน์ราชการ / ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการ

คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติ และประเมินผลงาน

- ปลัด อปท. ประธาน
- ผู้ที่เป็น/เคยเป็น ขรก.ท้องถิ่น/พลเรือนในสายงานที่ประเมินและระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่ประเมิน 1 คน
- ผอ.สำนัก/กอง กรรมการ
- ผู้รับผิดชอบงานบุคคลเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน

❖ ได้คะแนนการประเมินจากคณะกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

การปรับปรุงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

มี ผอ.
ระดับกลาง

เงื่อนไข

- กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง
 - มีคุณสมบัติ
 - ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล
- กรณีตำแหน่งว่าง
เคยมีผู้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ และค่างานไม่เปลี่ยนแปลงจากเดิม

การประเมิน

- คณะกรรมการประเมิน
 1. ปลัด อปท. ประธาน
 2. ขรก.ท้องถิ่น/พลเรือน ในสายงาน/ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน
 3. ผอ.สำนัก/กอง กรรมการ
 4. งานบุคคล เลขา
- องค์ประกอบการประเมิน
 1. หน้าที่ความรับผิดชอบ
 2. ความยุ่งยากของงาน
 3. การกำกับตรวจสอบ
 4. การตัดสินใจ

การเสนอ ก.จังหวัด

รายละเอียด

1. ภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น
2. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ก่อนและหลังปรับปรุง
3. ผลการประเมินของคณะกรรมการ และความเห็นนายก อปท.

การประกาศ

- ก.จังหวัดเห็นชอบ
- อปท.ประกาศปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง

คุณสมบัติและเงื่อนไข ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

1.คุณสมบัติ

มีคุณสมบัติตรง
ตามคุณสมบัติ
เฉพาะสำหรับ
ตำแหน่ง

2.เงินเดือน

เงินเดือน
ไม่ต่ำกว่า
ขั้นต่ำของ
ชำนาญการพิเศษ

21,550
บาท

3.ผลการปฏิบัติราชการ

มีผลการประเมิน
การปฏิบัติราชการ
ย้อนหลัง 6 ครั้ง
ไม่ต่ำกว่าระดับดี

บทเฉพาะกาล ให้ใช้
ตั้งแต่ 1 ต.ค. 59
ถึงปัจจุบัน

4.โทษทางวินัย

รอบการประเมินที่ผ่านมา
ถึงวันที่แต่งตั้งต้องไม่
ถูกลงโทษสูงกว่า
ภาคทัณฑ์

5.การอบรม

ผ่านหลักสูตร
ที่ ก.กลาง

ยังไม่มีหลักสูตร

1. ก.จังหวัดอาจเห็นชอบแต่งตั้ง
2. เข้ารับการอบรมในโอกาสแรก

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ชำนาญการพิเศษ

ชำนาญการพิเศษ

4 ปี

4 ปี

ชำนาญการ

ชำนาญการ

ชี 6+ ชี 7

บทเฉพาะกาล

การคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

```
graph TD; A[การคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ] --> B[การประเมิน  
ความรู้ความสามารถ]; A --> C[การประเมิน  
ผลงาน]
```

การประเมิน

ความรู้ความสามารถ

การประเมิน

ผลงาน

การประเมินความรู้ความสามารถ (ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ) มี 3 องค์ประกอบ

ความรู้

เสนอวิสัยทัศน์
ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอในการนำ
ความรู้ที่จำเป็นในระดับที่จะแต่งตั้ง
ในใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต

อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน
วิสัยทัศน์

- ผู้แทนส่วนกลาง/ภูมิภาค ประธาน
- ปลัด และ ผอ.สำนัก/กอง กรรมการ
- ผู้รับผิดชอบงานบุคคล เลขานุการ

ต้องได้คะแนนจากคณะกรรมการ
ประเมิน 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

ทักษะ

ประเมินทักษะที่จำเป็น
สำหรับการปฏิบัติงานใน
ตำแหน่งนั้น

ผอ.สำนัก/กอง ประเมิน
ทักษะ(ตามแบบ) ผลการ
ประเมินไม่น้อยกว่า
ร้อยละ 80

สมรรถนะ

พิจารณาจากผลการประเมิน
การปฏิบัติราชการย้อนหลังใน
ระดับชำนาญการย้อนหลัง

ไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย
6 ครั้ง

การประเมินผลงาน (ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ)

ผลงาน

- ☑ ผลงานทางวิชาการ 2 ผลงาน
- ☑ ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี
- ☑ เป็นผลงานในตำแหน่งที่ขอประเมิน
- ☑ แสดงถึงความรู้ และทักษะในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ☑ เกิดประโยชน์ราชการ / ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการ

- ◎ อปท. แต่งตั้งจากบัญชีที่ ก. จังหวัด กำหนด จำนวน 3 คน
 1. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา(รัฐ) สาขาที่เกี่ยวข้อง
 2. ขรก. ส่วนกลาง/ภูมิภาค ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานและมีระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่ประเมิน
 3. ผู้ช่วยเลขานุการ ก.จังหวัด เป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน

- ❖ ได้คะแนนการประเมินจากคณะกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

การปรับปรุงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

มี ผอ.
ระดับสูง

เงื่อนไข

- กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง
 - มีคุณสมบัติ
 - ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล
- กรณีตำแหน่งว่าง
 - เคยมีผู้ดำรงตำแหน่งในระดับเชี่ยวชาญ และค่างานไม่เปลี่ยนแปลง

การประเมิน

- คณะกรรมการประเมิน
 1. ปลัด อปท. ประธาน
 2. ขรก.ท้องถิ่น/พลเรือน ในสายงาน/ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน
 3. ผอ.สำนัก/กอง กรรมการ
 4. งานบุคคล เลขา
- องค์ประกอบการประเมิน
 1. หน้าที่ความรับผิดชอบ
 2. ความยุ่งยากของงาน
 3. การกำกับตรวจสอบ
 4. การตัดสินใจ

การเสนอ ก.จังหวัด

รายละเอียด

1. ภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น
2. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ก่อนและหลังปรับปรุง
3. ผลการประเมินของคณะกรรมการ และความเห็นนายก อปท.

การประกาศ

- ก.จังหวัดเห็นชอบ
- อปท.ประกาศปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง

คุณสมบัติและเงื่อนไข ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

1. คุณสมบัติ

มีคุณสมบัติตรง
ตามคุณสมบัติ
เฉพาะสำหรับ
ตำแหน่ง

2. เงินเดือน

เงินเดือน
ไม่ต่ำกว่า
ขั้นต่ำของ
ชำนาญการ

24,400
บาท

3. ผลการปฏิบัติราชการ

มีผลการประเมิน
การปฏิบัติราชการ
ย้อนหลัง 4 ครั้ง
ไม่ต่ำกว่าระดับดี

บทเฉพาะกาล ให้ใช้ตั้งแต่
1 ต.ค. 59
ถึงปัจจุบัน

4. โทษทางวินัย

รอบการประเมินที่ผ่านมา
ถึงวันที่แต่งตั้งต้องไม่
ถูกลงโทษสูงกว่า
ภาคทัณฑ์

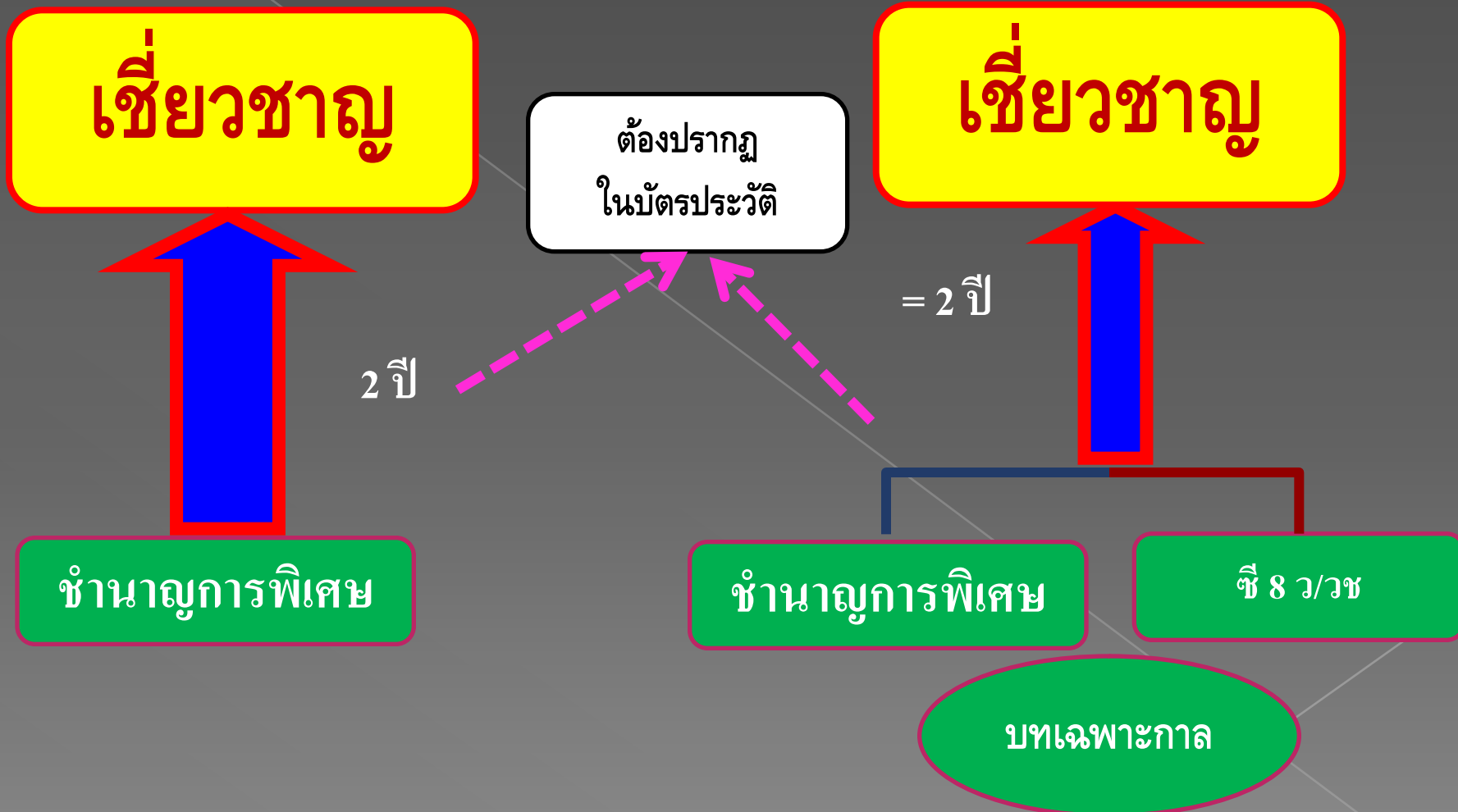
5. การอบรม

ผ่านหลักสูตร
ที่ ก.กลาง

ยังไม่มีหลักสูตร

1. ก.จังหวัดอาจเห็นชอบแต่งตั้ง
2. เข้ารับการอบรมในโอกาสแรก

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ



การคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

```
graph TD; A[การคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ] --> B[การประเมิน<br/>ความรู้ความสามารถ]; A --> C[การประเมิน<br/>ผลงาน];
```

การประเมิน

ความรู้ความสามารถ

การประเมิน

ผลงาน

การประเมินความรู้ความสามารถ (ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ) มี 3 องค์ประกอบ

ความรู้

วัดความรู้เกี่ยวกับข้อเสนอการพัฒนางาน
หรือปรับปรุงงาน

ก.กลางแต่งตั้งคณะกรรมการสัมภาษณ์

- ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.กลาง ประธาน
- ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา/ส่วนกลาง/
ภูมิภาคอย่างน้อยเท่ากับระดับที่ประเมิน จำนวน
2 คน
- นายก อปท.ใน ก.กลาง 1 คน
- ปลัด อปท.ใน ก.กลาง 1 คน
- เลขานุการ ก.กลาง เลขานุการ

ต้องได้คะแนนจากคณะกรรมการประเมิน 3 ใน 5
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

ทักษะ

ประเมินทักษะที่จำเป็น
สำหรับการปฏิบัติงาน
ในตำแหน่งนั้น

ผอ.สำนัก/กอง ประเมิน
ทักษะ(ตามแบบ)
ผลการประเมินไม่น้อย
กว่าร้อยละ 80

สมรรถนะ

พิจารณาจากผลการ
ประเมินการปฏิบัติ
ราชการย้อนหลัง

ไม่ต่ำกว่าระดับดี
อย่างน้อย 4 ครั้ง

การประเมินผลงาน ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

ผลงาน

- ✓ ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี
- ✓ ผลงานวิชาการ 2 ผลงาน
- ✓ เป็นผลงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ✓ แสดงถึงความรู้ และทักษะในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ✓ เกิดประโยชน์ราชการ / ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการ

คณะกรรมการประเมินผลงานจาก
บัญชี ก.กลาง จำนวน 3 คน

1. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา(รัฐ) สาขาที่เกี่ยวข้อง
2. ขรก.ส่วนกลาง/ภูมิภาค ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานและมีระดับอย่างน้อยเท่ากับระดับที่ประเมิน
3. เลขานุการ ก.กลาง เป็นเลข

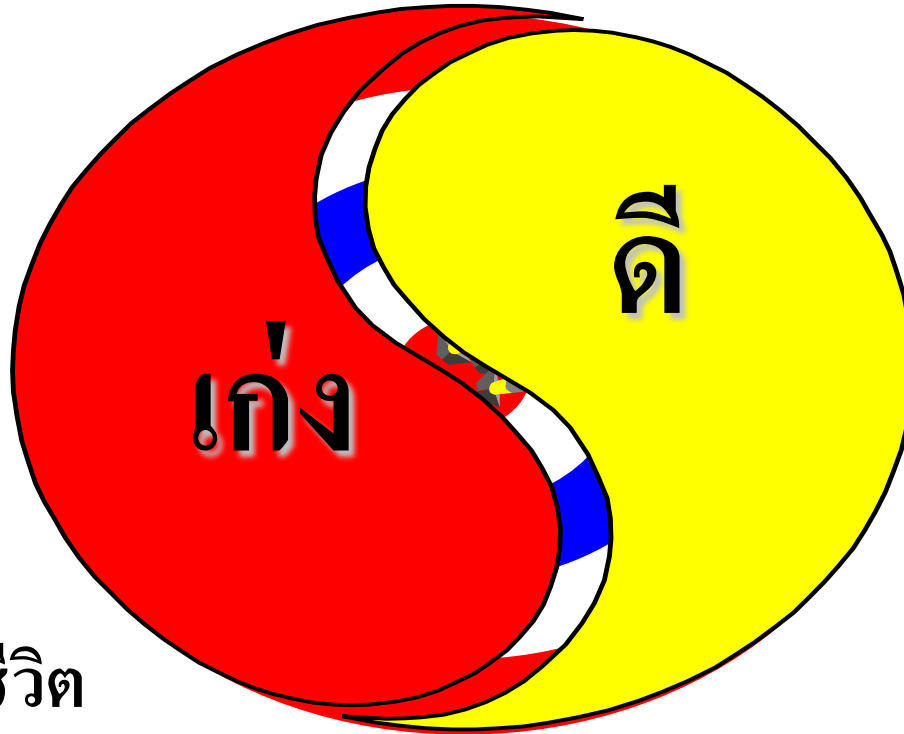
เกณฑ์ผ่าน

❖ ได้คะแนนการประเมินจากคณะกรรมการ 2 ใน 3
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

เป้าหมายการบริหารงานบุคคล



- เก่งคิด
- เก่งคน
- เก่งงาน
- เก่งดำเนินชีวิต
- เก่งเรียน



- มีน้ำใจ
- มีวิริยะอุตสาหะ
- ใฝ่หาความรู้
- มีความเป็นธรรม
- มีทัศนคติที่ดี
- มีวินัย
- เห็นแก่ส่วนรวม

