



คู่มือการปฏิบัติงาน

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ



ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
โทร. ๐ ๓๘๖๑ ๗๔๓๐ ต่อ ๗๑๑

คู่มือการปฏิบัติงาน

ในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองคการบริหารส่วนจังหวัด
ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อน และแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑ ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลื่อน และแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งจะมีกรณีการเลื่อนขึ้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส และกรณีการเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ โดยให้ใช้ หลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดระยอง ดังกล่าว และตามแบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและ พนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการที่กำหนดไว้ นั้น

จากประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดระยอง ข้างต้น มีผลทำให้คุณสมบัติ ขั้นตอนและวิธีการในการคัดเลือกผู้ที่จะเลื่อนระดับสูงขึ้นเปลี่ยนไปจากเดิม ฝ่ายสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จึงได้จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน ในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการเล่มนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ และเป็นแนวทางในการขอประเมินผลงานของผู้ประเมิน ให้สามารถดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้องครบถ้วน ต่อไป

ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
ธันวาคม ๒๕๖๑

คำนำ

ก

สารบัญ

ข

การเลื่อนระดับสูงขึ้นของตำแหน่งประเภททั่วไป

๑

- การเลื่อนระดับชำนาญงาน

๑

- การเลื่อนระดับอาวุโส

๒

- แผนผังการเลื่อนระดับสูงขึ้น ตามคุณวุฒิและคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔

การเลื่อนระดับสูงขึ้นของตำแหน่งประเภทวิชาการ

๖

- การเลื่อนระดับชำนาญการ

๖

- การเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ

๗

- การเลื่อนระดับเชี่ยวชาญ

๘

- แผนผังการเลื่อนระดับสูงขึ้น ตามคุณวุฒิและคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑๐

ภาคผนวก

๑๒

ภาคผนวก ๑ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑

๑๓

ภาคผนวก ๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๙๑ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

๑๔

ภาคผนวก ๓ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๙

๑๕

ภาคผนวก ๔ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

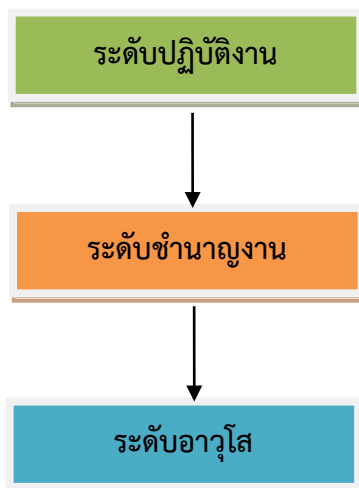
๑๖

ภาคผนวก ๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวคู่กัน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๗

การเลื่อนระดับสูงขึ้น ของตำแหน่งประเภททั่วไป

ประเภททั่วไปสามารถเลื่อนระดับได้ ดังนี้



ขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไป

๑. กรณีตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

คุณสมบัติของผู้ที่จะเลื่อนระดับ

- ๑) คุณสมบัติและคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๒) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับที่จะเลื่อน (ชำนาญงาน)
- ๓) มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี
- ๔) ไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์
- ๕) ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่ ก.จ. กำหนด

วิธีการ

- ๑) จัดทำแบบประเมินและตรวจสอบคุณสมบัติ
- ๒) จัดทำผลงาน
 - ผลงานเสนอเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน
 - ผลงานต้องเกิดจากผลการปฏิบัติงานในสายงานที่จะแต่งตั้งเท่านั้น (ไม่นับตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง

เกี่ยว)

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย ปลัด อบจ. เป็นประธาน ผู้ที่เคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือน ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ จำนวน ๑ คน และผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

๔) ประเมินผลงาน โดยผู้ขอประเมินต้องได้คะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๕) เมื่อผ่านการประเมินแล้ว เสนอขอความเห็นชอบ ก.จ.จ. ในการเลื่อนและแต่งตั้ง และออกคำสั่งแต่งตั้งโดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

๒. กรณีตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

คุณสมบัติของผู้ที่จะเลื่อนระดับ

- ๑) คุณวุฒิและคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๒) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับที่จะเลื่อน (อาวุโส)
- ๓) มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี
- ๔) ไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์
- ๕) ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่ ก.จ. กำหนด

วิธีการ

๑) การปรับปรุงตำแหน่ง

(๑) จัดทำปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงานในการขอปรับปรุงตำแหน่ง

(๒) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย ปลัด อบจ. เป็นประธาน ผู้ที่เคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือน ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ จำนวน ๓ คน และผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๓) เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งต่อ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๔) ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) การประเมินความรู้ ความสามารถ

(๑) ด้านความรู้

- ประเมินด้วยการเขียนวิสัยทัศน์
- แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลาง หรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดย ก.จ.จ. คัดเลือก เป็นประธาน ปลัด อบจ. และผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ

- ผ่านการประเมินวิสัยทัศน์จากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๒) ด้านทักษะ ประเมินจากผู้บังคับบัญชาในระดับสำนัก/กอง โดยมีผลการประเมิน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐

(๓) ด้านสมรรถนะ ประเมินจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีไม่น้อยกว่า ๖ ครั้ง

๓) การประเมินผลงานทางวิชาการ

(๑) ผู้ขอประเมินจัดทำผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ ผลงาน เป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี

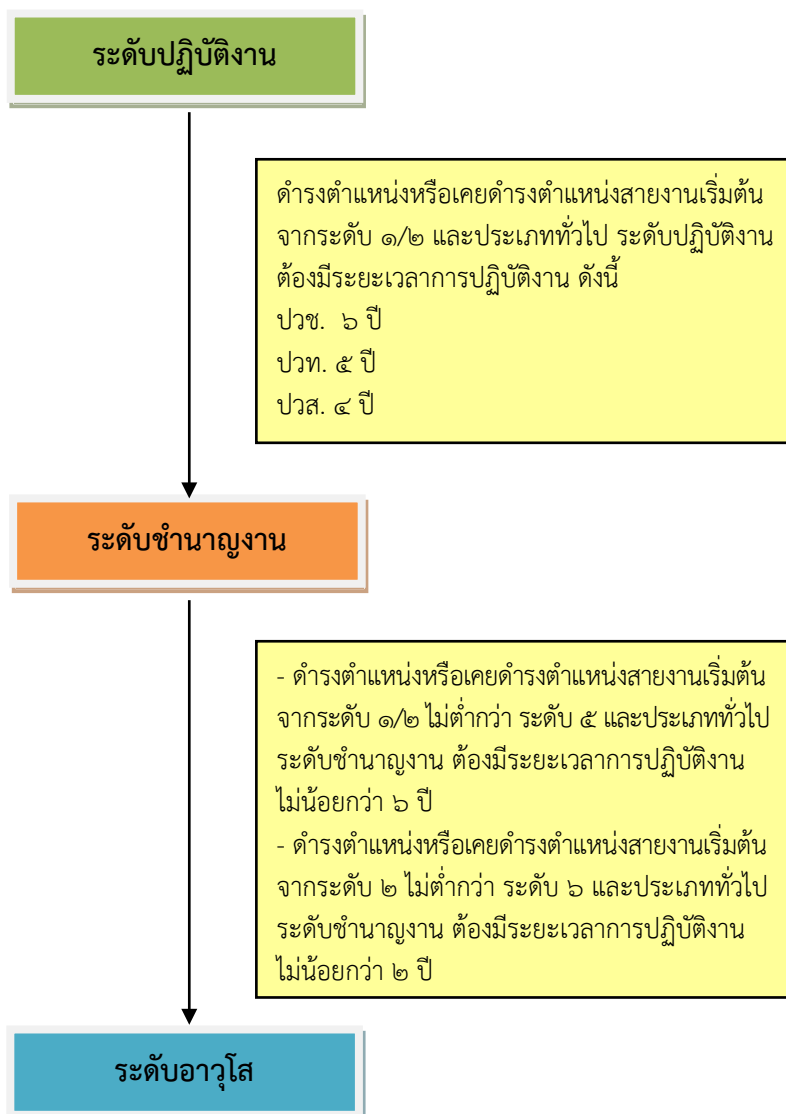
(๒) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของรัฐ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่ ก.จ.จ. กำหนด จำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ

(๓) เกณฑ์การผ่านการประเมิน ผู้ขอประเมินจะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนจากคณะกรรมการ ประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

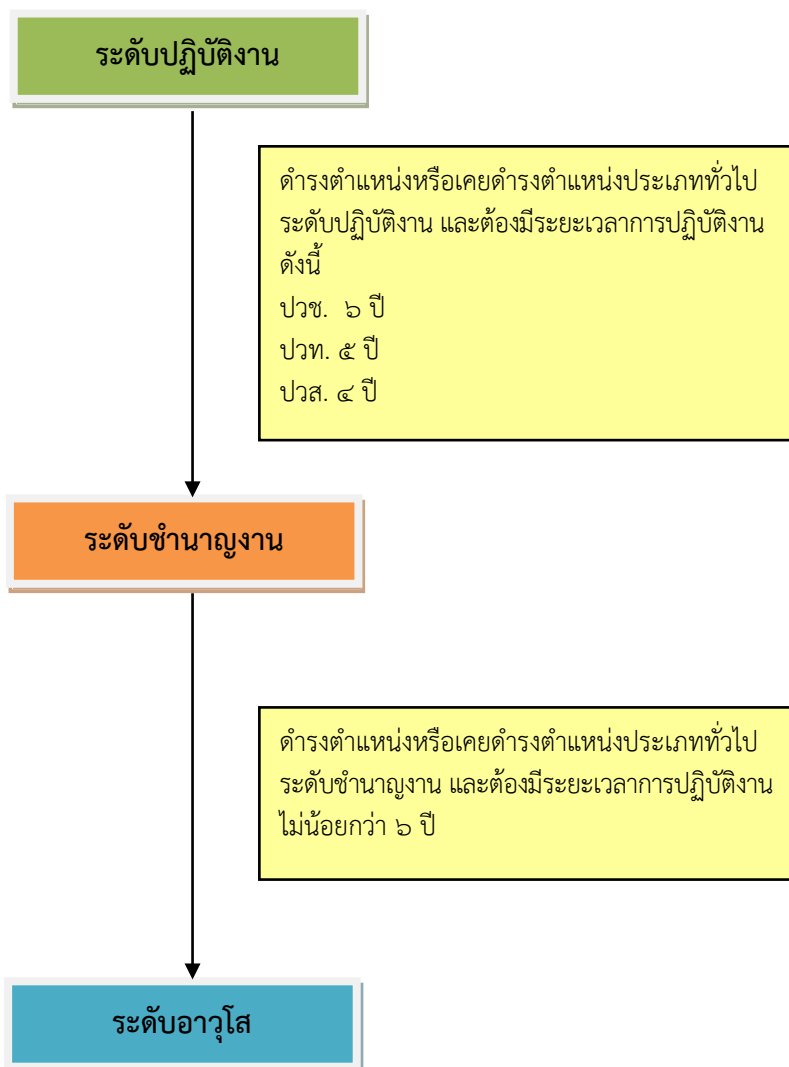
(๔) ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงาน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน ๑ ปีนับแต่วันที่ ได้รับแจ้งผลการประเมิน หากไม่เสนอผลงานอีกครั้ง หรือเสนอผลงาน อีกครั้งแล้วไม่ผ่านการประเมินให้ การประเมินครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก

(๕) เมื่อผ่านการประเมินแล้ว เสนอขอความเห็นชอบ ก.จ.จ. ในการเลื่อนและแต่งตั้ง และออก คำสั่งแต่งตั้ง โดยวันที่มีผลในการเลื่อนระดับ ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้อง โดยถือเอาวัน ประทับตราลงรับของสำนักงานเลขานุการ ก.จ.จ.

แผนผังระยะเวลาการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ของผู้ที่บรรจุและแต่งตั้ง **ก่อน** วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

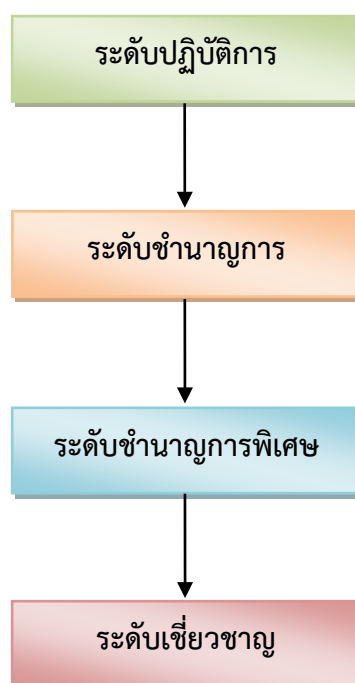


แผนผังระยะเวลาการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ของผู้ที่บรรจุและแต่งตั้ง **หลัง** วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙



การเลื่อนระดับสูงขึ้น ของตำแหน่งประเภทวิชาการ

ประเภทวิชาการสามารถเลื่อนระดับได้ ดังนี้



ขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑. กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

คุณสมบัติของผู้ที่จะเลื่อนระดับ

- ๑) คุณสมบัติและคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๒) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับที่จะเลื่อน (ชำนาญการ)
- ๓) มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี
- ๔) ไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์
- ๕) ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่ ก.กลาง กำหนด

วิธีการ

๑) จัดทำแบบประเมินและตรวจสอบคุณสมบัติ

๒) จัดทำผลงาน

- ผลงานเสนอเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน

- ผลงานต้องเกิดจากผลการปฏิบัติงานในสายงานที่จะแต่งตั้งเท่านั้น (ไม่นับตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง

เกี่ยวข้อง)

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย ปลัด อบจ. เป็นประธาน ผู้ที่เคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือน ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ จำนวน ๑ คน และผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

๔) ประเมินผลงาน โดยผู้ขอประเมินต้องได้คะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๕) เมื่อผ่านการประเมินแล้ว เสนอขอความเห็นชอบ ก.จ.จ. ในการเลื่อนและแต่งตั้ง และออกคำสั่งแต่งตั้งโดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

๒. กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

คุณสมบัติของผู้ที่จะเลื่อนระดับ

๑) คุณสมบัติและคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับที่จะเลื่อน (ชำนาญการพิเศษ)

๓) มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี

๔) ไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๕) ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่ ก.กลาง กำหนด

วิธีการ

๑) การปรับปรุงตำแหน่ง

(๑) จัดทำปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงานในการขอปรับปรุงตำแหน่ง

(๒) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย ปลัด อบจ. เป็นประธาน ผู้ที่เคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือน ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ จำนวน ๓ คน และผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๓) เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งต่อ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๔) ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) การประเมินความรู้ ความสามารถ

(๑) ด้านความรู้

- ประเมินด้วยการเขียนวิสัยทัศน์
- แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลาง หรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดย ก.จ.จ.คัดเลือก เป็นประธาน ปลัด อบจ. และผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ

- ผ่านการประเมินวิสัยทัศน์จากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๒) ด้านทักษะ ประเมินจากผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กอง โดยมีผลการประเมิน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

(๓) ด้านสมรรถนะ ประเมินจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีไม่น้อยกว่า ๖ ครั้ง

๓) การประเมินผลงานทางวิชาการ

(๑) ผู้ขอประเมินจัดทำผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ ผลงาน เป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี

- (๒) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของรัฐ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่ ก.จ.จ. กำหนด จำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ

(๓) เกณฑ์การผ่านการประเมิน ผู้ขอประเมินจะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

- (๔) ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงาน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน ๑ ปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน หากไม่เสนอผลงานอีกครั้ง หรือเสนอผลงาน อีกครั้งแล้วไม่ผ่านการประเมินให้การประเมินครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก

- (๕) เมื่อผ่านการประเมินแล้ว เสนอขอความเห็นชอบ ก.จ.จ. ในการเลื่อนและแต่งตั้ง และออกคำสั่งแต่งตั้ง โดยวันที่มีผลในการเลื่อนระดับ ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้อง โดยถือเอาวันประทับตราลงรับของสำนักงานเลขาธิการ ก.จ.จ.

๓. กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

คุณสมบัติของผู้ที่จะเลื่อนระดับ

- ๑) คุณสมบัติและคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๒) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับที่จะเลื่อน (เชี่ยวชาญ)
- ๓) ไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์
- ๔) ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่ ก.กลาง กำหนด

วิธีการ

๑) การปรับปรุงตำแหน่ง

(๑) จัดทำปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงานในการขอปรับปรุงตำแหน่ง

(๒) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย ปลัด อบจ. เป็นประธาน ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งอย่างน้อยเท่ากับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ ผู้แทนนายก อบจ. ใน ก.จ. ที่ ก.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ และผู้แทนปลัด อบจ. ใน ก.จ. ที่ ก.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๓) เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งต่อ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๔) ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) การประเมินความรู้ ความสามารถ

(๑) ด้านความรู้

- ประเมินด้วยการเขียนวิสัยทัศน์

- แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ. ที่ ก.จ. คัดเลือก เป็นประธาน ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดย ก.จ.จ.คัดเลือก เป็นประธาน ปลัด อบจ. และผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ

- ผ่านการประเมินวิสัยทัศน์จากกรรมการ ๓ ใน ๕ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๒) ด้านทักษะ ประเมินจากผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กอง โดยมีผลการประเมิน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

(๓) ด้านสมรรถนะ ประเมินจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีไม่น้อยกว่า ๖ ครั้ง

๓) การประเมินผลงานทางวิชาการ

(๑) ผู้ขอประเมินจัดทำผลงานทางวิชาการ จำนวน ๒ ผลงาน เป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี

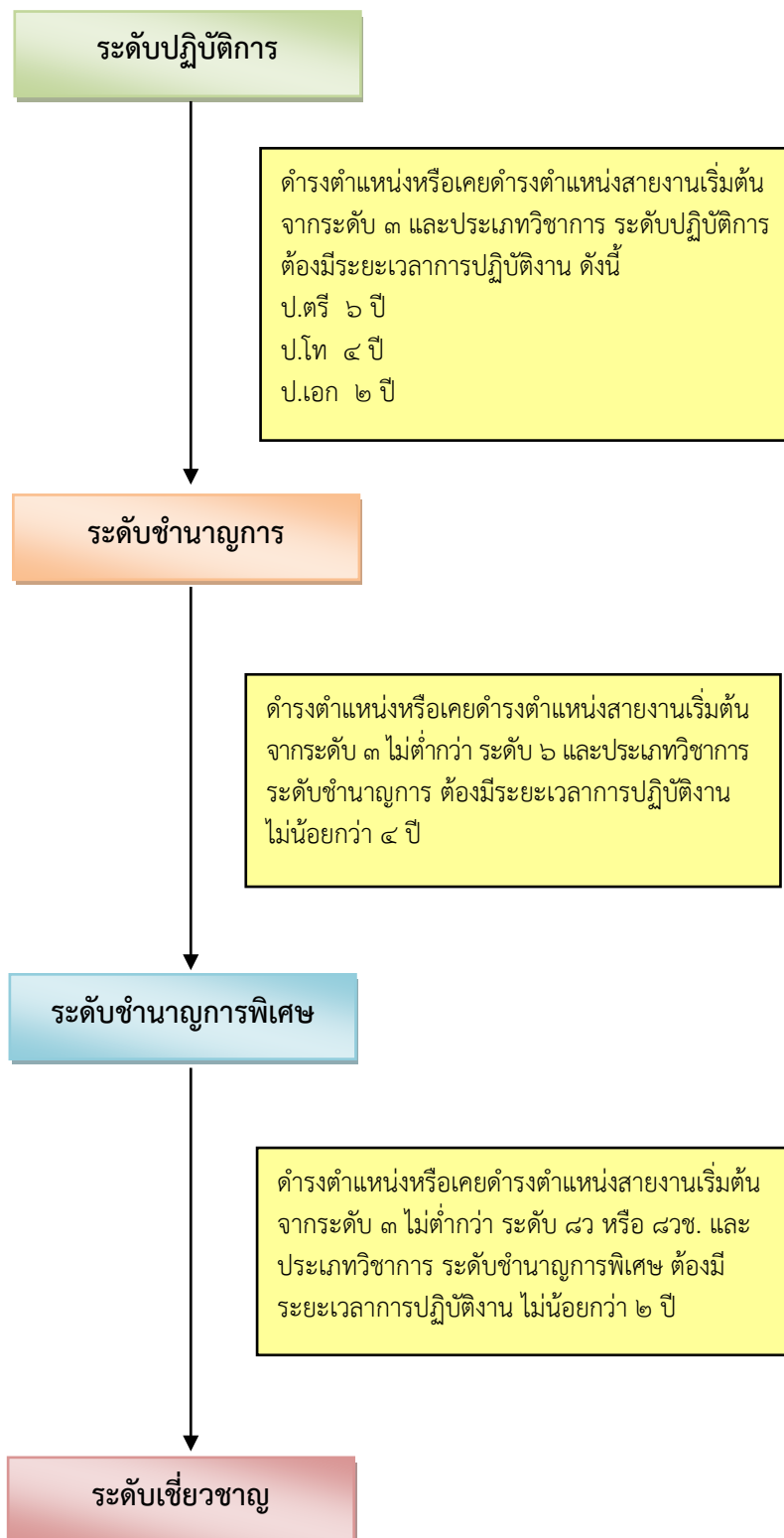
(๒) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่ ก.จ. กำหนด จำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ

(๓) เกณฑ์การผ่านการประเมิน ผู้ขอประเมินจะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

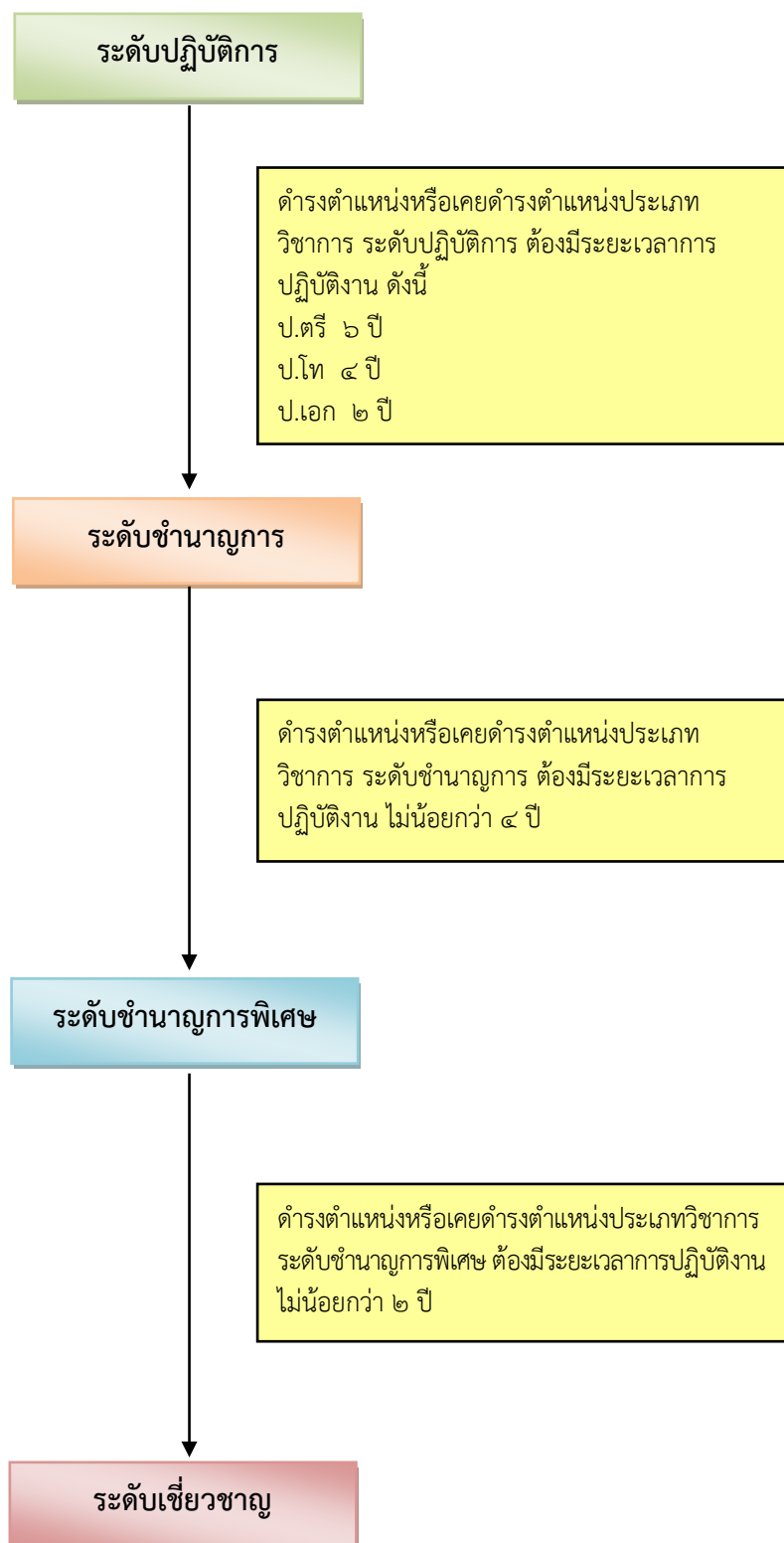
(๔) ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงาน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน ๑ ปีนับแต่วันที่ ได้รับแจ้งผลการประเมิน หากไม่เสนอผลงานอีกครั้ง หรือเสนอผลงาน อีกครั้งแล้วไม่ผ่านการประเมินให้ การประเมินครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก

(๕) เมื่อผ่านการประเมินแล้ว เสนอขอความเห็นชอบ ก.จ.จ. ในการเลื่อนและแต่งตั้ง และออก คำสั่งแต่งตั้ง โดยวันที่มีผลในการเลื่อนระดับ ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้อง โดยถือเอาวัน ประทับตราลงรับของสำนักงานเลขาธิการ ก.จ.

แผนผังการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ตามคุณวุฒิและคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ของผู้ที่บรรจุและแต่งตั้ง ก่อน วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙



แผนผังการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ตามคุณวุฒิและคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ของผู้ที่บรรจุและแต่งตั้ง หลัง วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙



ภาคผนวก

ภาคผนวก ๑

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดระยอง
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเพณีวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑
ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑



ภาคผนวก ๒

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๙๑ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการ
และพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ
ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดระยอง
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๙



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดระยอง
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘



หนังสือหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘
เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง เกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ
และพนักงานส่วนท้องถิ่น