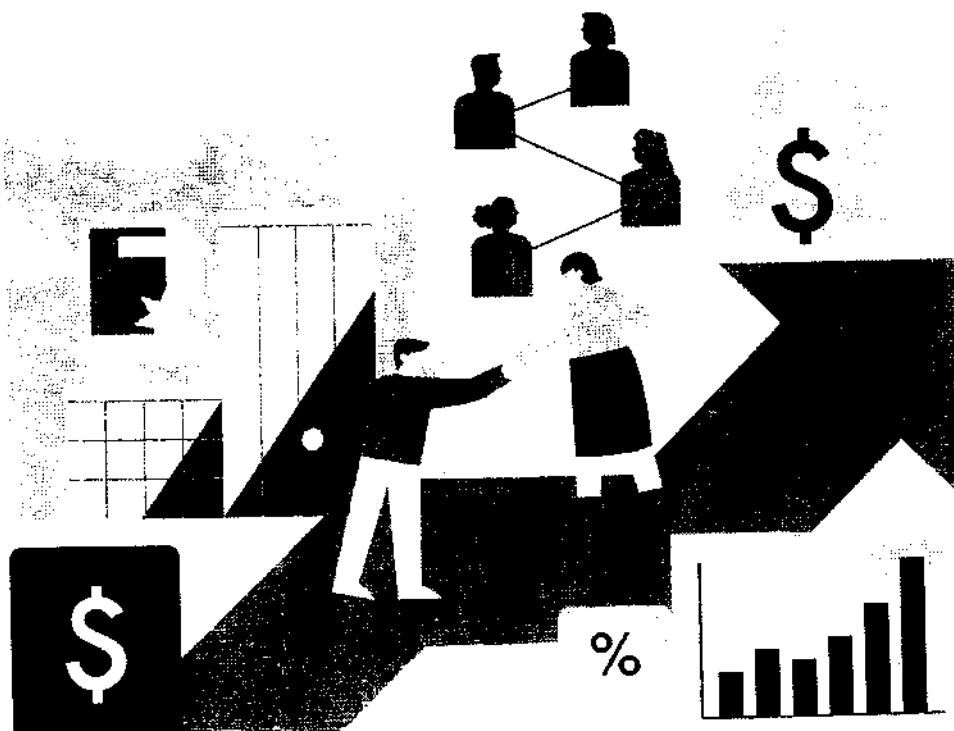


คู่มือ เร่งรัดพัฒนา / ออกกำลังกาย ด้านทรัพย์สิน งานบุคคล

การคัดเลือกเพื่อเลื่อน
และแต่งตั้งพนักงานเทศบาล
ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ระเบียบกฎหมาย	๑
๒. การดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ	๒
๒.๑ ความหมาย	๒
๒.๒ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับ ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	๒
๒.๓ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	๓
๒.๔ การแต่งตั้ง การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน	๔
๒.๕ การแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมิน	๔
๒.๖ ขั้นตอนการดำเนินการ	๕
๓. แบบพิจารณาคุณสมบัติ	๘
๔. แบบประเมินทักษะ	๑๕
๕. แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน.....	๑๙
๖. แบบประเมินผลงาน	๒๔
๗. ภาคผนวก	๒๗
๗.๑ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และ ผังงาน (flow chat)	
๗.๒ คิวอาร์โค้ด (QR code) สำหรับดาวน์โหลดเอกสารเกี่ยวกับการขอรับการประเมิน	
๗.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง พนักงานเทศบาลประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒	
๗.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๙๑ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑	
๗.๕ บัญชีการกำหนดกลุ่มงาน/ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องของเกื้อกูล	
๗.๖ คำจำกัดความและความซับซ้อนของทักษะแต่ละระดับ	
๗.๗ ตัวอย่างบันทึกข้อความ เรื่อง การขอรับการประเมินเพื่อคัดเลือก พนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	



การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน / ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ระเบียบกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๑ (โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป)
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ (โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๙๑ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑
๔. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๑๗) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ (หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง มาตรฐานกำหนดทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘)
๕. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกัน
๖. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับผู้ปฏิบัติที่มีประสบการณ์ (นอกกระดับควบ)
๗. หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๓ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ เรื่อง กำหนดหลักสูตรการอบรมสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ
๘. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
๙. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกัน (เพิ่มเติม)



คู่มือการปฏิบัติงาน : การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ

การคัดเลือก หมายความว่า การดำเนินการเพื่อให้ได้พนักงานเทศบาลมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ด้วยวิธีการ

๑. ประเมินคุณลักษณะของบุคคล
๒. ประเมินผลงาน
๓. ประเมินความรู้ความสามารถ

การเลื่อนพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน มีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้

๑. ต้องมีคุณวุฒิ และคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง (ว.๕๘ ลว.๑๑ ธ.ค.๒๕๕๘)
การพิจารณาคุณสมบัติ ต้องเป็นคุณวุฒิการศึกษาที่ตรงตามมาตรฐานคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเท่านั้น โดยพิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษาที่ระบุไว้ในบัตรประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นหลักในกรณีผู้ได้รับคุณวุฒิเพิ่มเติมภายหลังจากการบรรจุเข้ารับราชการจะต้องยื่นขอบันทึกเพิ่มลงในบัตรประวัติก่อน
๒. ต้องมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิและระดับ ดังนี้

ที่	คุณวุฒิ	เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน
๑	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือคุณวุฒิอื่นเทียบได้ในระดับเดียวกัน	๒ ปี
๒	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรือคุณวุฒิอื่นเทียบได้ในระดับเดียวกัน	๕ ปี
๓	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือคุณวุฒิอย่างอื่นเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๔ ปี

๒.๑ การนับระยะเวลาขั้นต่ำ อาจนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้ โดยมีการพิจารณาระยะเวลาเกื้อกูล ดังนี้

๒.๑.๑ บัญชีกลุ่มประเภทตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน ตำแหน่งประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการ (ตามระบบแห่ง) ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งตั้งแต่วันที่ ๑ ม.ค.๒๕๕๙ (ว. ๖๑ ลว. ๒๙ ธ.ค.๒๕๕๘)

๒.๑.๒ บัญชีกลุ่มตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกื้อกูลกัน (ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙) (ว. ๕๔ ลว.๒๔ ต.ค.๕๕)

๒.๑.๓ บัญชีกลุ่มงานเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน สายที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ กับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓

๒.๑.๓ การเทียบเคียงระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

(ว.๒๘ ลว. ๑๗ ก.พ.๕๒), (ว.๔๙ ลว. ๑๙ มี.ค.๕๓), (ว.๓๙ ลว. ๑๘ มี.ค.๕๔)



คู่มือการปฏิบัติงาน : การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ

๓. ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือน ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน (อัตรา ๑๓,๔๗๐ ขั้นที่ ๑.๐)
๔. มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ระดับปฏิบัติงาน ย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง
๕. ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับการแต่งตั้ง ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์
๖. ผ่านการอบรมหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในการนี้ หากตำแหน่งใดที่ ก.ท.ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรอบรม ก.ท.อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อน แล้วรายงาน ก.ท.ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรม ในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น
๗. ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่น่าเสนอต้องเป็น ผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือ การพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนน จากคณะกรรมการประเมินผลงาน จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

การเลื่อนพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๑. ต้องมีคุณวุฒิ และคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง (ว.๕๘ ลว.๑๑ ๕.ค.๒๕๕๘)
การพิจารณาคุณสมบัติ ต้องเป็นคุณวุฒิการศึกษาที่ตรงตามมาตรฐานคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเท่านั้น โดยพิจารณาจากคุณวุฒิ การศึกษาที่ระบุไว้ในบัตรประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นหลักในกรณีผู้ได้รับคุณวุฒิ เพิ่มเติมภายหลังจากการบรรจุเข้ารับราชการจะต้องยื่นขอบันทึกเพิ่มลงในบัตรประวัติก่อน
๒. ต้องมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณวุฒิและระดับ ดังนี้

ที่	คุณวุฒิ	เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน
๑	คุณวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี
๒	คุณวุฒิปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี
๓	คุณวุฒิปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี

๒.๑ การนับระยะเวลาขั้นต่ำ อาจนับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ในสายงานอื่น ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้ โดยมีการพิจารณาระยะเวลาเกื้อกูล ดังนี้

๒.๑.๑ บัญชีกลุ่มประเภทตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน ตำแหน่งประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการ (ตามระบบแห่ง) ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งตั้งแต่วันที่ ๑ ม.ค.๒๕๕๙ (ว. ๖๑ ลว. ๒๙ ๕.ค.๒๕๕๘)



คู่มือการปฏิบัติงาน : การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ

๒.๑.๒ บัญชีกลุ่มตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกัน
(ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙) (ว. ๕๕ ลว. ๒๔ ต.ค. ๕๕)

๒.๑.๓ บัญชีกลุ่มงานเกี่ยวข้องและเกี่ยวกัน สายที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒
กับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓

๒.๑.๓ การเทียบเคียงระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

(ว. ๒๘ ลว. ๑๗ ก.พ. ๕๒), (ว. ๔๙ ลว. ๑๙ มี.ค. ๕๓), (ว. ๓๙ ลว. ๑๘ มี.ค. ๕๔)

๓. ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นค่าของอัตราเงินเดือน ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ
ชำนาญการ (อัตรา ๑๕,๐๕๐ ชั้นที่ ๑.๐)
๔. มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ระดับปฏิบัติการ ย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี
อย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง สำหรับผู้ได้รับวุฒิมหาบัณฑิตหรือปริญญาเอก
ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๕. ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับการแต่งตั้ง ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย
ที่สูงกว่าภาคทัณฑ์
๖. ผ่านการอบรมหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในกรณี
หาก ตำแหน่งใดที่ ก.ท. ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรอบรม ก.ท. จะให้ความเห็นชอบแต่งตั้ง
ผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อน แล้วรายงาน ก.ท. ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมใน
โอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น
๗. ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่น่าเสนอต้องเป็น
ผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะใน
การปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือการ
พัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนนจาก
คณะกรรมการประเมินผลงาน จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติ และประเมินผลงาน
ของผู้ขอประเมิน ประกอบด้วย

๑. ปลัดเทศบาล เป็นประธาน
๒. ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือน
ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือ
ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ใน
ความสามารถจำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ
๔. พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

การแต่งตั้ง นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ วันที่มีผลต้องไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจาก
คณะกรรมการ



คู่มือการปฏิบัติงาน : การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ

ขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑	รายละเอียด
เจ้าหน้าที่ (กรณีที่ ๑)	<ul style="list-style-type: none">■ ตรวจสอบข้อมูลบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย<ul style="list-style-type: none">- ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง สังกัด/ฝ่าย/งาน- วันที่บรรจุและแต่งตั้ง /วันที่เข้าสู่ตำแหน่ง /ระดับตำแหน่ง /ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้ง■ แจ้งผู้มีคุณสมบัติในการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นทราบ เพื่อดำเนินการจัดทำแบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประกอบด้วย<ul style="list-style-type: none">- แบบพิจารณาคุณสมบัติ- แบบประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน- แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยเนื้อหาของผลงานที่เป็นผลการดำเนินงาน ต้องมีความยาวไม่ต่ำกว่า ๕ หน้ากระดาษ เอ ๔ และต้องไม่เกิน ๑๕ หน้ากระดาษ (ไม่รวมเอกสารประกอบ) ขนาดตัวอักษร ๑๖ และมีจำนวนบรรทัดไม่ต่ำกว่าหน้าละ ๒๘ บรรทัด
ผู้ขอรับการ ประเมิน (กรณีที่ ๒)	<ul style="list-style-type: none">■ ตรวจสอบคุณสมบัติตนเอง เพื่อขอรับการประเมินเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น■ บันทึกขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ต่อผู้บังคับบัญชา■ จัดส่งเอกสารเพื่อขอรับการประเมินฯ ให้เจ้าหน้าที่ กองการเจ้าหน้าที่ ดังนี้<ul style="list-style-type: none">- แบบพิจารณาคุณสมบัติ- แบบประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน- แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยเนื้อหาของผลงานที่เป็นผลการดำเนินงาน ต้องมีความยาวไม่ต่ำกว่า ๕ หน้ากระดาษ เอ ๔ และต้องไม่เกิน ๑๕ หน้ากระดาษ (ไม่รวมเอกสารประกอบ) ขนาดตัวอักษร ๑๖ และมีจำนวนบรรทัดไม่ต่ำกว่าหน้าละ ๒๘ บรรทัด■ เสนอผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ (ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กอง) และเสนอปลัดเทศบาล ลงนามรับรองผลงาน ตามลำดับ
ขั้นตอนที่ ๒ เจ้าหน้าที่	<ul style="list-style-type: none">■ ตรวจสอบเอกสารของผู้ขอรับการประเมิน ได้แก่<ul style="list-style-type: none">- แบบพิจารณาคุณสมบัติ<ul style="list-style-type: none">ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลตอนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลโดยผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่- แบบประเมินด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)<ul style="list-style-type: none">ตอนที่ ๑ รายการประเมินตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน ระดับสำนัก/กอง
ขั้นตอนที่ ๒	รายละเอียด



คู่มือการปฏิบัติงาน : การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ

	<ul style="list-style-type: none">- แบบแสดงรายละเอียดผลงานและเอกสารประกอบ (ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๙๑ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘) ประกอบด้วย<ul style="list-style-type: none">- ชื่อผลงาน- ระยะเวลาดำเนินการ- ความรู้ทางวิชาการ / ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ- สรุปสาระสำคัญ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง- ขั้นตอนการดำเนินงาน และ Flow Chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน- ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)- การนำไปใช้ประโยชน์- ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค- วิธีการดำเนินการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคจนเกิดผลสำเร็จ- ข้อเสนอแนะ- ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)■ แจ้งผู้ขอรับการประเมินดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง กรณีต้องมีการแก้ไขเอกสาร■ จัดทำแบบแสดงการรับผลงานที่ขอประเมิน สำหรับเป็นหลักฐาน (กองการเจ้าหน้าที่)
ขั้นตอนที่ ๓ เจ้าหน้าที่	<ul style="list-style-type: none">■ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้รับการประเมิน ตามองค์ประกอบ (ประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกฯ พ.ศ.๒๕๖๑ ลว. ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๕) เสนอ นายกเทศมนตรีพิจารณาลงนาม■ ประสานงาน / จัดทำหนังสือ ขอความอนุเคราะห์กรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานจากหน่วยงานอื่น กรณีไม่มีบุคลากรในสังกัดตามองค์ประกอบที่กำหนด■ ขออนุมัติจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาคุณลักษณะและประเมินผลงาน ประกอบด้วย<ul style="list-style-type: none">- หนังสือเชิญประชุม- ระเบียบวาระการประชุม / c[[- บันทึกขอใช้ห้องประชุม / วัสดุ-อุปกรณ์ ที่เกี่ยวข้องสำหรับการนำเสนอผลงาน- จัดเตรียมเอกสารประกอบการเบิกเงินค่าตอบแทนคณะกรรมการ■ ดำเนินการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน■ บันทึกรายงานผลการประชุม■ สรุปผลการประเมินผลงาน เสนอคณะกรรมการพิจารณาลงนามตามแบบ■ จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการ เสนอผู้บังคับบัญชา
ขั้นตอนที่ ๔ เจ้าหน้าที่	<ul style="list-style-type: none">■ ขอรับความเห็นชอบการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณา ประกอบด้วย<ul style="list-style-type: none">- แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมเอกสารประกอบเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง พร้อมเอกสารประกอบ จำนวน ๔ เล่ม- สำเนาบันทึกขออนุมัติขอรับการประเมินฯ เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (เอกสารต้องแสดงวันที่ยื่นขอรับการประเมิน และวันที่ผู้บริหารอนุมัติให้ดำเนินการฯ)- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล และผลงาน
ขั้นตอนที่ ๕	รายละเอียด
	<ul style="list-style-type: none">- สำเนาหนังสือขอยืมตัวและหนังสือตอบรับคณะกรรมการฯ



คู่มือการปฏิบัติงาน : การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ

	<ul style="list-style-type: none">- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการ- สำเนาแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับดีย้อนหลัง ๒ ครั้ง- สำเนาบัตรประวัติพนักงานเทศบาล (ก.พ.๗) และสำเนาวุฒิการศึกษา- เอกสารอื่น ๆ เช่น หลักฐานการเปลี่ยนชื่อสกุล / ทะเบียนสมรส
ขั้นตอนที่ ๕ เจ้าหน้าที่	<ul style="list-style-type: none">■ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม มีมติเห็นชอบให้เลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลแล้ว■ เทศบาลปฏิบัติงานตามมติ ก.ท.จ.สมุทรสงคราม โดยจัดทำคำสั่งแต่งตั้งพนักงานเทศบาลผู้ผ่านการคัดเลือกให้เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ แล้วแต่กรณี■ รายงานผลการดำเนินการตามมติ ก.ท.จ. สมุทรสงคราม ให้ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงครามทราบ■ แจ้งส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หน่วยงานต้นสังกัด กองคลัง สำนักปลัดเทศบาล เป็นต้น■ บันทึกข้อมูลบุคคล ได้แก่ ทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาล ระบบบุคลากรท้องถิ่น (LHR) ระบบ e-lass



คู่มือการปฏิบัติงาน : การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ

แบบพิจารณาคุณสมบัติ



แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (ขง./ชก.)

๑. ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. ชื่อ - สกุล.....

๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....ระดับ.....
ตำแหน่งเลขที่.....งาน/ฝ่าย.....
สำนัก/กอง.....เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท
เงินเดือนขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น.....บาท
ตำแหน่งสุดท้ายก่อนมีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐาน
ของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ (ก่อน ๑ มกราคม ๒๕๕๙)
ตำแหน่ง.....ระดับ.....ตำแหน่งเลขที่.....
ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเมื่อ.....

๓. ขอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....
ตำแหน่งเลขที่.....งาน/ฝ่าย.....
สำนัก/กอง.....เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

๔. ประวัติส่วนตัว
เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... (อายุ.....ปี.....เดือน)
อายุราชการ.....ปี.....เดือน.....วัน

๕. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิและวิชาเอก (ปริญญา)	วันเดือนปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบัน
.....
.....
.....
.....
.....

๖. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ
สูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงการดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆ)

วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง/ระดับ	อัตราเงินเดือน	สังกัด
.....
.....
.....
.....
.....



๑. ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

๗. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

วัน/เดือน/ปี	ระยะเวลา	หลักสูตร	สถาบัน
.....
.....
.....
.....
.....

๘. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้าง เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน
กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๙. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๒ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี นับจากปัจจุบันลงไป

รอบการประเมิน.....	ผลการประเมินระดับ.....
รอบการประเมิน.....	ผลการประเมินระดับ.....
รอบการประเมิน.....	ผลการประเมินระดับ.....
รอบการประเมิน.....	ผลการประเมินระดับ.....
รอบการประเมิน.....	ผลการประเมินระดับ.....
รอบการประเมิน.....	ผลการประเมินระดับ.....

ตัวอย่าง : รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

ตัวอย่าง :
ระดับ ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐)

๑๐. ประวัติการถูกลงโทษทางวินัย (ถ้ามี)

.....

.....

๑๑. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี)

ชื่อใบอนุญาต.....

วันออกใบอนุญาต..... วันหมดอายุ.....



๒. หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

.....
.....

๒. หน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่จะขอประเมิน

.....
.....

แสดงให้เห็นถึงหน้าที่ความ
รับผิดชอบในตำแหน่ง
ระดับที่สูงขึ้น (ขง./ขก.)

๓. ความต้องการของตำแหน่ง

๓.๑ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓.๑.๑ คุณวุฒิการศึกษา.....

๓.๑.๒ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ปี).....

๓.๑.๓ ประสบการณ์ในการทำงานในสายงานที่จะประเมิน (ปี) ปฏิบัติหน้าที่อะไร

.....
.....

๓.๑.๔ ความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (อย่างไร)

.....
.....

๓.๑.๕ เจือใจอื่นๆ

(๑) เงินเดือน

ยังไม่ถึงขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ถึงขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

สูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒) การฝึกอบรมตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

หลักสูตร.....

หลักสูตร.....

๓.๒ คุณลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว

๓.๒.๑ ความรู้ (ระบุนิยามความรู้ด้านต่างๆ ที่จำเป็นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ต้องใช้เพื่อปฏิบัติงาน
ในตำแหน่งดังกล่าว และ/หรือความรู้พิเศษที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
เช่น ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ ความรู้ในเรื่องการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ ฯลฯ)

.....
.....
.....



การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ได้แก่ หัวหน้าสำนักงานปลัด หรือ
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (ถ้ามี))

๑. คุณวุฒิการศึกษา

() ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง () ไม่ตรง

() ได้รับการยกเว้น (ตามมติ.....ครั้งที่.....)

๒. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

() ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

() ไม่ครบ แต่จะครบในวันที่.....

๓. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

() ติดต่อกัน.....ปี

() ไม่ติดต่อกันแต่ครบ.....ปี

() อื่นๆ.....ปี

๔. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง (ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่ง
ในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องด้วย)

() ตรงตามที่กำหนด (สายงานที่จะแต่งตั้ง.....ปี.....เดือน สายงานเกี่ยวเนื่อง.....ปี.....เดือน)

() เวลาทวีคูณ (สายงานที่จะแต่งตั้ง.....ปี.....เดือน สายงานเกี่ยวเนื่อง.....ปี.....เดือน)

() ไม่ตรงตามที่กำหนด (สายงานที่จะแต่งตั้ง.....ปี.....เดือน สายงานเกี่ยวเนื่อง.....ปี.....เดือน)

() ส่งให้คณะกรรมการประเมินเป็นผู้พิจารณา () อื่นๆ

การนับระยะเวลาเกี่ยวเนื่องตาม.....

(กรณีการนับระยะเวลาเกี่ยวเนื่องให้ระบุว่าปฏิบัติตามหนังสือฉบับใด/การขอเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง
ตามมติ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. ครั้งที่.....(โดยสามารถนับระยะเวลาเกี่ยวเนื่องได้ร้อยละ.....))

๕. อัตราเงินเดือน

() ตรงตามหลักเกณฑ์

() ไม่ตรงตามหลักเกณฑ์.....

๖. ประวัติการดำเนินการทางวินัย

() เคยถูกลงโทษทางวินัยระดับโทษ.....เมื่อ.....

() กำลังอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย () กำลังอยู่ระหว่างถูกลงโทษทางวินัย

() ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยและไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนหรือถูกลงโทษทางวินัย

๗. ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง

() เป็นไปตามที่กำหนด

() ไม่เป็นไปตามที่กำหนด.....



การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด หรือ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (ถ้ามี))
๘. การอบรมตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด () ผ่าน () ไม่ผ่าน
๙. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ถ้ามี) () มี () ไม่มี
สรุปผลการตรวจสอบผู้ขอรับการประเมิน () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้ () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้ แต่ต้องให้คณะกรรมการประเมินผลงานเป็นผู้พิจารณาในเรื่อง ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง () ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์.....

(ลงชื่อ).....(ผู้ตรวจสอบ)
(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....

ความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน

() มีคุณสมบัติครบถ้วน

() ไม่มีคุณสมบัติครบถ้วน เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....



คู่มือการปฏิบัติงาน : การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ

แบบประเมินทักษะ



ผลการปฏิบัติงานจริงเทียบกับทักษะที่คาดหวัง

หลักเกณฑ์การให้คะแนนทักษะ	จำนวนทักษะ (ก)	คูณด้วย (ข)	คะแนน (ก x ข)
จำนวนทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะสูงกว่าหรือเท่ากับ ระดับทักษะที่คาดหวัง ให้คูณด้วย ๓		X ๓	
จำนวนทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะต่ำกว่าระดับทักษะ ที่คาดหวัง ๑ ระดับ ให้คูณด้วย ๒		X ๒	
จำนวนทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะต่ำกว่าระดับทักษะ ที่คาดหวัง ๒ ระดับ ให้คูณด้วย ๑		X ๑	
จำนวนทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะต่ำกว่าระดับทักษะ ที่คาดหวัง ๓ ระดับ ให้คูณด้วย ๐		X ๐	
ผลรวม			
ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้	$\frac{\text{ผลรวม (ก x ข)}}{\text{จำนวนทักษะทั้งหมด x ๓}}$		
คิดเป็นร้อยละด้วยการคูณ ๑๐๐			

ความเห็นของผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง)

() ผ่านการประเมิน (ผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๘๐)

ระบุเหตุผล.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....



ความเห็นของนายกเทศมนตรี

- () เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น
- () มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....
.....
.....

สรุปผลการประเมิน

- () ผ่านการประเมิน
- () ไม่ผ่านการประเมิน

(ลงชื่อ).....
(.....)
นายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม
...../...../.....

ความเห็น ก.ท.จ. (กรณีผู้บังคับบัญชาทั้งสองระดับมีความเห็นต่างกัน)

- () ผ่านการประเมิน
- () ไม่ผ่านการประเมิน

ระบุเหตุผล.....
.....

(ลงชื่อ).....
(.....)
ประธาน ก.ท.จ. สมุทรสงคราม
...../...../.....



คู่มือการปฏิบัติงาน : การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ

แบบแสดงรายละเอียด การเสนอผลงาน



คู่มือการปฏิบัติงาน : การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ

(ปกหน้า)

แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมเอกสารประกอบ

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท.....

ระดับ.....

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง.....

ของ

(ชื่อ - สกุล).....

ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

งาน/ฝ่าย.....

สำนัก/กอง.....

เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม



สารบัญ

	หน้า
แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล	ก
ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	๑
เรื่อง.....	
• ระยะเวลาดำเนินการ
• ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ
• สรุปสาระสำคัญ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
• ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และ Flow Chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน
• ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)
• การนำไปใช้ประโยชน์
• ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค
• วิธีการดำเนินการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคจนเกิดผลสำเร็จ
• ข้อเสนอแนะ
• ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)
ภาคผนวก	
เอกสารประกอบที่เกี่ยวข้องกับผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	



แบบเสนอรายละเอียดผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน

.....

๒. ระยะเวลาดำเนินการ

.....

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

.....

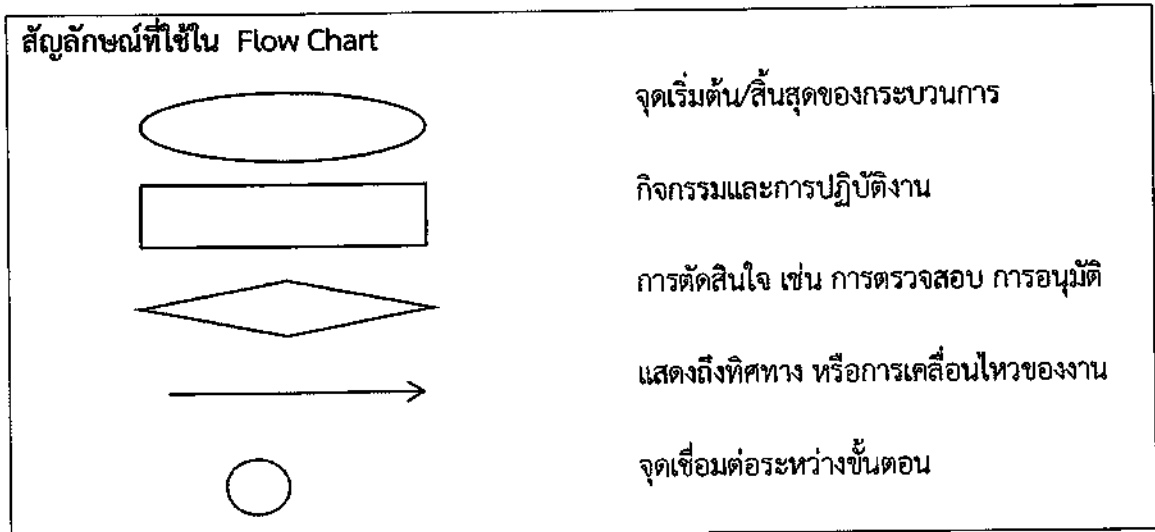
.....

๔. สรุปสาระสำคัญ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

.....

.....

๕. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และ Flow Chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน (โดยละเอียด)



๖. ผลสำเร็จของงาน

๖.๑ เชิงปริมาณ

.....

.....

๖.๒ เชิงคุณภาพ

.....

.....

๗. การนำไปใช้ประโยชน์

.....

.....

๘. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....



๙. วิธีการดำเนินการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคจนเกิดผลสำเร็จ

.....
.....

๑๐. ข้อเสนอแนะ

.....
.....

๑๑. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)

๑๑.๑ สักส่วนของผลงาน.....
๑๑.๒ สักส่วนของผลงาน.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....
(.....)

ผู้ขอรับการประเมิน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความ
จริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....
(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(ลงชื่อ).....
(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความ
เป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....
(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(ผอ.สำนัก/กอง/หน.สป.)

(ลงชื่อ).....
(.....)

(ตำแหน่ง)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(ปลัดเทศบาล)

หมายเหตุ : เนื้อหาของผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาจะต้องมีความยาวไม่ต่ำกว่า ๕ หน้ากระดาษ A ๔ และต้องไม่เกิน ๑๕ หน้ากระดาษ A๔ (ไม่รวมเอกสารประกอบ) มีขนาดตัวอักษรไม่เกินขนาด ๑๖ และมีจำนวนบรรทัดต้องไม่ต่ำกว่าหน้าละ ๒๔ บรรทัด โดยการย่อหน้าต้องไม่เป็นการหลีกเลียงเพื่อให้มีจำนวนหน้าของผลงานเพิ่มขึ้น



คู่มือการปฏิบัติงาน : การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ

แบบประเมินผลงาน



คู่มือการปฏิบัติงาน : การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ

แบบประเมินผลงาน

(สำหรับคณะกรรมการประเมินฯ เพื่อเลื่อนระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ)

๑. รายละเอียดทั่วไป

ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....ระดับ.....เงินเดือน.....บาท
ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....
สังกัด เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม.....
ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....
ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....
สังกัด เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม.....

๒. ผลการประเมิน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	เหตุผลการให้คะแนน
๑. คุณภาพของผลงานและระดับความยากในการปฏิบัติงาน - ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ หลักวิชา ขั้นตอนหรือตามข้อกำหนดมาตรฐานของงานวิชาการด้านนั้นๆ - ความยากง่ายของการได้มาซึ่งสาระเนื้อหาของผลงาน - ผลงานเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการหรือการนำวิชาการนั้นๆ มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือเพื่อการป้องกันหรือการแก้ปัญหา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อน ความยุ่งยาก และแนวคิดอย่างเป็นระบบ หรือประสิทธิภาพประสิทธิผลที่เกิดขึ้น - มีความทันสมัยเป็นปัจจุบัน - เป็นผลงานที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการนั้นๆ	๕๐ (๑๐) (๑๕) (๑๕) (๕) (๕)		
๒. ผลงานแสดงถึงทักษะและความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - แสดงถึงการนำทักษะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญที่แสดงถึงการพัฒนาจากการสั่งสมประสบการณ์ - แสดงถึงการนำองค์ความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๓๐ (๑๕) (๑๕)		ระบุเหตุผลและระดับทักษะและความรู้ที่ได้
๓. ประโยชน์ของผลงาน - โดยพิจารณาจากการนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรง หรือการนำไปประยุกต์ใช้หรือการนำไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการเฉพาะด้าน	๒๐ (๒๐)		
คะแนนรวม	๑๐๐		

๓. ข้อสังเกตของผู้ประเมิน

.....
.....

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่...../...../.....



คู่มือการปฏิบัติงาน : การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ

แบบแสดงการรับผลงานที่ขอประเมิน

๑. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....ระดับ.....เงินเดือน.....บาท
ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....
สังกัด.....เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม.....จังหวัดสมุทรสงคราม.....
ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....
ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....
สังกัด.....เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม.....จังหวัดสมุทรสงคราม.....
๒. ได้รับแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมทั้งเอกสารที่เป็นสาระสำคัญของผลงานหรือหลักฐานต่างๆ
ครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ เมื่อวันที่.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ ผู้รับผลงานที่ขอประเมิน หมายถึง

๑. สำนักงานปลัด/กองการเจ้าหน้าที่ (ผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล)
๒. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี
๓. สำนักงาน ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณี



คู่มือการปฏิบัติงาน : การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ

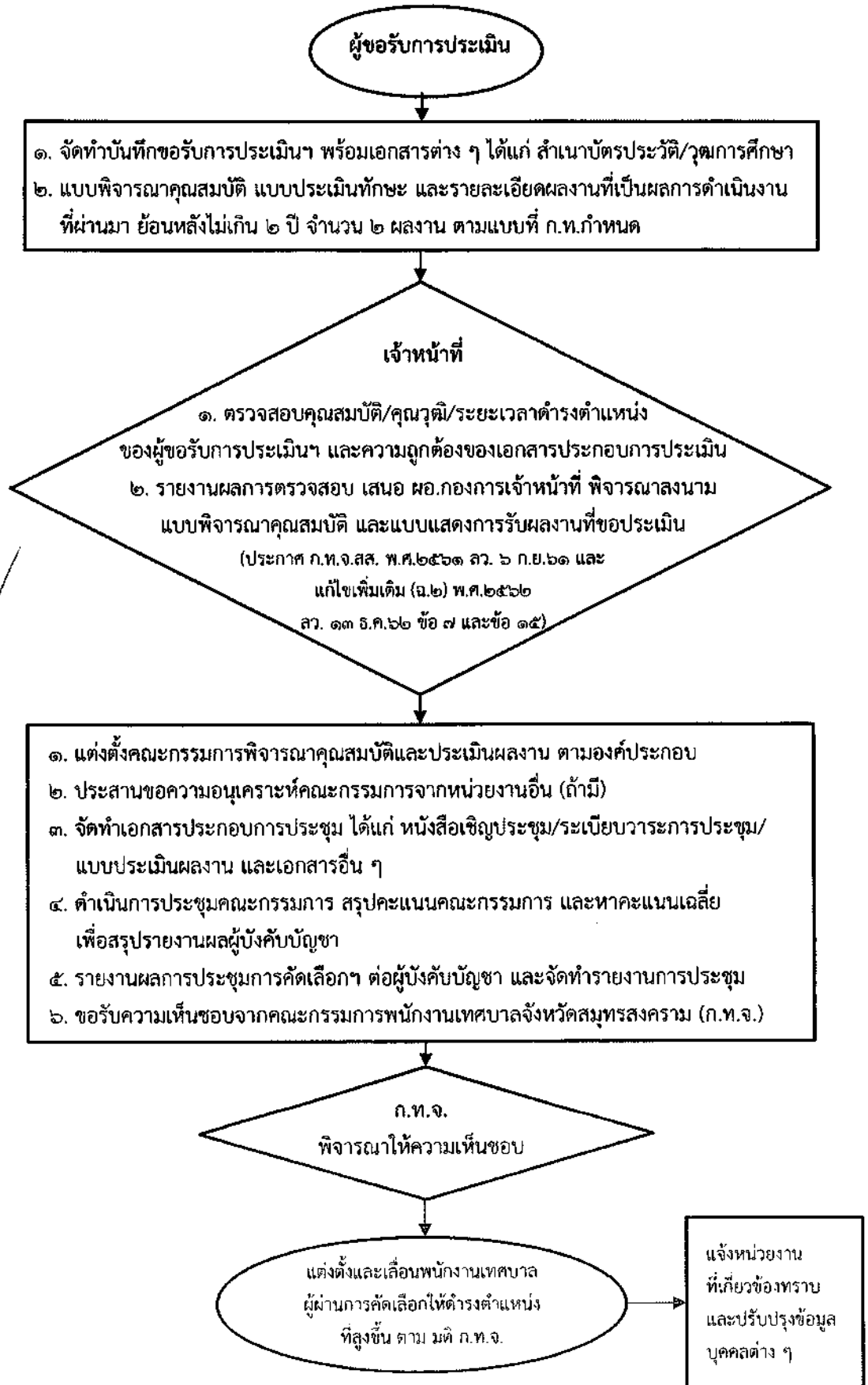
ภาคผนวก

ขั้นตอนการดำเนินงาน

และ Flow Chart

QR Code

ขั้นตอนการดำเนินงาน และ Flow Chart
การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ
ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น



QR Code

แบบประเมินเลื่อนระดับ

ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ





ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป
และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป
และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
สมุทรสงคราม ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป
และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๕ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล
ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ และให้ใช้ความ
ต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๕ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
ระดับชำนาญการ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๕.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการ

๑๕.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี
อย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง สำหรับผู้ได้รับวุฒิด้านการศึกษาในระดับปริญญาเอกที่ตรงตามมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่ง

๑๕.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย
ที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๑๕.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด
ในการนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม
คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อน แล้วรายงาน
คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรม
ในหลักสูตรนั้น

๑๕.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่น่าเสนอ ต้องเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลัง ไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ ๑๖ จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ทั้งนี้ การประเมินเพื่อให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งสำหรับสายงานนิติการ กรณีผู้ได้รับประกาศนียบัตร เนติบัณฑิตไทยให้ใช้หลักเกณฑ์เดียวกับสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโดยอนุโลมจนกว่าจะกำหนดไว้ เป็นการเฉพาะ”

“ข้อ ๑๘ การปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑๘.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงาน ครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑๘.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่าง จะขอปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ก็ต่อเมื่อ เลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาก่อนแล้ว และปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน รวมถึงความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๑๘.๓ การขอปรับปรุงตำแหน่งให้ดำเนินการประเมิน วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงานรวมถึงความรับผิดชอบ โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการ พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิ เฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยมีองค์ประกอบการประเมิน ๔ ด้าน ดังนี้

(๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ

(๒) ความยุ่งยากของงาน

(๓) การกำกับตรวจสอบ

(๔) การตัดสินใจ

โดยเป็นไปตามแบบที่กำหนด หากคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นควร ปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้น ก็ให้เสนอผลการพิจารณาต่อนายกเทศมนตรีเพื่อเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งนั้น เป็นระดับชำนาญการพิเศษต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณา มีรายละเอียด ประกอบด้วย

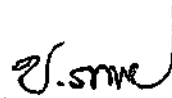
๑) รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น จนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ

๒) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลังในปีปัจจุบัน และภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

๓) ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง และความเห็น ของนายกเทศมนตรี

ทั้งนี้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาเห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ให้เทศบาลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งนั้น”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายชรัส บุญณสะ)

ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสงคราม

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล
ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีประกาศเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑

เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว อาศัยอำนาจตามความในมาตรา มาตรา ๑๓ (๓) ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๑ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ จึงมีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

๓.๑ ความในข้อ ๑๗๘ - ข้อ ๑๘๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๖

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗

๓.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๕

บรรดาประกาศหรือหนังสือสั่งการอื่นใด ซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“การคัดเลือก” หมายความว่า การดำเนินการเพื่อให้ได้พนักงานเทศบาลมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการในระดับที่สูงขึ้นด้วยวิธีการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ประเมินผลงาน และการประเมินความรู้ความสามารถ

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๕ การเลื่อนพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์นี้ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ ๖ ภายใต้บังคับข้อ ๕ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของระดับที่จะแต่งตั้งและมีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีผลงานที่ประจักษ์ในความสามารถ รวมถึงประโยชน์ที่ทางราชการและประชาชนได้รับ

การพิจารณาคุณสมบัติตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นคุณสมบัติการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นเท่านั้นและให้พิจารณาจากคุณสมบัติการศึกษาที่ระบุไว้ใน บัตรประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นหลักในกรณีผู้ได้รับคุณสมบัติเพิ่มเติมภายหลังจากการบรรจุเข้ารับราชการ จะต้องยื่นขอบันทึกเพิ่มลงในบัตรประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นก่อน จึงจะนำคุณสมบัตินั้นมาใช้ในการพิจารณาได้

หมวด ๒
ตำแหน่งประเภททั่วไป
ส่วนที่ ๑
ระดับชำนาญงาน

ข้อ ๗ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับชำนาญงาน ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๗.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

๗.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง

๗.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๗.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดในการนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรมคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อนแล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรก ที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๗.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่นำเสนอ ต้องเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการ ปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ ๘ จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๘ คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือน ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะ ด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอประเมิน

ข้อ ๙ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความในส่วนนี้ ให้นายกเทศบาลเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจาก คณะกรรมการ

ส่วนที่ ๒

ระดับอาวุโส

ข้อ ๑๐ การปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับอาวุโส ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑๐.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสาย งานครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑๐.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่าง จะขอปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับอาวุโสได้ก็ต่อเมื่อ เลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นตำแหน่งระดับอาวุโสมาก่อนแล้ว และปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน รวมถึงความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๑๐.๓ การขอปรับปรุงตำแหน่งให้ดำเนินการประเมิน วิเคราะห์ค่าจ้าง ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงานรวมถึงความรับผิดชอบ โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการ พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ดันสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น เปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยมีองค์ประกอบการประเมิน ๔ ด้าน ดังนี้

(๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ

(๒) ความยุ่งยากของงาน

(๓) การกำกับตรวจสอบ

(๔) การตัดสินใจ

โดยเป็นไปตามแบบที่กำหนด หากคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นควรปรับปรุง ตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้น ก็ให้เสนอผลการพิจารณาต่อนายกเทศบาลเพื่อเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งนั้นเป็น ระดับอาวุโสต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณา มีรายละเอียด ประกอบด้วย

๑) รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึง ขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับอาวุโส

๒) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลังในปัจจุบันและภายหลังจากการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

๓) ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง และความเห็น ของนายกเทศบาล

ทั้งนี้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาเห็นชอบให้ ปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ให้เทศบาลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๑ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับอาวุโส ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๑.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตรารายเดือนตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๑๑.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับชำนาญงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่า ระดับระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง

๑๑.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย ที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๑๑.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในกรณี หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อน แล้วรายงาน คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรก ที่มีการเปิด อบรมในหลักสูตรนั้น

๑๑.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ และการประเมินผลงาน

ข้อ ๑๒ วิธีการประเมินความรู้ความสามารถให้ดำเนินการ โดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ดังนี้

๑๒.๑ ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ให้ประเมินด้วยการเขียนวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

(๑) ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมินซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) คัดเลือก เป็นประธาน

(๒) ปลัดเทศบาลและผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัดเป็นกรรมการ

(๓) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่ในการประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบที่กำหนด โดยผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๑๒.๒ ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ให้ประเมินจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กอง ตามแบบที่กำหนด โดยจะต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๒.๓ ด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีในระดับชำนาญงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับอย่างน้อย ๖ ครั้ง

ข้อ ๑๓ เมื่อผ่านการประเมินความรู้ความสามารถทั้ง ๓ ด้านแล้ว ให้ผู้ขอประเมินนำเสนอผลงานซึ่งเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๑ ผลงาน

ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานระดับอาวุโส จำนวน ๓ คน จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ประเมินผลงาน ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ขอประเมิน และคุณภาพความยุ่งยากของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือพัฒนาการปฏิบัติงาน

ผู้ผ่านการประเมินผลงานต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ตามแบบที่กำหนด

ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงาน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่งภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผล การประเมิน หากไม่เสนอผลงานอีกครั้ง หรือเสนอผลงานอีกครั้งแล้วไม่ผ่านการประเมินให้การคัดเลือกครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก ทั้งนี้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะดำเนินการคัดเลือกต้องดำเนินการใหม่ ทั้งการปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน

ข้อ ๑๔ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความใน ส่วนนี้ ให้นายกเทศบาลเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้อง โดยถือเอาวันประทับตราลงรับของสำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด

หมวด ๓
ตำแหน่งประเภทวิชาการ
ส่วนที่ ๑
ระดับชำนาญการ

ข้อ ๑๕ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับชำนาญการ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๕.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ

๑๕.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง สำหรับผู้ได้รับคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑๕.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๑๕.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในกรณีนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อนแล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๑๕.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่น่าเสนอต้องเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ ๑๖ จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๑๖ คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอประเมิน

ข้อ ๑๗ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความในส่วนนี้ ให้นายกเทศบาลเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

ส่วนที่ ๒
ระดับชำนาญการพิเศษ

ข้อ ๑๘ การปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษ อาจกระทำได้ในกรณีที่เป็นตำแหน่ง ในส่วนราชการที่มีผู้อำนวยการเป็นระดับกลางขึ้นไป โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

๑๘.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑๘.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่าง จะขอปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ ก็ต่อเมื่อเลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาก่อนแล้ว และปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน รวมถึงความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๑๘.๓ การขอปรับปรุงตำแหน่งให้ดำเนินการประเมิน วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงานรวมถึงความรับผิดชอบ โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิ เฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยมีองค์ประกอบกรรมการประเมิน ๔ ด้าน ดังนี้

(๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ

(๒) ความยุ่งยากของงาน

(๓) การกำกับตรวจสอบ

(๔) การตัดสินใจ

โดยเป็นไปตามแบบที่กำหนด หากคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้น ก็ให้เสนอผลการพิจารณาต่อนายกเทศบาลเพื่อเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งนั้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณา มีรายละเอียด ประกอบด้วย

๑) รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ

๒) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลังในปีปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

๓) ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง และความเห็นของนายกองค์การบริหาร

ทั้งนี้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาเห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ให้เทศบาลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๙ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๙.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

๑๙.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับชำนาญการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง

๑๙.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๑๙.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในการนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อนแล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๑๙.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ และการประเมินผลงาน

ข้อ ๒๐ วิธีการประเมินความรู้ความสามารถให้ดำเนินการ โดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ดังนี้

๒๐.๑ ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ให้ประเมินด้วยการเขียนวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

(๑) ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมินโดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) คัดเลือก เป็นประธาน

(๒) ปลัดเทศบาลและผู้อำนวยการสำนัก/กองที่ผู้บังคับบัญชา เป็นกรรมการ

(๓) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่ในการประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบที่กำหนด โดยผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒๐.๒ ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ให้ประเมินจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาในระดับสำนัก/กอง ตามแบบที่กำหนด โดยจะต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๒๐.๓ ด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีในระดับชำนาญการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง

ข้อ ๒๑ เมื่อผ่านการประเมินความรู้ความสามารถทั้ง ๓ ด้านแล้ว ให้ผู้ขอประเมินนำเสนอผลงานดีเด่นทางวิชาการในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อราชการ ประชาชน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการหรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน

ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓ คน จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการระดับ ส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ. เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ประเมินผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ประเมิน และคุณภาพความยุ่งยากของผลงาน รวมถึงการนำ ผลงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการ ปฏิบัติงาน

ผู้ผ่านการประเมินต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐ ตามแบบที่กำหนด

ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงาน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง ผลการประเมิน หากไม่เสนอผลงานอีกครั้ง หรือเสนอผลงานอีกครั้งแล้วไม่ผ่านการประเมิน ให้การคัดเลือกครั้ง นั้นเป็นอันยกเลิก ทั้งนี้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะดำเนินการคัดเลือก ต้องดำเนินการใหม่ทั้งการปรับปรุง ตำแหน่งและการประเมินผลงาน

ข้อ ๒๒ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นตามความใน ส่วน นี้ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้องโดย ถือเอาวันประทับตราลงรับของสำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ

ส่วนที่ ๓ ระดับเชี่ยวชาญ

ข้อ ๒๓ การปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญ อาจกระทำได้ในกรณีที่เป็นตำแหน่งในส่วน ราชการที่มีผู้อำนวยการเป็นระดับสูง ดังนี้

๒๓.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงาน ครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๒๓.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่าง จะขอปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญได้ก็ต่อเมื่อ เลขที่ตำแหน่งนั้น เดิมเป็นตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญมาก่อนแล้ว และปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยาก ของงานรวมถึงความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๒๓.๓ การขอปรับปรุงตำแหน่งให้ดำเนินการประเมิน วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงานรวมถึงความรับผิดชอบ โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการ พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ จำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ

/(๓) ผู้อำนวยการ...

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ดับสังกัดของผู้ประเมิน เป็นกรรมการ
(๔) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ
ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงาน ของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่ง โดยมีองค์ประกอบ การประเมิน ๔ ด้าน ดังนี้

- (๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๒) ความยุ่งยากของงาน
- (๓) การกำกับตรวจสอบ
- (๔) การตัดสินใจ

โดยเป็นไปตามแบบที่กำหนด หากคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นควร ปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้น ก็ให้เสนอผลการพิจารณาต่อนายกเทศมนตรีเพื่อเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งนั้น เป็นระดับเชี่ยวชาญต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) รายงานความเห็นพร้อมเหตุผลต่อคณะกรรมการกลางพนักงาน เทศบาล (ก.ท.) พิจารณา มีรายละเอียด ประกอบด้วย

- (๑) รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึง ขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับเชี่ยวชาญ
- (๒) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลังในปี ปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว
- (๓) ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง และ ความเห็นของนายกเทศมนตรี

ทั้งนี้ เมื่อคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้พิจารณาเห็นชอบ ให้ปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ให้เทศบาลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่งนั้น

ข้อ ๒๔ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับเชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๒๔.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

๒๔.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับชำนาญการพิเศษย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับอย่างน้อย ๔ ครั้ง

๒๔.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับการแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๒๔.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในกรณีนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อนแล้วรายงาน คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิด อบรมหลักสูตรนั้น

๒๔.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ และการประเมินผลงาน

ข้อ ๒๕ วิธีการประเมินความรู้ความสามารถให้ดำเนินการ โดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ดังนี้

๒๕.๑ ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ให้ประเมินด้วยการทดสอบเพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับข้อเสนอการพัฒนางาน หรือปรับปรุงงาน โดยคณะกรรมการสัมภาษณ์ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือก เป็นประธาน

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งอย่างน้อยเท่ากับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้แทนนายกเทศมนตรีใน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือก จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๔) ผู้แทนปลัดเทศบาลใน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือก จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๕) เลขานุการ ก.ท. หรือผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท. ที่เลขานุการ ก.ท. มอบหมาย

เป็นเลขานุการ

ผู้ผ่านการประเมินต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนจากคณะกรรมการสัมภาษณ์ ๓ ใน ๕ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ตามแบบที่กำหนด

๒๕.๒ ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ให้ประเมินจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา โดยจะต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ตามแบบที่กำหนด

๒๕.๓ ด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับอย่างน้อย ๔ ครั้ง

ข้อ ๒๖ เมื่อผ่านการประเมินความรู้ความสามารถทั้ง ๓ ด้านแล้ว ให้ผู้ขอประเมินนำเสนอผลงานดีเด่นทางวิชาการในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อราชการ ประชาชน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการหรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน

ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๓ คน จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งอย่างน้อยเทียบเท่ากับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยมีเลขานุการ ก.ท. หรือผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท. ที่เลขานุการ ก.ท. มอบหมายเป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ประเมินผลงาน ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ประเมินและคุณภาพความยุ่งยากของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชนหรือความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ผู้ผ่านการประเมินต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ตามแบบที่กำหนด

ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงาน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมินหากไม่เสนอผลงานอีกครั้ง หรือเสนอผลงานอีกครั้งแล้วไม่ผ่านการประเมิน ให้การคัดเลือกครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก ทั้งนี้หากเทศบาลมีความประสงค์จะดำเนินการคัดเลือก ต้องดำเนินการใหม่ทั้งการปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน

ข้อ ๒๗ เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาให้ผ่านการประเมินผลงานของผู้นั้น แล้วให้นำเสนอผลการประเมินของผู้นั้นให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เห็นชอบ

ข้อ ๒๘ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความใน ส่วนนี้ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้อง โดยถือเอาวันประทับตราลงรับของสำนักงานเลขานุการ ก.ท.

หมวด ๔

อื่น ๆ

ข้อ ๒๙ คำตอบแทนของคณะกรรมการและเลขานุการ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๓๐ การได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๓๑ แบบที่กำหนดในหมวด ๒ และ หมวด ๓ ให้เป็นไปตามมติที่เห็นชอบในการประชุมของ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๒ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิม ไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามบทบังคับในมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมจนแล้วเสร็จ

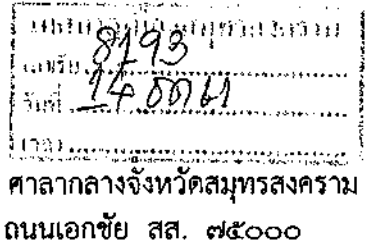
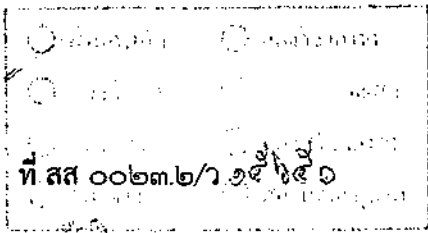
ข้อ ๓๓ กรณีพนักงานเทศบาลมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี ที่นำมาใช้ประกอบการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไม่ครบตามจำนวนครั้งที่กำหนด ตามประกาศ เนื่องจากการปรับพนักงานเทศบาลเข้าสู่ระบบประเภทตำแหน่ง ให้ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติ ราชการตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ จนถึงปัจจุบัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายคันฉัตร ตันเสถียร)

ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสงคราม

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม



๑๕ ธ.ค. ๒๕๖๑

ศาลากลางจังหวัดสมุทรสงคราม
ถนนเอกชัย สส. ๗๕๐๐๐

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม และนายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม

- อ้างถึง
๑. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑
 ๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๑
 ๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๙๑
ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.จ.จ.จังหวัดสมุทรสงคราม ก.ท.จ.สมุทรสงคราม และ ก.อบต.จังหวัดสมุทรสงคราม ได้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ รายละเอียดตามที่อ้างถึง นั้น

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบแบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับใช้ประกอบการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป สำหรับอำเภอให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

VN

(นายประจักษ์ สาธาริณีรัตน์)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสงคราม

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๓๔๗๑-๑๕๒๕ โทรสาร. ๐-๓๔๗๑-๕๓๙๒



สจ.สมุทรสงคราม
 รับที่ 1940
 วันที่ 3 ส.ก. 25
 สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๑๖๖

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

๗๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

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

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ชุด
 ๒. แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ

ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เห็นชอบแบบประเมินการเลื่อนระดับของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ นั้น

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบแบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. แจกแบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับใช้ประกอบการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๒. ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสันติธร ยิ้มละมัย)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๒๒๔๑-๘๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๓

ผู้ประสานงาน (นายปิยะ คังกัน) ๐๘ ๑๑๗๔ ๓๖๘๘

**บัญชีการกำหนดกลุ่มงาน/ตำแหน่ง
ที่เกี่ยวข้องกับเอกสาร**

ที่ มท ๐๘๐๔.๕/๒ ๒๑



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

๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกัน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้อง เกื้อกูลกันของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลของตำแหน่งประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อเป็นการวางแนวทางและหลักเกณฑ์ในการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอนและการเลื่อนระดับของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบกับคณะกรรมการกลาง ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น จึงขอจัดส่งมติดังกล่าว เพื่อคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.) และองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับ งานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลตามกลุ่มงานเกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น รายละเอียด ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชินโกสุม)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง
โทร. ๐-๒๒๕๔๑-๔๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๑

มติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบค.)
เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบค. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๒๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘)

คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.จ., ก.ท. และ ก.อบค. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ มีมติกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลของตำแหน่งประเภททั่วไปกับตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อเป็นการวางแผนทางและหลักเกณฑ์ในการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอนและการเลื่อนระดับของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกื้อกูลกัน ไว้ดังนี้

๑.๑ กำหนดงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจัดตามสายงานต่างๆ ตามที่จำแนกไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเลื่อนระดับ การย้าย การโอน หรือการรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งกำหนดให้เป็นผู้ปฏิบัติหรือเคยปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑.๒ กำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยการนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากประเภทเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำ เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

๒. กำหนดการเลื่อนระดับในสายงานเริ่มต้นจากประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการขึ้นไป ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานประเภททั่วไปมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกับการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากประเภทวิชาการที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง ดังนี้

๒.๑ ผู้ขอประเมินต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานและได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานและตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒.๒ การให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากประเภททั่วไปมานับรวมเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับสายงานที่เริ่มต้นจากประเภทวิชาการได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับชำนาญการขึ้นไป โดยให้นำระยะเวลาได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานดังกล่าว

/ ๓. บัญชี...

๓. บัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกันของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารของตำแหน่งประเภททั่วไปกับตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นไปตามบัญชีกลุ่มประเภทตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกันของตำแหน่งประเภทเดียวกันและงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารของตำแหน่งประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่แนบมาพร้อมท้ายมตินี้

บัญชีกลุ่มประเภทตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกันของตำแหน่งประเภทเดียวกัน และงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องของตำแหน่งประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการ ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มบริหาร อำนวยการ รุรการ 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	๑. นักกายภาพบำบัด
๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๒. พยาบาลวิชาชีพ
๓. พยาบาลเทคนิค	๓. แพทย์แผนไทย
๔. เจ้าพนักงานอชีวบำบัด	๔. นักวิชาการสาธารณสุข
	๕. นักอชีวบำบัด
๑. เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑. นักวิชาการสุขาภิบาล
๒. โภชนากร	๒. นักวิชาการสิ่งแวดล้อม
	๓. นักโภชนาการ
๑. เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	๑. นักเทคนิคการแพทย์
๒. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	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



ที่ มท 0809.2/ว 33

สำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต.

ถนนราชสีมา กทม. 10300

25 กุมภาพันธ์ 2548

เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับ
ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (นอกระดับควบ)

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีจัดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวคู่กัน จำนวน 1 ชุด

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลาง
พนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ 1/2548 เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2548 และคณะกรรมการกลาง
พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ 1/2548 เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2548 ได้มีมติเห็นชอบให้
ปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน
ที่มีประสบการณ์ (เลื่อนไหล) และการแก้ไขคุณสมบัติของผู้มีสิทธิคัดเลือกเฉพาะในส่วนของเงินเดือนในการ
เลื่อนระดับที่สูงขึ้นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งผู้บริหารที่ ก.ท. (เดิม) กำหนดที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไปหลังจาก
พระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการ พ.ศ. 2547 มีผลใช้บังคับ ดังนี้

1. การเลื่อนระดับในสายงานเริ่มต้นจากระดับ 3 ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่ง
ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (เลื่อนไหล) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานเริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2
ตามบัญชีเอกสารแนบท้าย มานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวคู่กับการดำรง
ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง ดังนี้

1) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

1. ผู้ขอประเมินต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานและได้ปฏิบัติหน้าที่ใน
สายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

2. การให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 หรือระดับ 2
มานับรวมเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวคู่กับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ได้ไม่ก่อนวันที่
ผู้นั้นได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่
ระดับ 3 ขึ้นไป โดยให้นับระยะเวลาได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานดังกล่าว

2) การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวคู่กัน กรณีที่เป็น
ตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดตามบัญชีแนบท้ายนี้ ให้เสนอคณะกรรมการกลางข้าราชการ

/องค์การ...

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) หรือคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

2. กรณีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำรงตำแหน่งที่ต่ำกว่าระดับ 3 และเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล อาจบรรจุและแต่งตั้งโดยใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งนั้น โดยให้นับอายุราชการต่อเนื่องได้

3. กรณีการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี ระดับ 5 และตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง ระดับ 5 ซึ่งเป็นตำแหน่งบริหารที่ ก.ท. (เดิม) กำหนดในคุณสมบัติของผู้มีสิทธิคัดเลือก เฉพาะในเรื่องของเงินเดือนที่กำหนดตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ 3/2545 เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2545 และครั้งที่ 7/2545 เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2545 ปรากฏตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท 0809.1/ว 242 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2545 กำหนด ดังนี้

" (3) ได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าขั้น 8,190 บาท และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าขั้น 7,780 บาท "

หลังจากพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการ พ.ศ.2547 มีผลใช้บังคับ จึงต้องกำหนดรายละเอียดของเงินเดือนให้สอดคล้องกับความเป็นจริง ส่วนคุณสมบัติของผู้มีสิทธิคัดเลือกอื่นคงเดิม ดังนี้

" (3) ได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าขั้น 8,440 บาท และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าขั้น 8,020 บาท "

ตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ 1 / 2548 เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2548 เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสอบคัดเลือก คัดเลือก ของพนักงานส่วนตำบล (เพิ่มเติม) ที่แนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดแจ้งให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบเพื่อถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายชุมพร ทองรัมย์)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

(แบบทำหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,และก.อบต. ที่ มท 0809.2/ ว 33 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2548)
 บัญชีกลุ่มงานเกี่ยวข้องและเกื้อกูลของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 กับ สายงานเริ่มต้นจากระดับ 3

กลุ่มที่	ตำแหน่ง (สาย 1,2)	ตำแหน่ง (สาย 3)
1	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล - เจ้าหน้าที่ธุรการ - เจ้าพนักงานธุรการ - เจ้าหน้าที่ทะเบียน - เจ้าพนักงานทะเบียน 	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร - เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป - บุคลากร - เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ - เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน - เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์
2	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ - เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ - เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว - เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการประชาสัมพันธ์ - นักวิชาการพัฒนาการท่องเที่ยว - นักพัฒนาการท่องเที่ยว - เจ้าหน้าที่พัฒนาการท่องเที่ยว
3	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - เจ้าหน้าที่เทคนิค 	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานเทคนิค
4	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่การคลัง - เจ้าพนักงานการคลัง - เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - เจ้าหน้าที่พัสดุ - เจ้าพนักงานพัสดุ - เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี 	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน - นักวิชาการคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - นักวิชาการพัสดุ
5	<ul style="list-style-type: none"> - ช่างโยธา - เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง - นายช่างโยธา - ช่างผังเมือง - นายช่างผังเมือง - ช่างเขียนแบบ - นายช่างเขียนแบบ - ช่างสำรวจ - นายช่างสำรวจ 	<ul style="list-style-type: none"> - วิศวกรโยธา - นักผังเมือง - สถาปนิก - นักวิจัยการจราจร

กลุ่มที่	ตำแหน่ง (สาย 1,2)	ตำแหน่ง (สาย 3)
6	<ul style="list-style-type: none"> - ช่างเครื่องยนต์ - นายช่างเครื่องยนต์ - ช่างเครื่องกล - นายช่างเครื่องกล - ช่างไฟฟ้า - นายช่างไฟฟ้า - เจ้าหน้าที่การประปา - เจ้าพนักงานการประปา - เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง 	<ul style="list-style-type: none"> - วิศวกรเครื่องยนต์ - วิศวกรสิ่งแวดล้อม - วิศวกรสุขาภิบาล - วิศวกรไฟฟ้า
7	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - เจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน - เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน 	<ul style="list-style-type: none"> - นักสังคมสงเคราะห์ - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป - เจ้าหน้าที่สหนาการ - สารวัตรนักเรียน
8	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่ห้องสมุด - เจ้าพนักงานห้องสมุด 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรณารักษ์
9	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข - ทันตอนามัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ทันตแพทย์
10	<ul style="list-style-type: none"> - สัตวแพทย์ 	<ul style="list-style-type: none"> - นายสัตวแพทย์
11	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่สุขาภิบาล - เจ้าพนักงานสุขาภิบาล - โภชนาการ - เจ้าพนักงานโภชนาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการสุขาภิบาล - นักวิชาการสิ่งแวดล้อม
12	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ - เจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ - ผดุงครรภ์สาธารณสุข - พยาบาลเทคนิค - เจ้าหน้าที่พยาบาล - เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ - พยาบาลวิชาชีพ
13	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเภสัชกร 	<ul style="list-style-type: none"> - เภสัชกร

14	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์การแพทย์ - เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ - เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์ - เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์ - นักวิทยาศาสตร์
15	<ul style="list-style-type: none"> - เจ้าหน้าที่สวนสาธารณะ - เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการสวนสาธารณะ - นักวิชาการเกษตร

มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการ และคุณสมบัติของผู้มีสิทธิคัดเลือก คัดเลือก รองพนักงานส่วนตำบล
(เพิ่มเติม)

อาศัยอำนาจตามมาตรา 17 (5) และมาตรา 26 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับข้อ 5 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง
มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน
การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 คณะกรรมการกลาง
พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ 1 / 2548 เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2548 มีมติให้แก่คุณสมบัติ
ของผู้มีสิทธิคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี ระดับ 5 และเจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง
ระดับ 5 ซึ่งกำหนดตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ 3 / 2545 เมื่อวันที่ 22
มีนาคม 2545 และครั้งที่ 7 / 2545 เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2545 รายละเอียดปรากฏตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต.
ที่ มท 0809.1 / ว 242 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2545 และให้ใช้ความต่อไปนี้เป็น

4.2.2 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี ระดับ 5 และเจ้าหน้าที่บริหารงาน
ช่าง ระดับ 5

- (1) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่ง โดยจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับ 4 ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
- (2) มีระยะเวลาขั้นต่ำ ในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจาก
ระดับ 2 หรือสายงานที่เริ่มต้นไม่ต่ำกว่าระดับ 2 ไม่ต่ำกว่า 6 ปี กรณีที่มีวุฒิ ปวส. หรืออนุปริญญา 3 ปี หรือ
เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ หรือไม่ต่ำกว่า 7 ปี กรณีที่มีคุณวุฒิ ปวท. หรืออนุปริญญา 7 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้
โดยให้นับหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดไว้สำหรับการเลื่อนและแต่งตั้ง
ในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (เลื่อนไหล) ตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงาน
ส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2545 มาใช้บังคับโดยอนุโลม
- (3) ได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าชั้น 8,440 บาท และได้รับเงินเดือน
ในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าชั้น 8,020 บาท
- (4) เป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน
 - (ก) ให้นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลประเมินคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่
ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหา การตัดสินใจ ความประพฤติ ความสามารถในการสื่อความหมาย
การพัฒนาตนเอง โดยต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ตามแบบประเมินบุคคลและผลงานแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้

(๑) ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผลงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยแต่งตั้งจากรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ที่ดำรงตำแหน่งใน สถานการณ์ที่มีลักษณะหน้าที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกันกับตำแหน่งที่จะมีการประเมินผลงาน สำหรับผลงานที่นำมาประเมิน ได้แก่ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบของผู้รับประเมินและเป็นผลงานที่แสดงถึงการใช้ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะและประสบการณ์



ที่ มท 0809.2/ว 49

สำนักงาน ก.ท.

ถนนนครราชสีมา กทม. 10300

๑ มีนาคม 2553

เรื่อง การเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของพนักงานเทศบาล

เรียน ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตารางการเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของพนักงานเทศบาล จำนวน 1 ชุด

ด้วย ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 2/2553 เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2553 มีมติเห็นชอบ กำหนดกลุ่มตำแหน่ง กรณีการเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของส่วนราชการอื่นที่มีชื่อตำแหน่ง ไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด แต่ลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือลักษณะงานที่ปฏิบัติ เหมือนหรือคล้ายคลึงกันเพื่อประโยชน์ในการย้าย โอน รับโอน และการเลื่อนระดับ เพื่อให้ ก.ท.จ. ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งให้เป็นไปภายใต้มาตรฐานเดียวกัน รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นแนวทางการปฏิบัติ สำหรับจังหวัดชลบุรี ให้แจ้งคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายจรินทร์ จักกะพาก)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขาธิการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. 0-2241-9000 ต่อ 3232

“ดำรงธรรมนำไทยใสสะอาด”

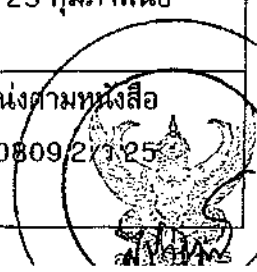
ตารางการเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของพนักงานเทศบาล
ตามมติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 2/2553 เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2553
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.2/ว 44 ลงวันที่ 4 มีนาคม 2553)

1. กรณีเป็นตำแหน่งสายงานที่ ก.ท. กำหนด

ตำแหน่งสายงานเริ่มต้น จาก ระดับ 1 และ 2	สายงานเริ่มต้นจาก ระดับ 3	เทียบได้
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชุมชน	1. นักวิชาการสาธารณสุข 2. นักวิชาการสุขาภิบาล 3. นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	นับได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับคุณวุฒิปริญญาที่ตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรง ตำแหน่งระดับ 3 ขึ้นไป โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของ ของระยะเวลาดังกล่าว ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 33 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2548

2. กรณีเป็นตำแหน่งที่ ก.พ. หรือส่วนราชการอื่นกำหนด

สายงานที่ ก.พ. หรือส่วน ราชการอื่นกำหนด	สายงานที่ ก.ท. กำหนด	เทียบได้
- เจ้าหน้าที่ปกครอง/ พนักงานปกครอง ผู้ที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับ งานทะเบียนราษฎร	- เจ้าหน้าที่ทะเบียน/ เจ้าพนักงานทะเบียน	100 % ของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ 0809.2/ว 25 ลงวันที่ 2 มีนาคม 2549
- เจ้าหน้าที่ปกครอง/ พนักงานปกครอง ผู้ที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับ งานเทศกิจ	- เจ้าหน้าที่เทศกิจ	100 % ของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ 0809.2/ว 25 ลงวันที่ 2 มีนาคม 2549
- เจ้าหน้าที่ปกครอง/ พนักงานปกครอง ผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานทะเบียนราษฎร	- เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทะเบียนและบัตร	นับได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับคุณวุฒิปริญญาที่ตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรง ตำแหน่งระดับ 3 ขึ้นไป โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของ ระยะเวลาดังกล่าว ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 33 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2548
- เจ้าหน้าที่ปกครอง/ พนักงานปกครอง ผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานเทศกิจ	- เจ้าพนักงานเทศกิจ	นับได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับคุณวุฒิปริญญาที่ตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรง ตำแหน่งระดับ 3 ขึ้นไป โดยให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของ ระยะเวลาดังกล่าว ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 33 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2548
- เจ้าพนักงานปกครอง ผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานทะเบียนราษฎร	- เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทะเบียนและบัตร	100 % ของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ 0809.2/ว 25 ลงวันที่ 2 มีนาคม 2549



สายงานที่ ก.พ. หรือส่วนราชการอื่นกำหนด	สายงานที่ ก.ท. กำหนด	เทียบได้
- เจ้าพนักงานปกครอง ผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานเทคนิค	- เจ้าพนักงานเทคนิค	100 % ของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ 0809.2/ว 25 ลงวันที่ 2 มีนาคม 2549
- นักวิชาการส่งเสริม การเกษตร	- นักวิชาการเกษตร	100 % ของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ 0809.2/ว 25 ลงวันที่ 2 มีนาคม 2549
- ช่างเครื่องกล - นายช่างเครื่องกล	- ช่างเครื่องยนต์ - นายช่างเครื่องยนต์	100 % ของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ 0809.2/ว 25 ลงวันที่ 2 มีนาคม 2549
- ทหารเรือ ผู้รับผิดชอบด้านการซ่อม บำรุงระบบไฟฟ้า และ อิเล็กทรอนิกส์	- ช่างไฟฟ้า - นายช่างไฟฟ้า	100 % ของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ 0809.2/ว 25 ลงวันที่ 2 มีนาคม 2549
- พยาบาลวิชาชีพ	- นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิชาการสุขาภิบาล - นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ - นักวิชาการควบคุมโรค - นักวิชาการสุศึกษา	100 % ของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ 0809.2/ว 25 ลงวันที่ 2 มีนาคม 2549
- นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิชาการสุขาภิบาล - นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ - นักวิชาการควบคุมโรค - นักวิชาการสุศึกษา	- พยาบาลวิชาชีพ	100 % ของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ 0809.2/ว 25 ลงวันที่ 2 มีนาคม 2549 โดยผู้นั้นจะต้องมีใบประกอบ วิชาชีพตามที่ ก.ท. กำหนด ด้วย

3. กรณีเป็นตำแหน่งสายงานที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. ได้จัดให้เป็นกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกันแล้วก็สามารถกำหนดให้เป็นตำแหน่งที่อยู่ในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกันได้ ทั้งนี้ หากเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งที่มีชื่อตำแหน่งและสายงานเดียวกันให้สามารถนำมานับรวมกันได้โดยไม่ต้องเทียบตำแหน่งอีก สำหรับการพิจารณาตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนซึ่งได้มีการกำหนดขึ้นใหม่ กับข้าราชการส่วนท้องถิ่น ว่าเป็นตำแหน่งเดียวกันหรือประเภทเดียวกันหรือไม่นั้น ให้ ก.ท.จ. พิจารณาจากคำบรรยายลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ว่ามีลักษณะงานเหมือนหรือคล้ายคลึงกันหรือไม่อย่างไร





ที่ มท 0809.2/ว ๕๐

สำนักงาน ก.ท.

ถนนนครราชสีมา กทม. 10300

๑ มีนาคม 2553

เรื่อง ข้อแนะนำการเสนอเอกสารประกอบการพิจารณาเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง
เรียน ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดทุกจังหวัด

ด้วยปัจจุบันมีเทศบาลจำนวนมาก ได้หารือการเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของพนักงานเทศบาล เพื่อประโยชน์ในการย้าย โอน รับโอน และการเลื่อนระดับ แต่จากการตรวจสอบพบว่า เอกสารประกอบการพิจารณาไม่ครบถ้วน สมบูรณ์ และขาดความน่าเชื่อถือ เช่น

1. หนังสือรับรองการปฏิบัติงานไม่เป็นหนังสือราชการตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด
2. สำเนาทะเบียนประวัติการรับราชการไม่มีการรับรองสำเนาจากผู้ขอหารือ
3. ข้อหารือของเทศบาลบางแห่ง มิได้กำหนดว่าจะรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งใด และเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนหรือไม่

ดังนั้น จึงทำให้การพิจารณาเป็นไปด้วยความยากลำบาก ประกอบกับข้อหารือเกี่ยวกับการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานเทศบาล มิได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การรับโอน กล่าวคือ มิได้คำนึงถึงคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงานและความชำนาญของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ จึงทำให้เกิดปัญหาในการวินิจฉัย

ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 2/2553 เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2553 มีมติรับทราบผลการพิจารณาของ อ.ก.ท.เทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ที่มีมติว่า เพื่อให้การพิจารณานับระยะเวลาถือภูมิลการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในกรณีที่ปฏิบัติงานจริง เหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ครอบคลุมระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งในสายงาน ตามคุณวุฒิของพนักงานเทศบาลเป็นไปด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ จึงควรกำหนดข้อแนะนำการเสนอเอกสารหลักฐานซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ันั้นได้ปฏิบัติในลักษณะงานที่จะย้าย โอน รับโอน หรือเลื่อนระดับจริง ดังนี้

1. สำเนาทะเบียนประวัติการรับราชการทุกหน้า
2. หลักฐานการสำเร็จการศึกษาที่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะย้าย โอน รับโอน หรือการเลื่อนระดับ
3. กรณีที่เป็นข้าราชการทหาร หรือตำรวจ จะต้องมหนังสือเทียบการดำรงตำแหน่งข้าราชการทหาร หรือตำรวจ กับพนักงานเทศบาล ซึ่งออกโดยสำนักงาน ก.ท.
4. หนังสือรับรองการปฏิบัติงาน ที่ต้นสังกัดเดิมได้ระบุระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานในตำแหน่งที่จะย้าย โอน รับโอน หรือเลื่อนระดับ ตั้งแต่ระยะเวลาเริ่มต้นจนสิ้นสุดให้ชัดเจน ทั้งนี้ หนังสือรับรองการปฏิบัติงานจะต้องเป็นหนังสือราชการที่ออกโดยส่วนราชการต้นสังกัดเดิม โดยผู้รับรองจะต้องเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน เช่น ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

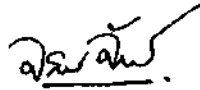
5. คำสั่งแต่งตั้งมอบหมายงานของตนสังกัดที่มอบหมายให้ผู้ที่ขอย้าย โอน รับโอน หรือ เลื่อนระดับ ปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งระบุเลขที่ตำแหน่งและลักษณะงานที่บุคคลดังกล่าว รับผิดชอบ เพื่อประกอบการพิจารณาเทียบลักษณะงาน

6. เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ผู้ขอหรือจะต้องรับรองความถูกต้องของเอกสารทุกฉบับ

ทั้งนี้ หากเป็นกรณีการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอนต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน และต้องคำนึงถึงคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงานและความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอนและประโยชน์ ที่ทางราชการ จะได้รับจากการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล โดยจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การรับโอนอย่างเคร่งครัด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นายจรินทร์ จักกะพาก)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. 0-2241-9000 ต่อ 3232

“ตำราธรรมนูญไทยใสสะอาด”

Tino



ที่ มท 0809.1/ 54

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต.
ถนนรัชฎางค์ กทม. 10200

24 ตุลาคม 2545

เรื่อง การกำหนดงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะ
หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกัน

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง ฯ (ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต.)

จำนวน 1 ชุด (3 มาตรฐาน)

ด้วย ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ 8/2545 เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2545 และ ก.ท. ในการ
ประชุมครั้งที่ 4/2545 วันที่ 29 เมษายน 2545 และครั้งที่ 8/2545 วันที่ 30 สิงหาคม 2545 และ ก.อบต.
ในการประชุมครั้งที่ 8/2545 วันที่ 26 สิงหาคม 2545 มีมติให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. เห็นชอบให้กำหนดงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจัดตามสายงาน
ต่าง ๆ ตามที่จำแนกไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเลื่อนระดับ การย้าย หรือ
รับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง *10*

~~1.~~ เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกันเพื่อ
ประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (เลื่อนไหล) โดยการนำ
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกันซึ่งมีลักษณะ
หน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกันมานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและ
แต่งตั้งในตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นไปด้วยความถูกต้อง จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด และ
ก.เมืองพัทยา ดำเนินการ ดังนี้

1. นำมาตรฐานทั่วไป ฯ ดังกล่าวกำหนดเป็นหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกันภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

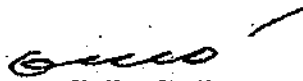
(1) กรณีประกาศหลักเกณฑ์มีเนื้อหาเช่นเดียวกับมาตรฐานทั่วไป ฯ ดังกล่าวถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ให้ความเห็นชอบแล้วให้ประกาศใช้บังคับได้ ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ ก.จ. ก.ท. จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา มีผลใช้บังคับแล้ว

(2) กรณีประกาศหลักเกณฑ์มีเนื้อหาแตกต่างจากมาตรฐานทั่วไปดังกล่าวเสนอให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงประกาศใช้บังคับ

2. ให้รายงานผลการดำเนินการตามข้อ 1 (1) ให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ


(นายวิชชัย พิภอังกฤษ)

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. ก.อบต.

สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

ส่วนการบริหารงานบุคคล

โทร.0-2221-0151-8 ต่อ 3149

บัญชีกำหนดกลุ่มตำแหน่งพนักงานเทศบาล
ที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกัน
แนบท้ายหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2

กลุ่มที่ 1 กลุ่มงานปฏิบัติช่วยบริหารจัดการ
1. เจ้าหน้าที่ธุรการ
2. เจ้าพนักงานธุรการ
3. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
4. เจ้าหน้าที่ทะเบียน
5. เจ้าพนักงานทะเบียน
6. เจ้าหน้าที่เทศกิจ
7. เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
8. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลุ่มที่ 2 กลุ่มการเงินและการคลัง
1. เจ้าหน้าที่พัสดุ
2. เจ้าพนักงานพัสดุ
3. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
4. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
5. เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
6. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
7. เจ้าหน้าที่การคลัง
8. เจ้าพนักงานการคลัง

กลุ่มที่ 3 กลุ่มงานสาธารณสุข

- ✓ 1. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน
2. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ
3. เจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ
4. เจ้าหน้าที่สุขภาพ
- ✓ 5. เจ้าพนักงานสุขภาพ
6. เจ้าหน้าที่พยาบาล
- ✓ 7. พยาบาลเทคนิค
8. เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์
9. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์
10. ทัศนสาธารณสุข
11. ทัศนอนามัย
12. เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์การแพทย์
13. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์
14. เจ้าหน้าที่รังสีเทคนิค
15. ผดุงครรภ์สาธารณสุข
16. โภชนากร
17. เจ้าพนักงานโภชนาการ
18. เจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์

กลุ่มที่ 4 กลุ่มงานช่าง

1. ช่างโยธา
2. นายช่างโยธา
3. ช่างสำรวจ
4. นายช่างสำรวจ
5. ช่างเขียนแบบ
6. นายช่างเขียนแบบ
7. ช่างผังเมือง
8. นายช่างผังเมือง
9. ช่างเครื่องยนต์
10. นายช่างเครื่องยนต์
11. ช่างไฟฟ้า
12. นายช่างไฟฟ้า

กลุ่มที่ 5 กลุ่มงานเยาวชนและงานห้องสมุด

1. เจ้าหน้าที่ห้องสมุด
2. เจ้าหน้าที่งานห้องสมุด
3. เจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน
4. เจ้าหน้าที่งานศูนย์เยาวชน
5. เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน
6. เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน

กลุ่มที่ 6 กลุ่มงานเภสัชกร

1. ผู้ช่วยเภสัชกร

กลุ่มที่ 7 กลุ่มงานสัตวแพทย์

1. สัตวแพทย์

กลุ่มที่ 8 กลุ่มงานประชาสัมพันธ์

1. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว
2. เจ้าหน้าที่งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
3. เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์
4. เจ้าหน้าที่งานประชาสัมพันธ์
5. ช่างภาพ
6. นายช่างภาพ
7. ช่างศิลป์
8. นายช่างศิลป์

กลุ่มที่ 9 กลุ่มงานสวนสาธารณะ

1. เจ้าหน้าที่สวนสาธารณะ
2. เจ้าหน้าที่งานสวนสาธารณะ

กลุ่มที่ 10 กลุ่มงานประปา

1. เจ้าหน้าที่การประปา
2. เจ้าหน้าที่งานการประปา

บัญชีกำหนดกลุ่มตำแหน่งพนักงานเทศบาล
 ที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกัน
 แยกย้ายหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3

กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2
1. บุคลากร 2. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3. เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร 4. เจ้าพนักงานเทศกิจ 5. นักวิจัยการจราจร	1. นักวิชาการคลัง 2. นักวิชาการเงินและบัญชี 3. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ 4. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 5. นักวิชาการพัสดุ
กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4
1. นักพัฒนาชุมชน 2. นักสังคมสงเคราะห์	1. เจ้าหน้าที่พัฒนาการท่องเที่ยว 2. นักวิชาการประชาสัมพันธ์
กลุ่มที่ 5	กลุ่มที่ 6
1. นิติกร	1. เจ้าหน้าที่สันติภาพ 2. สารวัตรนักเรียน 3. นักวิชาการศึกษา 4. บรรณารักษ์
กลุ่มที่ 7	
1. นักวิชาการสวนสาธารณะ	

เอกสารประกอบมติ ก.ท. ครั้งที่ 4/2545 เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2545

ครั้งที่ 8/2545 เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2545

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท 0313.3/ว

ลงวันที่ กันยายน 2545) จำนวน 9 หน้า

บัญชีงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และ ระดับ 2

กลุ่มที่ 1 กลุ่มงานปฏิบัติช่วยบริหารจัดการ

1. เจ้าหน้าที่ธุรการ
2. เจ้าพนักงานธุรการ
3. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
4. เจ้าหน้าที่ทะเบียน
5. เจ้าพนักงานทะเบียน
6. เจ้าหน้าที่เทคนิค
7. เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
8. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลุ่มที่ 2 กลุ่มงานการเงินและการคลัง

1. เจ้าหน้าที่พัสดุ
2. เจ้าพนักงานพัสดุ
3. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
4. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
5. เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
6. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
7. เจ้าหน้าที่การคลัง
8. เจ้าพนักงานการคลัง

กลุ่มที่ 3 กลุ่มงานสาธารณสุข

1. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน
2. เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ
3. เจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ
4. เจ้าหน้าที่สุขาภิบาล
5. เจ้าพนักงานสุขาภิบาล

6. พยาบาลเทคนิค
7. ทันตสาธารณสุข
8. ทันตอนามัย
9. เจ้าหน้าที่พยาบาล
10. ผดุงครรภ์สาธารณสุข
11. เจ้าหน้าที่โภชนาการ
12. เจ้าพนักงานโภชนาการ
13. เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์การแพทย์
14. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์
15. เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์
16. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์
17. เจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์

กลุ่มที่ 4 กลุ่มงานช่าง

1. ช่างโยธา
2. นายช่างโยธา
3. ช่างสำรวจ
4. นายช่างสำรวจ
5. ช่างเขียนแบบ
6. นายช่างเขียนแบบ
7. ช่างผังเมือง
8. นายช่างผังเมือง
9. ช่างเครื่องยนต์
10. นายช่างเครื่องยนต์
11. ช่างไฟฟ้า
12. นายช่างไฟฟ้า

ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3

กลุ่มที่ 1

1. บุคลากร
2. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
3. เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร
4. เจ้าพนักงานเทคนิค
5. นักวิจัยการจราจร

กลุ่มที่ 2

1. นักวิชาการคลัง
2. นักวิชาการเงินและบัญชี
3. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
4. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน
5. นักวิชาการพัสดุ

กลุ่มที่ 3

1. นักพัฒนาชุมชน
2. นักสังคมสงเคราะห์

กลุ่มที่ 4

1. เจ้าหน้าที่พัฒนาการท่องเที่ยว
2. นักวิชาการประชาสัมพันธ์

กลุ่มที่ 5

1. นิติกร

กลุ่มที่ 6

1. บรรณารักษ์
2. เจ้าหน้าที่สันตนาการ
3. สารวัตรนักเรียน
4. นักวิชาการศึกษา

กลุ่มที่ 7

1. นักวิชาการสวนสาธารณะ

**คำจำกัดความและความซับซ้อน
ของทักษะแต่ละระดับ**

คำจำกัดความและความซับซ้อนของทักษะแต่ละระดับ

๑. ทักษะการบริหารข้อมูล

๑.๑ คำจำกัดความ ทักษะในการวิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนา ดำเนินการดูแลรักษา และจัดระบบฐานข้อมูล ตลอดจนบริหารจัดการข้อมูลให้สอดคล้องและเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือองค์กร

๑.๒ ระดับทักษะการบริหารข้อมูล

ระดับ	คำอธิบายระดับ
๐	ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	มีทักษะในการค้นหา และเก็บรวบรวมข้อมูลของหน่วยงานได้อย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อสะดวกในการสืบหาข้อมูล
๒	มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถบำรุงรักษาฐานข้อมูลของหน่วยงานได้ รวมทั้งสามารถติดตามตรวจสอบ และดูแลการจัดการฐานข้อมูลให้มีความถูกต้อง เป็นระบบ และเป็นปัจจุบันเสมอ
๓	มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถวิเคราะห์และออกแบบระบบฐานข้อมูลให้เหมาะสมแก่การใช้งานของหน่วยงานและองค์กร และสามารถแก้ปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดจากการจัดระบบฐานข้อมูล
๔	มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถวางแผนระบบฐานข้อมูล และกำหนดรูปแบบและแนวทางการจัดเก็บข้อมูล การดึงข้อมูล และการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและตอบสนองการใช้งานของผู้ที่ต้องการใช้ข้อมูล
๕	มีทักษะในระดับ ๔ และสามารถกำหนดมาตรฐาน นโยบาย และพัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการฐานข้อมูลให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานและเป้าหมายขององค์กร

๒. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

๒.๑ คำจำกัดความ ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างคล่องแคล่ว ชำนาญ และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนประยุกต์ทักษะนี้ให้เหมาะสม และเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดในการปฏิบัติงาน

๒.๒ ระดับทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

ระดับ	คำอธิบายระดับ
๐	ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานได้ เช่น Microsoft Word, Microsoft Excel และ Microsoft PowerPoint เป็นต้น
๒	มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว และชำนาญ
๓	มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องในงาน และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ประโยชน์ในงานได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือทีมงานได้
๔	มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถสอนงาน ช่วยชี้แนะ ให้คำแนะนำในเชิงลึก หรือซ่อมแซมงานที่ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือทีมงานที่ประสบปัญหาได้
๕	มีทักษะในระดับ ๔ และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญอย่างมากในทักษะด้านนี้จนสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งในและนอกองค์กรได้

Ju

๓. ทักษะการประสานงาน

๓.๑ คำจำกัดความ ทักษะในการรับและส่งต่อข้อมูลและชิ้นงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา ตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน

๓.๒ ระดับทักษะการประสานงาน

ระดับ	คำอธิบายระดับ
๐	ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	รู้และเข้าใจเป้าหมาย และผลลัพธ์ที่ต้องการจากการประสานงาน และมีทักษะในการให้ข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ แก่ผู้อื่นให้ดำเนินการต่อไปเบื้องต้นได้ และสามารถซักถาม และสอบถามความต้องการของผู้มาติดต่อในเบื้องต้นได้อย่างถูกต้อง
๒	มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องการติดต่อประสานงานได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม และสามารถปรับปรุงวิธีการสื่อสารและการประสานงานให้ทันสมัยตรงตามความต้องการอยู่เสมอ
๓	มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถติดตามงานจากหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น หรือลดความขัดแย้งจากการติดต่อประสานงานได้
๔	มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถนำเสนอแนวทางการปรับปรุง พัฒนาการติดต่อประสานงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ ปรับปรุง และแก้ไขจุดบกพร่อง ข้อจำกัด และความซ้ำซ้อนของการสื่อสารและการประสานงานของหน่วยงานได้
๕	มีทักษะในระดับ ๔ และสามารถออกแบบระบบ วางแผนการประสานงาน และแนวทางในการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถติดต่อประสานงานเรื่องสำคัญ ระดับองค์กรกับทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ทักษะในการสืบสวน

๔.๑ คำจำกัดความ ทักษะในการตั้งคำถามได้อย่างถูกต้อง และตรงประเด็น และสามารถปรับและประยุกต์วิธีการ และเทคนิคต่างๆ ในการติดตาม สืบสวน และสอบสวนข้อมูล และข้อเท็จจริงต่างๆ ได้ครบถ้วนและเกิดประโยชน์ในการดำเนินงานของตน หน่วยงาน และองค์กร

๔.๒ ระดับทักษะในการสืบสวน

ระดับ	คำอธิบายระดับ
๐	ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ ความสำคัญ เทคนิค และแนวทางการสัมภาษณ์ การสืบสวน และการตั้งคำถามเพื่อรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานต่างๆ
๒	มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถตั้งคำถามและใช้คำถามในการรวบรวมและติดตามข้อมูล สืบสวน ข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานต่างๆ ในระดับเบื้องต้นได้ รวมทั้งสามารถสรุปผลการสัมภาษณ์และการสืบสวนข้อมูลในระดับเบื้องต้นได้
๓	มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถตั้งคำถาม สัมภาษณ์ สืบสวน และสอบสวนข้อมูล ข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานต่างๆ ที่มีความซับซ้อน หลากหลาย และไม่มีความเชื่อมโยง/เกี่ยวข้องกัน โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูล และปัจจัยต่างๆ อย่างรอบด้าน
๔	มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถประยุกต์เทคนิคการสัมภาษณ์ขั้นสูง และมีศิลปะในการสัมภาษณ์และการตั้งคำถามในเชิงลึก รวมทั้งสามารถตั้งคำถามและเจาะประเด็น ข้อมูล หลักฐาน และพยานต่างๆ ได้อย่างทุกแง่ทุกมุม ครบถ้วน และเจาะลึกถึงต้นตอ สาเหตุและผลกระทบต่างๆ อย่างถูกต้องและชัดเจน
๕	มีทักษะในระดับ ๔ และสามารถปรับเปลี่ยนเทคนิค รูปแบบ และวิธีการในการสัมภาษณ์และการใช้คำถามเพื่อสืบสวน และสอบสวนได้สอดคล้องกับความแตกต่างของแต่ละบุคคล รวมทั้งสามารถประยุกต์หลักจิตวิทยาขั้นสูงในการตั้งคำถาม สืบสวน และสอบสวน เพื่อให้ดำเนินการที่ถูกต้อง เหมาะสมและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดแก่ทั้งองค์กร และผู้รับบริการที่เกี่ยวข้องต่อไป

๕. ทักษะการบริหารโครงการ

๕.๑ คำจำกัดความ ทักษะในการวางแผน ติดตาม ประเมินผล และบริหารจัดการโครงการ (Project Management) เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่า สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ ตรงเวลา และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๕.๒ ระดับทักษะการบริหารโครงการ

ระดับ	คำอธิบายระดับ
๐	ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	รู้และเข้าใจในหลักการ ขั้นตอน โครงสร้าง และวิธีบริหารจัดการโครงการให้ประสบผลสำเร็จ
๒	มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถวางแผน ติดตาม ประเมินผล และบริหารทรัพยากรบุคคล และงบประมาณของโครงการขนาดเล็กให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้
๓	มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถวางแผน ติดตาม ประเมินผล และบริหารทรัพยากรบุคคล และงบประมาณของโครงการขนาดกลางให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้
๔	มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถวางแผน ติดตาม ประเมินผล และบริหารทรัพยากรบุคคล และงบประมาณของโครงการขนาดใหญ่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้
๕	มีทักษะในระดับ ๔ และสามารถวางแผน ติดตาม ประเมินผล และบริหารทรัพยากรบุคคล และงบประมาณของโครงการขนาดใหญ่ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งสามารถบริหารทรัพยากร งบประมาณ และบุคลากรได้อย่างคุ้มค่าสูงสุด

๖. ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

๖.๑ คำจำกัดความ ความสามารถและทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้ได้ถูกต้อง ครบถ้วน เหมาะสม และสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลายและแตกต่างกัน รวมทั้งบรรลุเป้าหมาย ความต้องการ และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างสูงสุด

๖.๒ ระดับทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

ระดับ	คำอธิบายระดับ
๐	ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	รู้และเข้าใจหลักการ รูปแบบ และวิธีการในการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นได้
๒	มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถวิเคราะห์ จับประเด็น แนวคิด เนื้อหาสาระ และใจความสำคัญที่ ต้องการสื่อสารได้ ตลอดจนจัดเตรียมข้อมูลและรูปแบบการนำเสนอ และดำเนินการสื่อสารนำเสนอ และถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจได้
๓	มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขเนื้อหาสาระที่ต้องการสื่อสารนำเสนอ และถ่ายทอดได้สอดคล้องกับความต้องการ ความเหมาะสม ระดับความเข้าใจและภูมิหลังของกลุ่มผู้รับสาร กลุ่มต่างๆ ได้เป็นอย่างดี
๔	มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถฝึกอบรมให้ผู้อื่นสื่อสาร นำเสนอ และถ่ายทอดความรู้แก่กลุ่มเป้าหมาย ที่หลากหลายและแตกต่างกันได้ ตลอดจนประยุกต์เทคนิค เครื่องมือ และวิทยาการสมัยใหม่มาปรับใช้ในการ สื่อสาร นำเสนอ และการถ่ายทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
๕	มีทักษะในระดับ ๔ และสามารถกำหนดกลยุทธ์และแผนงานในการสื่อสาร นำเสนอ และถ่ายทอดความรู้ ได้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งสื่อสาร นำเสนอ และถ่ายทอดประเด็นสำคัญระดับองค์กรแก่กลุ่มเป้าหมายที่ แตกต่างหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๗. ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน

๗.๑ คำจำกัดความ ความสามารถและทักษะในการรวบรวม วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูล โดยนำผลข้อมูลมาเขียน จัดทำ และสรุปรายงานได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และเกิดประโยชน์ต่อการนำไปใช้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

๗.๒ ระดับทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

ระดับ	คำอธิบายระดับ
๐	ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	รู้และเข้าใจในหลักการ ประเภท กระบวนการ และรูปแบบการจัดทำ การเขียนและการสรุปรายงานให้ถูกต้อง รวมทั้งรวบรวมข้อมูลและติดตามข้อมูลทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ จัดทำและสรุปรายงานได้
๒	มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล และดำเนินการเขียน จัดทำและสรุปรายงานให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมกับการใช้งานได้
๓	มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถตรวจสอบความครบถ้วน และความถูกต้องในการวิเคราะห์ การประมวลผลข้อมูล การดำเนินการเขียน การจัดทำ และการสรุปรายงานในประเภทต่างๆ ได้ รวมทั้งสามารถแก้ไขและปรับปรุงให้การเขียน จัดทำ และการสรุปรายงานมีความถูกต้อง และเหมาะสมกับการใช้งานที่หลากหลายและแตกต่างกันได้
๔	มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถฝึกอบรมให้ผู้อื่นสามารถวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล และดำเนินการเขียน จัดทำและสรุปรายงานในประเภทต่างๆ ได้ รวมทั้งวางแผนการเขียน จัดทำ และสรุปรายงานระดับหน่วยงานให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดกับหน่วยงานหรือองค์กร
๕	มีทักษะในระดับ ๔ และสามารถกำหนดรูปแบบ และประเภทรายงานที่จำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กรได้ รวมทั้งพัฒนา ปรับเปลี่ยน และประยุกต์ (Best Practice) มาปรับให้สอดคล้องกับความต้องการใช้งาน และแผนงานขององค์กรและเป็นมาตรฐานสากล

๘. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ

๘.๑ คำจำกัดความ ความสามารถและทักษะในการเขียนหนังสือทางราชการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นประโยชน์กับการใช้ในงานที่ปฏิบัติอยู่

๘.๒ ระดับทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

ระดับ	คำอธิบายระดับ
๐	ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	เข้าใจหลักการ รูปแบบ และวิธีการเขียนหนังสือราชการ รวมทั้งสามารถอ่านและสื่อสารจดหมาย หนังสือ และเอกสารราชการได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์
๒	มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถเขียน และตอบโต้หนังสือ จดหมายและเอกสารราชการได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ตามหลักการ และวิธีการที่กำหนดไว้
๓	มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถตรวจสอบความถูกต้อง และขัดเกลาภาษาและเนื้อหาในจดหมาย หนังสือ และเอกสารทางราชการอื่นๆ ให้มีความสละสลวยเหมาะสมและได้เนื้อหาสาระชัดเจนครบถ้วน ตามที่หน่วยงานประสงค์
๔	มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถฝึกอบรมให้ผู้อื่นสามารถเขียนและตอบโต้จดหมาย หนังสือและเอกสาร ต่างๆ ทางราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกับหน่วยงานได้
๕	มีทักษะในระดับ ๔ และสามารถเขียนภาษาที่ใช้ในการโน้มน้าว เจรจา และผลักดันแนวคิดต่างๆ ที่ สำคัญในเชิงกลยุทธ์ขององค์กรกับหน่วยงานอื่นๆ ในราชการได้อย่างถูกต้อง มีประโยชน์ และมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๙. ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

๙.๑ คำจำกัดความ ความรู้และความเข้าใจในคุณสมบัติและขั้นตอนวิธีการทำงานของเครื่องมือ และอุปกรณ์ ทางวิทยาศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ เช่น ทางพันธุกรรม ทางการแพทย์ ทางสถาปัตยกรรม เป็นต้น ตลอดจนมีทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ต่างๆ อย่างเชี่ยวชาญ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๙.๒ ระดับทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

ระดับ	คำอธิบายระดับ
๐	ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	เข้าใจและอธิบายคุณสมบัติ และขั้นตอนวิธีการทำงานของเครื่องมือ และอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ที่ใช้ใน การปฏิบัติงานต่างๆ ที่ตนเองรับผิดชอบได้
๒	มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ของตนเองได้ รวมทั้งสามารถระบุปัญหาต่างๆ และให้คำแนะนำที่เกิดขึ้นในเบื้องต้นได้
๓	มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของ ตนเองได้อย่างเชี่ยวชาญ รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุและข้อจำกัดต่างๆ ในการใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์
๔	มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถฝึกอบรมให้ผู้อื่นมีทักษะ และสามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทาง วิทยาศาสตร์ต่างๆ ได้อย่างชำนาญและมีประสิทธิภาพสูงสุดกับหน่วยงาน
๕	มีทักษะในระดับ ๔ และสามารถวางแผน กำหนดกลยุทธ์ และแผนงาน และจัดสรรทรัพยากรใหม่ๆ การ ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ต่างๆ ให้สอดคล้องกับระบบงาน และสามารถค้นคว้า และแสวงหาทักษะใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในองค์กรได้

Handwritten signature

**ตัวอย่างบันทึกข้อความ
เรื่อง การขอรับการประเมินฯ**



บันทึกข้อความ

ที่ กส.บ.ร.บ. ๑๒๖
๕ ก.ค. ๖๔

ส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม ฝ่ายพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ โทร. ๑๘๓

ที่ สส ๕๒๐๐๗ / ๑๕๖ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณสมบัติ เพื่อขอรับการประเมินบุคคลและผลงาน สำหรับเลื่อนระดับ
จากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ

เรียน หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

ด้วย นางสาวจรีรัตน์ แสงเดือน ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๐-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๐,๐๒๐ บาท งานสังคมสงเคราะห์ ฝ่ายพัฒนาชุมชน กองสวัสดิการสังคม มีความประสงค์ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประเภทวิชาการ จากตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ เป็นตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่งงานและส่วนราชการเดิม นั้น

กองสวัสดิการสังคม จึงขอกความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณสมบัติในการเลื่อนเพื่อขอรับการประเมินบุคคลและผลงาน ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของบุคคลดังกล่าว และขอส่งแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมเอกสารประกอบเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ของนางสาวจรีรัตน์ แสงเดือน ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ งานสังคมสงเคราะห์ ฝ่ายพัฒนาชุมชน กองสวัสดิการสังคม เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่งงาน และส่วนราชการเดิม จำนวน ๕ เล่ม รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายอนิรุทย์ ตันติภักดิ์)
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

เพื่อส่งให้เจ้าหน้าที่

- เพื่อไปตรวจ
- กองสวัสดิการสังคม ขอความอนุเคราะห์
ตรวจสอบคุณสมบัติ เพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง
น.ส.จรีรัตน์ แสงเดือน ในตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน
- งานทะเบียนบัตร ขอเงินรับยอดลวงบัตร
สัญญาบัตรของน.ส.จรีรัตน์ แสงเดือน
- คนส่งเอกสารแบบประเมินผลงานระดับชำนาญการ

(นางสาวดวงรัตน์ แก้วใจกุล)
หัวหน้างานทะเบียนบัตร

๕ ก.ค. ๖๔

ปลัดเทศบาล

- ส่งให้ทางกองสวัสดิการสังคม
ดูแลดำเนินการต่อไป

(นายอนุชิต อนุชิต)
หัวหน้างานทะเบียนบัตร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม ฝ่ายพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ โทร. ๑๘๓

ที่ สส ๕๒๐๐๗ / ๑๓๖

วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการ

เรียน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวจรรีรัตน์ แสงเดือน ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๐-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๐,๐๒๐ บาท งานสังคมสงเคราะห์ ฝ่ายพัฒนาชุมชน กองสวัสดิการสังคม มีความประสงค์ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประเภทวิชาการ จากตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ เป็นตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง งานและส่วนราชการเดิม นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ ซึ่งกำหนดว่า

๑. การเลื่อนพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์นี้ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น
๒. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องมีคุณสมบัติและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๓. การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับชำนาญการ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- ๓.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
- ๓.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติการ ย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง สำหรับผู้ได้รับคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- ๓.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่ได้รับแต่งตั้ง ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

- ๓.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด
- ๓.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่น่าเสนอต้องเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ หรือประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ ๑๖ จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้าพเจ้า จึงขออนุมัติขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประเภทวิชาการ จากตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ เป็นตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง งาน และส่วนราชการเดิม พร้อมนี้ได้จัดทำแบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานส่วนท้องถิ่น สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และผลงานพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ งานสังคมสงเคราะห์ ฝ่ายพัฒนาชุมชน กองสวัสดิการสังคม เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จำนวน ๒ เรื่อง ได้แก่

๑. เรื่อง สวัสดิการด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ตามโครงการสร้างหลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

๒. เรื่อง โครงการฝึกอบรมอาชีพและการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ หากเห็นชอบโปรดพิจารณาลงนามรับรองผลงานทั้ง ๒ เรื่องดังกล่าว เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวจรรีรัตน์ แสงเดือน)
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ

เรียน ปลัดเทศบาล

- เพื่อโปรดทราบ

- ครองพื้นที่รับผิดชอบ

1/10/2024

๓๐ มิ.ย. ๖๔

(นายเนตรปอง ตันต๊ะตั้งทรัพย์)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

เรียน นายกเทศมนตรี

- เพื่อโปรดทราบ

- ครองพื้นที่รับผิดชอบ

1/10/2024

๓๐ มิ.ย. ๖๔

๓๐ มิ.ย. ๖๔

เรียน ปลัดเทศบาล

- เพื่อโปรดทราบ

- ครองพื้นที่รับผิดชอบ

1/10/2024

๓๐ มิ.ย. ๖๔

๓๐ มิ.ย. ๖๔

๓๐ มิ.ย. ๖๔

เรียน นายกเทศมนตรี

- เพื่อโปรดทราบ

- ครองพื้นที่รับผิดชอบ

1/10/2024

๓๐ มิ.ย. ๖๔

๓๐ มิ.ย. ๖๔

๓๐ มิ.ย. ๖๔

๓๐ มิ.ย. ๖๔

(นายเนตรปอง ตันต๊ะตั้งทรัพย์)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

๓๐ มิ.ย. ๖๔



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักปลัดเทศบาล...งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร...โทร. ๒๐๑

ที่...สส.๕๒๐๐๑.๘/๕๙๘...วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง...ขอรับการประเมินเพื่อคัดเลือกและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่ง
ในระดับที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการ

เรียน หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่

๑. ต้นเรื่อง ตามคำสั่งเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ที่ ๑๓๘/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๑ ได้บรรจุและแต่งตั้งข้าพเจ้านายปรินทร์ พรามสุภา ให้ดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓ ตั้งแต่วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๑ และต่อมาได้มีคำสั่งเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ที่ ๓๐๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๔ ให้ย้ายไปดำรงนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒ งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป นั้น

๒. ข้อเท็จจริง ข้าพเจ้านายปรินทร์ พรามสุภา มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ประกาศ ณ วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ ข้อ ๖ ประกอบ ข้อ ๑๕ สรุปได้ดังนี้

๒.๑ ได้รับวุฒิมัธยมศึกษาหรือศึกษาระดับมัธยมศึกษา จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งสำนักงาน ก.พ. รับรองให้เป็นคุณวุฒิตามมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๒

๒.๒ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดยปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล มาตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ จนถึงปัจจุบัน เป็นเวลา ๙ เดือน ๒๖ วัน และปฏิบัติงานในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ซึ่งเป็นสายงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.พ. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ มาตั้งแต่วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๑ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ เป็นเวลา ๓ ปี ๒ เดือน ๒๙ วัน รวมเป็นระยะเวลา ๔ ปี ๒๕ วัน ซึ่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ ข้อ ๒

๒.๓ ได้รับอัตราเงินเดือน ๑๙,๘๐๐ บาท ซึ่งไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๒.๔ มีผลการประเมินย้อนหลัง ๖ ครั้งในระดับดีเด่น ซึ่งไม่ต่ำกว่าระดับดี

๒.๕ ในรอบปีที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับการแต่งตั้งไม่ถูกลงโทษทางวินัยซึ่งสูงกว่าภาคทัณฑ์ และข้าพเจ้ามีความประสงค์ขอรับการประเมินเพื่อให้ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง งาน ฝ่าย และส่วนราชการเดิม โดยได้เสนอผลงานประกอบการคัดเลือกจำนวน ๒ เรื่อง คือการสรรหาและเลือกสรรบุคคลทั่วไป เพื่อเป็นพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ และการขอรับบำเหน็จบำนาญของบุคลากรในสังกัดเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๓. ขอระเบียบ

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ประกาศ ณ วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒

- ๓.๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘
- ๓.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๙๑ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

๔. ข้อพิจารณา เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าพเจ้าฯ ให้ดำเนินการที่สูงขึ้น จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

- ๔.๑ นำเรียนหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล
- ๔.๒ นำเรียนหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และปลัดเทศบาล พิจารณาตรวจสอบและรับรองผลงาน
- ๔.๓ นำเรียนหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรี ประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
- ๔.๔ มอบหมายงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

-เพื่อโปรดทราบ

-ครุฑจากกองกลาง และกองช่าง

สงวนทุกตำแหน่งตามที่ขอไป

OK

(นายอนุชา งามน้อย)

นายกเทศมนตรี

(นายปรินทร พรามสุภา)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เรียน ปลัดเทศบาล

-เพื่อโปรดทราบ

-ตรวจสอบงานสรรหา
และบรรจุแต่งตั้ง
ครุฑ

OK

(นางสาวดวงรัตน์ แก้วนิลกุล)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรี

-เพื่อโปรดทราบ

- ตกตำแหน่ง มท ๗๔/ว ๖๐

- ทน

- *OK*

OK 27/11/65

(นายอนุชา งามน้อย)

ปลัดเทศบาล

OK
29/11/65

(นางสาวดวงรัตน์ แก้วนิลกุล)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
นางสาวดวงรัตน์ แก้วนิลกุล

ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ประกาศ ณ วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒

- ๓.๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘
- ๓.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๙๑ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

๔. ข้อพิจารณา เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าพเจ้าฯ ให้ดำเนินการที่สูงขึ้น จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

- ๔.๑ นำเรียนหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล
- ๔.๒ นำเรียนหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และปลัดเทศบาล พิจารณาตรวจสอบและรับรองผลงาน
- ๔.๓ นำเรียนหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรี ประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับ

การปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๔.๔ มอบหมายงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

-เพื่อโปรดทราบ

-สำหรับรายงานผลการดำเนินงาน

ส่งราชการ ดำเนินการตามระเบียบฯต่อไป

Oh

(นายอนุสรณ์ อนุสรณ์)

หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

(นายปรินทร พรามสุภา)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เรียน ปลัดเทศบาล

-เพื่อโปรดทราบ

-สำหรับรายงานผลการดำเนินงาน

ส่งราชการ ดำเนินการตามระเบียบฯต่อไป

Oh

(นางสาวดวงรัตน์ แก้วนิลกุล)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรียน นายอภินันท์

-เพื่อโปรดทราบ

- ดำเนินการตามระเบียบฯต่อไป

- ทน

- *Oh*

Oh 27/11/65

(นายอภินันท์ อนุสรณ์)

ปลัดเทศบาล

จตุ เม ๖๕

(นางจตุ เม ๖๕)

นางจตุ เม ๖๕
นางจตุ เม ๖๕
นางจตุ เม ๖๕



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โทร. ๒๐๒
ที่ สส.๕๒๐๐๑๗/ ๗๐๑ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕
เรื่อง ขอรับการประเมินเพื่อคัดเลือกและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่ง
.....ในระดับที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการ.....
เรียน หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่

๑. ต้นเรื่อง ตามคำสั่งเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ที่ ๒๓๒/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ได้บรรจุและแต่งตั้งข้าพเจ้า นายชานนท์ ธนุรเวท ให้ดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๑ และต่อมาได้มีคำสั่งเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ที่ ๖๘๙/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ให้ย้ายไปดำรงนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๖๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๓ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป นั้น

๒. ข้อเท็จจริง ข้าพเจ้า นายชานนท์ ธนุรเวท มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ประกาศ ณ วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ ข้อ ๖ ประกอบ ข้อ ๑๕ สรุปได้ดังนี้

๒.๑ ได้รับวุฒิการศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ซึ่งสำนักงาน ก.พ.รับรองให้เป็นคุณวุฒิทางรัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๒

๒.๒ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดยปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล มาตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ จนถึงปัจจุบัน เป็นเวลา ๒ ปี ๖ เดือน และปฏิบัติงานในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ซึ่งเป็นสายงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ มาตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๑ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เป็นเวลา ๑ ปี ๖ เดือน รวมเป็นระยะเวลา ๔ ปี ซึ่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ ข้อ ๒

๒.๓ ได้รับอัตราเงินเดือน ๒๐,๗๗๐ บาท ซึ่งไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๒.๔ มีผลการประเมินย้อนหลัง ๖ ครั้งในระดับดีเด่น ซึ่งไม่ต่ำกว่าระดับดี

๒.๕ ในรอบปีที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับการแต่งตั้งไม่ถูกลงโทษทางวินัยซึ่งสูงกว่าภาคทัณฑ์ และข้าพเจ้ามีความประสงค์ขอรับการประเมินเพื่อให้ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง งาน ฝ่าย และส่วนราชการเดิม โดยได้เสนอผลงานประกอบการคัดเลือกจำนวน ๒ เรื่อง คือการประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะพนักงานครู และการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทธิวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ประกาศ ณ วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๒

๓.๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

๓.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๙๑ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

๔. ข้อพิจารณา เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าพเจ้าฯ ให้ดำเนินการที่สูงขึ้น จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ นำเรียนหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

๔.๒ นำเรียนหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และปลัดเทศบาล พิจารณาตรวจสอบและรับรองผลงาน

๔.๓ นำเรียนหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรี ประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

๔.๔ พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการฯ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ต่อไป


จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

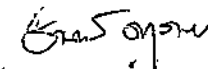
เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- เพื่อโปรดทราบ

- ตามที่ทางคณะผู้บังคับบัญชาส่งมา


ต่อไว้


1 ต.ช. ๖๕
(นายอรรถวิฑูรย์ บุญนิยม)
หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่


(นายชานนท์ ธนุรเวท)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เรียน นายกเทศมนตรี
- เพื่อโปรดทราบ

- ตามที่หัวหน้าเขตส่งมา


1 ต.ช. ๖๕
(นายมานิช ตริยรัตน์ชนต์)
ปลัดเทศบาล

เรียน ปลัดเทศบาล

- เพื่อโปรดทราบ

- ตามที่ทางคณะผู้บังคับบัญชาส่งมา

(นางลาวดวงรัตน์ แก้วนิลกุล)

หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่

ดำเนินการ



(นางสมชาย ดันประเสริฐ)

นายกเทศมนตรีจังหวัดสมุทรสงคราม