

ขั้นตอนการปรับปรุงตำแหน่ง (ดำเนินการใน อปท. ต้นสังกัด)

ตรวจสอบคุณสมบัติและเงื่อนไข

ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ และ ผู้ขอเลื่อนระดับ ทำหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติและเงื่อนไข ดังนี้
คุณวุฒิการศึกษา ต้องเป็นคุณวุฒิการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นเท่านั้น และให้พิจารณาจากวุฒิการศึกษาที่ระบุไว้ในบัตรประวัติข้าราชการ
ส่วนท้องถิ่นเป็นหลักในกรณีผู้ได้รับคุณวุฒิเพิ่มเติมภายหลังจากการบรรจุเข้ารับราชการจะต้องยื่นขอบันทึกเพิ่ม
ลงในบัตรประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นก่อน จึงจะนำคุณวุฒินั้นมาใช้ในการพิจารณาได้ด้านระยะเวลาการครอง
ตำแหน่ง

ระยะเวลาการครองตำแหน่ง

- เป็นระดับชำนาญงาน ไม่น้อยกว่า ๖ ปี
- คนเดิม ระบบซี เข้าสู่ระบบแท่ง ไม่ต่ำกว่าระดับ ๕ รวมชำนาญงาน ไม่น้อยกว่า ๖ ปี

ด้านเงินเดือน รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่าระดับอาวุโส ขั้น ๑๘,๐๑๐ บาท

ผลการปฏิบัติราชการ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับ ดี

ด้านวินัย ในรอบการประเมินที่ผ่านมาถึงแต่งตั้งไม่ถูกลงโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์

การอบรม ผ่านหลักสูตรที่ ก.กลาง กำหนด ในการนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม ก.จังหวัด) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการ
คัดเลือกไปก่อนแล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการ
ฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

ทำแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ตามแบบ ก.กลางกำหนด โดยลงข้อมูลให้ครบถ้วน

ผอ.กองต้นสังกัดจัดทำแบบขอปรับปรุงตำแหน่ง

๑. มีผู้ดำรงตำแหน่ง โดยผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๒. กรณีเป็นตำแหน่งว่าง จะขอปรับปรุงตำแหน่งในระดับอาวุโส ได้ก็ต่อเมื่อ เลขที่ตำแหน่งเดิมเป็น
ระดับอาวุโสมาก่อน

อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่ง

อปท. ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัด อปท. เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรง
ตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มี
ความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ จำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

คณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่ง ทำหน้าที่ ประเมินคุณลักษณะบุคคลและประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่
ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในการ

ปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น เปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตาม
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยมีองค์ประกอบ ๔
ด้าน ดังนี้

(๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ

(๒) ความยุ่งยากของงาน

(๓) การกำกับตรวจสอบ

(๔) การตัดสินใจ

โดยเป็นไปตามแบบที่กำหนด

หากคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง พิจารณาแล้วเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้น
ก็ให้เสนอผลการพิจารณาต่อนายกฯ เพื่อเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งนั้นเป็นระดับอาวุโส

อปท. เสนอ ก.จังหวัดเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่ง

นายก อปท. รายงานต่อ ก.จังหวัด พิจารณาการปรับปรุงตำแหน่ง โดยมีเอกสารและรายละเอียด
ประกอบด้วย (รวมเป็นรูปเล่ม จำนวน ๓ เล่ม)

- ๑) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (ตามแบบที่ ก.กลางกำหนด)
- ๒) แบบตรวจคุณสมบัติ (ตามแบบที่ ก.กลางกำหนด)
- ๓) แบบเสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง (ตามแบบที่ ก.กลางกำหนด)
- ๔) แบบประเมินปรับปรุงตำแหน่ง (ตามแบบที่ ก.กลางกำหนด)
- ๕) แบบประเมินภาระค่าใช้จ่ายเพื่อขอปรับปรุงตำแหน่ง (ตามแบบที่ ก.กลางกำหนด)
- ๖) คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง
- ๗) สำเนาประวัติรับราชการที่เป็นข้อมูลปัจจุบัน
- ๘) วุฒิการศึกษา ที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
- ๙) คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งล่าสุด
- ๑๐) สำเนาผลการประเมินการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับ ดี
- ๑๑) หนังสือรับรองประวัติการถูกลงโทษทางวินัย
- ๑๒) เอกสารการผ่านการอบรม ตามที่ ก.กลาง กำหนด (ถ้ามีกรณี que เข้ารับการอบรม)

ก.จังหวัดพิจารณาเห็นชอบ

ก.จังหวัด พิจารณาในการประชุมประจำเดือน (เอกสารครบถ้วน) และมีมติ ในการปรับปรุง
ตำแหน่งในระดับอาวุโส

อปท. ประกาศแผนอัตรากำลัง

กรณีที่ ก.จังหวัด ได้พิจารณาเห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ให้ อปท.ประกาศปรับปรุงแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งนั้น โดยในประกาศต้องระบุ มติ ก.จังหวัด ครั้งที่ วันที่ เดือน
พ.ศ. ให้ความเห็นชอบ ในการปรับปรุงตำแหน่ง

.....

ขั้นตอนการประเมินวิสัยทัศน์

เมื่อ อปท. ได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีแล้ว (ปรับปรุงตำแหน่งในแผนเป็นระดับอาวุโส)
ให้ อปท. รายงาน ก.จังหวัด เพื่อขอดำเนินการเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ระดับอาวุโส ดังนี้
ผู้รับประเมินจัดทำและยื่นวิสัยทัศน์

จัดทำวิสัยทัศน์ตามแบบที่กำหนด

อปท. รายงาน ก.จังหวัด ขอให้ ก.จังหวัด พิจารณาคัดเลือกประธานกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่
ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน เป็นประธานกรรมการประเมินวิสัยทัศน์
เพื่อให้ อปท. ออกคำสั่งแต่งตั้ง

โดยให้จัดส่งเอกสารเพื่อเสนอ ก.จว. ดังนี้

๑) หนังสือนำเสนอ จาก อปท. “เรื่อง การขอให้พิจารณาคัดเลือกผู้แทนส่วนราชการระดับ
ส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน เป็นประธานกรรมการประเมิน
วิสัยทัศน์ เพื่อประกอบการเลื่อนระดับอาวุโส”

๒) ประกาศปรับปรุงตำแหน่งในระดับอาวุโส

๓) วิสัยทัศน์จำนวน ๒ เล่ม (ก.จังหวัด ลงหลักฐานการรับวิสัยทัศน์ตามแบบที่ ก.กลางกำหนด)

๔) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (ตามแบบที่ ก.กลางกำหนด)

๕) แบบตรวจคุณสมบัติ (ตามแบบที่ ก.กลางกำหนด)

ก.จังหวัด พิจารณาคัดเลือกประธานกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

ก. จังหวัด พิจารณาคัดเลือกผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับ
ลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน เป็นประธาน
กรรมการประเมินวิสัยทัศน์ เพื่อให้ อปท. ออกคำสั่งแต่งตั้ง

อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

อปท. ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

(๑) ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่
ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดย ก.จังหวัด คัดเลือก เป็นประธาน

(๒) ปลัด อปท. และผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ

(๓) พนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

คณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบ

คณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ทำหน้าที่ในการประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบที่กำหนด โดยผู้ผ่านการ
ประเมินต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดประเมินทักษะ (ด้านทักษะ)

ตามแบบประเมินทักษะของผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กอง ประเมินด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการ
ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ตามแบบที่กำหนด โดยจะต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีในระดับชำนาญงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับอย่างน้อย
๖ ครั้ง ควรจัดทำเป็นแบบสรุบบรรยากาศ (ก.จังหวัดอาจกำหนดขึ้นมา)

หมายเหตุ...เมื่อผ่านการประเมิน ๓ ด้าน (วิสัยทัศน์ / ทักษะ/สมรรถนะ) แล้ว ผู้ขอประเมินจึงจัดทำ
ผลงานเพื่อขอรับการประเมินผลงานต่อไป

ขั้นตอนการประเมินผลงาน

๔

ผู้รับการประเมินจัดทำและยื่นผลงาน

จัดทำผลงานตามแบบกำหนด จำนวน ๕ เล่ม (เพื่อแจกให้กรรมการพิจารณา) เป็น ผลงาน ดีเด่น (ย้อนหลัง ไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๑ ผลงาน) ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะของผู้ขอประเมิน และคุณภาพความยั่งยืนของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือพัฒนาการปฏิบัติงาน

อปท. รายงาน ก.จังหวัด เพื่อให้ ก.จังหวัด พิจารณาคัดเลือกกรรมการประเมินผลงานจำนวน ๓ คน โดยมีเอกสารดังนี้

๑) หนังสือเรียนประธาน ก.จังหวัด เรื่อง การจัดส่งผลงานเพื่อรับการประเมินผลงานประกอบ การเลื่อนระดับในระดับอาวุโส

๒) ผลงานจำนวน ๕ เล่ม (เพื่อแจกให้กรรมการพิจารณา)

(หมายเหตุ ก.จังหวัด ลงรับผลงานในแบบ (ตามแบบที่ ก.กลางกำหนด) เมื่อได้รับผลงานที่ครบถ้วน เนื่องจากจะมีผลต่อการเลื่อนระดับ)

๓) ผลการประเมินวิสัยทัศน์จากกรรมการโดยผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนจากคณะ กรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ (ตามแบบที่ ก.กลางกำหนด)

๔) ผลประเมินทักษะ (ตามแบบที่ ก.กลางกำหนด) โดยจะต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๕) ผลประเมินด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต้องมีผลการปฏิบัติราชการประจำปีในระดับชำนาญงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับต้อยอย่างน้อย ๖ ครั้ง (ควรจัดทำเป็นแบบสรุปรับรองความถูกต้อง (ก.จังหวัดอาจกำหนดขึ้นมา))

๖.) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (ตามแบบที่ ก.กลางกำหนด)

๗) แบบตรวจคุณสมบัติ (ตามแบบที่ ก.กลางกำหนด)

ก.จังหวัด พิจารณาคัดเลือกเพื่อจัดทำบัญชีกรรมการประเมินผลงานจำนวน ๓ คน

ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ก.จว. เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ประเมินผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะของผู้ขอประเมิน และคุณภาพความยั่งยืนของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือพัฒนาการปฏิบัติงาน

ก.จังหวัด แจ้งบัญชีรายชื่อกรรมการประเมินผลงาน ให้ อปท. ทราบ

อปท. ออกแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน

ตามบัญชีรายชื่อที่ ก.จังหวัดได้จัดทำไว้

อปท. ส่งคำสั่งให้ ผู้ช่วยเลขานุการ ก.จังหวัด

เพื่อดำเนินการประสานกรรมการตามดำเนินการประเมินผลงานต่อไป

คณะกรรมการประเมินผลงาน ดีเด่น (ย้อนหลัง ไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๑ ผลงาน)

ผู้ผ่านการประเมินผลงานต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐ ตามแบบที่กำหนด

ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงานให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผล

การประเมิน หากไม่เสนอผลงานอีกครั้ง หรือเสนอผลงานอีกครั้งแล้วไม่ผ่านการประเมินให้การคัดเลือก ๕
นั้นเป็นอันยกเลิก ทั้งนี้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะดำเนินการคัดเลือก ต้องดำเนินการใหม่ทั้งการปรับปรุง
ตำแหน่งและการประเมินผลงาน

อปท.เสนอ ก.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

โดยมีเอกสารที่จัดส่ง ก.จังหวัดพิจารณาดังนี้

๑. คำสั่งแต่งตั้งกรรมการประเมินวิสัยทัศน์
๒. ผลการประเมินวิสัยทัศน์ของคณะกรรมการ (ตามแบบที่ ก.กลางกำหนด)
- ๔) ผลประเมินทักษะ (ตามแบบที่ ก.กลางกำหนด)
- ๕) ผลประเมินด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต้องมีผลการปฏิบัติราชการ
ประจำปีในระดับชำนาญงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับต้อยอย่างน้อย ๖ ครั้ง (ควรจัดทำเป็นแบบสรุปรับรองความ
ถูกต้อง (ก.จังหวัดอาจกำหนดขึ้นมา))
- ๖.) แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (ตามแบบที่ ก.กลางกำหนด)
- ๗) แบบตรวจคุณสมบัติ (ตามแบบที่ ก.กลางกำหนด)
- ๘). คำสั่งแต่งตั้งกรรมการประเมินผลงาน ดีเด่น
- ๙) ผลการประเมินขอคณะกรรมการประเมินผลงาน ดีเด่น (ย้อนหลัง ไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๑ ผลงาน)
- ๑๐). รูปเล่มผลงาน ดีเด่น จำนวน ๒ เล่ม

อปท. ออกคำสั่งเลื่อนระดับ ตามมติ ก.จังหวัด

เมื่อ อปท. ออกคำสั่งแล้ว ให้ รายงาน ก.จังหวัดทราบ

.....