



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสุพรรณบุรี  
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัด ตำแหน่งประเภททั่วไป และพระภวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น  
พ.ศ. ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน-  
ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒, ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไป  
เกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งประเภททั่วไป  
และพระภวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ และมติ  
คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙  
มีนาคม ๒๕๖๑ ประกอบกับมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสุพรรณบุรี  
ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อน  
และแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังนี้

**ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
จังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การ  
บริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งประเภททั่วไป และพระภวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.  
๒๕๖๑”**

**ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป**

**ข้อ ๓ ให้ยกເດີກ**

๓.๑ ข้อความในส่วนที่ ๔ การคัดเลือก ข้อ ๑๐๑ ข้อ ๑๐๒ ข้อ ๑๐๓ ข้อ ๑๐๔ และ  
ข้อ ๑๐๕ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์  
และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

๓.๒ ข้อความในข้อ ๔๕ ข้อ ๔๖ ข้อ ๔๗ และ ข้อ ๔๘ แห่งประกาศคณะกรรมการ  
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน  
บุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสุพรรณบุรี  
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒๘) ลงวันที่  
๔ กรกฎาคม ๒๕๕๕

๓.๔ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสุพรรณบุรี  
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๓๓)  
พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

บรรดาประกาศหรือหนังสือสั่งการอื่นใด ซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ ประกาศนี้แทน

**ข้อ ๔ ในประกาศนี้...**

### ข้อ ๕ ในประกาศนี้

“การคัดเลือก” หมายความว่า การดำเนินการเพื่อให้ได้ข้าราชการองค์กรบริหารส่วน จังหวัดมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการในระดับที่สูงขึ้นด้วยวิธีการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ประเมินผลงาน และการประเมินความรู้ความสามารถ

### หมวด ๑ บททั่วไป

ข้อ ๕ การเลื่อนข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามประกาศนี้ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ฝ่ายการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ ๖ ภายใต้ปัจจัยข้อ ๕ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ผู้นั้นต้องมีคุณวุฒิและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของระดับที่จะแต่งตั้งและมีความเหมาะสมโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีผลงานที่ประจักษ์ในความสามารถ รวมถึงประโยชน์ที่ทางราชการและประชาชนได้รับ

การพิจารณาคุณวุฒิตามวาระคนนี้ ต้องเป็นคุณวุฒิการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นเท่านั้นและให้พิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษาที่ระบุไว้ในบัตรประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นหลักในการนับได้รับคุณวุฒิเพิ่มเติมภายหลังจากการบรรจุเข้ารับราชการจะต้องยื่นขอรับทิกเพิ่มลงในบัตรประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นก่อน จึงจะนับคุณวุฒินั้นมาใช้ในการพิจารณาได้

### หมวด ๒ ตำแหน่งประเภททั่วไป ส่วนที่ ๑ ระดับชำนาญงาน

ข้อ ๗ การคัดเลือกข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับชำนาญงาน ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๗.๑ ได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

๗.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติงานยอดเยี่ยมหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อายุน้อย ๖ ครั้ง

๗.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าค่าทัณฑ์

๗.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด ในกรณี หากดำเนินการใดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ฝ่ายการคัดเลือกไปก่อน แล้วรายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๗.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่นำเสนอต้องเป็นผลงานเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ตามข้อ ๘ จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

#### ข้อ ๘ คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

- |  |               |
|--|---------------|
| (๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด                             | เป็นประธาน    |
| (๒) ผู้ที่เป็นหัวหน้าและเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องสิน  | เป็นกรรมการ   |
| หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ขาดประเมิน      |               |
| ในระดับปั้นต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิ |               |
| เฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่      |               |
| ประจักษ์ในความสามารถ จำนวน ๑ คน                              |               |
| (๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน            | เป็นกรรมการ   |
| (๔) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับผิดชอบ            | เป็นเลขานุการ |

#### การบริหารงานบุคคล

ท่าน้ำที่พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอประเมิน

ข้อ ๙ การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความในส่วนนี้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ฝ่ายการคัดเลือกโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

#### ส่วนที่ ๒ ระดับอาวุโส

##### ข้อ ๑๐ การปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับอาวุโส ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑๐.๑ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนี้เป็นผู้มีคุณสมบัติ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานครบทั่วที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑๐.๒ การนี้เป็นตำแหน่งว่าง จะขอปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับอาวุโสได้ก็ต่อเมื่อ เลขที่ตำแหน่งนี้เดิมเป็นตำแหน่งระดับอาวุโสมา ก่อนแล้ว และปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยาก ของงานรวมถึงความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๑๐.๓ การขอปรับปรุงตำแหน่งให้ดำเนินการประเมิน วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงาน รวมถึงความรับผิดชอบ โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด</li> <li>(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วน-<br/>ท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงาน<br/>ที่จะประเมินในระดับปั๊มต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน<br/>หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ<br/>ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ จำนวน ๓ คน</li> <li>(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ</li> <li>(๔) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับผิดชอบ เป็นเลขานุการ<br/>การบริหารงานบุคคล</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นประธาน</li> <li>เป็นกรรมการ</li> </ul> |
|---|---|

หน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่ความ  
รับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในการ  
ปฏิบัติงานของตำแหน่งนี้ เปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมาถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตาม  
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด โดยมี  
องค์ประกอบการประเมิน ๕ ด้าน ดังนี้

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

โดยเป็นไปตามแบบที่กำหนด หากคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นควร  
ปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้น ก็ให้เสนอผลการพิจารณาต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเสนอ  
ขอปรับปรุงตำแหน่งนี้เป็นระดับอาชูโสต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.)  
พิจารณา มีรายละเอียด ประกอบด้วย

๑) รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น  
จนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งนี้เป็นระดับอาชูโส

๒) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลัง  
ในปัจจุบันและภัยหลังจากการมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนี้แล้ว

๓) ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่งและ  
ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ทั้งนี้ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.)  
ได้พิจารณาเมื่อตีเห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศปรับปรุงแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๑ การคัดเลือกข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นระดับอาวุโส ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๑.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประจำทั่วไป ระดับอาวุโส

๑๑.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับชำนาญงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่า ระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง

๑๑.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทาง วินัยที่สูงกว่าภักดี

๑๑.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการรักษาข้าราชการองค์กรบริหาร ส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด ในกรณี หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการรักษาข้าราชการองค์กรบริหารส่วน จังหวัด (ก.จ.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.ช.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อน แล้วรายงานคณะกรรมการรักษาข้าราชการ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรม ในหลักสูตรนั้น

๑๑.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถและการประเมิน ผลงาน

ข้อ ๑๒ วิธีการประเมินความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำ โดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ดังนี้

๑๒.๑ ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ให้ประเมินด้วยการเขียนวิสัยทัศน์ ที่แสดง ให้เห็นถึงข้อเสนอการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยให้องค์กร บริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

(๑) ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค เป็นประธาน

ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน

ซึ่งตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน

โดยคณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.ช.)

ตัดสือก

(๒) ปลัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดและ เป็นกรรมการ

ผู้อำนวยการสำนัก/กองที่ผู้นั้นสังกัด

(๓) ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดที่รับผิดชอบ เป็นเลขานุการ

การบริหารงานบุคคล

ทำหน้าที่ในการประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบที่กำหนด โดยผู้ผ่านการประเมิน ต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๑๒.๒ ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ให้ประเมินจากผลการ ประเมินของผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กอง ตามแบบที่กำหนด โดยจะต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐

๑๒.๓ ด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต้องมีผลการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการประจำปีในระดับชำนาญงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง

ข้อ ๑๓ เมื่อผ่าน...

ข้อ ๑๓ เมื่อฝ่ายการประเมินความรู้ความสามารถทั้ง ๓ ด้านแล้ว ให้ผู้ขอประเมินนำเสนอผลงานซึ่งเป็นผลงานเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๓ ผลงาน

ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานระดับอาชญากรรม จำนวน ๓ คน จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่คณะกรรมการชาราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) กำหนด ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ก.จ.จ. เป็นเลขานุการ ท่านนายที่ประเมินผลงาน ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ขอประเมิน และคุณภาพความยุ่งยากของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือพัฒนาการปฏิบัติงาน

ผู้ฝ่ายการประเมินผลงานต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ตามแบบที่กำหนด

ผู้ที่ไม่ฝ่ายการประเมินผลงาน ให้เสนอผลงานได้อีกรึ่งหนึ่ง ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน หากไม่เสนอผลงานอีกรึ่ง หรือเสนอผลงานอีกรึ่งแล้วไม่ฝ่ายการประเมินให้การคัดเลือกครึ่งหนึ่งเป็นอันย่างເລີກ ทั้งนี้ หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความประสงค์จะดำเนินการคัดเลือกต้องดำเนินการใหม่ทั้งการปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน

ข้อ ๑๔ การเลื่อนและแต่งตั้งชาราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความในส่วนนี้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ฝ่ายการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการชาราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้อง โดยถือเวลาที่บตราลงรับของสำนักงานเลขานุการ ก.จ.จ.

หมวด ๓  
ตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ส่วนที่ ๑  
ระดับชำนาญการ

ข้อ ๑๕ การคัดเลือกชาราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับชำนาญการ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๕.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๑๕.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติการย้อนหลังไม่ต่ำกว่า ระดับเดียวกันน้อย ๖ ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง สำหรับผู้ได้รับคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑๕.๓ ในรอบ..

**๑๕.๓ ในการประมูลที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทาง  
วินัยที่สูงกว่าภาคท้องที่**

**๑๕.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหาร  
ส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด ในกรณี หากดำเนินการใดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วน  
จังหวัด (ก.จ.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด  
(ก.จ.จ.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อน และรายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการ  
องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรม  
ในหลักสูตรนั้น**

**๑๕.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงาน  
ที่นำเสนอต้องเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการ  
ปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน  
ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ ๑๖  
จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐**

**ข้อ ๑๖ คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย**

- |   |               |
|---|---------------|
| (๑) ปลัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัด   | เป็นประธาน    |
| (๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น<br>หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะ<br>ประเมินในระดับปีมติภำพตำแหน่งที่ขึ้นประเมิน<br>หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ<br>ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ จำนวน ๑ คน | เป็นกรรมการ   |
| (๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน   | เป็นกรรมการ   |
| (๔) ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดที่รับผิดชอบ<br>การบริหารงานบุคคล   | เป็นเลขานุการ |

ทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอประเมิน

**ข้อ ๑๗ การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับ  
ที่สูงขึ้นตามความในส่วนนี้ ให้นายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการ  
คัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ทั้งนี้ รัฐที่มี  
ผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ**

**ส่วนที่ ๒  
ระดับชำนาญการพิเศษ**

**ข้อ ๑๘ การปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษ อาจกระท่าได้ในกรณีที่เป็น  
ตำแหน่งในส่วนราชการที่มีผู้อำนวยการเป็นระดับกลางขึ้นไป โดยให้ดำเนินการ ดังนี้**

**๑๘.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง<sup>๑</sup>  
ในสายงานครบทั้วที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล**

๑๕.๒ การณ์เป็นตำแหน่งร่าง จจะขอปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ ก็ต่อเมื่อเลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาก่อนแล้ว และปริมาณงาน คุณภาพ ของงาน ความยุ่งยากของงาน รวมถึงความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๑๙.๓ การขับรับปูรุ่งทำแท่นให้ดำเนินการประเมิน วิเคราะห์ค่างาน ประเมินงานคุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงานรวมถึงความรับผิดชอบ โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินปูรุ่งทำแท่น ประกอบด้วย

- (๑) ปลัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เป็นประธาน  
 (๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนห้องกิน หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่ง ในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่ง ที่ข้อประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญ ในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ จำเพาะ ๓ คน

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ข้อประเมิน เป็นกรรมการ  
 (๔) ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคล

ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ  
ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงาน  
ของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐาน  
กำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด โดยมีองค์ประกอบ  
การประเมิน ๕ ด้าน ดังนี้

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

โดยเป็นไปตามแบบที่กำหนด หากคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นควรปรับปรุงคำแนะนำให้มีระดับสูงขึ้น ก็ให้เสนอผลการพิจารณาต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อเสนอขอปรับปรุงคำแนะนำนั้นเป็นระดับข้าราชการพิเศษต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณา มีรายละเอียด ประกอบด้วย

- ๑) รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น  
จนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงภารกิจตามที่ได้กำหนดไว้แล้ว
  - ๒) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลัง  
ในปีปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงภารกิจตามที่ได้กำหนดไว้แล้ว
  - ๓) ผลการประเมินของคณะกรรมการประจำปีบัญชี ประจำปีงบประมาณ

ที่นี่ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.ก.) ได้พิจารณาเมื่อตี เห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ให้องค์กรบริหารส่วนจังหวัดประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๙ การคัดเลือกข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นระดับข้าราชการพิเศษ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และท้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๙.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับข้าราชการพิเศษ

๑๙.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับข้าราชการย้อนหลังไม่ต่ำกว่า ระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง

๑๙.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย ที่สูงกว่าภารกิจทั้งๆ

๑๙.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหาร ส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด ในกรณี หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.ก.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ฝ่าฝืนการคัดเลือกไปก่อน แล้วรายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรม ในหลักสูตรนั้น

๑๙.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ และการประเมินผลงาน

ข้อ ๒๐ วิธีการประเมินความรู้ความสามารถให้ต่ำเป็นการ โดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ดังนี้  
๒๐.๑ ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำงาน ให้ประเมินด้วยการเขียนเรียง次序ที่ค้นที่แสดง ให้เห็นถึงข้อเสนอการนำเสนอความรู้ที่จำเป็นในระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยให้องค์กร บริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

(๑) ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือ เป็นประธาน

ส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่ง

ที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่ง

ที่ขอประเมิน โดยคณะกรรมการข้าราชการองค์กร บริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.ก.) คัดเลือก

(๒) ปลัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดและผู้อำนวยการ เป็นกรรมการ สำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัด

(๓) ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดที่รับผิดชอบ เป็นเลขานุการ การบริหารงานบุคคล ๑๖๐๗๙๔ ๑

ท่าน哪ที่ในการประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบที่กำหนด โดยผู้ฝ่ายการประเมิน ต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒๐.๒ ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ให้ประเมินจากผล การประเมินของผู้บังคับบัญชา ระดับสำนัก/กอง ตามแบบที่กำหนด โดยจะต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐

๒๐.๓ ด้านสมรรถนะ...

๔

๒๐.๓ ด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีในระดับชำนาญการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง

ข้อ ๒๑ เมื่อผ่านการประเมินความรู้ความสามารถทั้ง ๓ ด้านแล้ว ให้ผู้ขอประเมินนำเสนอผลงานดีเด่นทางวิชาการในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน

ให้องค์กรบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานระดับชั้นนายการพิเศษ จำนวน ๓ คน จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่คณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.ล.) กำหนด ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาและบุคคลศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องหรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ก.จ.จ. เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ประเมินผลงาน ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ขอประเมิน และคุณภาพความยุ่งยากของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน

**ผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่า  
ร้อยละ ๗๐** ตามแบบที่กำหนด

ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงาน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน หากไม่เสนอผลงานอีกครั้ง หรือเสนอผลงานอีกครั้งแล้วไม่ผ่านการประเมินให้การคัดเลือกครั้งนี้เป็นอันยกเลิก ทั้งนี้ หากองค์กรบริหารส่วนจังหวัดมีความประสงค์จะดำเนินการคัดเลือก ต้องดำเนินการใหม่ทั้งการปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน

ข้อ ๒๒ การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความในส่วนนี้ ให้นายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเดือนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้อง โดยถือเอาวันประทับตราลงรับของสำนักงานเลขานุการ ก.จ.จ.

### ส่วนที่ ๓ ระดับเชี่ยวชาญ

ข้อ ๒๓ การปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญ อาจกระทำได้ในกรณีที่เป็นตำแหน่งในส่วนราชการที่มีผู้อำนวยการเป็นระดับสูง ดังนี้

๒๓.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานครบทั่วทั้งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๒๓.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่าง จะขับปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญได้ ก็ต่อเมื่อเลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญมา ก่อนแล้ว และปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงานรวมถึงความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๒๓.๓ การขอ...

๒๓.๓ การขอปรับปรุงตัวແໜ່ງໄກ້ດໍາເນີນກາປະເມີນ ວິເຄາະທີ່ຄ່າງການ ປຣິມາລັງຈານ  
ຄຸນກາພຂອງການ ແລະ ຄວາມຢູ່ຍາກຂອງການຮົມສຶກວາມຮັບຜິດຂອບ ໂດຍໃຫ້ອົງການບໍລິຫານສ່ວນຈັງຫວັດແຕ່ທີ່  
ຄະນະກຽມກາປະເມີນປຣັບປຸງຕໍ່ແໜ່ງ ປະກອບດ້ວຍ

- |  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| (๑) ປລັດອົງການບໍລິຫານສ່ວນຈັງຫວັດ   | ເປັນປະການ                         |
| (๒) ຜູ້ທີ່ເປັນຫຼືເຄີຍເປັນຫ້າຮາຊາກຫຼືເປົ້ອພັກງານສ່ວນ-<br>ທົ່ວກົ່ນ ຢ່ອຫຼັກການພລເວັນທີ່ດໍາຮັດແໜ່ງ<br>ໃນສາຍາງທີ່ຈະປະເມີນໃນຮະດັບໄຕ່ກວ່າຮະດັບຕໍ່ແໜ່ງ<br>ທີ່ຂອງປະເມີນ ຮ່ອຜູ້ທຳກຸນຄຸນຖຸມເພາະດ້ານທີ່ມີຄວາມຂໍານາຍ<br>ໃນສາຍາງນີ້ນ້າ ທີ່ມີເພິ່ນາມເປັນທີ່ປະຈັບໃນຄວາມສາມາດ<br>ຈຳນວນ ๓ ຄນ | ເປັນກຽມການ                        |
| (๓) ຜູ້ອໍານວຍການສ້ານັກ/ກອງ ຕິ່ນສັງກັດຂອງຜູ້ຂອງປະເມີນ   | ເປັນກຽມການ                        |
| (๔) ຫ້າຮາຊາກອົງການບໍລິຫານສ່ວນຈັງຫວັດທີ່ຮັບຜິດຂອບ   | ເປັນເລົານຸກາຮ<br>ກາບບໍລິຫານບຸກຄຸລ |

ທ້າທຳທີ່ປະເມີນຄຸນລັກຄະນະຂອງບຸກຄຸລ ແລະ ລັກຄະນະນີ້ທີ່ການຮັບຜິດຂອບ  
ປຣິມາລັງຈານ ຄຸນກາພຂອງການ ແລະ ຄວາມຢູ່ຍາກຂອງການ ຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດທີ່ຕ້ອງການໃນກາປປົບປັງໃຈນ  
ຂອງຕໍ່ແໜ່ງນີ້ແລ້ວຢືນໄປຈາກເຕີມໃນສາຮະສໍາຄັນມາກົດົງຂໍານາດທີ່ຈະຕ້ອງປຣັບຮະດັບຕໍ່ແໜ່ງ ໂດຍມີ  
ອົງການປະກອບກາປະເມີນ ๕ ດ້ານ ດັ່ງນີ້

- (๑) ໜ້າທີ່ຄວາມຮັບຜິດຂອບ
- (๒) ຄວາມຢູ່ຍາກຂອງການ
- (๓) ການກຳກັບຕຽບສອບ
- (๔) ການຕັດສິນໃຈ

ໄດ້ເປັນໄປຕາມແບບທີ່ກໍາໝາດ ທາກຄະນະກຽມການພິຈາລານເລັວເຖິງການ  
ປຣັບປຸງຕໍ່ແໜ່ງໃຫ້ມີຮະດັບສູງຂຶ້ນ ກີ່ໃຫ້ເສັນອຸປະກອດພິຈາລານຕ່ອນຍາກອົງການບໍລິຫານສ່ວນຈັງຫວັດເພື່ອເສັນອ  
ຂອງປຣັບປຸງຕໍ່ແໜ່ງນີ້ນີ້ເປັນຮະດັບເຫື່ອຫາລຸງຕ່ອຄະນະກຽມການຫ້າຮາຊາກອົງການບໍລິຫານສ່ວນຈັງຫວັດ (ກ.ຈ.ຈ.)  
ພິຈາລານໃຫ້ຄວາມເຫັນຂອບ ແລ້ວໃຫ້ຄະນະກຽມການຫ້າຮາຊາກອົງການບໍລິຫານສ່ວນຈັງຫວັດ (ກ.ຈ.ຈ.) ຮາຍງານຄວາມເຫັນ  
ພ້ອມເຫຼຸ່ມຫຼວດຕ່ອຄະນະກຽມການກົາງໝາຍຫ້າຮາຊາກອົງການບໍລິຫານສ່ວນຈັງຫວັດ (ກ.ຈ.) ພິຈາລານ ມີຮາຍສະເໝີດ  
ປະກອບດ້ວຍ

- (๑) ຮາຍສະເໝີດຂອງກາງກົງ ປຣິມາລັງຈານ ແລະ ຄຸນກາພຂອງການທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນ  
ຈົ່ງຂໍານາດທີ່ກໍາເນົາໃຫ້ມີການປຣັບປຸງການກຳໝາດຕໍ່ແໜ່ງນີ້ເປັນຮະດັບເຫື່ອຫາລຸງ
- (๒) ກາරະຄ່າໃໝ່ຈ່າຍດ້ານກາບບໍລິຫານບຸກຄຸລຕາມກຮອນແພນອັຕຣາກຳລັງ  
ໃນປີປ່າງປຸນແລະ ກາຍທັງຈາກມີການປຣັບປຸງການກຳໝາດຮະດັບຕໍ່ແໜ່ງນີ້ແລ້ວ
- (๓) ຜຸດກາປະເມີນຂອງຄະນະກຽມການປະເມີນປຣັບປຸງຕໍ່ແໜ່ງ ແລະ ຄວາມເຫັນ  
ຂອງຍາກອົງການບໍລິຫານສ່ວນຈັງຫວັດ

ທີ່ນີ້ ເມື່ອຄະນະກຽມການກົາງໝາຍຫ້າຮາຊາກອົງການບໍລິຫານສ່ວນຈັງຫວັດ (ກ.ຈ.)  
ໄດ້ພິຈາລານມີມຕິເຫັນຂອບໃຫ້ປຣັບປຸງຕໍ່ແໜ່ງແລ້ວ ໃຫ້ອົງການບໍລິຫານສ່ວນຈັງຫວັດປະກາສປຣັບປຸງແພນ  
ອັຕຣາກຳລັງ ๓ ປີ ໃນຕໍ່ແໜ່ງແລະ ເລີ່ມທີ່ຕໍ່ແໜ່ງນີ້

ข้อ ๒๔ การคัดเลือกข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับเดียวกัน ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๒๔.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนต่ำแห่งประจำวิชาการ ระดับเดียวกัน

๒๔.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับชำนาญการพิเศษขั้นหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีอย่างน้อย ๕ ครั้ง

๒๔.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทั่วๆ

๒๔.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด ในกรณี หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จะจัดให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ฝ่ายการคัดเลือกไปก่อน แล้วรายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๒๔.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ และการประเมินผลงาน ข้อ ๒๕ วิธีการประเมินความรู้ความสามารถให้ดำเนินการ โดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ดังนี้

๒๕.๑ ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ให้ประเมินด้วยการทดสอบเพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับข้อเสนอการพัฒนา หรือปรับปรุงงาน โดยคณะกรรมการสัมภาษณ์ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ประกอบด้วย

- (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ. ที่ ก.จ.คัดเลือก เป็นประธาน  
(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นกรรมการ  
ของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการ  
ระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน  
ของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งอย่างน้อยเท่ากับ  
ระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน จำนวน ๒ คน  
(๓) ผู้แทนนายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัดใน ก.จ. เป็นกรรมการ  
ที่ ก.จ.คัดเลือก จำนวน ๑ คน  
(๔) ผู้แทนปลัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดใน ก.จ. เป็นกรรมการ  
ที่ ก.จ.คัดเลือก จำนวน ๑ คน  
(๕) เลขานุการ ก.จ. หรือผู้ช่วยเลขานุการ ก.จ. เป็นเลขานุการ

ผู้ฝ่ายการประเมินต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนจากคณะกรรมการสัมภาษณ์ ๓ ใน ๕ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ตามแบบที่กำหนด

๒๕.๒ ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ให้ประเมินจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา โดยจะต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ตามแบบที่กำหนด

๒๕.๓ ด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีขั้นหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีอย่างน้อย ๕ ครั้ง

ข้อ ๒๖ เมื่อผ่านการประเมินความรู้ความสามารถทั้ง ๓ ด้านแล้ว ให้ผู้ขอประเมินนำเสนอผลงานเด่นทางวิชาการในทำนองที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานยิ่งหนึ่งไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน

ให้องค์กรบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานระดับเขียวชalus จำนวน ๓ คน จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนดประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องหรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับสังกัดของหน่วยงานของทำนองที่ขอประเมินซึ่งดำรงตำแหน่งอย่างน้อยเท่ากับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยมีเลขานุการ ก.จ. หรือผู้ช่วยเลขานุการ ก.จ. ที่เลขานุการ ก.จ. มอบหมาย เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ประเมินผลงาน ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ขอประเมิน และคุณภาพความยุ่งยากของผลงาน รวมถึงการนำเสนอไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ผู้ผ่านการประเมินต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ตามแบบที่กำหนด

ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงาน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน หากไม่เสนอผลงานอีกครั้ง หรือเสนอผลงานอีกครั้งแล้วไม่ผ่านการประเมิน ให้การคัดเลือกครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก หัวหน้าองค์กรบริหารส่วนจังหวัดมีความประสงค์จะดำเนินการคัดเลือกต้องดำเนินการใหม่ทั้งการปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน

ข้อ ๒๗ เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาให้ผ่านการประเมินผลงานของผู้นั้นแล้วให้นำเสนอผลการประเมินของผู้นั้นให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) เห็นชอบ

ข้อ ๒๘ การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความในส่วนนี้ ให้นายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) หัวหน้า วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้อง โดยถือเอาวันประทับตราลงรับของสำนักงานเลขานุการ ก.จ.

## หมวด ๔

### อื่นๆ

ข้อ ๒๙ ค่าตอบแทนของคณะกรรมการและเลขานุการ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวง-มหาดไทยว่าด้วยการนี้

ข้อ ๓๐ การได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนี้

ข้อ ๓๑ แบบที่กำหนดในหมวด ๒ และหมวด ๓ ให้เป็นไปตามมติที่เห็นชอบในการประชุมของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด

## บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๒ การได้ที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามบทบังคับในมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๓๓ กรณีข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ย้อนหลังไม่ถูกว่าระดับดีที่นำมาใช้ประกอบการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไม่ครบตามจำนวนครั้งที่กำหนดตามประกาศ เนื่องจาก การปรับข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดเข้าสู่ระบบ ประเภทตำแหน่ง ให้ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ จนถึงปัจจุบัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายนิมิต วันไชยธนาวงศ์)  
ผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี

ประธานกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด  
จังหวัดสุพรรณบุรี