



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดยะลา  
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น  
นอกระดับควบชั้นสูง ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกระดับควบชั้นสูง ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการให้มีความเหมาะสมและชัดเจนยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓(๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๗ และมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดยะลา ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบให้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกระดับควบชั้นสูง ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสายงานนิติการ พ.ศ. ๒๕๕๗ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดยะลา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกระดับควบชั้นสูง ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดยะลา เรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนอกระดับควบชั้นสูง ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๐

(๒) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดยะลา เรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนอกระดับควบชั้นสูง ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

(๓) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดยะลา เรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกระดับควบชั้นสูง ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๕

ข้อ ๔ ตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ ได้แก่ ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในสายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ ๓ และระดับ ๔ โดยแบ่งออกเป็น ๕ กลุ่ม ดังนี้

/ก. กลุ่มนักวิชาการ....

ก. กลุ่มนักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน ๑ สายงาน คือ สายงานระบบงานคอมพิวเตอร์

ข. กลุ่มวิศวกรรมและเทคโนโลยี จำนวน ๗ สายงาน คือ สายงานวิศวกรรมโยธา สายงานวิศวกรรมไฟฟ้า สายงานวิศวกรรมเครื่องกล สายงานวิศวกรรมสุขาภิบาล สายงานสถาปัตยกรรม สายงานการผังเมือง และสายงานวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม

ค. กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพและกรแพทย์ จำนวน ๙ สายงาน คือ สายงานวิชาการ วิทยาศาสตร์การแพทย์ สายงานเภสัชกรรม สายงานวิชาการสุขาภิบาล สายงานพยาบาลวิชาชีพ สายงานวิชาการส่งเสริมสุขภาพ สายงานวิชาการสัตวแพทย์ สายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ และวิชาการสาธารณสุข

ง. กลุ่มนิติการ จำนวน ๑ สายงาน คือ สายงานนิติการ

จ. กลุ่มอื่นที่ ก.จ. กำหนด

ให้กำหนดตำแหน่งในสายงานดังกล่าว ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ตำแหน่งที่มีลักษณะงานเป็นงานบริการวิชาการหรือบริการวิชาชีพ ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๓-๕/๖ ระดับ ๗ (ว/วช) และระดับ ๘ (ว/วช) ได้ทุกตำแหน่ง

๑.๒ ตำแหน่งที่มีลักษณะงานเป็นงานวิจัยและพัฒนาหรืองานลักษณะอื่นที่มีคุณค่างานทัดเทียมกับงานวิจัยและพัฒนา ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๓-๕/๖ ระดับ ๗ (ว/วช) ระดับ ๘ (ว/วช) ได้ทุกตำแหน่ง

๑.๓ ตำแหน่งที่มีลักษณะประเภทวิชาชีพเฉพาะให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๓-๕/๖ ระดับ ๗ (ว/วช) ระดับ ๘ (ว/วช) ได้ทุกตำแหน่ง

๑.๔ ตำแหน่งในสายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์ ซึ่งเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๔ ให้กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๔-๖/๗ (ว/วช) ระดับ ๘ (ว/วช) ได้ทุกตำแหน่ง

๑.๕ การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับ ๙ ขึ้นไปของสายงานที่มีลักษณะงาน ตามข้อ ๑.๑ ข้อ ๑.๒ ข้อ ๑.๓ และ ข้อ ๑.๔ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาเห็นชอบ ตามความจำเป็นของส่วนราชการ

ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ ๓-๕/๖ หรือ ๔-๖/๗ ตามสายงานเริ่มต้นที่กำหนด โดยการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับคาบและตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นไป

ข้อ ๖ การปรับปรุงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ เป็นระดับ ๗๖ หรือ ๗๖๗ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีผลงานและมีคุณสมบัติระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

/๖.๒ ในกรณีเป็นตำแหน่งว่าง....

๖.๒ ในกรณีเป็นตำแหน่งว่าง จะขอปรับปรุงตำแหน่งเป็นนอกกระดบควบชั้นสูงได้ ก็ต่อเมื่อเลขที่ตำแหน่งนั้นเดิม เป็นตำแหน่งนอกกระดบควบชั้นสูงมาก่อนแล้วและปริมาณงานควบรับผิดชอบ ไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๖.๓ การขอปรับปรุงตำแหน่งให้ด้เนินการประเมินปริมาณงานในหน้าที่ควบรับผิดชอบโดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินปริมาณงาน ประกอบด้วย

- (๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค ที่เกี่ยวข้องในสาขาวิชาชีพที่ขอประเมิน ๑ คน เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัด เป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบ เป็นกรรมการและ  
การบริหารงานบุคคล เลขาธิการ

ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะหน้าที่ควบรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของบุคคลที่ขอประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งโดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ควบรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด เมื่อคณะกรรมการพิจารณาแล้ว เห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้นโดยมติเสียงข้างมาก ก็ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาเห็นชอบ

๖.๔ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งนั้น เป็นระดับ ๗ หรือระดับ ๗ วช ต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยมีรายละเอียด ประกอบด้วย

๑) รายละเอียดของภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับ ๗ ว หรือ ๗ วช

๒) ระบุภารกิจที่จะมอบหมายให้ผู้ขอปรับระดับตำแหน่งรับผิดชอบ ประกอบด้วยอะไรบ้าง

๓) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลังในปีปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

๔) ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินปริมาณงาน และความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อ ๗ การปรับปรุงตำแหน่งเป็น ระดับ ๘ ว หรือ ๘ วช หรือ ๙ วช หรือ ๙ ชช ให้ดำเนินการดังนี้

๗.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีผลงาน คุณสมบัติระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๗.๒ ในกรณีเป็นตำแหน่งว่าง จะขอปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับ ๘ ว หรือ ๘ วข ได้ก็ต่อเมื่อเลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นตำแหน่งระดับ ๗ ว หรือ ๘ วข มาก่อนแล้วและปริมาณงาน ความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๗.๓ การขอปรับปรุงตำแหน่งให้ดำเนินการประเมินปริมาณงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบโดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินปริมาณงาน ประกอบด้วย

- |  |                             |
|--|-----------------------------|
| (๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด   | เป็นประธานกรรมการ           |
| (๒) ผู้แทนส่วนราชการระดับ ส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค<br>ที่เกี่ยวข้องในสาขาวิชาชีพที่ขอประเมิน ๑ คน | เป็นกรรมการ                 |
| (๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัด   | เป็นกรรมการ                 |
| (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบ<br>การบริหารงานบุคคล   | เป็นกรรมการและ<br>เลขานุการ |

ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานเลขที่ตำแหน่งโดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของ งานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนดเมื่อคณะกรรมการ พิจารณาแล้ว เห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้นโดยมติเสียงข้างมากก็ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาเห็นชอบ

๗.๔ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งนั้น เป็นระดับ ๘ ว หรือ ๘ วข หรือ ๙ วข หรือ ๙ ชข ต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) เพื่อ พิจารณาให้ความเห็นชอบ เว้นแต่การให้ความเห็นชอบในระดับ ๙ วข หรือ ๙ ชข ให้คณะกรรมการข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) รายงานผลต่อคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) พิจารณาเห็นชอบก่อน โดยมีรายละเอียด ประกอบด้วย

๑) รายละเอียดของภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มี การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับ ๘ ว หรือ ๘ วข หรือ ๙ วข หรือ ๙ ชข

๒) ระบุภารกิจที่จะมอบหมายให้ผู้ขอปรับระดับตำแหน่งรับผิดชอบ ประกอบด้วยอะไรบ้าง

๓) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลังในปี ปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

๔) ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินปริมาณงาน และความเห็น ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๗.๕ การปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้นจะต้องไม่สูงกว่าระดับตำแหน่ง ผู้อำนวยการที่ผู้นั้นสังกัด เว้นแต่หากวิเคราะห์ค่างานแล้วสูงกว่าระดับตำแหน่งผู้อำนวยการที่ผู้นั้นสังกัดก็ให้ ตรวจสอบการวิเคราะห์ค่างานอีกครั้งหนึ่งแล้วแสดงผลว่า เหตุใดผู้ได้บังคับบัญชาจึงมีภาระหน้าที่

/ความรับผิดชอบ...

ความรับผิดชอบสูงกว่าตำแหน่งผู้อำนวยการซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาให้ชัดเจนด้วย เพื่อประกอบการพิจารณาของ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) และคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.)

ข้อ ๘ การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนอกกระดบควขันสูงของสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ ให้ดำเนินการด้วยวิธีการประเมินผลงาน ต่อเมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) เห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งนั้นแล้ว โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ดังนี้

๘.๑ คณะกรรมการประเมินผลงาน ระดับ ๗ ว หรือ ๗ วช จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องในสาขาวิชาชีพที่ขอประเมิน จำนวน ๒ คน ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัด เป็นกรรมการ โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ก.จ.จ. เป็นเลขานุการ

๘.๒ คณะกรรมการประเมินผลงาน ระดับ ๘ ว หรือ ๘ วช หรือ ๙ วช หรือ ๙ ชช จำนวน ๓ คน โดยให้แต่งตั้งจากบัญชีกรรมการประเมินผลงาน ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด(ก.จ.) กำหนด ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา ส่วนราชการในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องโดยมีเลขานุการ อ.ก.จ. โครงสร้างและอัตรากำลัง เป็นเลขานุการ

๘.๓ ผลงานนั้นจะต้องเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี ที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ซึ่งเป็นสายงานเดียวกันกับ ตำแหน่งที่ขอแต่งตั้ง (ไม่นับตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกูดกัน) โดยต้องเป็นผลงานที่โดดเด่นและเกิดประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชนต่อความก้าวหน้าทางวิชาการหรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน

๘.๔ เกณฑ์การผ่านผลงาน กำหนดไว้ดังนี้

(๑) ผู้ผ่านการประเมินผลงานใน ระดับ ๗ จะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๒) ผู้ผ่านการประเมินผลงานใน ระดับ ๘ จะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) ผู้ผ่านการประเมินผลงานใน ระดับ ๙ จะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

(๔) ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงาน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่งหากคำสั่งมอบหมายงานของเลขที่ตำแหน่งนั้น ไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้ เมื่อพ้นระยะเวลา ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน ให้ดำเนินการใหม่ทั้งการปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน

ข้อ ๙ เมื่อคณะกรรมการได้ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติ การประเมินปริมาณงานและการประเมินผลงานของผู้นั้นแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลังในเลขที่ตำแหน่งนั้นและออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันเกินผลงานถูกต้องครบถ้วน

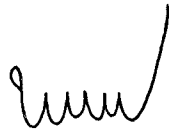
/ข้อ ๑๐ การประเมิน...

ข้อ ๑๐ การประเมินบุคคล การประเมินปริมาณงาน และการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนระดับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ใช้แนวทางการเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ ตามที่สำนักงาน ก.จ. กำหนด

ข้อ ๑๑ ค่าตอบแทนของคณะกรรมการและเลขานุการ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๑๒ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมไม่แล้วเสร็จ ให้การนั้นดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗



(นายสามารถ วราดิศัย)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด รักษาการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดยะลา

ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดยะลา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ฝ่ายบริหารบุคคล โทร. 0-7320-3610-1 (306)

ที่ ยล 51001/ว. ๖๗๕ ..... ลงวันที่ ๒1 มีนาคม 2549

เรื่อง แนวทางการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

เรียน หัวหน้าสำนักปลัด อบจ. / ผู้อำนวยการกองทุกกอง และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

ด้วยจังหวัดยะลา แจ้งว่า มติ ก.จ. ครั้งที่ 11/2548 เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2548

ได้มีมติกำหนดแนวทางปฏิบัติในการเลื่อนระดับและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขึ้นใหม่ รายละเอียดปรากฏตามลัญฉนาหนังสือที่ได้จัดส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๓ ๔

( นายอาซิส เบ็ญหาวัน )

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา

กองคลัง.....

กองแผน.....

กองกิจการสภา..... ๒๑/๓/๔๙

กองช่าง..... ๒๑/๓/๔๙

หน่วยตรวจสอบ.....

๒. พงษ์ชัย  
๒๑ มีนาคม ๒๕๔๙  
[Signature]



21152

ที่ มท 0809.2/ว 274

สำนักงาน ก.จ

ถนนราชสิมา กทม. 10300.

25 พฤศจิกายน 2548

ว.จ.๑

เรื่อง แนวทางการเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

เรียน ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.แนวทางการเลื่อนระดับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2.แบบเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งและประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับ 7ว/วช 8ว/วช และ 9วช/ชช ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ได้ประกาศกำหนด

หลักเกณฑ์การเลื่อนระดับและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2548 โดยจะแจ้งแนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับเพิ่มเติม นั้น คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ 11/2548

วันที่ 23 พฤศจิกายน 2548 ได้มีมติกำหนดแนวทางการเลื่อนระดับและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้ จึงเรียนมาเพื่อโปรดแจ้งให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวสันต์ วรรณวิโรทร)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รักษาราชการแทน  
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร.0-2241-9000 ต่อ 3134

Email:Pdla99@yahoo.com



แนวทางการเลื่อนระดับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น  
ในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

1. การประเมินบุคคล

1.1 การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ได้แก่

1) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดที่จะได้รับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระดับใด ต้องได้รับเงินเดือนตามบัญชีท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2548 อยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตรา เงินเดือน ตามที่กำหนด ดังนี้

เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง	ต้องได้รับเงินเดือนตามบัญชีท้าย พ.ร.ฎ. เงินเดือนฯ พ.ศ. 2548 อยู่ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน
ระดับ 7	13,420
ระดับ 8	16,490
ระดับ 9	20,260

2) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นนับตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น สำหรับผู้ที่ได้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด เป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้นอยู่แล้ว ก็ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับอัตรา เงินเดือนที่ได้รับอยู่

3) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- คุณสมบัติการศึกษา (ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.จ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ถ้ามีคุณสมบัติไม่ตรงจะต้องได้รับการยกเว้นจาก ก.จ.)

- คุณสมบัติเพิ่มเติมตามที่ ก.จ. กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินของแต่ละสายงาน เช่น ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นต้น

- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานตามที่ ก.จ. กำหนดไว้

ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

- ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

## 2 การประเมินผลงาน

### 2.1 การประเมินเพื่อเลื่อนระดับในระดับ 7ว หรือ 7วข

ให้ผู้ขอรับการประเมิน จัดส่งเอกสารแสดงผลงานย้อนหลัง 3 ปี จำนวน 3 ผลงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับ ที่ขอประเมิน 1 ระดับ

(2) ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

(3) กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคนจะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใดหรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจาก ผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

(4) ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้วจะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนชั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

การเลื่อนระดับในระดับ 7ว และ 7วข เมื่อ ก.จ.จ. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณสมบัติและลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานแล้ว ให้คณะกรรมการชุดดังกล่าวทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการประเมินผลงานด้วย การเลื่อนระดับให้มีผล ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงาน จากคณะกรรมการฯ การจัดทำเอกสารแสดงผลงานให้จัดทำได้เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนและได้รับความเห็นชอบให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแล้ว โดยใช้แบบประเมินตามแบบที่กำหนด

### 2.2 การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับในระดับ 8ว 8วข 9ว และ 9 ขข

ก) การจัดทำผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี

ให้ผู้ขอรับการประเมินจัดทำและส่งเอกสารแสดงผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง 3 ปี จำนวน 3 ผลงาน ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 ปี โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ผู้ขอประเมินดำรงตำแหน่งอยู่ ซึ่งเป็นสายงานเดียวกันกับตำแหน่งที่จะขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยต้องเป็นผลงานที่โดดเด่นและเกิดประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูง

(2) ผลงานจะต้องไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

(3) กรณีเป็นผลงานร่วมกันกับบุคคลอื่นต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการประเมินได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือผลิตผลงานในส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานและจากผู้บังคับบัญชา

ข) การจัดทำผลงานความชำนาญการและข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนางาน

ในตำแหน่ง



3. ตารางเปรียบเทียบปริมาณงานก่อนและหลังการขอปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่ง

ปริมาณงานก่อนปรับปรุงตำแหน่ง	ปริมาณงานหลังปรับปรุงตำแหน่ง

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อ (ผู้ขอรับการประเมิน).....

ตำแหน่ง(ปัจจุบัน).....ตำแหน่งเลขที่.....

งาน.....ฝ่าย.....

กอง.....อบจ./เทศบาล.....

ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ.....

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท อัตราเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้ว.....บาท

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ด้าน.....ตำแหน่งเลขที่.....

งาน.....ฝ่าย.....

กอง.....สำนัก.....อบจ./เทศบาล.....

ประวัติส่วนตัว

เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อายุราชการ.....ปี.....เดือน.....

ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิและวิชาเอก

ปีที่สำเร็จการศึกษา

สถาบัน

(ปริญญา/ประกาศนียบัตร).....: .....

.....

.....

6. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ(ถ้ามี) (ชื่อใบอนุญาต.....)

วันออกใบอนุญาต.....วันหมดอายุ.....

7. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน

ระดับสูงขึ้นไปแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ)

วัน เดือน ปี

ตำแหน่ง

อัตราเงินเดือน

สังกัด

.....

.....

1. คุณวุฒิการศึกษา

( ) ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ( ) ไม่ตรง

2. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ากำหนดไว้)

( ) ตรงตามที่กำหนด (ใบอนุญาต.....) ( ) ไม่ตรงตามที่กำหนด

3. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

( ) ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

( ) ไม่ครบ แต่จะครบกำหนดในวันที่.....

4. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

(ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องด้วย)

( ) ตรงตามที่ ก.พ. กำหนด

( ) ไม่ตรง

( ) สั่งให้คณะกรรมการประเมินเป็นผู้พิจารณา

( ) .....

5. อัตราเงินเดือน (เปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง)

( ) ต่ำกว่าขั้นต่ำไม่เกิน 2 ขั้น ( ) เท่ากับขั้นต่ำ

( ) สูงกว่าขั้นต่ำ

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

( ) อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้

( ) อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้แต่ต้องให้คณะกรรมการประเมินผลงานเป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง

( ) ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ (ระบุเหตุผล.....)

(ลงชื่อ).....(ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

(ตำแหน่ง) หัวหน้าหน่วยงานเจ้าหน้าที่/ผู้รับผิดชอบงานเจ้าหน้าที่

(หมายเหตุ ให้จัดส่งแบบแสดงรายละเอียดคุณสมบัติของบุคคลจำนวน 8 ชุด สำหรับการประเมินทุกระดับ)

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม เต็ม	คะแนน ที่ได้รับ
<p>3. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิเคราะห์สาเหตุก่อนเสมอเมื่อประสบปัญหาใด ๆ</li> <li>- วิเคราะห์สาเหตุแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี</li> <li>- เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม</li> <li>- ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช่ความรู้สึกของตนเอง)</li> </ul>	.....	.....
<p>4. <u>ความประพฤติ</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รักษาวินัย</li> <li>- ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน</li> <li>- ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน</li> </ul> <p>5: <u>ความสามารถในการสื่อความหมาย</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน</li> <li>- ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม</li> </ul> <p>6. <u>การพัฒนาตนเอง</u> พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ / วิชาชีพอยู่เสมอ</li> <li>- สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา</li> <li>- นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>	.....	.....

ตอนที่ 2

สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้ประเมิน

( ) ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60)

( ) ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ 60)

(ระบุเหตุผล).....  
.....  
.....  
.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....ผอ.กอง/สำนัก.....

(วันที่)...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ

( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้.....

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

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง)...ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด/ปลัดเทศบาล

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาทั้ง 2 ระดับเห็นควรให้ผ่านการประเมินให้นำเสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมินได้



# แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลการปฏิบัติงาน 3 ปี

(ระดับ 8ว/วช และ 9วช/ชช)

1. ชื่อผลงาน.....
2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....
3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ  
1.....  
2.....  
3.....  
4.....
4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ.....  
.....  
.....

---

---

5. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี) 1..... สักส่วนของผลงาน.....  
2..... สักส่วนของผลงาน.....  
3..... สักส่วนของผลงาน.....
6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสักส่วนของผลงาน)  
.....  
.....  
.....
7. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ).....  
.....  
.....  
.....
8. การนำไปใช้ประโยชน์.....  
.....  
.....
9. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค.....  
.....  
.....

## แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 ปี

(สำหรับคณะกรรมการประเมินฯ เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในระดับ 8ว/วช หรือ 9ชช)

### 1. รายละเอียดทั่วไป

ชื่อ..... ตำแหน่ง..... เงินเดือน..... บาท

ฝ่าย..... สำนัก/กอง..... อบจ./เทศบาล.....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

ฝ่าย..... สำนัก/กอง..... อบจ./เทศบาล.....

### 2. ผลการประเมิน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	เกณฑ์การตัดสิน
<b>1. คุณภาพของผลงานและระดับความยากในการปฏิบัติงาน</b> - ประเภท ชนิด หรือลักษณะของผลงาน ระดับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความมี อิสระในการแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	60 (5) (10)		- เกณฑ์ผ่านระดับ 8ว/วช ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม - เกณฑ์ผ่านระดับ 9วช/ชช ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม
- ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ ถูกหลักวิชา หลักการ หรือตามข้อกำหนดมาตรฐานของงานวิชาการด้านนั้นๆ - การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด - ผลงานเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือ การนำวิชาการด้านนั้นๆ มาประยุกต์ให้เกิดการพัฒนา หรือเพื่อการป้องกันหรือการแก้ปัญหา - ช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ - เป็นผลงานที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการด้านนั้นๆ	(10) (10) (10) (5) (10)		
<b>2. ประโยชน์ของผลงาน</b> - โดยพิจารณาจากการนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรง หรือการนำ ไปประยุกต์ใช้ หรือการนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการเฉพาะด้าน	30		
<b>3. พื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคล</b> - โดยพิจารณาจากประวัติการศึกษา การฝึกอบรม ดูงาน หรือการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ประวัติการ ทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การ เป็นหัวหน้าโครงการ เป็นกรรมการ ที่ปรึกษา หรือ คณะทำงาน รวมทั้งการได้รับยกย่องหรือได้รับรางวัล สำหรับผลงานหรือผลการปฏิบัติงานด้านนั้นๆ	10		
<b>คะแนนรวม</b>	100		

## แบบรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 ปี

( สำหรับคณะกรรมการประเมินฯ ระดับ 8๗/วช และ 9๗/ชช )

1. การประเมินผลงานของ..(ชื่อผู้ขอรับการประเมิน).....  
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....  
งาน/ฝ่าย/กลุ่ม.....  
กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก.....จังหวัด.....
2. คณะกรรมการประเมินผลงานประกอบด้วย(ระบุตำแหน่ง ระดับและส่วนราชการที่สังกัด)
  - 2.1.....
  - 2.2.....
  - 2.3.....
  - 2.4.....
  - 2.5.....
3. ผลการปฏิบัติงาน/ผลสำเร็จของงานที่นำมาประเมิน
  - 3.1.....
  - 3.2.....
  - 3.3.....
4. วิธีการประเมิน (ระบุวิธีการ)
  - ( ) พิจารณาผลงาน
  - ( ) สัมภาษณ์
  - ( ) ทดลองปฏิบัติงาน
  - ( ) อื่น ๆ เช่น.....

แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานความชำนาญ/ความเชี่ยวชาญ

(ระดับ 8ว/วช และ 9วช/ชช)

ชื่อ..... ตำแหน่ง.....

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... สำนัก/กอง.....

ชื่อผลงาน.....

2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ.....

3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

1.....

2.....

3.....

4.....

4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

.....

.....

.....

.....

.....

5. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี) 1..... สักส่วนของผลงาน.....

2..... สักส่วนของผลงาน.....

3..... สักส่วนของผลงาน.....

6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสักส่วนของผลงาน)

.....

.....

.....

7. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ).....

.....

.....

.....

8. การนำไปใช้ประโยชน์.....

.....

.....

## แบบประเมินผลงานความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญ

(สำหรับคณะกรรมการประเมินฯ เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในระดับ 8ว/วช และ 9วช/ชช)

### 1. รายละเอียดทั่วไป

ชื่อ.....ตำแหน่ง.....เงินเดือน.....บาท

ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....อบจ./เทศบาล.....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....อบจ./เทศบาล.....

### 2. ผลการประเมิน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
<b>1. คุณภาพของผลงานและระดับความยากในการปฏิบัติงาน</b> - ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ หลักวิชา ขั้นตอนหรือตามข้อกำหนดมาตรฐานของงานวิชาการด้านนั้น ๆ - ความยากง่ายของการได้มาซึ่งสาระเนื้อหาของผลงาน - ผลงานเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการหรือการนำวิชาการนั้น ๆ มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือเพื่อการป้องกันหรือการแก้ปัญหา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อน ความยุ่งยาก และแนวคิดอย่างเป็นระบบ หรือประสิทธิภาพประสิทธิผลที่เกิดขึ้น - มีความทันสมัยเป็นปัจจุบัน - เป็นผลงานที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการด้านนั้น ๆ	50  (10)  (15)  (15)  (5)  (5)	
<b>2. ประโยชน์ของผลงาน</b> - โดยพิจารณาจากการนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรง หรือการนำไปประยุกต์ใช้หรือการนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการเฉพาะด้าน	30  (30)	
<b>คะแนนรวม</b>	80	

### 3. ข้อสังเกตของผู้ประเมิน

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

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

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

# แบบประเมินแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งที่ขอประเมิน (วิสัยทัศน์)

(สำหรับคณะกรรมการประเมินฯ เพื่อเลื่อนระดับ 8ว/วช และ 9วช/ชช)

## 1. รายละเอียดทั่วไป

ชื่อ.....ตำแหน่ง.....เงินเดือน.....บาท

ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....อบจ./เทศบาล.....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....อบจ./เทศบาล.....

## 2. ผลการประเมิน

รายการประเมิน	คะแนน	คะแนนที่ได้	หมายเหตุ
<u>คุณภาพของข้อเสนอ (วิสัยทัศน์ฯ)</u>	เต็ม		
มีมุมมองแห่งอนาคต (Future perspective) สอดคล้อง เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร รวมทั้งวัตถุประสงค์ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น	20 (5)		
สาระครบถ้วนและชัดเจน (Comprehensive & Clear) สะท้อนให้เห็นถึงจุดหมายปลายทางและทิศทางที่จะก้าวไป ในอนาคตที่เข้าใจง่าย สามารถทำให้สำเร็จได้ตรงตาม เป้าหมาย สาระต่างๆ จะช่วยกระตุ้น ท้าทายความสามารถ และความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน	(5)		
มีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมาย ชัดเจน และเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า ในอนาคต ทั้งใน ด้านบุคคลและองค์กร และมีความสอดคล้องกับจุดหมาย ปลายทางที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ หรือตามข้อกำหนด มาตรฐานของงานวิชาการด้านนั้นๆ	(5)		
แสดงถึงความรู้ ความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญเข้าใจ ระบบงานทั้งด้านกว้าง ด้านลึก จุดแข็งและจุดอ่อนของ ระบบงาน	(5)		
<b>คะแนนรวม</b>	20		

แบบแสดงกรรับผลงานที่ยื่นขอประเมิน

1. ชื่อ.....ตำแหน่ง.....เงินเดือน.....บาท  
ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....อบจ./เทศบาล.....  
ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....  
ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....อบจ./เทศบาล.....

2. ได้รับแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมทั้งเอกสารที่เป็นสาระสำคัญของผลงานหรือหลักฐาน ต่าง ๆ ครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้

เมื่อวันที่.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(ตำแหน่ง) ท้องถิ่นจังหวัด

(วันที่).....

หมายเหตุ ให้จัดส่งเอกสารนี้ให้สำนักงาน ก.จ./สำนักงาน ก.ท. พร้อมกับเอกสารแสดงผลงาน  
ความเชี่ยวชาญฯ