



การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่ง
ในระดับที่สูงขึ้น



ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ
ส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ให้ดำรง
ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. 2561
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562





การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง ประเภททั่วไป

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ชำนาญงาน

คุณสมบัติบุคคล

คุณวุฒิ คุณสมบัติ

- มีคุณวุฒิตรง
- มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง
ปวช. 6 ปี
ปวท. 5 ปี
ปวส. 4 ปี

เงินเดือน

ไม่ต่ำกว่า
ขั้นต่ำ
ระดับ
ชำนาญงาน
(13,470)

ผลการปฏิบัติราชการ

มีผลปฏิบัติราชการ
ระดับปฏิบัติงาน
ไม่ต่ำกว่าระดับดี
6 ครั้ง

วินัย

รอบประเมิน
ที่ผ่านมาถึงวัน
แต่งตั้ง ไม่ถูก
ลงโทษสูงกว่า
ภาคทัณฑ์

การอบรม

ผ่านอบรม
หลักสูตรที่
ก.กลาง
กำหนด



1. เป็นผลงานดีเด่นย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี จำนวน **2 ผลงาน**
2. เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของ
ตำแหน่ง สายงาน เดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
3. เป็นผลงานที่แสดงถึง
 - 3.1 การใช้ความรู้ความสามารถ
 - 3.2 ทักษะการปฏิบัติงานที่โดดเด่น และ
 - 3.3 เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือ
ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการพิจารณาคูณสมบัติและประเมินผลงาน ชง. (3 คน)



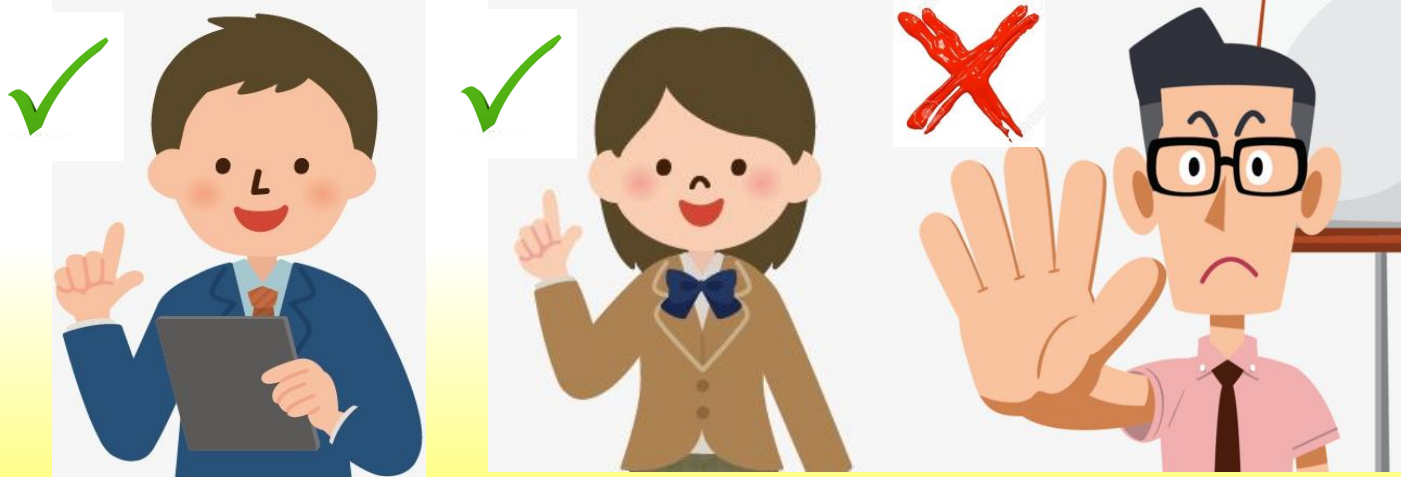
- 1 ปลัด อปท. ประธาน
- 2 ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือน ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ประเมิน ในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น
จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
- 3 ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ต้นสังกัด เป็นกรรมการ
- 4 ข้าราชการผู้รับผิดชอบงานบุคคล เป็นเลขานุการ

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ชำนาญงาน

ประเด็น

สาระสำคัญ

เกณฑ์ผ่าน
การประเมิน
ผลงาน



คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

การแต่งตั้ง

1. นายก อปท. แต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด
2. วันที่มีผลเลื่อนระดับ ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน
ผลงานจากคณะกรรมการประเมินผลงาน



การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับอาวุโส

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับอาวุโส

คุณสมบัติบุคคล

คุณวุฒิ คุณสมบัติ

- มีคุณวุฒิตรง
- มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 6 ปี

เงินเดือน

ไม่ต่ำกว่า
ขั้นต่ำ
ระดับ
อาวุโส
(18,010)

ผลการปฏิบัติราชการ

มีผลปฏิบัติราชการ
ระดับชำนาญงาน
ไม่ต่ำกว่าระดับดี
6 ครั้ง

วินัย

รอบประเมิน
ที่ผ่านมาถึงวัน
แต่งตั้ง ไม่ถูก
ลงโทษสูงกว่า
ภาคทัณฑ์

การอบรม

ผ่านอบรม
หลักสูตรที่
ก.กลาง
กำหนด

การปรับปรุงตำแหน่งระดับอาวุโส

กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง

- ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบ
- มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานครบถ้วน
- ผ่านการประเมินคุณลักษณะบุคคล

กรณีตำแหน่งว่าง

- เลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นระดับอาวุโสมาก่อน **และ**
- ปริมาณงาน คุณภาพ ความรับผิดชอบ ไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

อปท. ตั้งคณะกรรมการประเมิน
ปรับปรุงตำแหน่ง (5 คน)

- ปลัด อปท. ประธาน
- ข้าราชการส่วนท้องถิ่น/
ข้าราชการพลเรือนในสายงาน
ที่ขอประเมิน ระดับไม่ต่ำกว่า
อส./ ผู้ทรงฯ ในสายงานนั้น 3 คน
- ผอ.กอง /สำนัก

ประเมินคุณลักษณะบุคคล
วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพ
ของงานงาน องค์ประกอบ 4 ด้าน

1. หน้าที่ความรับผิดชอบ
2. ความยุ่งยากของงาน
3. การกำกับตรวจสอบ
4. การตัดสินใจ

อปท. เสนอเรื่องต่อ
ก.จังหวัด

1. ภารกิจ ปริมาณ
คุณภาพงานที่
เพิ่มขึ้น
2. ค่าใช้จ่ายก่อน
ปรับปรุงและหลัง
ปรับปรุง
3. ผลการประเมิน
คณะกรรมการ
ประเมินปรับปรุง
ตำแหน่ง
4. ความเห็นของ
นายก อปท.

ก.จังหวัด
เห็นชอบ
- อปท.
ประกาศ
ปรับปรุง
แผน
อัตรากำลัง
3 ปี



การประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับอาวุโส

1. ความรู้ที่จำเป็น ประจำสายงาน

อปท.ตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

1. ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค
ที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องที่ ก.จังหวัด คัดเลือก
เป็นประธาน
2. ปลัด อปท. เป็นกรรมการ
3. ผอ. กอง/ สำนัก ต้นสังกัด เป็นกรรมการ
4. ข้าราชการผู้รับผิดชอบงานบุคคล เป็นเลขานุการ



แสดงถึงข้อเสนอการนำ
ความรู้ที่จำเป็นในระดับ
ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไปใช้ใน
การปฏิบัติงาน

เกณฑ์ผ่าน ต้องได้คะแนนจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

การประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับอาวุโส

2. ทักษะ

ประเมินทักษะที่จำเป็น
ในการปฏิบัติงาน

ผอ.สำนัก/กอง
ประเมินตามแบบ

เกณฑ์ผ่าน ต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80

3. สมรรถนะ

พิจารณาจากผล
การประเมินการปฏิบัติ
ราชการย้อนหลัง

ไม่ต่ำกว่า
ระดับดี 6 ครั้ง

เมื่อผ่านการประเมิน 3 องค์ประกอบ แล้วให้เสนอผลงานดีเด่น



1. เป็นผลงานดีเด่นย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี จำนวน **1 ผลงาน**
2. เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของ
ตำแหน่ง สายงาน เดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
3. เป็นผลงานที่แสดงถึง
 - 3.1 การใช้ความรู้ความสามารถ
 - 3.2 ทักษะการปฏิบัติงานที่โดดเด่น และ
 - 3.3 เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือ
ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการประเมินผลงาน ระดับอาวุโส (3 คน)



ให้ อปท. แต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลงานจาก**บัญชีกรรมการ**
ที่ ก.จังหวัด กำหนด ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หรือ
2. ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค
3. ผู้ช่วยเลขานุการ ก.จังหวัด เป็นเลขานุการ

(บัญชีกรรมการประเมินผลงาน เป็นความลับ)

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับอาวุโส

ประเด็น

สาระสำคัญ

เกณฑ์ผ่าน
การประเมิน
ผลงาน

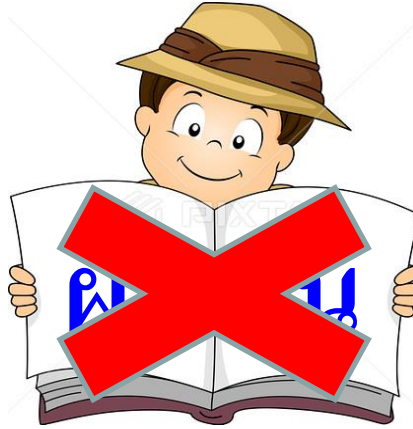


คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

การแต่งตั้ง

1. นายก อปท. แต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด
2. วันที่มีผลเลื่อนระดับ **ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานต่อ**
สำนักงานเลขาธิการ ก. จังหวัด

กรณีไม่ผ่านการประเมินผลงาน



1. ให้สามารถเสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน 1 ปี
2. หากพ้นระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันแจ้งผลประเมินให้
การประเมินครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก
3. หากต้องการคัดเลือกใหม่ ให้ดำเนินการใหม่ตั้งแต่
การปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน



การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ชำนาญการ

คุณสมบัติบุคคล

คุณวุฒิ คุณสมบัติ

- มีคุณวุฒิตรง
- มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง
 - ป.ตรี 6 ปี
 - ป.โท 4 ปี
 - ป.เอก 2 ปี

เงินเดือน

ไม่ต่ำกว่า
ขั้นต่ำ
ระดับ
ชำนาญการ
(15,050)

ผลการปฏิบัติราชการ

มีผลปฏิบัติราชการ
ระดับปฏิบัติการ
ไม่ต่ำกว่าระดับดี
6 ครั้ง

วินัย

รอบประเมิน
ที่ผ่านมาถึงวัน
แต่งตั้ง ไม่ถูก
ลงโทษสูงกว่า
ภาคทัณฑ์

การอบรม

ผ่านอบรม
หลักสูตรที่
ก.กลาง
กำหนด



1. เป็นผลงานดีเด่นย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี จำนวน **2 ผลงาน**
2. เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของ
ตำแหน่ง สายงาน เดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
3. เป็นผลงานที่แสดงถึง
 - 3.1 การใช้ความรู้ความสามารถ
 - 3.2 ทักษะการปฏิบัติงานที่โดดเด่น และ
 - 3.3 เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือ
ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ชก. (3 คน)



- 1 ปลัด อปท. ประธาน
- 2 ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น
จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ
- 3 ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ต้นสังกัด เป็นกรรมการ
- 4 ข้าราชการผู้รับผิดชอบงานบุคคล เป็นเลขานุการ

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ชำนาญการ

ประเด็น

สาระสำคัญ

เกณฑ์ผ่าน
การประเมิน
ผลงาน



คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

การแต่งตั้ง



1. นายก อปท. แต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด
2. วันที่มีผลเลื่อนระดับ ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน
ผลงานจากคณะกรรมการประเมินผลงาน



การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับ ชำนาญการพิเศษ

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ

คุณสมบัติบุคคล

คุณวุฒิ คุณสมบัติ

- มีคุณวุฒิตรง
- มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 4 ปี

เงินเดือน

ไม่ต่ำกว่า
ขั้นต่ำ
ระดับ
ชำนาญการ
พิเศษ
(21,550)

ผลการปฏิบัติราชการ

มีผลปฏิบัติราชการ
ระดับชำนาญการ
ไม่ต่ำกว่าระดับดี
6 ครั้ง

วินัย

รอบประเพณี
ที่ผ่านมาถึงวัน
แต่งตั้ง ไม่ถูก
ลงโทษสูงกว่า
ภาคทัณฑ์

การอบรม

ผ่านอบรม
หลักสูตรที่
ก.กลาง
กำหนด

การปรับปรุงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง

- ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบ
- มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานครบถ้วน
- ผ่านการประเมินคุณลักษณะบุคคล

กรณีตำแหน่งว่าง

- เลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นระดับ ชพ มาก่อน
- ปริมาณงาน คุณภาพ ความรับผิดชอบ ไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

อปท. ตั้งคณะกรรมการประเมิน
ปรับปรุงตำแหน่ง (5 คน)

- ปลัด อปท. ประธาน
- ข้าราชการส่วนท้องถิ่น/
ข้าราชการพลเรือนในสายงาน
ที่ขอประเมิน ระดับไม่ต่ำกว่า
ชพ./ ผู้ทรงฯ ในสายงานนั้น 3 คน
- ผอ.กอง /สำนัก

ประเมินคุณลักษณะบุคคล
วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพ
ของงานงาน องค์ประกอบ 4 ด้าน

1. หน้าที่ความรับผิดชอบ
2. ความยุ่งยากของงาน
3. การกำกับตรวจสอบ
4. การตัดสินใจ

อปท. เสนอเรื่องต่อ
ก.จังหวัด

1. ภารกิจ ปริมาณ
คุณภาพงานที่
เพิ่มขึ้น
2. ค่าใช้จ่ายก่อน
ปรับปรุงและหลัง
ปรับปรุง
3. ผลการประเมิน
คณะกรรมการ
ประเมินปรับปรุง
ตำแหน่ง
4. ความเห็นของ
นายก อปท.

ก.จังหวัด
เห็นชอบ

- อปท.
ประกาศ
ปรับปรุง
แผน
อัตรากำลัง
3 ปี



การประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับชำนาญการพิเศษ

1. ความรู้ที่จำเป็น ประจำสายงาน

อปท.ตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

1. ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค
ที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องที่ ก.จังหวัด คัดเลือก
เป็นประธาน
2. ปลัด อปท. เป็นกรรมการ
3. ผอ. กอง/ สำนัก ต้นสังกัด เป็นกรรมการ
4. ข้าราชการผู้รับผิดชอบงานบุคคล เป็นเลขานุการ



แสดงถึงข้อเสนอการนำ
ความรู้ที่จำเป็นในระดับ
ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไปใช้ใน
การปฏิบัติงาน

เกณฑ์ผ่าน ต้องได้คะแนนจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

การประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับชำนาญการพิเศษ

2. ทักษะ

ประเมินทักษะที่จำเป็น
ในการปฏิบัติงาน

ผอ.สำนัก/กอง
ประเมินตามแบบ

เกณฑ์ผ่าน ต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80

3. สมรรถนะ

พิจารณาจากผล
การประเมินการปฏิบัติ
ราชการย้อนหลัง

ไม่ต่ำกว่า
ระดับดี 6 ครั้ง

เมื่อผ่านการประเมิน 3 องค์ประกอบ แล้วให้เสนอผลงานดีเด่น



1. เป็นผลงานดีเด่นย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี จำนวน **2 ผลงาน**
2. เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของ
ตำแหน่ง สายงาน เดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
3. เป็นผลงานที่แสดงถึง
 - 3.1 การใช้ความรู้ความสามารถ
 - 3.2 ทักษะการปฏิบัติงานที่โดดเด่น และ
 - 3.3 เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือ
ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการประเมินผลงาน ระดับชำนาญการพิเศษ (3 คน)



ให้ อปท. แต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลงานจาก**บัญชีกรรมการ**
ที่ ก.จังหวัด กำหนด ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หรือ
2. ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค
3. ผู้ช่วยเลขานุการ ก.จังหวัด เป็นเลขานุการ

(บัญชีกรรมการประเมินผลงาน เป็นความลับ)

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

ประเด็น

สาระสำคัญ

เกณฑ์ผ่าน
การประเมิน
ผลงาน

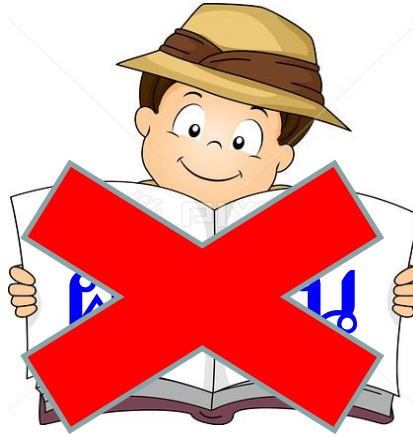


คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

การแต่งตั้ง

1. นายก อปท. แต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด
2. วันที่มีผลเลื่อนระดับ **ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานต่อ**
สำนักงานเลขาธิการ ก. จังหวัด

กรณีไม่ผ่านการประเมินผลงาน



1. ให้สามารถเสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน 1 ปี
2. หากพ้นระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันแจ้งผลประเมินให้
การประเมินครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก
3. หากต้องการคัดเลือกใหม่ ให้ดำเนินการใหม่ตั้งแต่
การปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน



การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับเชี่ยวชาญ

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับเชี่ยวชาญ

คุณสมบัติบุคคล

คุณวุฒิ คุณสมบัติ

- มีคุณวุฒิตรง
- มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 2 ปี

เงินเดือน

ไม่ต่ำกว่า
ขั้นต่ำ
ระดับ
เชี่ยวชาญ
(24,400)

ผลการปฏิบัติราชการ

มีผลปฏิบัติราชการ
ระดับชำนาญการ
พิเศษไม่ต่ำกว่า
ระดับดี 4 ครั้ง

วินัย

รอบประเมิน
ที่ผ่านมาถึงวัน
แต่งตั้ง ไม่ถูก
ลงโทษสูงกว่า
ภาคทัณฑ์

การอบรม

ผ่านอบรม
หลักสูตรที่
ก.กลาง
กำหนด

การปรับปรุงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง

- ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบ
- ผ่านการประเมินคุณลักษณะบุคคล

กรณีตำแหน่งว่าง

- เลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นระดับเชี่ยวชาญ มาก่อน
- ปริมาณงาน คุณภาพ ความรับผิดชอบ ไม่เปลี่ยนแปลง

อปท. ตั้งคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง (5 คน)

- ปลัด อปท. ประธาน
- ข้าราชการส่วนท้องถิ่น/ ข้าราชการพลเรือนในสายงานที่ขอประเมิน ระดับไม่ต่ำกว่า ขช./ ผู้ทรงฯ ในสายงานนั้น 3 คน
- ผอ.สำนัก

ประเมินคุณลักษณะบุคคล ปริมาณงาน คุณภาพงาน องค์กรประกอบ 4 ด้าน

1. หน้าที่ความรับผิดชอบ
2. ความยุ่งยากของงาน
3. การกำกับตรวจสอบ
4. การตัดสินใจ

อปท. เสนอเรื่องต่อ ก.จังหวัด

1. ภารกิจ ปริมาณ คุณภาพงานที่เพิ่มขึ้น
2. ค่าใช้จ่ายก่อนปรับปรุงและหลังปรับปรุง
3. ผลการประเมินคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง
4. ความเห็นของนายก อปท.

ก.จังหวัดเห็นชอบ
- อปท. ประกาศปรับปรุงแผน อัตรากำลัง 3 ปี



การประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ

1. ความรู้ที่จำเป็น
ประจำสายงาน

ทดสอบ
ความรู้

อปท.ตั้งคณะกรรมการ
สัมภาษณ์

เกี่ยวกับข้อเสนอการพัฒนางาน
หรือปรับปรุงงาน

1. ผู้ทรงฯ ใน ก.กลาง ที่ ก.กลาง คัดเลือก เป็นประธาน
2. ผู้ทรงฯ จากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หรือ
ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลาง/ภูมิภาค ที่เกี่ยวกับ
ลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน จำนวน 2 คน
3. ผู้แทนปลัดฯ ใน ก.กลาง ที่ ก.กลาง คัดเลือก 1 คน
4. ผู้แทนนายกฯ ใน ก.กลาง ที่ ก.กลาง คัดเลือก 1 คน
5. เลขานุการ ก.กลาง เป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน

ต้องได้คะแนนจากกรรมการ 3 ใน 5 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

การประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ

2. ทักษะ

ประเมินทักษะที่จำเป็น
ในการปฏิบัติงาน

ผอ.สำนัก/กอง
ประเมินตามแบบ

เกณฑ์ผ่าน ต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80

3. สมรรถนะ

พิจารณาจากผล
การประเมินการปฏิบัติ
ราชการย้อนหลัง

ไม่ต่ำกว่า
ระดับดี 4 ครั้ง

เมื่อผ่านการประเมิน 3 องค์ประกอบ แล้วให้เสนอผลงานดีเด่น



1. เป็นผลงานดีเด่นย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี จำนวน **2 ผลงาน**
2. เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของ
ตำแหน่ง สายงาน เดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
3. เป็นผลงานที่แสดงถึง
 - 3.1 การใช้ความรู้ความสามารถ
 - 3.2 ทักษะการปฏิบัติงานที่โดดเด่น และ
 - 3.3 เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือ
ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ (3 คน)



ให้ อปท. แต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลงานจาก**บัญชีกรรมการ**
ที่ ก.กลาง กำหนด ประกอบด้วย

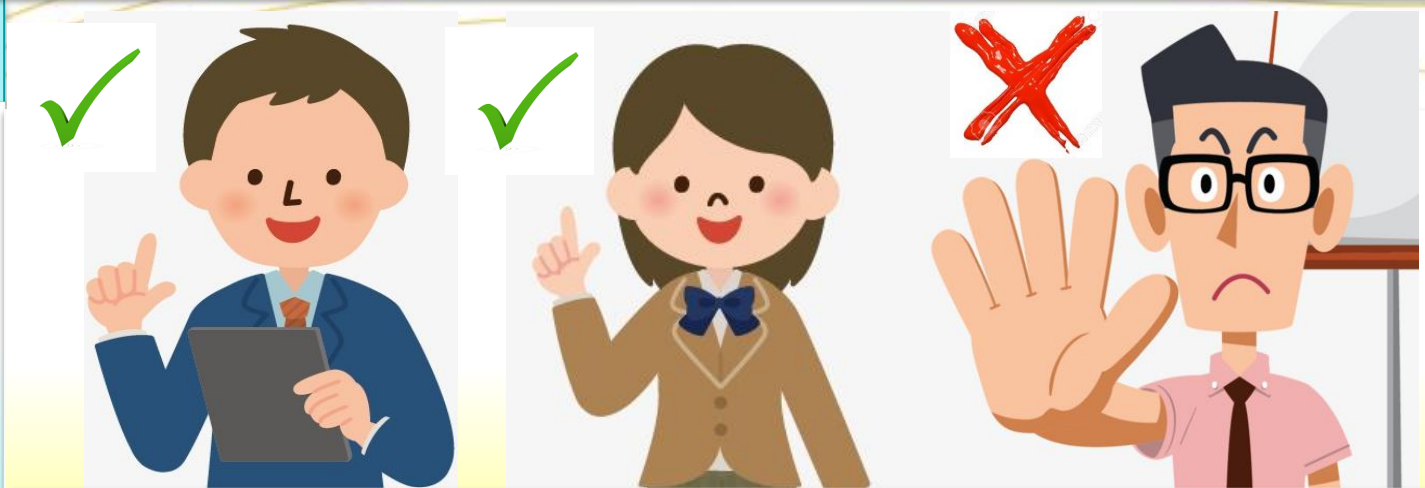
1. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หรือ
2. ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค
3. ผู้ช่วยเลขานุการ ก.กลาง เป็นเลขานุการ

(บัญชีกรรมการประเมินผลงาน เป็นความลับ)

การประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ

ประเด็น

เกณฑ์ผ่าน
การประเมิน
ผลงาน



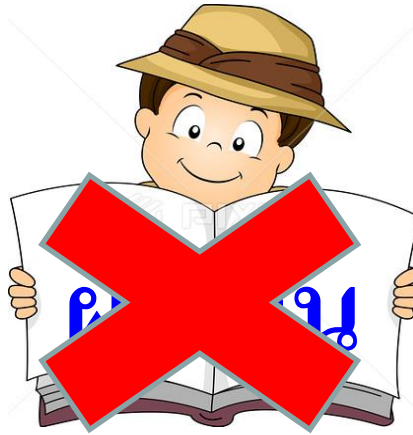
คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

และเสนอผลการประเมินผลงานให้ ก.กลาง เห็นชอบ

การแต่งตั้ง

1. นายก อปท. แต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด
2. วันที่มีผลเลื่อนระดับ **ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานต่อ**
สำนักงานเลขาธิการ ก.กลาง

กรณีไม่ผ่านการประเมินผลงาน



1. ให้สามารถเสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน 1 ปี
2. หากพ้นระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันแจ้งผลประเมินให้
การประเมินครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก
3. หากต้องการคัดเลือกใหม่ ให้ดำเนินการใหม่ตั้งแต่
การปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน



การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้ดำรงตำแหน่ง
ที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก
เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี พ.ศ. 2562
และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566



ตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1. กลุ่มวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ



1. คอมพิวเตอร์ 2. วิทยาศาสตร์

2. กลุ่มวิศวกรรมและเทคโนโลยี



1. วิศวกรรมโยธา 2. วิศวกรรมไฟฟ้า 3. วิศวกรรมเครื่องจักรกล
4. วิศวกรรมสุขาภิบาล 5. สถาปัตยกรรม 6. ผังเมือง

3. กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ
และการแพทย์



1. วิทยาศาสตร์การแพทย์ 2. เภสัชกรรม 3. วิชาการสุขาภิบาล
4. พยาบาลวิชาชีพ 5. แพทย์ 6. ทันตแพทย์
7. วิชาการสาธารณสุข 8. รังสีการแพทย์ 9. ภาพถ่ายบำบัด
10. เทคนิคการแพทย์ 11. แพทย์แผนไทย 12. โภชนาการ
13. นักฉุกเฉินการแพทย์

4. กลุ่มวิทยาศาสตร์การเกษตร



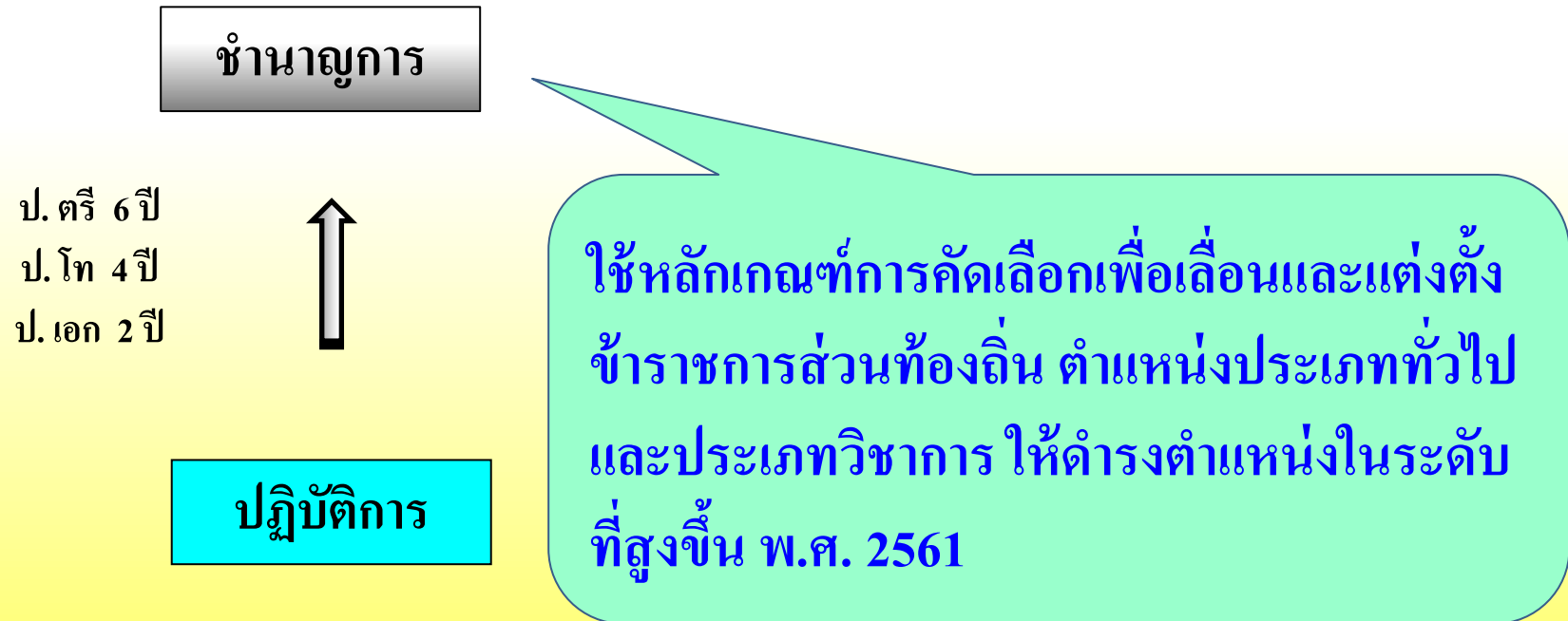
1. นายสัตวแพทย์ 2. วิชาการเกษตร 3. วิชาการประมง

5. กลุ่มสายงานอื่น ที่ ก.กลาง กำหนด



การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ระดับชำนาญการ

การเลื่อนระดับตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระดับชำนาญการ





การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ระดับชำนาญการพิเศษ

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ข้าราชการพิเศษ

คุณสมบัติบุคคล

คุณวุฒิ คุณสมบัติ

- มีคุณวุฒิตรง
- มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 4 ปี
- ใบประกอบวิชาชีพ ต้องไม่หมดอายุ

เงินเดือน

ไม่ต่ำกว่า
ขั้นต่ำ
ระดับ
ข้าราชการ
พิเศษ
(21,550)

ผลการปฏิบัติราชการ

มีผลปฏิบัติราชการ
ระดับข้าราชการ
ไม่ต่ำกว่าระดับดี
6 ครั้ง

วินัย

รอบประเมิน
ที่ผ่านมาถึง
วันแต่งตั้งไม่
ถูกลงโทษสูง
กว่าภาคทัณฑ์

การอบรม

ผ่านอบรม
หลักสูตรที่
ก.กลาง
กำหนด

การปรับปรุงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง

- ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบ
- มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานครบถ้วน
- ผ่านการประเมินคุณลักษณะบุคคล

กรณีตำแหน่งว่าง

- เลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นระดับ ชพ. มาก่อน **และ**
- ปริมาณงาน คุณภาพ ความรับผิดชอบ ไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

อปท. ตั้งคณะกรรมการประเมิน

ปรับปรุงตำแหน่ง (5 คน)

- ปลัด อปท. ประธาน
- ข้าราชการส่วนท้องถิ่น/ ข้าราชการพลเรือน ในสายงานที่ขอประเมิน ในระดับไม่ต่ำกว่า ชพ./ ผู้ทรงฯ ในสายงานนั้น 3 คน
- ผอ.กอง /สำนัก ต้นสังกัด

ประเมินคุณลักษณะบุคคล

วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพของงานงาน องค์ประกอบ 4 ด้าน

1. หน้าที่ความรับผิดชอบ
2. ความยุ่งยากของงาน
3. การกำกับตรวจสอบ
4. การตัดสินใจ

อปท. เสนอเรื่องต่อ

ก.จังหวัด

1. ภารกิจ ปริมาณ คุณภาพงานที่เพิ่มขึ้น
2. ค่าใช้จ่ายก่อนปรับปรุงและหลังปรับปรุง
3. ผลการประเมินคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง
4. ความเห็นของนายก อปท.

ก.จังหวัด

เห็นชอบ

- อปท. ประกาศปรับปรุงแผน อัตราค่าจ้าง 3 ปี



การประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับชำนาญการพิเศษ

1. ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน

อปท.ตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

1. ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค ที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้อง ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ที่ ก.จังหวัด คัดเลือก เป็นประธาน
2. ปลัด อปท. เป็นกรรมการ
3. ผอ. กอง/ สำนัก ต้นสังกัด เป็นกรรมการ
4. ข้าราชการผู้รับผิดชอบงานบุคคล เป็นเลขานุการ



แสดงถึงข้อเสนอ
การนำความรู้ที่จำเป็น
ในระดับตำแหน่งที่จะ
แต่งตั้งไปใช้ในการ
ปฏิบัติงาน

เกณฑ์ผ่าน ต้องได้คะแนนจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

การประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับชำนาญการพิเศษ

2. ทักษะ

ประเมินทักษะที่จำเป็น
ในการปฏิบัติงาน

ผอ.สำนัก/กอง
ประเมินตามแบบ

เกณฑ์ผ่าน ต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80

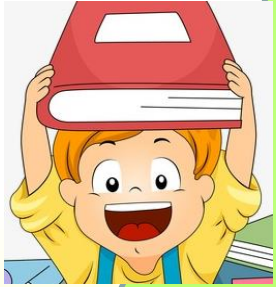
3. สมรรถนะ

พิจารณาจากผลการ
ประเมินการปฏิบัติราชการ
ย้อนหลัง

ไม่ต่ำกว่า
ระดับดี 6 ครั้ง

เมื่อผ่านการประเมิน 3 องค์ประกอบ แล้วให้เสนอผลงาน

ผลงาน ระดับชำนาญการพิเศษ



1. ให้เสนอผลงานที่มี**ลักษณะงานวิจัยและพัฒนา** หรือ **ลักษณะงานอื่นที่เทียบได้กับงานวิจัย** ที่ใช้ความรู้ในการสร้างสรรค์ชิ้นใหม่ หรือ**วิธีการใหม่**

จำนวน **2 ผลงาน** เป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี

2. เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง สายงาน เดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (**ไม่รวมเกื้อกูล**)

3. เป็นผลงานที่แสดงถึง

3.1 การใช้ความรู้ความสามารถ

3.2 ทักษะการปฏิบัติงานที่โดดเด่น และ

3.3 เกิดประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชนหรือ

ความก้าวหน้าทางวิชาการ การพัฒนาการปฏิบัติงาน



คณะกรรมการประเมินผลงาน ระดับชำนาญการพิเศษ (3 คน)



ให้ อปท. แต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลงาน
จากบัญชีกรรมการที่ ก.กลาง กำหนด ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หรือ
2. ผู้แทนส่วนราชการ ส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค
ที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน

3. เลขานุการอนุกรรมการด้านโครงสร้างฯ เป็นเลขานุการ

การประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับชำนาญการพิเศษ

ประเด็น

สาระสำคัญ

เกณฑ์ผ่าน
การประเมิน
ผลงาน



คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

วันที่มีผล

1. นายกฯ ออกคำสั่ง โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด
2. วันที่มีผล ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบต่อ สำนักงาน
เลขาธิการ ก. จังหวัด

กรณีไม่ผ่านการประเมินผลงาน



1. ให้สามารถเสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน 1 ปี นับแต่วัน
แจ้งผลการประเมิน
2. หากพ้นระยะเวลา 1 ปี ให้การประเมินครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก
3. หากประสงค์ขอรับการประเมินใหม่ ให้ดำเนินการใหม่
ทั้งการปรับปรุงตำแหน่ง และการประเมินผลงาน



การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับเชี่ยวชาญ

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

คุณสมบัติบุคคล

คุณวุฒิ คุณสมบัติ

- มีคุณวุฒิตรง
- มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 2 ปี
- ใบประกอบวิชาชีพ ต้องไม่หมดอายุ

เงินเดือน

ไม่ต่ำกว่า
ขั้นต่ำ
ระดับ
เชี่ยวชาญ
(24,400)

ผลการปฏิบัติราชการ

มีผลปฏิบัติราชการ
ระดับชำนาญการ
พิเศษ
ไม่ต่ำกว่าระดับดี
4 ครั้ง

วินัย

รอบประเมิน
ที่ผ่านมาถึง
วันแต่งตั้งไม่
ถูกลงโทษสูง
กว่า**ภาคทัณฑ์**

การอบรม

ผ่านอบรม
หลักสูตรที่
ก.กลาง
กำหนด

การปรับปรุงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง

- ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบ
- มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานครบถ้วน
- ผ่านการประเมินคุณลักษณะบุคคล

กรณีตำแหน่งว่าง

- เลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นระดับ ชช. มาก่อน **และ**
- ปริมาณงาน คุณภาพ ความรับผิดชอบ ไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

อปท. ตั้งคณะกรรมการประเมิน
ปรับปรุงตำแหน่ง (5 คน)

- ปลัด อปท. ประธาน
- ข้าราชการส่วนท้องถิ่น/
ข้าราชการพลเรือน ในสายงาน
ที่ขอประเมิน ในระดับไม่ต่ำกว่า
ชช./ ผู้ทรงฯ ในสายงานนั้น 3 คน
- ผอ.กอง /สำนัก ต้นสังกัด

ประเมินคุณลักษณะบุคคล
วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพ
ของงานงาน องค์ประกอบ 4 ด้าน

1. หน้าที่ความรับผิดชอบ
2. ความยุ่งยากของงาน
3. การกำกับตรวจสอบ
4. การตัดสินใจ

อปท. เสนอเรื่องต่อ
ก.จังหวัด

1. ภารกิจ ปริมาณ
คุณภาพงานที่
เพิ่มขึ้น
2. ค่าใช้จ่ายก่อน
ปรับปรุงและหลัง
ปรับปรุง
3. ผลการประเมิน
คณะกรรมการ
ประเมินปรับปรุง
ตำแหน่ง
4. ความเห็นของ
นายก อปท.

ก.จังหวัด
เห็นชอบ

- อปท.
ประกาศ
ปรับปรุง
แผน
อัตรากำลัง
3 ปี



การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

1. ความรู้ที่จำเป็น
ประจำสายงาน

ทดสอบ
ความรู้

อปท.ตั้งคณะกรรมการ
สัมภาษณ์

เกี่ยวกับข้อเสนอการพัฒนางาน
หรือปรับปรุงงาน

1. ผู้ทรงฯ ใน ก.กลาง ที่ ก.กลาง คัดเลือก ประธาน
2. ผู้ทรงฯ จากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หรือ
ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลาง/ภูมิภาค ที่เกี่ยวกับ
ลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน จำนวน 2 คน
3. ผู้แทน นายกฯ ใน ก.กลาง ที่ ก.กลาง คัดเลือก 1 คน
4. ผู้แทน ปลัดฯ ใน ก.กลาง ที่ ก.กลาง คัดเลือก 1 คน
5. เลขานุการ ก.กลาง เป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน

ต้องได้คะแนนจากกรรมการ 3 ใน 5 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ

2. ทักษะ

ประเมินทักษะที่จำเป็น
ในการปฏิบัติงาน

ผอ.สำนัก/กอง
ประเมินตามแบบ

เกณฑ์ผ่าน ต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80

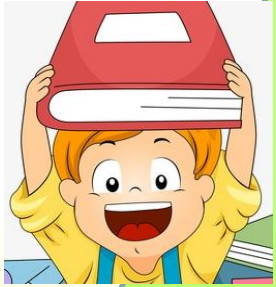
3. สมรรถนะ

พิจารณาจากผลการ
ประเมินการปฏิบัติราชการ
ย้อนหลัง

ไม่ต่ำกว่า
ระดับดี 4 ครั้ง

เมื่อผ่านการประเมิน 3 องค์ประกอบ แล้วให้เสนอผลงาน

ผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ



1. ให้เสนอผลงานที่มี**ลักษณะงานวิจัยและพัฒนา** หรือ **ลักษณะงานอื่นที่เทียบได้กับงานวิจัย** ที่ใช้ความรู้ใน **การสร้างสรรค์ชิ้นใหม่ หรือวิธีการใหม่**

จำนวน **2 ผลงาน** เป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี

2. เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของตำแหน่ง สายงาน เดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง **(ไม่รวมเกื้อกูล)**

3. เป็นผลงานที่แสดงถึง

3.1 การใช้ความรู้ความสามารถ

3.2 ทักษะการปฏิบัติงานที่โดดเด่น และ

3.3 เกิดประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชนหรือ

ความก้าวหน้าทางวิชาการ การพัฒนาการปฏิบัติงาน



คณะกรรมการประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ (3 คน)



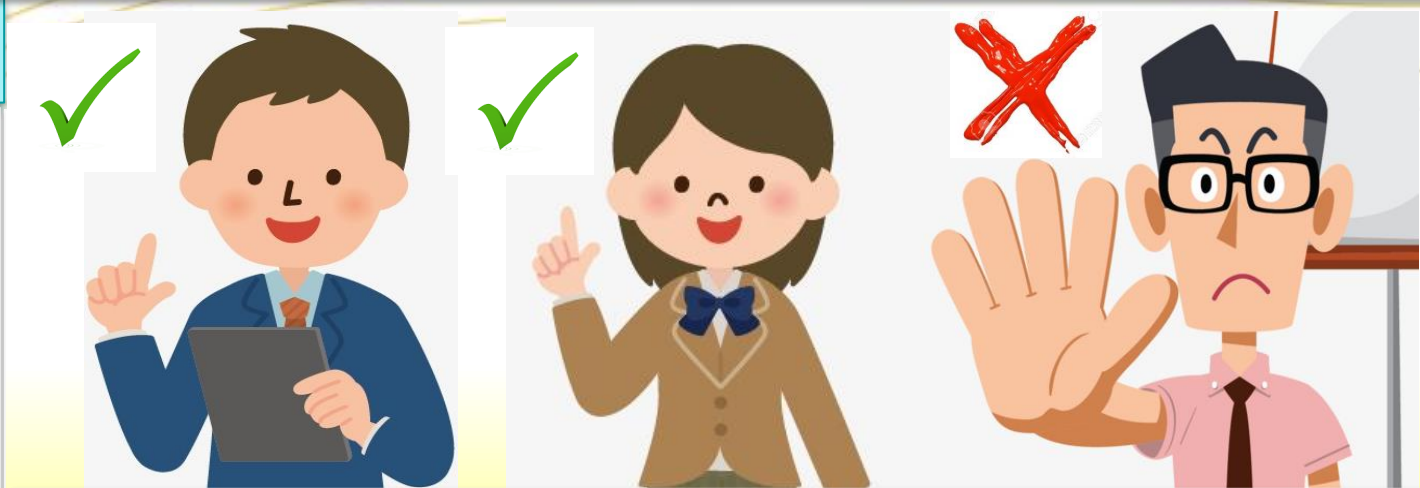
- ให้ อปท. แต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินผลงาน
จากบัญชีกรรมการที่ ก.กลาง กำหนด ประกอบด้วย
1. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หรือ
 2. ผู้แทนส่วนราชการ ส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค
ที่มีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน
 3. เลขานุการ ก.กลาง เป็นเลขานุการ

การประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งระดับเชี่ยวชาญ

ประเด็น

เกณฑ์ผ่าน
การประเมิน

ผลงาน



คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 และ

เสนอผลการประเมินผลงานให้ ก.กลาง เห็นชอบ

วันที่มีผล

1. นายก อปท. แต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด
2. วันที่มีผลเลื่อนระดับ ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานต่อ
สำนักงานเลขาธิการ ก.กลาง

กรณีไม่ผ่านการประเมินผลงาน



1. ให้สามารถเสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน 1 ปี นับแต่วัน
แจ้งผลการประเมิน
2. หากพ้นระยะเวลา 1 ปี ให้การประเมินครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก
3. หากประสงค์ขอรับการประเมินใหม่ ให้ดำเนินการใหม่
ทั้งการปรับปรุงตำแหน่ง และการประเมินผลงาน

จบการนำเสนอ

จิรพัฒน์ น้อยเพ็ง

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

Tel. 08-5121-3768 / 08-9901-1055

กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

