

1. การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในระดับควม สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควม

การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในระดับควม สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควม หรือการเลื่อนระดับในระดับควม องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด โดยวิธีการประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งจะอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 ประเภทของการเลื่อนระดับควม แยกได้เป็น 2 ประเภท ซึ่งปรากฏในประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 ข้อ 189 ดังนี้

(1) ระดับควมขั้นต้น ได้แก่ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ที่ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำและผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือน (หมายความว่าเงินเดือนจะถึงหรือไม่ถึงขั้นต่ำของระดับที่จะเลื่อนก็ได้) สำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยไม่เปลี่ยนสายงาน ดังต่อไปนี้

(ก) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 1 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 1 (เจ้าหน้าที่ธุรการ , ช่างโยธา ฯลฯ) ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 2 ของสายงานนั้น

(ข) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 2 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 2 (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี , นายช่างโยธา ฯลฯ) ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 3 ของสายงานนั้น

(ค) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 3 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 3 (เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป, เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ฯลฯ) ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 4 ของสายงานนั้น

(2) ระดับควมขั้นสูง ได้แก่ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือน (หมายความว่าเงินเดือนจะต้องถึงขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งเท่านั้น) สำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยไม่เปลี่ยนสายงาน ดังต่อไปนี้

(ก) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 2 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 1 (เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล, ช่างไฟฟ้า ฯลฯ) ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 3 ของสายงานนั้น

(ข) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 3 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 2 (เจ้าพนักงานพัสดุ, นายช่างเครื่องกล ฯลฯ) ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 4 ของสายงานนั้น

(ค) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 4 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 3 (นิติกร, บุคลากร ฯลฯ) ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 5 ของสายงานนั้น

สำหรับการพิจารณาเงินเดือนว่าถึงขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ใช้บัญชีอัตราเงินเดือนท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนข้าราชการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2550 ยกตัวอย่างเช่น

/ตัวอย่างที่ 1...

ตัวอย่างที่ 1 นาย ก. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ 2 ซึ่งเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 จะเลื่อนขึ้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 3 ปัจจุบันได้รับเงินเดือน 6,800 บาท ซึ่งเท่ากับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของระดับ 3 คือ 6,800 บาท นาย ก. จึงมีคุณสมบัติที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 3 (ต้องดูคุณสมบัติอื่นด้วย)

ตัวอย่างที่ 2 นาย ข. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 4 ซึ่งเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 5 ปัจจุบันได้รับเงินเดือน 9,940 บาท ซึ่งยังไม่ถึงอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของระดับ 5 ที่กำหนดไว้ 10,190 บาท นาย ก. จึงไม่มีคุณสมบัติที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 5 เมื่อใดที่ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเท่ากับหรือมากกว่า 10,190 บาท จึงจะมีคุณสมบัติที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 5 ได้

1.2 การตรวจสอบคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งของแต่ละสายงาน ซึ่ง ก.จ. ได้กำหนดเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมตามมติ ก.จ. ครั้งที่ 3/2550 เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2550 ซึ่งจะยกตัวอย่างให้เห็น ดังนี้

(1) ตัวอย่างที่หนึ่ง นาย ก. ดำรงตำแหน่งช่างโยธา 1 (เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1) ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2549 มีคุณวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพช่างก่อสร้าง ต้องการทราบว่าตนเองจะสามารถเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งช่างโยธา 2 ได้เมื่อใดนั้น ขั้นตอนแรกจะต้องนำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งช่างโยธา 2 มาพิจารณาว่าตนเองมีคุณสมบัติครบถ้วนหรือไม่ ซึ่งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งช่างโยธา 2 ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไว้ ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งช่างโยธา 2

มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งช่างโยธา 1 และได้ดำรงตำแหน่งในระดับ 1 หรือ ที่ ก.จ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานช่างโยธาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี เมื่อพิจารณาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประเด็นแรกได้ดำรงตำแหน่งในระดับ 1 หรือที่ ก.จ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ข้อเท็จจริงปรากฏว่า นาย ก. ดำรงตำแหน่งช่างโยธา 1 ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2549 ครบ 2 ปี ในวันที่ 7 กรกฎาคม 2551 ประเด็นที่สองจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับช่างโยธาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จากข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้น นาย ก. ดำรงตำแหน่งช่างโยธา ครบ 2 ปี ในวันที่ 7 กรกฎาคม 2551 นาย ก. จึงสามารถที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งช่างโยธา 2 ได้ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2551

(2) ตัวอย่างที่สอง นาย ข. ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 2 (เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2) ตั้งแต่วันที่ 30 เมษายน 2550 มีคุณวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การตลาด) ต่อมาได้ย้ายเปลี่ยนสายงานเป็นเจ้าพนักงานพัสดุ 2 เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2551 ต้องการทราบว่าตนเองจะสามารถเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ 3 ได้เมื่อใดนั้น ซึ่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ 3 ได้กำหนดไว้ ดังนี้

/คุณสมบัติ...

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ 3

มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ 2 และได้ดำรงตำแหน่งในระดับ 2 หรือที่ ก.จ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานพัสดุ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

เมื่อพิจารณาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ประเด็นแรกคือ ได้ดำรงตำแหน่งในระดับ 2 หรือที่ ก.จ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ข้อเท็จจริงปรากฏว่า นาย ข. ได้ดำรงตำแหน่งในระดับ 2 คือในตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ 2 และตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ 2 ครบ 2 ปี ในวันที่ วันที่ 30 เมษายน 2552 จึงถือว่านาย ข. มีคุณสมบัติในประเด็นนี้ ประเด็นที่สอง คือจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานพัสดุ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ข้อเท็จจริงปรากฏว่า นาย ข. ได้ย้ายเปลี่ยนสายงานเป็นเจ้าพนักงานพัสดุ 2 เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2551 ดังนั้นนาย ข. จะต้องปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ 2 จนครบ 1 ปี คือในวันที่ 5 มกราคม 2552 จึงจะสามารถเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ 3 ได้

(3) ตัวอย่างที่สาม นาย ค. ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3 (เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3) ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2549 มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีทางรัฐศาสตร์ ต่อมาได้ศึกษาจนจบระดับปริญญาโททางรัฐศาสตร์ เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2550 ต้องการทราบว่าตนเองจะสามารถเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 4 ได้เมื่อใด

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 4

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3 และได้ดำรงตำแหน่งในระดับ 3 หรือที่ ก.จ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี กำหนดเวลา 2 ปี ให้ลดเป็น 1 ปี สำหรับ ผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามข้อ 2 หรือ

2. ได้รับปริญญาโทหรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่านี้ทางการวางแผน การบริหาร วิทยาทางสังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ หรือทางอื่นที่ ก.จ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

เมื่อพิจารณาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ประเด็นแรกคือ ได้ดำรงตำแหน่งในระดับ 3 หรือที่ ก.จ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ข้อเท็จจริงปรากฏว่า นาย ค. ได้ดำรงตำแหน่งในระดับ 3 คือในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3 จะครบกำหนด 2 ปี ในวันที่ 1 ตุลาคม 2551 ประเด็นที่สอง คือจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี กล่าวคือ นาย ค. จะปฏิบัติราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3 ครบ 1 ปี ในวันที่ 1 ตุลาคม 2550 ประเด็นต่อมาคือกำหนดเวลา 2 ปี ให้ลดเป็น 1 ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามข้อ 2 คือได้รับปริญญาโท ข้อเท็จจริงปรากฏว่า นาย ค. จบการศึกษาระดับปริญญาโททางรัฐศาสตร์ เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2550 จึงสามารถนำไปลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในระดับ 3 จาก 2 ปี เหลือเพียง 1 ปี สรุปคือ นาย ค. สามารถที่จะเลื่อนขึ้นและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 4 ได้ตั้งแต่วันที่ 20 ธันวาคม 2550

1.3 การประเมินบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงาน และเกณฑ์การตัดสินการประเมิน ซึ่งเป็นไปตามแบบประเมินแนบท้ายประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย

1.3.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน ซึ่งผู้รับการประเมินเป็นผู้กรอกข้อเท็จจริงที่ปรากฏในทะเบียนประวัติราชการ (ก.พ.7) มีรูปแบบดังตารางต่อไปนี้

แบบประเมินบุคคลและการปฏิบัติงาน
เพื่อพิจารณาเลื่อนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับควบ

ประเมินครั้งที่ 1 เมื่อ

ประเมินครั้งที่ 2 เมื่อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน (ผู้รับการประเมินเป็นผู้กรอก)			
1.	ชื่อ.....วุฒิการศึกษา.....		
2.	ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....ส่วน..... อยบจ.....เริ่มรับราชการเมื่อวันที่.....รวมอายุราชการ.....ปี.....เดือน เริ่มดำรงตำแหน่งในสายงานนี้เมื่อ.....เงินเดือนปัจจุบัน.....บาท เงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้ว.....บาท มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะได้รับการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่ง.....ไม่ก่อนวันที่..... (สำหรับผู้ที่ไม่ได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนเพราะถูกกลโฑษทางวินัย จะสามารถเลื่อนระดับได้ไม่ก่อนวันที่สามารถ เลื่อนขึ้นเงินเดือนได้)		
3.	การฝึกอบรม		
	หลักสูตร/สาขาที่ฝึกอบรม	จัดทำโดย	ระยะเวลา

4.	ประวัติการถูกลงโทษทางวินัย (ถ้ามี)		
		
		
		

(1) การประเมินครั้งที่ 1 ใช้สำหรับกรณี ดังนี้

(ก) กรณีที่เป็นการเลื่อนระดับควบขึ้นต้น ตำแหน่งซึ่งบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในระดับ 1 เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ 2 และในระดับ 2 เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ 3 เมื่อได้ปฏิบัติงาน ครบ 1 ปี การประเมินให้ใช้ผลการประเมินจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการระดับ 8 ลงมา

/ตัวอย่างเช่น...

ตัวอย่างเช่น นาย ก. ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งช่างไฟฟ้า 1 เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2549 ให้ทำการประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงาน เมื่อ นาย ก. ได้ปฏิบัติราชการครบ 1 ปี คือ ตั้งแต่วันที่ 15 พฤษภาคม 2550

หมายเหตุ : ในกรณีที่เป็นการเลื่อนขึ้นตำแหน่งซึ่งบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในระดับ 3 และระดับ 4 การประเมินให้ใช้ผลการประเมินจากแบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จึงไม่จำเป็นต้องทำการประเมินในครั้งที่ 1

(ข) กรณีที่เป็นการเลื่อนระดับความขึ้นสูง เมื่อข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 2 ของ สายนงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ 1 ขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ 3 ของสายนงานนั้น หรือการเลื่อนจากผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 4 ของ สายนงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ 5 ของสายนงานนั้น กำหนดการประเมิน ดังนี้ ให้ทำการประเมินครั้งที่ 1 เมื่อข้าราชการดังกล่าวได้ปฏิบัติงานครบ 2 ปี ตามแบบประเมินบุคคลและการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น นาย ข. ดำรงตำแหน่งบุคลากร 4 ซึ่งเป็นสายนงานที่เริ่มต้น จากระดับ 3) ตั้งแต่วันที่ 10 เมษายน 2549 ให้ทำการประเมินครั้งที่ 1 เมื่อปฏิบัติงานครบ 2 ปี คือตั้งแต่วันที่ 10 เมษายน 2551 ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นวันเดียวกันกับการประเมินครั้งที่ 2 กรณีที่การประเมินครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ไม่ตรงกัน จากตัวอย่างข้างต้นหากข้อเท็จจริงปรากฏว่า นาย ข. ซึ่งดำรงตำแหน่งบุคลากร 4 ตั้งแต่วันที่ 10 เมษายน 2549 ต่อมาได้ย้ายเปลี่ยนสายนงานเป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 4 เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2550 นาย ข. ต้องประเมินครั้งที่ 1 คือตั้งแต่วันที่ 10 เมษายน 2551 สำหรับการประเมินครั้งที่ 2 นาย ข. จะต้องดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 4 จนครบ 1 ปี คือในวันที่ 15 มิถุนายน 2551 จึงจะมีคุณสมบัติครบถ้วนในการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 5 ได้

(2) การประเมินครั้งที่ 2 ใช้สำหรับกรณี ดังนี้

(ก) กรณีที่เป็นการเลื่อนระดับความขึ้นต้น เป็นตำแหน่งซึ่งบรรจุบุคคลเข้ารับราชการใน ระดับ 1 เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 2 หรือระดับ 2 เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 3 หรือระดับ 3 เลื่อนขึ้นดำรง ตำแหน่งระดับ 4 หรือระดับ 4 เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 5 ให้ประเมินหลังจากที่บุคคลดังกล่าวมีคุณสมบัติครบถ้วน ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น นอกจากจะมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แล้ว จะต้องได้รับเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของผู้ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามที่ ก.จ.กำหนด ด้วย การประเมินให้ประเมินจากแบบประเมินบุคคลและการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น นาย ค. ได้ดำรงตำแหน่งนายช่าง เครื่องกล 2 (เป็นสายนงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2)ตั้งแต่วันที่ 2 มิถุนายน 2549 มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งนายช่างเครื่องกล 3 ในวันที่ 2 มิถุนายน 2551 จึงสามารถทำการประเมินครั้งที่ 2 ได้ หรืออีก ตัวอย่างหนึ่ง นาย จ. ได้ดำรงตำแหน่งทันตแพทย์ 4 (เป็นสายนงานที่เริ่มต้นจากระดับ 4) ตั้งแต่วันที่ 25 สิงหาคม 2548 มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทันตแพทย์ 5 ในวันที่ 25 สิงหาคม 2550 จึงจะสามารถทำการประเมิน ครั้งที่ 2 ได้

หมายเหตุ : ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 ข้อ 189 (1)กำหนดไว้ว่า ระดับความขั้นต้น ได้แก่ การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ที่ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำ และผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือน จึงไม่จำเป็นต้องดูเงินเดือนขั้นต่ำแต่อย่างใด

(ข) กรณีที่เป็นการเลื่อนระดับความขั้นสูง เมื่อข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 2 ของสายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ 1 ขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ 3 ของสายงานนั้น หรือการเลื่อนจากผู้ดำรงตำแหน่งในระดับ 4 ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ 5 ให้ทำการประเมินครั้งที่ 2 หลังจากที่ข้าราชการดังกล่าวมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น กล่าวคือ นอกจากจะมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว จะต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งด้วย การประเมินให้ประเมินตามแบบประเมินเดียวกับการประเมินครั้งที่ 1

1.3.2 ตอนที่ 2 หน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมินตามรายละเอียดแนบท้ายแบบประเมิน กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย 2 ระดับ เป็นผู้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน ดังนี้

ก. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หมายถึงในแต่ละตำแหน่งให้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบขอบเขตของงานที่สำคัญ ทั้งงานที่เป็นงานหลักและงานด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน

ข. ความต้องการของตำแหน่ง หมายถึงตำแหน่งที่จะประเมินต้องการปฏิบัติงาน ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และคุณลักษณะซึ่งจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งคุณลักษณะอื่นๆ อย่างไรบ้าง

1.3.3 ตอนที่ 3 การประเมิน ตามรายละเอียดแนบท้ายแบบประเมิน กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดงานที่จะประเมิน ในแต่ละตำแหน่งว่าควรพิจารณางานใดเป็นงานซึ่งจะต้องนำมาประเมิน ทั้งนี้ งานดังกล่าวจะครอบคลุมทุกๆ ด้าน หรือเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งก็ได้ และงานที่จะประเมินนั้นควรเป็นงานซึ่งถือได้ว่าเป็นงานหลักที่มีความสำคัญของตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งนี้ ควรกำหนดงานที่จะประเมินไม่น้อยกว่า 2 งานยกเว้นกรณีที่ขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบไม่กว้างขวางนักก็อาจกำหนดน้อยกว่านี้ก็ได้ตามความเหมาะสม ก่อนการประเมินควรแจ้งให้ผู้รับการประเมินได้ทราบไว้ล่วงหน้า ทั้งในด้านหน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน ผู้ประเมินคือผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ที่รับผิดชอบ ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน เป็นผู้ประเมิน ทั้ง 4 หมวด ประกอบด้วย หมวด 1 องค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ หมวด 2 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ หมวด 3 ความประพฤติ และหมวด 4 คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้สรุปความเห็นและข้อสังเกตด้วย ในการประเมินแต่ละหมวด ให้ผู้ประเมินเป็นผู้พิจารณาว่าจากหน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมินในตอน 2 ผู้รับการประเมินได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้ ความสามารถตลอดจนคุณลักษณะต่างๆ สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่ง ที่จะประเมินอยู่ในระดับใด โดยพิจารณาเทียบกับเกณฑ์การประเมินในแบบประเมินการปฏิบัติงานและ

/คุณลักษณะ...

คุณลักษณะของบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ หลังจากนั้นจึงเสนอให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ และปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้พิจารณาอีกครั้งหนึ่งตามลำดับ ในกรณีที่การประเมิน ครั้งที่ 2 ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ถ้าผลการประเมินไม่สอดคล้อง

กันในแต่ละระดับให้ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้สรุปความเห็นทั่วไป รวมทั้งข้อสังเกตให้ผู้มีอำนาจบรรจุเป็นผู้พิจารณาว่าจะเห็นสมควรเลื่อนข้าราชการดังกล่าวหรือไม่

กรณีที่ 1 ไม่ผ่านการประเมินครั้งที่ 1 ให้ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าเป็นผู้แจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้รับการประเมินทราบว่ามีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้รับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เหมาะสมในคราวประเมินครั้งต่อไป โดยไม่ต้องทำการประเมินใหม่ส่วนการประเมินครั้งที่ 2 หากปรากฏว่าไม่ผ่านการประเมิน นอกจากต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนเองแล้ว จะต้องทำการประเมินใหม่หลังจากระยะเวลา 3 เดือน นับจากการประเมินครั้งที่ 2 หลักเกณฑ์การตัดสินผู้ที่ถือว่าผ่านการประเมินจะต้องได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับ ดังนี้

หมวด 1 องค์ประกอบเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ คือด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของงานต้องได้ผลการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไปทั้ง 2 ด้าน และทุกงานที่ประเมิน

หมวด 2 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ต้องได้ผลจากการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไป

หมวด 3 ความประพฤติต้องได้ผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ขึ้นไป

หมวด 4 คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต้องได้ผลการประเมินอยู่ในระดับ

พอใช้ทุกรายการ

สำหรับการประเมินครั้งที่ 2 ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ถ้าความเห็นของผู้ประเมินแตกต่างกันไป ให้ถือความเห็นของผู้ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : ในทางปฏิบัติเมื่อข้าราชการผู้รับการประเมินเสนอผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ตนเองสังกัดประเมินแล้ว (หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าส่วนราชการ) และจัดส่งแบบประเมินให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งสำนักปลัดฯ จะได้เสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีพิจารณาสรุปความเห็นในการประเมินว่าสมควรได้รับการเลื่อนระดับหรือไม่ หากเห็นควรให้เลื่อนระดับได้ ก็จะเสนอนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีพิจารณาตามลำดับต่อไป

1.3.4 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เมื่อปลัดองค์การบริหารส่วน

จังหวัดจันทบุรีพิจารณาสรุปความเห็นในการประเมินว่าข้าราชการผู้รับการประเมินสมควรได้รับการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จะได้เสนอนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พิจารณาลงนามในหนังสือเพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี ในการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และเมื่อที่ประชุมคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี มีมติเห็นชอบ ฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักปลัดฯ ก็จะเสนอหนังสือต่อนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พิจารณาลงนามในคำสั่งเลื่อนและ

/แต่งตั้งให้...

แต่งตั้งให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นบันทึกความเห็นว่าการเลื่อนระดับได้ ซึ่งจะจัดส่งสำเนาคำสั่งดังกล่าวให้จังหวัดจันทบุรี และสำนักงาน ก.จ. ทราบ พร้อมทั้งแจ้งเวียนส่วนราชการในสังกัดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ข้อมูลที่ควรทราบเพิ่มเติม

1. ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตรงกับวันหยุดราชการ มติที่ประชุม ก.จ.จ. จังหวัดจันทบุรี ครั้งที่ 11/2551 เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2551 เห็นชอบให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นบันทึกความเห็นว่าการดังกล่าวสามารถเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในวันทำการถัดไป นับจากวันที่ข้าราชการผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วน (ยกตัวอย่างเช่น นาย ก. ตำแหน่ง บุคลากร 3 มีคุณสมบัติครบถ้วนในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร 4 ในวันอาทิตย์ที่ 9 พฤศจิกายน 2551 ในการบันทึกความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เมื่อพิจารณาเห็นว่า นาย ก. ควรเลื่อนระดับได้ จะต้องลงนามในวันจันทร์ที่ 10 พฤศจิกายน 2551 ซึ่งหมายความว่า นาย ก. สามารถที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร 4 ในวันจันทร์ที่ 10 พฤศจิกายน 2551)

2. ในกรณีที่มีการย้ายเปลี่ยนสายงานในขณะที่ตำแหน่งเดิมจะมีหรือมีคุณสมบัติครบถ้วนในการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หากย้ายเปลี่ยนสายงานแล้วจะสามารถเลื่อนระดับในตำแหน่งใหม่ได้หรือไม่ เช่น นาย ก. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3 บรรจุเข้ารับราชการเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2550 ซึ่งได้ปฏิบัติราชการมาเป็นเวลา 1 ปี 11 เดือนได้ย้ายเปลี่ยนสายงานเป็นเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3 เมื่อปฏิบัติราชการครบ 2 ปี ในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2552 สอบถามว่าสามารถขอรับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 4 ได้หรือไม่ เนื่องจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้ว่าจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

อธิบายตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต.ที่ มท 0809.1/ว54 ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 ซึ่งมีมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ได้กำหนดงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจัดตามสายงานต่างๆ ตามที่จำแนกไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเลื่อนระดับการย้าย หรือรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง กรณีที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งกำหนดให้เป็นผู้ปฏิบัติหรือเคยปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยได้จัดทำบัญชีกำหนดงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1,2 และสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ยกตัวอย่าง

สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3

กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย

1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
2. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
3. บุคลากร

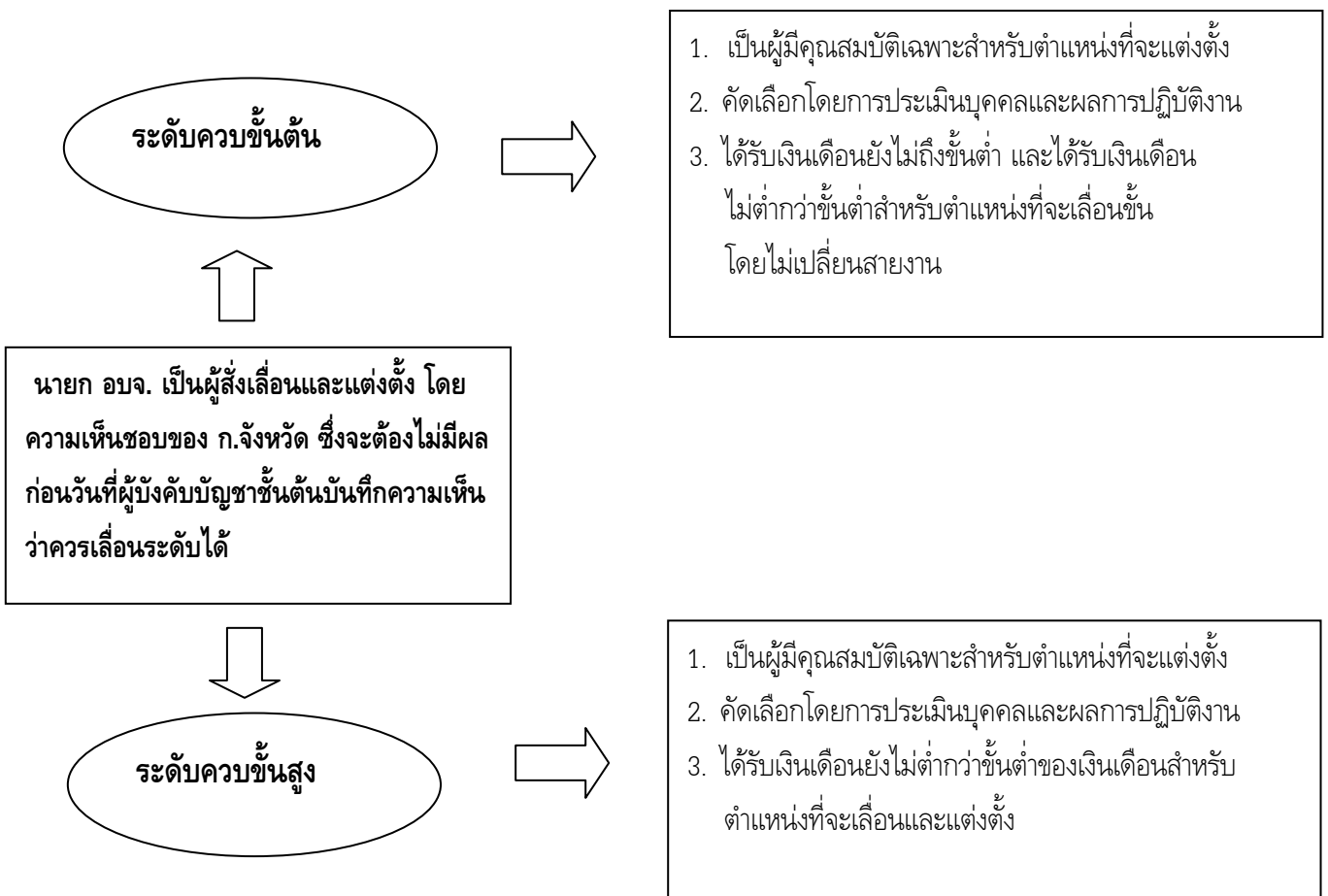
/กลุ่มที่ 2...

กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย

1. วิชาการพัสดุ
2. วิชาการคลัง
3. วิชาการเงินและบัญชี
4. ตรวจสอบภายใน
5. เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี

ดังนั้น นาย ก. ซึ่งย้ายสายงานจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3 มาเป็นเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3 สามารถขอรับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 4 ได้ โดยไม่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนจนครบ 1 ปี แต่หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า นาย ก. ย้ายสายงานจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3 เป็นเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 3 นาย ก. จะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในจนครบ 1 ปี จึงจะสามารถขอรับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 4 ได้ เนื่องจากเป็นสายงานต่างกลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกันตามมติ ก.จ. ดังกล่าว (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายแนบท้ายภาคผนวก)

รูปภาพแสดงการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับควบ



2. การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนอกกระดัดควม สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ หรือการเลื่อนนอกกระดัดควม องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยวิธีการประเมินผลงาน ซึ่งจะอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 ประเภทของการเลื่อนนอกกระดัดควม แยกประเภทตามสายงานออกได้เป็น 2 ประเภท ซึ่งปรากฏในประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 ข้อ 191 และ 192 ดังนี้

2.1.1 สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 ได้แก่

(1) ตำแหน่งในกลุ่มงานธุรการหรือบริการทั่วไป และกลุ่มงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการ ตามบัญชีจำแนกกลุ่มงานตำแหน่งฯ ท้ายประกาศ

- ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 1 - 3 หรือ 4 สำหรับระดับ 5 ให้มีการประเมินเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ , เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เป็นต้น

- ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 2 - 4 หรือ 5 สำหรับระดับ 6 ให้มีการประเมินเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ , เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และเจ้าพนักงานพัสดุ เป็นต้น

(2) ตำแหน่งในกลุ่มงานเทคนิคเฉพาะด้าน และกลุ่มงานที่ใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัวตามบัญชีจำแนกกลุ่มงานตำแหน่งฯ ท้ายประกาศ

- ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 1 - 3 หรือ 4 หรือ 5 ได้แก่ ตำแหน่งช่างโยธา , ช่างเครื่องกล และช่างไฟฟ้า เป็นต้น

- ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 2 - 4 หรือ 5 หรือ 6 ได้แก่ ตำแหน่งนายช่างโยธา , นายช่างเครื่องกล และนายช่างไฟฟ้า เป็นต้น

2.1.2 สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 4 - 5 หรือ 6(ว.) 7(ว.) สำหรับระดับ 7(ว.) ให้มีการประเมินเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ กลุ่มงานวิชาการทั่วไป เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน , เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และนักวิชาการเงินและบัญชี เป็นต้น กลุ่มงานวิชาชีพ ได้แก่ ตำแหน่งนิติกร , วิศวกรโยธา และวิศวกรเครื่องกล เป็นต้น

2.2 การประเมินเพื่อปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง สำหรับสายงานที่กำหนดให้การเลื่อนระดับต้องมีการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งนั้น ตำแหน่งที่จะปรับปรุงต้องไม่สูงกว่าระดับของตำแหน่งของหัวหน้าหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่าที่ตำแหน่งนั้นสังกัด และการปรับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ให้เป็น

/ระดับ 5...

ระดับ 5 หรือสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ให้เป็นระดับ 6 และสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ให้เป็นระดับ 7 (ว.) ข้าราชการผู้นั้นต้องเป็นผู้มีผลงานและมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (จะได้กล่าวรายละเอียดในหัวข้อต่อไป) มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดที่ ก.จ.จ. กำหนด ซึ่งตามประกาศกำหนดการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2545 ข้อ 9 กำหนดว่าการเสนอขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขอตำแหน่งให้ ก.จ.พิจารณาโดยมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (1) เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (2) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมถึงขนาดจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (3) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (4) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (5) ส่วนราชการที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (6) เหตุผลความจำเป็นอื่น

การเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ให้พิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นในด้านปริมาณและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ โดยมีให้ขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล และให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคานถ่วงงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณด้านรายจ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้ (ตัวอย่างการปรับปรุงเพื่อกำหนดตำแหน่งแบบท้ายภาคผนวก)

ทั้งนี้ ในการปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นให้ดำเนินการได้ครั้งละไม่เกิน 1 ระดับ โดยให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด) ศึกษาและวิเคราะห์หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง เพื่อเสนอ ก.จ.จ. พิจารณาโดยใช้แบบประเมินตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ตามสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 หรือสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ซึ่งจะต้องมี คำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิมและที่กำหนดใหม่ และหากรายละเอียดของข้อมูลไม่ชัดเจนอาจต้องศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์ตัวข้าราชการหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือจากการสังเกตการณ์ทำงานจริงในพื้นที่ การศึกษาจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ข้าราชการผู้นั้นรับผิดชอบ หรือวิธีการอื่นๆ (ตัวอย่างแบบประเมินตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์แบบท้ายภาคผนวก)

2.3 การตรวจสอบคุณสมบัติ ข้าราชการผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ดังนี้

2.3.1 ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งของแต่ละสายงาน ซึ่ง ก.จ. ได้กำหนดเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมตามมติ ก.จ. ครั้งที่ 3/2550 เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2550 ซึ่งจะยกตัวอย่างให้เห็น ดังนี้

(1) นาย ก. ซึ่งมีคุณวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพช่างก่อสร้างได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งช่างโยธา 1 ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2541 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งช่างโยธา 4 ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2549 ต้องการตรวจสอบว่าตนเองจะสามารถเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งช่างโยธา 5 ได้เมื่อใดนั้น ขั้นตอนแรกจะต้องนำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งช่างโยธา 5 มาพิจารณาว่าตนเองมีคุณสมบัติครบถ้วนหรือไม่ ดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งช่างโยธา 5

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งช่างโยธา 1 และได้ดำรงตำแหน่งในระดับ 4 หรือที่ ก.จ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานช่างโยธา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ

2. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งช่างโยธา 1 และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 3 หรือที่ ก.จ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานช่างโยธา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

เมื่อพิจารณาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประเด็นแรกได้ดำรงตำแหน่งในระดับ 4 หรือที่ ก.จ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อย 2 ปี ข้อเท็จจริงปรากฏว่า นาย ก. ดำรงตำแหน่งช่างโยธา 4 ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2549 ครบ 2 ปี ในวันที่ 7 กรกฎาคม 2551 ประเด็นที่สองจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับช่างโยธาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จากข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้น นาย ก. ดำรงตำแหน่งช่างโยธา ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2541 จึงมีคุณสมบัติครบถ้วนในประเด็นนี้ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า นาย ก. มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งช่างโยธา 5 ได้ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2551 ซึ่งนาย ก. จะต้องทำผลงานเพื่อขอรับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไป

(2) นาย ข. ซึ่งมีคุณวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การตลาด) ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 2 ตั้งแต่วันที่ 30 เมษายน 2544 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 5 ตั้งแต่วันที่ 30 เมษายน 2550 ต้องการตรวจสอบว่าจะสามารถเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 6 ได้เมื่อใดนั้น มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 6 ได้กำหนดไว้ ดังนี้

/คุณสมบัติ...

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 6

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 2 และได้ดำรงตำแหน่งในระดับ 5 หรือที่ ก.จ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานธุรการ งานพิมพ์ และงานสารบรรณ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ

2. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 2 และได้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 4 หรือ ก.จ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปีโดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานธุรการ งานพิมพ์ และงานสารบรรณ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

เมื่อพิจารณาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ประเด็นแรกคือ ได้ดำรงตำแหน่งในระดับ 5 หรือที่ ก.จ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ซึ่งข้อเท็จจริงปรากฏว่า นาย ข. ได้ดำรงตำแหน่ง ในระดับ 5 ในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 5 จะครบกำหนด 2 ปี ในวันที่ 30 เมษายน 2552 จึงถือว่านาย ข. มีคุณสมบัติในประเด็นนี้ ประเด็นที่สอง คือจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานพัสดุ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ข้อเท็จจริงปรากฏว่า นาย ข. ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 2 ตั้งแต่วันที่ 30 เมษายน 2544 จึงมีคุณสมบัติครบถ้วนในประเด็นนี้ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า นาย ข. มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 6 ได้ ในวันที่ 30 เมษายน 2552 อย่างไรก็ตามในการเลื่อนระดับ 6 จะต้องมีการประเมินเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยขอความเห็นชอบต่อ ก.จ.จ. จังหวัดก่อน และนาย ข. และจะต้องผ่านการประเมินผลงานก่อน จึงจะสามารถเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 6 ได้

(3) นาย ค. ซึ่งมีคุณวุฒิการศึกษาาระดับปริญญาตรีทางรัฐศาสตร์ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3 เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2543 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6(ว.) ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2549 ต่อมาได้ศึกษาจนจบระดับปริญญาโททางรัฐศาสตร์ เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2550 จึงต้องการทราบว่าตนเองจะสามารถเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7(ว.) ได้เมื่อใด

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3 หรือ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 4 ข้อ 2 และได้ดำรงตำแหน่งในระดับ 6 หรือที่ ก.จ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

2. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3 หรือเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 4 ข้อ 2 และได้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 5 หรือที่ ก.จ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

/เมื่อพิจารณา...

เมื่อพิจารณาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ประเด็นแรกคือ ได้ดำรงตำแหน่งในระดับ 6 หรือที่ ก.จ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ข้อเท็จจริงปรากฏว่า นาย ค. ได้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6(ว.) ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2549 จะครบกำหนด 2 ปี ในวันที่ 1 ตุลาคม 2551 ประเด็นที่สอง คือจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ข้อเท็จจริง นาย ค.

จะปฏิบัติราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2543 จึงมีคุณสมบัติในประเด็นนี้ สำหรับคุณวุฒิปริญญาโททางรัฐศาสตร์ นาย ค. ไม่สามารถนำมาใช้ลดระยะเวลาได้เนื่องจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไม่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า นาย ค. จะมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนขึ้นและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7(ว.) ได้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2551 ซึ่งในการเลื่อนระดับดังกล่าวจะต้องมีการปรับปรุงเพื่อกำหนดตำแหน่ง โดยขอความเห็นชอบจาก ก.จ.จ. จังหวัดก่อน และจะต้องผ่านการประเมินผลงานก่อน จึงจะสามารถเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 7(ว.) ได้

2.3.2 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งในระดับต่ำกว่าระดับของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง 1 ระดับ ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยไม่อาจนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นมานับถือได้ เช่น จะเลื่อนเป็นนายช่างโยธา 6 ต้องเป็นนายช่างโยธา 5 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็นต้น เว้นแต่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี 5 และตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 5 ให้ถือว่าเป็นตำแหน่งเดียวกันสามารถนับระยะเวลาต่อกันได้ และในกรณีที่ระยะเวลาติดต่อกัน ไม่ครบ 2 ปี แต่นับรวมหลายๆ ช่วงเวลาแล้วครบ 2 ปี ก.จ.จ. อาจอนุโลมให้นับเวลาการดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ สำหรับคุณสมบัติในข้อนี้กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และ 2 เท่านั้น

2.3.3 มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณวุฒิ (เก็ทกุล) ดังนี้

(1) สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และ 2 ได้กำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ	เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง		
	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6
ตำแหน่งในสายที่เริ่มต้นจากระดับ 1 หรือระดับ 2			
- ม.3 /มศ.3 /ม.6 หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	9 ปี	11 ปี	13 ปี
- ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ 1) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	8 ปี	10 ปี	12 ปี
- ปวช. หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ 2) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	6 ปี	8 ปี	10 ปี
ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2			
- ปวท. หรืออนุปริญญา 2 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		7 ปี	9 ปี
- ปวส. หรืออนุปริญญา 3 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		6 ปี	8 ปี

/(2) สายงานที่...

(2) **สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3** ได้กำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ	เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง	
	ระดับ 6	ระดับ 7
- คุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	6 ปี	7 ปี
- คุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4 ปี	5 ปี
- คุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	2 ปี	3 ปี

อย่างไรก็ตาม หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว33 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2548 ได้กำหนดให้สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 สามารถที่จะนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกับการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ที่เลื่อนและแต่งตั้งได้ โดยผู้ประเมินต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานและได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และการนับรวมเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่อง สามารถนับได้ไม่ก่อนวันที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป โดยให้นับระยะเวลาได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานดังกล่าว สำหรับกรณีที่เป็นตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดตามบัญชีแนบท้าย ให้เสนอคณะกรรมการกลางองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) พิจารณาเป็นกรณีไป (รายละเอียดตามหนังสือแนบท้ายภาคผนวก)

ตัวอย่างที่หนึ่ง นาย ก. บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ระดับ 1 เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2536 เลื่อนระดับเป็นเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ 2 เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2538 มีคุณวุฒิปริญญาตรีทางบัญชีเมื่อวันที่ 20 พ.ย. 2539 ได้เปลี่ยนสายงานเป็นเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 3 เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2541 เลื่อนระดับเป็นเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 4 เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2548 ได้มีการเปลี่ยนสายงานเป็นนักวิชาการเงินและบัญชี 5 เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2548 สามารถตรวจสอบคุณสมบัติระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณวุฒิของ นาย ก. ว่าจะมีคุณสมบัติครบถ้วนในการเลื่อนระดับเป็นนักวิชาการเงินและบัญชี 6(ว.) ได้ดังนี้

- ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ซึ่งมีคุณวุฒิปริญญาตรีจะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 6 มีระยะเวลา 6 ปี

- สามารถนับระยะเวลาได้ตั้งแต่ นาย ก. ซึ่งดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ 2 ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางบัญชี เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2539 ถึงวันที่ 30 มกราคม 2548 ช่วงที่เปลี่ยนสายงานเป็นเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 3 และ 4(เป็นสายงานระดับ 2) รวมระยะเวลาได้ 8 ปี 2 เดือน 10 เมื่อนับระยะเวลา

เวลาเพียงครึ่งหนึ่ง รวมระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในช่วงระยะเวลาดังกล่าว 4 ปี 1 เดือน 5 วัน(ตำแหน่งเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีเป็นสายงานที่เกื้อกูลกับตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 33 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2548)

- ช่วงระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี 5 (เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3) สามารถนับระยะเวลาได้เต็มจำนวน ดังนั้น นาย ก. จะมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณวุฒิ ครบ 6 ปี ซึ่งยังขาดระยะเวลาอีก 1 ปี 10 วัน 25 วัน นาย ก.จะต้องดำรงตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2548 ถึงวันที่ 5 มกราคม 2550

- สรุปคือ นาย ก. จะมีคุณสมบัติครบถ้วนในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณวุฒิ ครบ 6 ปี ในวันที่ 5 มกราคม 2550

ตัวอย่างที่สอง นาย ข. บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ระดับ 1 เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2535 เลื่อนระดับเป็นเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 2 เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2537 มีคุณวุฒิปริญญาตรีทางรัฐศาสตร์ เมื่อวันที่ 13 พ.ย. 2540 และมีคุณวุฒิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์-มหาบัณฑิต เมื่อวันที่ 27 ส.ค. 2544 ได้เปลี่ยนสายงานเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุ 3 เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2540 เลื่อนระดับเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุ 4 เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2542 เปลี่ยนสายงานเป็นเจ้าพนักงานธุรการ 4 เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2546 เปลี่ยนสายงานเป็นเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 4 เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2547 เปลี่ยนสายงานเป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 4 เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2548 และได้เลื่อนระดับเป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 5 เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2548 สามารถตรวจสอบคุณสมบัติระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณวุฒิของ นาย ข. ว่าจะมีคุณสมบัติครบถ้วนในการเลื่อนระดับเป็นนักวิชาการการเงินและบัญชี 6(ว.) ได้ดังนี้

- ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ซึ่งมีคุณวุฒิปริญญาโทจะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 6 มีระยะเวลา 4 ปี

- สามารถนับระยะเวลาได้ตั้งแต่ นาย ข. ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 4 เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2546 (เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ที่เกื้อกูลกับตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3) นับถึงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2547 (ก่อนที่จะเปลี่ยนสายงานเป็นเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯ) รวมระยะเวลาได้ 1 ปี 2 เดือน 11 วัน เมื่อนับระยะเวลาเพียงครึ่งหนึ่ง รวมระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในช่วงระยะเวลาดังกล่าว 7 เดือน 5 วัน (ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลและเจ้าหน้าที่พัสดุ ไม่สามารถนำมานับระยะเวลาได้ เนื่องจากเป็นสายงานที่ไม่เกื้อกูลกับตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 33 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2548)

- ในช่วงระยะเวลาที่ได้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 4 (เป็น สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3) และตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 4 และ 5 สามารถนับระยะเวลาได้เต็มจำนวนของระยะเวลาทั้งหมด

ดังนั้น นาย ข. จะมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณวุฒิ ครบ 4 ปี ซึ่งยังขาดระยะเวลาอีก 3 ปี 4 เดือน 25 วัน นาย ข. จึงจะต้องดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จนถึงวันที่ 3 เมษายน 2551

- สรุปคือ นาย ข. จะมีคุณสมบัติครบถ้วนในเรื่องของระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณวุฒิ ครบ 4 ปี ในวันที่ 3 เมษายน 2551

หมายเหตุ : ในกรณีที่เป็นการเป็นตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดตามบัญชีแนบท้าย

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 33 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2548 ยกตัวอย่างเช่น อบจ. จันทบุรี มีข้าราชการที่โอนย้ายมาจากทหาร , เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษีสังกัดกรมสรรพากร หรือเจ้าหน้าที่อาชีวบำบัด ซึ่งเป็นข้าราชการถ่ายโอนภารกิจสถานสงเคราะห์คนชราบ้านจันทบุรี โดยตำแหน่งดังกล่าวไม่มีในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จะต้องเสนอให้คณะกรรมการกลางองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) พิจารณาเป็นกรณีไป ซึ่ง ก.จ. ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวแล้ว โดยในการพิจารณาของคณะกรรมการเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจำเป็นต้องมีเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิมเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งก่อนโอนย้ายมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีหนังสือรับรองจากต้นสังกัดเดิมระบุระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานในตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้สูงขึ้น ตั้งแต่ระยะเวลาเริ่มต้นจนถึงที่สุด
3. คำสั่งของต้นสังกัดปัจจุบันที่มอบหมายให้ผู้นั้นปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งระบุเลขที่ตำแหน่งและลักษณะงานที่บุคคลดังกล่าวรับผิดชอบ เพื่อประกอบการพิจารณาเทียบลักษณะงาน (Job Specification)

2.3.4 จะต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันและงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท 0809.2/ว 27 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2551 ได้แจ้งแนวทางปฏิบัติในการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ดังนี้

(1) ตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2

- เลื่อนระดับ 4 ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าขั้น 7,560 บาท และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าขั้น 7,170 บาท
- เลื่อนระดับ 5 ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าขั้น 9,230 บาท และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าขั้น 8,770 บาท
- เลื่อนระดับ 6 ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าขั้น 11,350 บาท และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าขั้น 11,350 บาท
- เลื่อนระดับ 7 ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าขั้น 13,960 บาท และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าขั้น 13,960 บาท

(2) ตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3

- เลื่อนระดับ 6 ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าขั้น 11,350 บาท และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าขั้น 11,350 บาท

- เลื่อนระดับ 7 ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าขั้น 13,960 บาท และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าขั้น 13,960 บาท

- เลื่อนระดับ 8 ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าขั้น 17,150 บาท และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าขั้น 17,150 บาท

2.4 วิธีการประเมินผลงาน เพื่อคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ปรากฏในประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ลงวันที่ พฤศจิกายน 2545 ข้อ 191 และ 192 ดังนี้

2.4.1 พิจารณาโดยคณะกรรมการประเมินผลงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นประธาน ผู้อำนวยการแต่ละส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีหัวหน้าสำนักปลัด ฯ เป็นกรรมการและเลขานุการ (ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ที่ 620/2548 ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2548 รายละเอียดแนบท้ายภาคผนวก) ซึ่งคณะกรรมการจะดำเนินการคัดเลือกโดยพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคลและประเมินผลงานที่ผ่านมาของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยจะกำหนดแบบและวิธีการประเมิน มีหัวข้อหรือรายการ ดังต่อไปนี้

- (ก) ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน
- (ข) หน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน
- (ค) การประเมินการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง
- (ง) เอกสารแสดงผลการปฏิบัติงานหรือผลงานทางวิชาการ
- (จ) สรุปความเห็นในการประเมินของคณะกรรมการประเมิน

2.4.2 การจัดทำรูปแบบผลงาน เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานได้พิจารณากำหนดแนวทางในการประเมินผลงาน กำหนดประเภทจำนวนผลงาน ลักษณะของผลงานและวิธีการสัมภาษณ์แล้ว ข้าราชการผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน จะต้องจัดทำแบบประเมินและเอกสารผลงาน รายละเอียด ดังนี้

(1) แบบตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (แบบ 1) โดยผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้กรอกรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคล ในตอนที่ 1 สำหรับตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลจะเป็นผู้ตรวจสอบ

(2) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล สำหรับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 จะใช้แบบ 4 และสำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 จะใช้แบบ 5 โดยผู้บังคับบัญชาระดับต่ำกว่าหัวหน้าส่วน 1 ชั้น (หัวหน้าฝ่าย) และหัวหน้าส่วนราชการซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมินจะเป็นผู้ประเมินและสรุปความเห็น

(3) แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงาน สำหรับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 จะใช้แบบ 6 และสำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 จะใช้แบบ 7 โดยผู้ขอรับการประเมินจะจัดทำผลงานตามจำนวน ประเภทหรือลักษณะผลงานที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด และรับรองผลงานดังกล่าว ผ่านการตรวจสอบและรับรองผลงานของผู้บังคับบัญชาในระดับต่ำกว่าหัวหน้าส่วน 1 ชั้น (หัวหน้าฝ่าย) และหัวหน้าส่วนราชการซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการประเมิน

(4) แบบสรุปผลการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อเลื่อนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (แบบ 8) โดยคณะกรรมการประเมิน ผลงาน จะเป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล ลงคะแนนประเมินผลงานและคะแนนสัมภาษณ์ และสรุปความเห็นว่าคุณขอรับการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านการคัดเลือกและลงชื่อคณะกรรมการฯ

2.4.3 หลักเกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงาน ผู้ขอรับการประเมินจะผ่านการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ดังนี้

(1) มีคุณสมบัติครบถ้วนในเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น

(2) ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยได้คะแนนเฉลี่ย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

(3) ผ่านการประเมินผลงาน โดยได้คะแนนเฉลี่ย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

(4) ผ่านการสัมภาษณ์ โดยได้คะแนนเฉลี่ย ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

2.4.4 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สรุปความเห็นในการประเมินว่าข้าราชการผู้ขอรับการประเมิน ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลและประเมินผลงานสามารถเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ ฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จะได้เสนอนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พิจารณาลงนามในหนังสือเพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี ในการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีคุณสมบัติครบถ้วนให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และเมื่อที่ประชุมคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี มีมติเห็นชอบแล้ว ก็จะเสนอหนังสือต่อนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พิจารณาลงนามในคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลงาน และจะจัดส่งสำเนาคำสั่งดังกล่าวให้จังหวัดจันทบุรี และสำนักงาน ก.จ.ทราบ พร้อมทั้งแจ้งเวียนส่วนราชการในสังกัดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

หมายเหตุ : ในทางปฏิบัติเมื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักปลัดฯ จะประสานเป็นการภายในให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ โดยให้จัดส่งบัญชีรายชื่อ

ผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการประเมินฯ (สำนักปลัดฯ จัดทำให้) ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการที่ข้าราชการผู้นั้นสังกัด ลงชื่อรับรอง เพื่อเสนอนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พิจารณาส่งเรื่องให้คณะกรรมการประเมินผลงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีพิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ คณะกรรมการประเมินผลงานฯ จะได้นำประชุมเพื่อพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

- กำหนดแนวทางในการดำเนินการประเมินผลงาน กำหนดประเภทจำนวนผลงาน ลักษณะของผลงาน และวิธีการสัมภาษณ์ที่จะนำมาใช้ประเมินในแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง พร้อมชี้แจงหลักเกณฑ์ให้ผู้ขอรับการประเมินทราบ

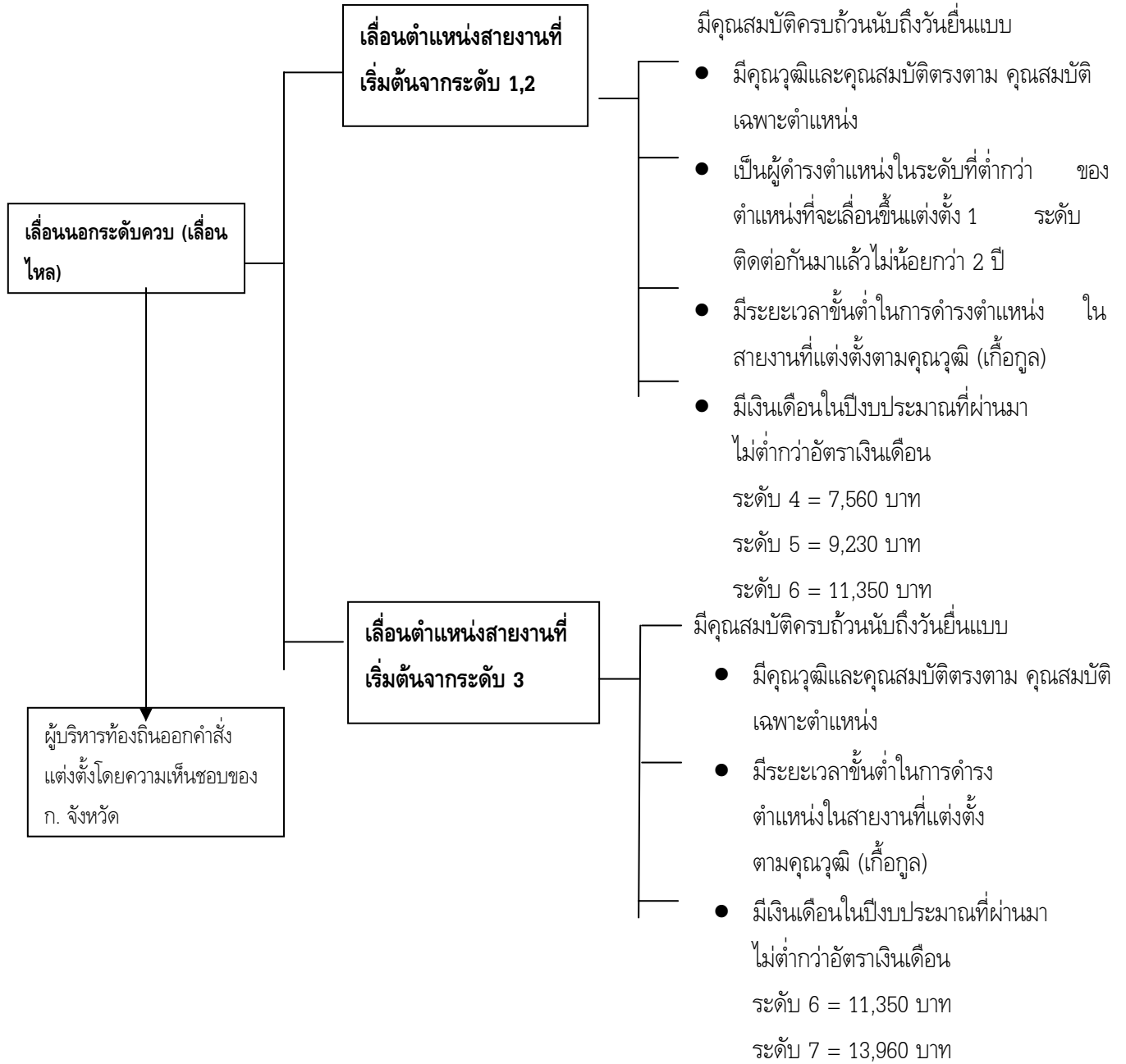
- ให้ผู้ขอรับการประเมินจัดทำโครงเค้าโครงผลงานให้คณะกรรมการพิจารณา (ตัวอย่างเค้าโครงผลงานรายละเอียดแนบท้ายภาคผนวก)

- มอบหมายให้คณะกรรมการฯ จำนวน 3 คน ทำหน้าที่พิจารณาผลงาน และเป็นผู้พิจารณาออกคะแนนประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมิน (ให้หัวหน้าส่วนราชการที่ผู้ขอรับการประเมินสังกัดเป็นกรรมการและเลขานุการ)

- กำหนดวันส่งผลงาน (จำนวน 7 เล่ม) วันนัดสอบสัมภาษณ์ และวันส่งผลงานกรณีที่มีการแก้ไขให้ผู้ขอรับการประเมินทราบ

เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงาน สรุปความเห็นจากผู้ขอรับการประเมินผ่านการคัดเลือกแล้ว สำนักปลัดฯ จะเสนอนายกเสนอนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี พิจารณาลงนามในหนังสือเพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี ในการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีที่มีคุณสมบัติครบถ้วนให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้น และเมื่อ ก.จ.จ. จังหวัดจันทบุรีเห็นชอบแล้ว สำนักปลัดฯ จะเสนอนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี เพื่อออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

รูปภาพแสดงการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้มีประสบการณ์



3. การคัดเลือกตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น

เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีตำแหน่งบริหารที่ว่าง และต้องการให้ข้าราชการในสังกัดที่มีคุณสมบัติครบถ้วนหรือข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นเข้าสมัครเข้ารับการคัดเลือก บางตำแหน่งอาจต้องมีการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง (เช่น กรณีที่ต้องปรับปรุงตำแหน่งผู้บริหารให้มีระดับสูงขึ้น เช่น ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระดับ 8 เป็นระดับ 9 ผู้อำนวยการกอง ระดับ 7 เป็นระดับ 8 หรือหัวหน้าฝ่าย ระดับ 6 เป็นระดับ 7 ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี) โดยขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งและขอดำเนินการสรรหาโดยวิธีการคัดเลือกตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และเมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นชอบแล้ว องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถดำเนินการได้ กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้อาจร้องขอให้ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ส่วนราชการ หรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการแทนได้ สำหรับแนวทางการดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2547 เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดดังนี้

3.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก จำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน ประกอบด้วย (ข้อ 106 วรรคสอง)

- ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ.จ. 1 คน เป็นประธานกรรมการ
- ผู้แทนส่วนราชการใน ก.จ.จ. 2 คน เป็นกรรมการ
- ผู้ทรงคุณวุฒิ 1 คน เป็นกรรมการ
- นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกรรมการ
หรือผู้ที่นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดมอบหมาย 1 คน
- ท้องถิ่นจังหวัด เป็นกรรมการ
- ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกรรมการ
- ผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นเลขานุการ
ซึ่งนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้ง

(หมายเหตุ ปัจจุบันคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ที่ 3/2552 ลงวันที่ 5 มกราคม 2552 ได้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี เพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดจันทบุรี กำหนด ประกอบด้วย

1. นายประพจน์ กอรัปไพบูลย์ ประธานกรรมการ
2. ปลัดจังหวัดจันทบุรี กรรมการ
3. นายอนันต์ อินทวิวัฒน์ กรรมการ

- | | |
|--|------------|
| 4. นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี | กรรมการ |
| 5. ท้องถิ่นจังหวัดจันทบุรี | กรรมการ |
| 6. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จันทบุรี | กรรมการ |
| 7. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล | เลขานุการ) |

3.2 เกณฑ์และวิธีการคัดเลือก กำหนดให้ดำเนินการโดยวิธีการสัมภาษณ์ วิธีการประเมิน หรือวิธีการอื่นใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีตามความเหมาะสม โดยกำหนดรายการ ดังต่อไปนี้ (ข้อ 106 วรรคสอง (2))

ก. สมรรถนะหลักทางการบริหาร (150 คะแนน) พิจารณาจาก

(1) วิสัยทัศน์และผลงาน (70 คะแนน)

(ก) วิสัยทัศน์ จำนวน 20 คะแนน

วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะขอรับการคัดเลือกผู้เข้ารับ
การคัดเลือก จะต้องจัดทำเอกสารเพื่อแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะขอรับการคัดเลือก จำนวน 10
เล่ม ส่งพร้อมกับใบสมัคร

(ข) ผลงานที่ประสบความสำเร็จในอดีต จำนวน 25 คะแนน

ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะต้องจัดทำเอกสารแสดงผลงานที่ประสบความสำเร็จ
มาแล้ว และเกิดผลดีและประโยชน์ต่อทางราชการ สามารถที่จะนำไปเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นหรือหน่วยงานส่วนราชการอื่นได้
เช่น การจัดทำโครงการใหม่ๆ ที่ประชาชนได้รับประโยชน์จำนวนมากๆ หรือการคิดค้น แนวบริหารงานใหม่ ๆ และสามารถ
นำไปปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จได้ผลดียิ่ง โดยให้จัดทำเป็นเอกสาร นำเสนอคณะกรรมการคัดเลือก (อาจจัดทำร่วมกับ
วิสัยทัศน์ก็ได้)

(ค) ความรอบรู้งานในหน้าที่ จำนวน 25 คะแนน

ความรอบรู้งานในหน้าที่ พิจารณาจากความรู้งานในหน้าที่ของตำแหน่งที่จะ
แต่งตั้งตามรัฐธรรมนูญ กฎหมายองค์การบริหารส่วนจังหวัด กฎหมายระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกฎหมาย
กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายเกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วน
จังหวัดในสายงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

(2) ความสามารถในการบริหาร (30 คะแนน)

(ก) ความรอบรู้ในการบริหาร จำนวน 10 คะแนน

ผู้เข้ารับการประเมินจะต้องมีความรอบรู้ในเรื่องการบริหาร เช่น หลักการบริหาร
สมัยใหม่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารเชิงกลยุทธ์ เทคนิคการบริหารต่าง ๆ

(ข) ความชำนาญในการบริหาร จำนวน 10 คะแนน

ความชำนาญในการบริหารพิจารณาจากการตัดสินใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ความเป็นผู้นำ
ปฏิภาณไหวพริบ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ปัญหาเฉพาะหน้าของผู้เข้ารับการคัดเลือก

(ค) การบริหารงานบุคคล จำนวน 10 คะแนน
การบริหารงานบุคคลพิจารณาจากการยืดหยุ่นและปรับตัว ทักษะในการสื่อสาร การประสานสัมพันธ์ ของผู้รับการคัดเลือก การประสานงานกับส่วนอื่น

(3) บุคลิกภาพและภาวะผู้นำ (50 คะแนน)

(ก) ความอดุสาหะ จำนวน 5 คะแนน
พิจารณาจากความมีมานะ อดทน และเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน กระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน อุทิศเวลาให้กับทางราชการ มีความขยันหมั่นเพียร

(ข) มนุษย์สัมพันธ์ จำนวน 5 คะแนน
มนุษย์สัมพันธ์ พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมี ประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ แก้ไขและลดข้อขัดแย้ง อันอาจจะเป็นอุปสรรคต่องานราชการและหรือความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนผู้มาติดต่อรวมทั้งเต็ม ใจในการให้ความช่วยเหลือและบริการผู้มาติดต่อ

(ค) ความสามารถในการสื่อความหมาย จำนวน 5 คะแนน
ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากความสามารถในการแสดง ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน ความสามารถในการ ใช้ภาษาอย่างเหมาะสม

(ง) ปฏิภาณไหวพริบ จำนวน 5 คะแนน
พิจารณาความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า หรือตอบคำถามใน สภาวะการณ์คับขัน ทันทีทันใด ไม่จำเป็นต้องวัดความรู้

(จ) สร้างและประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ขององค์กร จำนวน 10 คะแนน
พิจารณาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ขององค์กร โน้ม

น้ำ
ผู้อื่นให้ยอมรับและมุ่งวิสัยทัศน์ขององค์กร

(ฉ) สนับสนุนผู้อื่นทั้งในด้านการให้คำแนะนำ และการให้อำนาจ จำนวน 10 คะแนน
พิจารณาจากการให้การสนับสนุนผู้อื่นทั้งในด้านการให้คำแนะนำและการให้อำนาจ ให้สามารถเจริญก้าวหน้า และมีความชำนาญการในการบริหาร โดยมุ่งเน้นการพัฒนา ทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และ ระดับองค์กรในด้านทัศนคติการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ

(ช) ริเริ่มเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง จำนวน 10 คะแนน
พิจารณาจากการริเริ่มเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ การให้การสนับสนุนผู้อื่นในองค์กรให้นำความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมา ปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จ โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนด้านการกำหนดขอบเขตขั้นตอนและช่วงเวลาที่เหมาะสมในการ เปลี่ยนแปลง

ข. คะแนนคุณสมบัติ 50 คะแนน พิจารณาจาก

(1) เงินเดือน

10

คะแนน

- | | |
|--|----------|
| (2) อายุราชการ | 10 คะแนน |
| (3) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานและระดับปัจจุบัน | 10 คะแนน |
| (4) ความดีความชอบย้อนหลัง 5 ปี | 10 คะแนน |
| (5) วุฒิการศึกษา | 5 คะแนน |
| (6) การรักษาวินัย (ย้อนหลัง 5 ปี) | 5 คะแนน |

(หมายเหตุ แนวทางปฏิบัติที่ผ่านมาการพิจารณาผู้ผ่านการคัดเลือกจะต้องได้รับคะแนนในข้อ ก. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และ ต้องได้รับคะแนนในข้อ ข. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 เมื่อรวมกันแล้ว ต้องได้รับคะแนนในข้อ ก. และข้อ ข. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 สำหรับการคิดคะแนนคุณสมบัติรายละเอียดแนบท้ายภาคผนวก)

3.3 แนวทางหรือวิธีการคัดเลือกของคณะกรรมการ ตามหลักเกณฑ์มีรายละเอียด ดังนี้

(1) คณะกรรมการอาจตั้งกรรมการสัมภาษณ์ กรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการคัดเลือกได้ตามความจำเป็น (ข้อ 106 (3))

(2) กำหนดวัน เวลา สถานที่ดำเนินการคัดเลือกและระเบียบเกี่ยวกับการคัดเลือกได้เท่าที่จำเป็น และไม่ขัดต่อเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก แล้วประกาศก่อนวันดำเนินการคัดเลือกไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ (ข้อ 106 (4))

(3) ประกาศรับสมัครคัดเลือก ให้ระบุรายละเอียดในเรื่องชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร เกณฑ์และวิธีการคัดเลือก การประกาศผลการคัดเลือก และเรื่องอื่นๆ หรือข้อความอื่นที่ผู้สมัครควรทราบ โดยปิดประกาศรับสมัครไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครก่อนวันที่เริ่มรับสมัคร และจะประกาศทางวิทยุกระจายเสียงหรือทางอื่นใดตามความเหมาะสมด้วยก็ได้ (ข้อ 106 (5))

(4) จัดให้มีเจ้าหน้าที่รับสมัคร โดยให้มีกำหนดเวลารับสมัครเข้ารับการคัดเลือกไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ (ข้อ 106 (6))

(5) ให้ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกก่อนวันดำเนินการคัดเลือกไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ (ข้อ 106 (7))

(6) ให้รวมคะแนนสัมภาษณ์ และคะแนนคุณสมบัติแล้วจัดลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนสูงที่สุดไปหาผู้ที่ได้คะแนนต่ำสุด และให้พิจารณาผู้ที่อยู่ในลำดับที่ดีกว่าจะได้รับการแต่งตั้งก่อนผู้ที่อยู่ในลำดับถัดไป และหากคะแนนของแต่ละบุคคลปรากฏว่าคะแนนรวมเท่ากันให้จัดลำดับผู้ที่คะแนนเท่ากัน ดังนี้

ก. ถ้าคะแนนรวมเท่ากันให้พิจารณาจากคะแนนสัมภาษณ์

ข. ถ้าคะแนนสัมภาษณ์เท่ากันให้พิจารณาจากผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งปัจจุบัน

ก่อน

ค. ถ้าได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งและระดับพร้อมกันให้พิจารณาจากเงินเดือนมากกว่า

ง. ถ้าเงินเดือนเท่ากัน ให้พิจารณาจากอายุราชการ

จ. ถ้าอายุราชการเท่ากัน ให้พิจารณาจากเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสูงกว่า

ฉ. ถ้าได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นเดียวกันให้พิจารณาผู้ใดได้รับก่อน

ช. ถ้าได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกัน พร้อมกัน ให้พิจารณาผู้ใดมีอายุมากกว่า (ข้อ

106 (11))

(7) ให้รายงานผลการคัดเลือกต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและจัดเรียงลำดับตามผลคะแนน โดยให้ระบุคะแนนที่ได้ไว้ในประกาศด้วย เพื่อจะได้ประกาศผลการคัดเลือก และแจ้งให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่คัดเลือกตามลำดับต่อไป (ข้อ 106 (12))

(8) เมื่อได้มีการดำเนินการคัดเลือกให้ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก 1 ชุด และสำเนาประกาศรับสมัครคัดเลือก 2 ชุด ไปยังคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ก่อนเริ่มรับสมัครไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ โดยให้ส่งสำเนาประกาศรับสมัครคัดเลือก จำนวน 1 ชุด ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ข้อ 107 (1)) ซึ่งต่อมาได้มีหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 5531 ลงวันที่ 11 ตุลาคม 2549 กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดำเนินการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จัดส่งประกาศดังกล่าวให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดพิจารณาตรวจสอบประกาศให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยท้องถิ่นจังหวัด จะรวบรวมรายงานให้สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ทราบ

(หมายเหตุ ในหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดรายงาน แต่แนวทางปฏิบัติที่ผ่านมานี้หนังสือ ที่แจ้ง ก.จ.จ. และท้องถิ่นจังหวัดเพื่อแจ้ง ก.จ. นั้น จัดทำโดยคณะกรรมการคัดเลือก)

(9) หากมีการเปลี่ยนแปลงในประกาศรับสมัครคัดเลือก ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก กำหนดวัน เวลา และสถานที่ดำเนินการคัดเลือก ประกาศผลการคัดเลือกและอื่นๆ นอกจากที่กำหนด ไว้เดิมให้รายงานสำนักงาน ก.จ. โดยด่วนที่สุด (ข้อ 107(3))

3.4 การตรวจสอบคุณสมบัติและวิธีการของผู้เข้ารับการคัดเลือก มีรายละเอียด ดังนี้

(1) ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในวันรับสมัคร ยกตัวอย่างเช่น

ตัวอย่างที่ 1 ตำแหน่งนักบริหารงานนโยบายและแผน 8 (ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ ระดับ 8) จะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักบริหารงานนโยบายและแผน 6 คือ ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางสังคมศาสตร์ การวางแผน การบริหาร วิจัย สังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ หรือทางอื่นที่ ก.จ.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ และ

1. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง (นักบริหารงานนโยบายและแผน 7) หรือที่ ก.จ.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบริหารนโยบายและแผน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ

2. ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานนโยบายและแผน 7) หรือที่ ก.จ.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบริหารนโยบายและแผน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี กำหนดเวลา 4 ปี ให้ลดเป็น 3 ปี สำหรับผู้ได้รับปริญญาโท หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางสังคมศาสตร์ การวางแผน การบริหาร วิจัย สังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ หรือทางอื่นที่ ก.จ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ตัวอย่างที่ 2 ตำแหน่งนักบริหารงานคลัง 7 (หัวหน้าฝ่ายการเงิน ระดับ 7) จะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักบริหารงานคลัง 6 คือ จะต้องได้รับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่านี้ทางบัญชี พาณิชยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ บริหารการคลัง การเงินและการธนาคาร การจัดการทั่วไป (เฉพาะทางบริหารธุรกิจและการจัดการทั่วไป จะต้องมีการศึกษาวิชาชีพไม่น้อยกว่า 15 หน่วยกิต) และ

1. ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่านักบริหารงานคลัง ระดับ 6 หรือ ที่ ก.จ.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบริหารการคลัง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ

2. ดำรงตำแหน่งใน ระดับ 7(ว.) หรือ 7(วข.) หรือที่ ก.จ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานด้านการคลัง หรือการเงินและบัญชี หรือการจัดเก็บรายได้ หรือการพัสดุ หรือการตรวจสอบภายใน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารงานการคลังมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ตัวอย่างที่ 3 นักบริหารงานนโยบายและแผน 6 (หัวหน้าฝ่ายงบประมาณ ระดับ 6) จะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางสังคมศาสตร์ การวางแผน การบริหาร วิจัย สังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ หรือทางอื่นที่ ก.จ.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ และ

2. ได้ดำรงตำแหน่งในระดับ 6 หรือที่ ก.จ.เทียบเท่ามาแล้ว โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

(2) ตามประกาศกำหนดการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนในระดับที่รับสมัคร (ข้อ 106 (7))

(3) ในกรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก จะต้องยื่นหนังสือรับรองขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ตนสังกัดอยู่ว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดในประกาศการรับสมัคร (ข้อ 106 (8))

(4) ได้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้ประเมิน และกรอกรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับประวัติการรับราชการ ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม ผลงาน ประสบการณ์ ความสามารถ ความชำนาญ หรือคุณลักษณะสำคัญพิเศษ หรือผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ในความสามารถของข้าราชการ ประวัติทางวินัย ข้อมูลย้อนหลัง 2 ปี และอื่นๆ ตามแบบฟอร์มการรับสมัครคัดเลือก (ข้อ 106 (8))

3.5 การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายหลังจากที่คณะกรรมการคัดเลือกได้รายงานผลการคัดเลือก โดยได้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและจัดเรียงตามผลคะแนน ระบุไว้ในประกาศ มีรายละเอียด ดังนี้

(1) นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามลำดับในประกาศผลการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด(ข้อ 106 (13))

(2) กรณีที่มีผู้ผ่านการคัดเลือกมากกว่าจำนวนตำแหน่งว่างและภายหลังมีตำแหน่งว่างเพิ่มอีก ก็อาจให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกที่เหลืออยู่ในลำดับที่ถัดไปตามประกาศผลการคัดเลือกนั้นให้ดำรงตำแหน่งได้ หรืออาจดำเนินการคัดเลือกใหม่ก็ได้ ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ข้อ 106 (14))

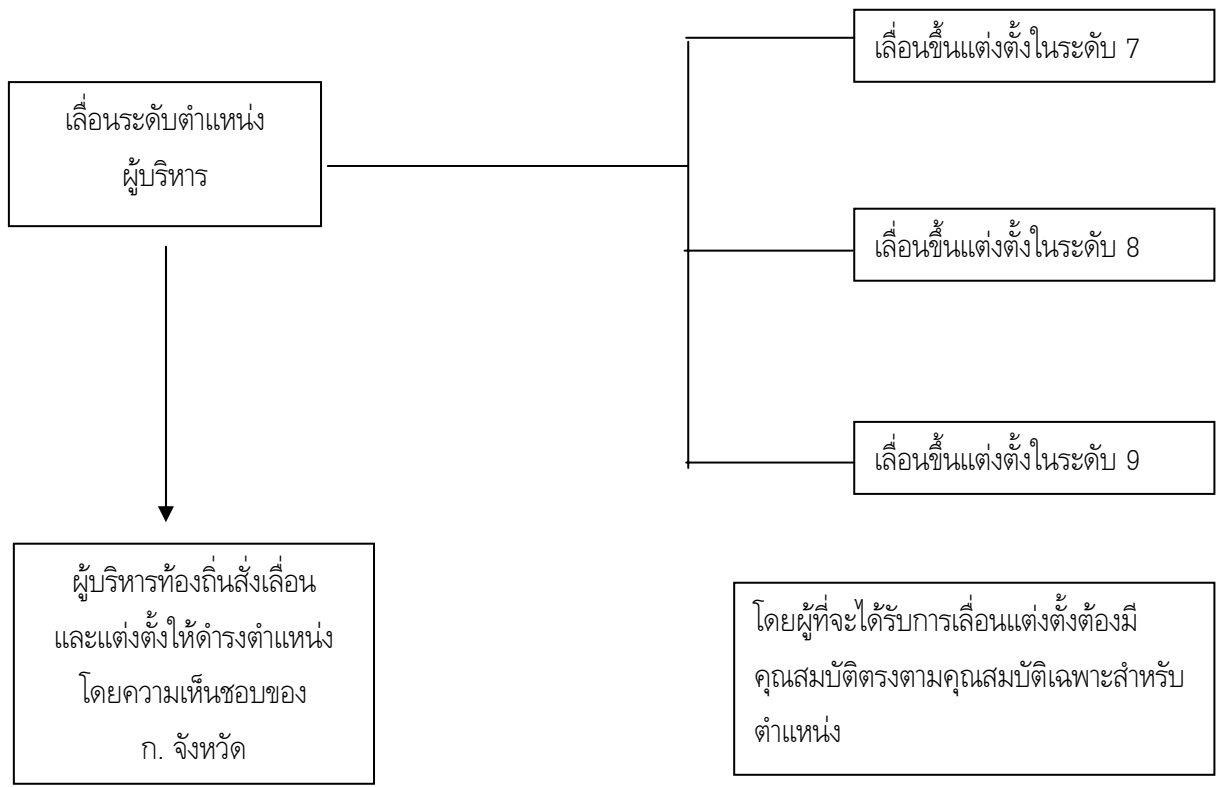
(3) เมื่อการคัดเลือกเสร็จสิ้น ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดรายงานไปยังคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใน 5 วันทำการ นับตั้งแต่วันเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการผู้ได้รับการคัดเลือก หรือวันประกาศผลการคัดเลือก โดยให้ส่งสำเนาคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้ง สำเนาบัญชีการออกคะแนน และสำเนาประกาศผลการคัดเลือก อย่างละ 1 ชุด (ข้อ 107 (2))

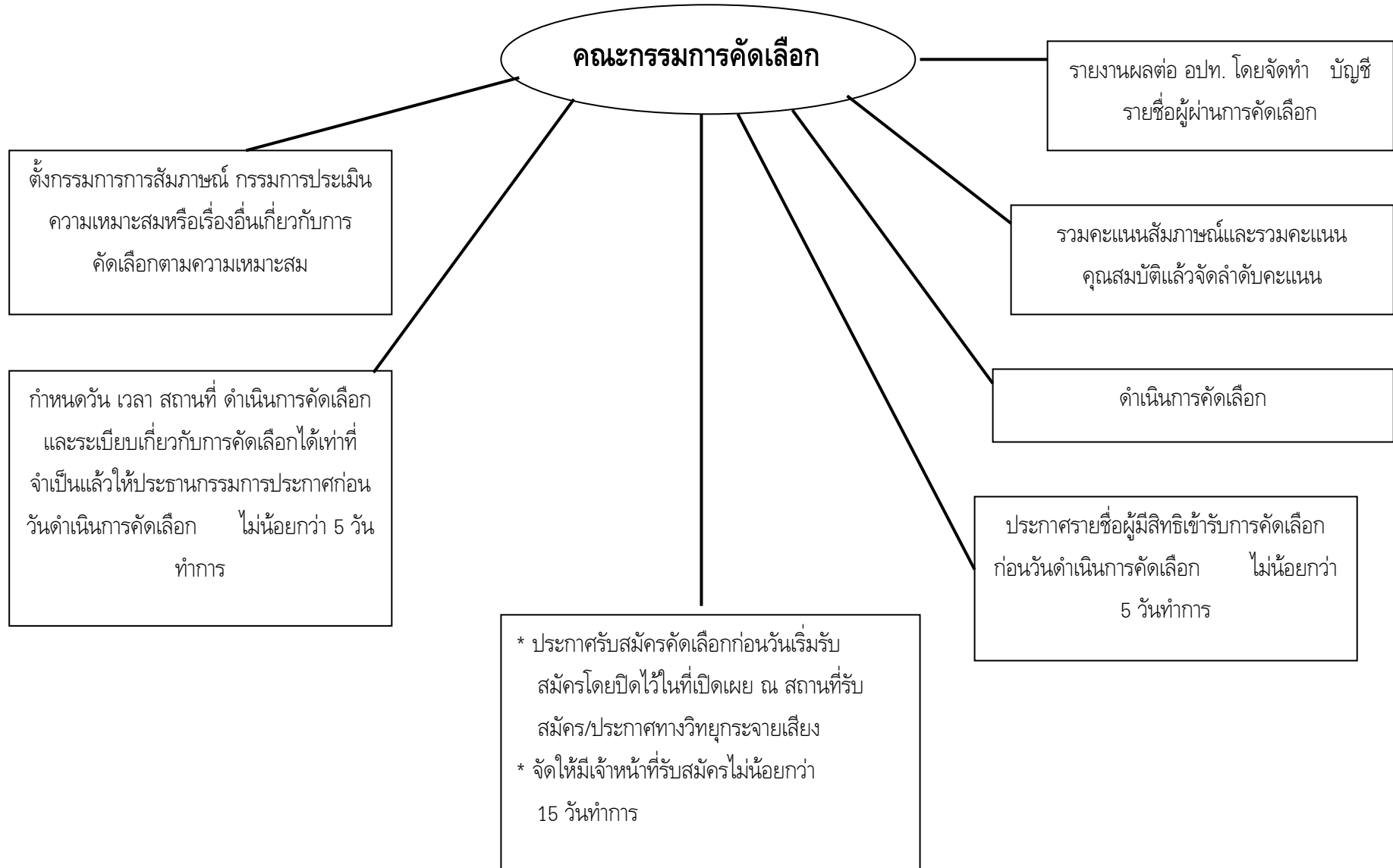
หมายเหตุ : ในแนวทางปฏิบัติที่ผ่านมาเมื่อมีข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งบริหาร จะใช้วิธีนำเรียนนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี เพื่อขอทราบนโยบายในการดำเนินการคัดเลือก ซึ่งในบางกรณีก็ดำเนินการไปด้วยความรวดเร็ว ในขณะที่บางกรณีการดำเนินการเป็นไปด้วยความล่าช้า เป็นผลให้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเสียโอกาสในการก้าวหน้าในสายงาน ก่อให้เกิดข้อสังเกตในเรื่องมาตรฐานการปฏิบัติงาน เกิดความไม่เข้าใจและทัศนคติที่ไม่ดีเท่าที่ควรต่อฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งในความคิดเห็นของผู้จัดทำผลงานมีความเห็นว่า เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาในเรื่องแนวทางปฏิบัติให้มีความชัดเจน สามารถที่จะอธิบายเหตุผลของการดำเนินการที่จะมีผลต่อผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้ โดยมีเอกสารอ้างอิง ฝ่ายบริหารงานบุคคลควรที่จะนำเสนอหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษร เสนอนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี เพื่อรายงานให้ทราบว่าในช่วงระยะเวลาดังกล่าวมีข้าราชการ ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งบริหาร จำนวนเท่าใด และอยู่ในส่วนราชการใด สมควรที่จะต้องมีการปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง และขอดำเนินการสรรหาโดยวิธีการคัดเลือกโดยวิธีการคัดเลือก

/ข้าราชการ...

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งบริหาร เมื่อ ก.จ.จังหวัดเห็นชอบแล้ว จึงเสนอนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี แจ้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ดำเนินการคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ต่อไป ทั้งนี้ เมื่อได้เสนอหนังสือดังกล่าวแล้ว ก็เป็นดุลพินิจของนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดที่จะพิจารณาดำเนินการ โดยอาจจะเห็นชอบให้ดำเนินการได้หรือให้ชะลอไว้ก่อนก็ได้แต่กรณี แต่อย่างไรก็ตาม ถือได้ว่าฝ่ายบริหารงานบุคคล สำนักปลัดฯ ได้ปฏิบัติหน้าที่โดยสมบูรณ์และชัดเจนแล้ว สามารถที่จะอธิบายและมีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษร ชี้แจงให้ข้าราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้าใจในข้อเท็จจริง ได้ เป็นอย่างดี

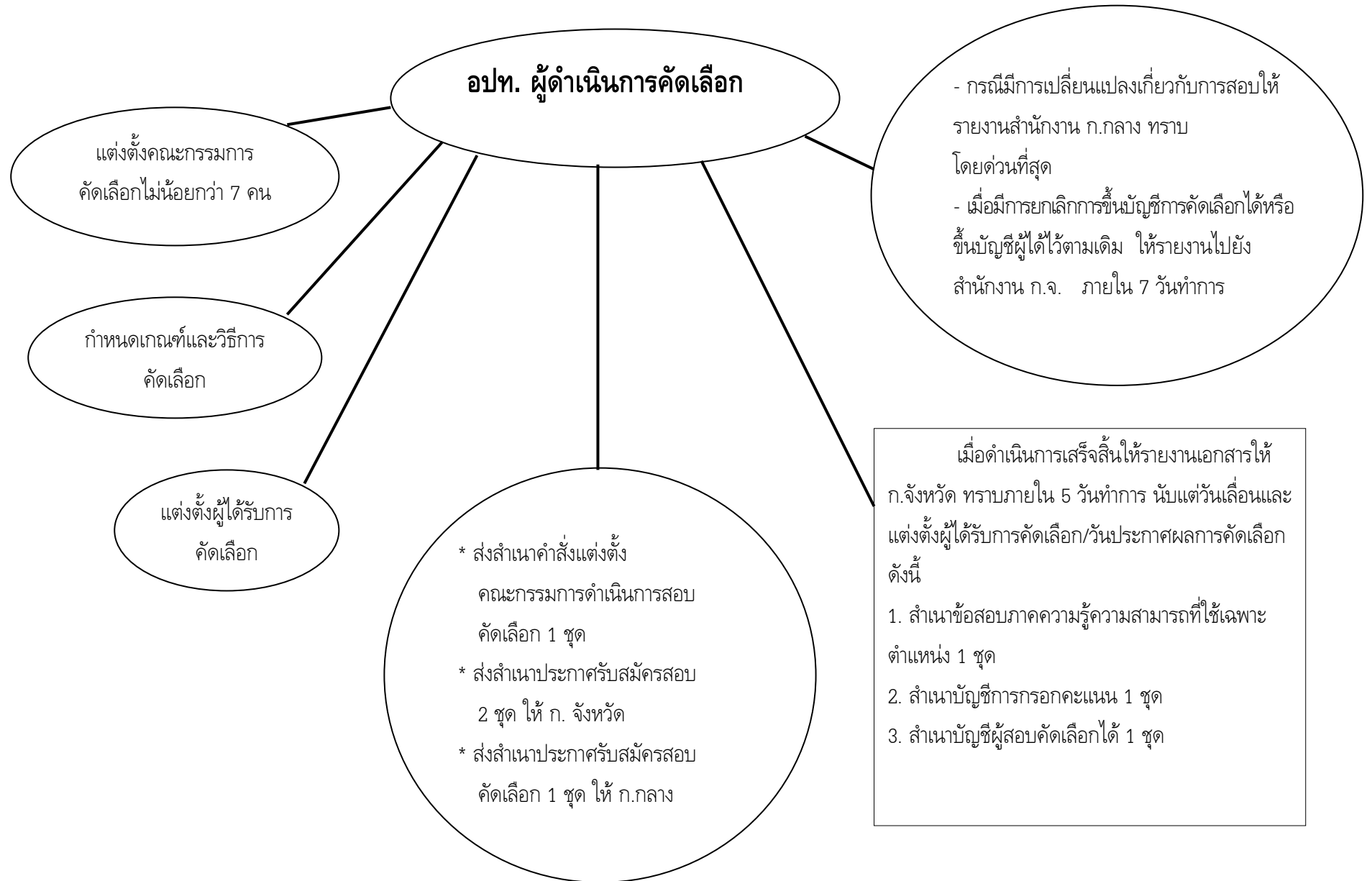
รูปภาพแสดงการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งผู้บริหาร





หมายเหตุ หนังสือ ก.จ. ที่ มท 08009.2/ว 3531 ลงวันที่ 11 ตุลาคม 2549 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดำเนินการคัดเลือกจัดส่งประกาศให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดตรวจสอบความ ถูกต้อง และรวบรวมรายงานให้สำนักงาน ก.จ. ทราบ

การคัดเลือกตำแหน่งบริหาร



ตารางแสดงลำดับขั้นตอนความก้าวหน้าในแต่ละสายงาน

สายงาน	ในระดับคววขั้นต้น	ในระดับคววขั้นสูง	นอกระดับควว	นอกระดับควว	ตำแหน่งนักบริหาร
ที่เริ่มต้น จากระดับ 1 (1 - 3/4 -5)	ระดับ 1 ขึ้นระดับ 2 (ประเมินครั้งที่ 1 เมื่อปฏิบัติงาน ในระดับ 1 ครบ 1 ปี และครั้งที่ 2 เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ไม่จำเป็นต้องดูเงินเดือนขั้นต่ำ)	ระดับ 2 ขึ้นระดับ 3 (ประเมินครั้งที่ 1 เมื่อปฏิบัติงาน ในระดับ 2 ครบ 2 ปี และครั้งที่ 2 เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะเลื่อนขั้นแต่งตั้ง)	ระดับ 3 ขึ้นระดับ 4 (ประเมินตำแหน่ง ประเมินคุณลักษณะ และเสนอผลงาน ต่อคณะกรรมการประเมินผลงาน เมื่อมีคุณวุฒิ/คุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และได้ดำรงตำแหน่งสายงานในระดับ 3 โดยไม่เปลี่ยนสายงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 2 ปี มีระยะเวลา ขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิ (เก็อกูล) ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด)	ระดับ 4 ขึ้นระดับ 5 (ประเมินเพื่อปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง โดยขอความเห็นชอบต่อ ก.จังหวัดก่อน จึงจะทำการประเมินตำแหน่ง ประเมินคุณลักษณะ และเสนอผลงาน ต่อคณะกรรมการประเมินผลงาน เมื่อมีคุณวุฒิ/คุณสมบัติครบถ้วน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเมื่อดำรงตำแหน่งสายงานในระดับ 4 โดยไม่เปลี่ยนสายงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 2 ปี มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิ (เก็อกูล) ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด)	สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกตำแหน่งนักบริหารได้ ควรที่จะศึกษาเพื่อคุณวุฒิและสอบเปลี่ยนสายงานในตำแหน่ง ที่เป็นสายงานเริ่มต้นจากระดับ 2 หรือ 3
ที่เริ่มต้นจากระดับ 2 (2 - 4 /5 - 6(ว.))	ระดับ 2 ขึ้นระดับ 3 (เหมือนสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1)	ระดับ 3 ขึ้นระดับ 4 (เหมือนสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1)	ระดับ 4 ขึ้นระดับ 5 (เหมือนสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1)	ระดับ 5 ขึ้นระดับ 6(ว.) (เหมือนสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1)	สามารถสอบเปลี่ยนจากสายงาน ผู้ปฏิบัติเป็นสายงานผู้บริหารได้ เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วน
ที่เริ่มต้นจากระดับ 3 (3 - 5 /6(ว.) - 7(ว.))	ระดับ 3 ขึ้นระดับ 4 (ประเมินครั้งที่ 1 ให้ใช้ผลการประเมินจากแบบทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และครั้งที่ 2 เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ไม่จำเป็นต้องดูเงินเดือนขั้นต่ำ)	ระดับ 4 ขึ้นระดับ 5 (ประเมินครั้งที่ 1 เมื่อปฏิบัติงานในระดับ 4 ครบ 2 ปี และครั้งที่ 2 เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้องได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะเลื่อนขั้นแต่งตั้ง)	ระดับ 5 ขึ้นระดับ 6(ว.) (เหมือนสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และ 2 ยกเว้นการดำรงตำแหน่งที่ไม่จำเป็นจะต้องดำรงตำแหน่งสายใน ระดับ 5(ว.) โดยไม่เปลี่ยนสายงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 2 ปี)	ระดับ 6(ว.) ขึ้นระดับ 7(ว.) (เหมือนสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และ 2 ยกเว้นการดำรงตำแหน่งที่ไม่จำเป็นจะต้องดำรงตำแหน่งสายใน ระดับ 6(ว.) โดยไม่เปลี่ยน สายงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 2 ปี)	สามารถสอบเปลี่ยนจากสายงาน ผู้ปฏิบัติเป็นสายงานผู้บริหารได้ เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วน