



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส

ที่ ตง ๗๒๒๐๑ / ๑๗๘

วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการฝึกอบรม

เรียน นายกองคํการการบริหารส่วนตำบลกะลาเส

ตามที่ ข้าพเจ้า นางสาวชนัญชิตา แก้วประจํา ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ ตามบันทึกข้อความสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส ที่ ตง ๗๒๒๐๑/๑๕๒ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ได้อนุมัติให้ข้าพเจ้า เดินทางไปราชการ เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการอบรม หลักสูตร “หลักเกณฑ์การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ อบจ. เทศบาล และ อบต. (ใหม่) การปรับปรุงระดับตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ใหม่) เทคนิคการเขียนผลงานและวิสัยทัศน์เพื่อเลื่อนระดับและประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใหม่)” ณ โรงแรมโดมอนด์ พลาซ่า จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีบุคลากรของ กรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น เป็นผู้อธิบายหลักเกณฑ์และการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการดังกล่าวไปแล้วเมื่อวันที่ ๖-๙ มีนาคม ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา จึงขอรายงานผลการฝึกอบรมหลักเกณฑ์การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ อบจ. เทศบาล และ อบต.(ใหม่) การปรับปรุงระดับตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ใหม่) เทคนิคการเขียนผลงานและวิสัยทัศน์เพื่อเลื่อนระดับและประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใหม่) ข้าพเจ้าได้รับความรู้ ความเข้าใจดังต่อไปนี้

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ อบจ. (๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘)

ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ
ปลัด	บริหารท้องถิ่นระดับสูง
รองปลัด ๒ อัตรา	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (ระดับสูงตามเงื่อนไข ก.จ.)
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับสำนัก	อำนวยการท้องถิ่นระดับสูง
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับกอง	อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง
หัวหน้าฝ่าย	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ อบจ. (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ
ปลัด	บริหารท้องถิ่นระดับสูง
รองปลัด ๓ อัตรา	บริหารท้องถิ่นระดับสูง + ระดับกลางเป็นระดับสูง
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับสำนัก	อำนาจการท้องถิ่นระดับสูง
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับกอง	อำนาจการท้องถิ่นระดับกลาง
หัวหน้าฝ่าย	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น

ตัวชี้วัดกำหนดระดับตำแหน่งรองปลัด ระดับสูง ตามหนังสือ ๐๘๐๙.๒/ว๘๙ ลว ๑๘ ส.ค. ๕๙
เกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัดพื้นฐาน
๒. การตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุน ปีที่ผ่านมาและปีที่ขอเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๒๐ %
๓. ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปีที่ผ่านมาและปีที่ขอเฉลี่ยไม่เกิน ๓๕ %

ตัวชี้วัดกำหนดระดับตำแหน่ง ตามหนังสือ ๐๘๐๙.๒/ว๘๙ ลว ๑๘ ส.ค. ๕๙

- เกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด

ปีที่ผ่านมา = $\frac{\text{เงินเดือนแผน ๓ ปี} + \text{ประโยชน์ตอบแทนอื่น(จ่ายจริง)}}{\text{งบประมาณรายจ่ายปีที่ขอ (รวมฉบับเพิ่มเติม)}}$

ปีที่ขอ = $\frac{\text{เงินเดือนแผน ๓ ปี} + \text{ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ใหม่+ เดิม)} + \text{ประโยชน์ตอบแทนอื่น(ข้อบัญญัติ)}}{\text{งบประมารายจ่ายปีที่ขอ (รวมฉบับเพิ่มเติม)}}$

****ในการกำหนดเมื่อไหร่ก็แล้วแต่ ต้องคูณด้วย ๑๒ เสมอ

ตัวชี้วัดกำหนดระดับตำแหน่งรองปลัด ระดับสูงประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัดพื้นฐาน
 - ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปีที่ผ่านมาและปีที่ขอเฉลี่ยไม่เกิน ๓๕ %
 - การตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนปีที่ผ่านมาและปีที่ขอเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๒๐ %

๒. ตัวชี้วัดค่างาน มีทั้งหมด ๖ ด้าน จำนวน ๖๐๐ คะแนน ต้องได้คะแนน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐%
เกณฑ์ประเมินวัดค่างาน ๖๐๐ คะแนน

๑. ลักษณะงาน ๑๐๐ คะแนน

- มีความรู้ ความชำนาญ ซึ่งงานนั้น จะต้องมีเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง
- รวมถึงระดับและขอบเขตความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพที่จะต้องใช้ โดย ไม่ใช่ความรอบรู้ และชำนาญงานเฉพาะตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง

๒. การบริหารงาน การจัดการ ๑๕๐ คะแนน

- ความสามารถในการบริหารการจัดการของตำแหน่งนั้น ๆ
- พิจารณาจากลักษณะงานในบทบาทของการบริหารจัดการซึ่งต้องคำนึงถึงความยุ่งยากในการวางแผน

กำกับตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงาน

- รวมถึงระดับและขอบเขตของการบริหารจัดการ

๓. การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ ๕๐ คะแนน

- ทักษะความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น
- พิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของการติดต่อสื่อสารรวมทั้งระดับและขอบเขตของการติดต่อสื่อสาร

๔. การปฏิบัติงานการตัดสินใจแก้ปัญหา ๑๐๐ คะแนน

- ระดับ ขอบเขต แนวทางของการปฏิบัติงาน หรือ การตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานของตำแหน่งนั้น

๕. การทำท่ายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ ๑๐๐ คะแนน

- ระดับความท้าทายของความคิด หรือความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆในเขตของตำแหน่งนั้น
- โดยไม่มีพิจารณาที่ความสามารถในการคิดของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้
- โดยแสดงถึงสภาพปัญหาหรือสิ่งที่ต้องพัฒนาและวิธีการให้บรรลุเป้าหมายหลากหลายทางเลือก

๖. การทำท่ายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ ๑๐๐ คะแนน

- ระดับความท้าทายของความคิด หรือความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในงานของตำแหน่ง นั้น ๆ
- โดยไม่ใช่พิจารณาที่ความสามารถในการคิดของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งซึ่งจำแนกเป็นระดับได้
- โดยแสดงถึงสภาพปัญหาหรือสิ่งที่ต้องพัฒนาและวิธีการให้บรรลุเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องพัฒนาและวิธีการให้บรรลุเป้าหมายหลากหลายทางเลือก

ตัวชี้วัดกำหนดระดับตำแหน่ง หน.สป./ผอ.กอง/หัวหน้าฝ่าย อบจ.

เกณฑ์กำหนดระดับ

- ระดับต้น ต้องได้ ๖๐ % ขึ้นไป
- ระดับกลาง ต้องได้ ๗๐ % ขึ้นไป
- ระดับสูง ต้องได้ ๘๐ % ขึ้นไป

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘)

ประเภท	ปลัด	รองปลัด	ผอ.	ฝ่าย
สามัญ (ทต./ทม.)	ต้น ค่าใช้จ่ายเกิน ๓๕ %	-	ต้น	-
	ระดับกลาง	ต้น/กลาง ไม่เกิน ๒ คน กลางไม่เกิน ๓๕% มีผอ.กลาง	ต้น/กลาง กลางไม่เกิน ๓๕% เกณฑ์ที่กำหนด	ต้น
สามัญระดับสูง (ทม.)	ระดับสูง รายได้ ๘๐ ล้านขึ้นไป	กลาง ไม่เกิน ๒ คน ไม่เกิน ๓๕ %	กลาง	ต้น
พิเศษ (ทต./ทม.)	สูง	กลาง/สูง ไม่เกิน ๓ คน รายได้ ๓๐๐ ล้าน สูง ๑ คน	กลาง/สูง สูงเสนอ กท.	ต้น
พิเศษ ระดับสูง (ทท.)	ชั้นสูงพิเศษ (ระดับ ๑๐)	กลาง/สูง ไม่เกิน ๓ คน รายได้ ๑,๐๐๐ ล้าน สูง ๒ คน	กลาง/สูง สูงเสนอ กท.	ต้น

เกณฑ์ประเมินประเภท/ระดับ ประกอบด้วย ๓ เกณฑ์

๑. เกณฑ์พื้นฐาน

๒. เกณฑ์ปริมาณงาน ผลการประเมิน เทศบาลสามัญ ระดับสูง (ปลัดสูง) ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๗๕%
เทศบาลพิเศษ ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๘๐%

๓. เกณฑ์ประสิทธิภาพ ผลการประเมิน เทศบาลสามัญ ระดับสูง (ปลัดสูง) ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๗๕%
เทศบาลพิเศษ ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๘๐%

เกณฑ์ตัวชี้วัดพื้นฐาน(เดิม)

มี ๕ ตัวชี้วัด

ประเภท	เกณฑ์ตัวชี้วัด				
	๑.ฐานะเทศบาล	๒. งบประมาณ	๓.ค่าใช้จ่ายบุคคล	๔.ความพร้อมโครงสร้าง	๕.งบลงทุน
พิเศษระดับสูง	นคร	๑๐๐๐ ล้านขึ้นไป	ปีงบประมาณที่ผ่านมา +ปีงบที่เสนอขอไม่เกิน ไม่เกินร้อยละ ๓๕	- กองหลักครบทุกกอง - อัตราว่าไม่เกิน ๒๐	ปีงบประมาณ ที่ผ่านมาไม่น้อยกว่า๒๐% ของงบประมาณ รายจ่าย
พิเศษ	เมือง/นคร	๒๐๐ ล้านขึ้นไป ๓๐๐๐ มีรองสูง ๑ คน			
สามัญระดับสูง	เมือง	๘๐ ล้านขึ้นไป			
สามัญ	ตำบล/เมือง	-			

เกณฑ์ตัวชี้วัดพื้นฐาน(ใหม่)

มี ๕ ตัวชี้วัด

ประเภท	เกณฑ์ตัวชี้วัด				
	๑.ฐานะเทศบาล	๒. งบประมาณ	๓.ค่าใช้จ่ายบุคคล	๔.ความพร้อมโครงสร้าง	๕.งบลงทุน
พิเศษ	เมือง/นคร	๒๐๐ ล้านขึ้นไป ๓,๐๐๐ มีรองสูง ๑ คน ๑,๐๐๐ ล้านขึ้นไป ปลัดได้เงินเดือนตำแหน่ง ระดับสูง ชั้นพิเศษ และมีรองปลัดสูง ๒ คน	ปีงบประมาณที่ผ่านมา +ปีงบที่เสนอขอไม่เกิน ไม่เกินร้อยละ ๓๕	- กองหลักครบทุกกอง - อัตราว่าไม่เกิน ๒๐	ปีงบประมาณ ที่ผ่านมาไม่น้อยกว่า๒๐% ของงบประมาณ รายจ่าย
สามัญระดับสูง	-	๘๐ ล้านขึ้นไป			
สามัญ	-	-	-	-	-

เกณฑ์ปริมาณงาน

เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ตัวชี้วัดตามที่สำนักงาน ก.ท.กำหนด

- ผู้ทรงคุณวุฒิที่ก.ท.จ. คัดเลือก
- หัวหน้าส่วนราชการ ที่ก.ท.จ.คัดเลือก ๑ คน
- ผู้แทนเทศบาล (นายกฯ ปลัด ที่ก.ท.จ.คัดเลือก ๑ คน
- ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาล ที่ก.ท.จ.คัดเลือก ๑ คน
- ท้องถิ่นจังหวัด/ผู้แทน
- ผช.เลขานุการ ก.ท.จ. เป็นเลขานุการ

เกณฑ์ปริมาณงาน ๑๐๐ คะแนน ประกอบด้วยตัวชี้วัด ๒๐ตัว ละ ๕ คะแนน

๑. ค่าใช้จ่ายมาตรา ๓๕
๒. ประชากร
๓. สัดส่วนจำนวนเงินภาษีต่อจำนวนอยู่ในข่ายต้องเสียภาษี
๔. การจัดทำและแผนที่ภาษีฯ
๕. ศูนย์การค้าหรือห้างสรรพสินค้าหรือบ้านจัดสรรหรือธนาคาร
๖. การสุขาภิบาลอาหารและตลาด
๗. การก่อสร้างและบำรุงรักษาทาง
๘. โรงเรียนและสถาบันการศึกษา
๙. ห้องสมุดชุมชน
๑๐. การวางแผนและการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชน
๑๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑๒. การให้บริการเกี่ยวกับผู้สูงอายุ
๑๓. การให้บริการด้านสาธารณสุข
๑๔. การจัดให้มีห้องน้ำสะอาด
๑๕. การมีส่วนร่วมสิทธิทางการเมือง
๑๖. การตั้งงบประมาณจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๑๗. การตั้งงบประมาณจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม
๑๘. พื้นที่สีเขียวในเมือง
๑๙. การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
๒๐. การบริหารจัดการกีฬา

เกณฑ์ปริมาณงาน

เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

- ตัวชี้วัด ตามที่สำนักงาน ก.ท.กำหนด
- คะแนน CORE TEAM /LPA

เกณฑ์ผ่าน

- แต่ละด้านไม่น้อยกว่า ๖๐
- คะแนนเฉลี่ย ๗๐ %
- แล้วดำเนินการรายงาน ก.ท.จ. พิจารณา

เกณฑ์ประสิทธิภาพ

เทศบาลที่ผ่านเกณฑ์ปริมาณงาน ทำผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์ ๓ ด้าน ใน ๖ ด้าน

๑. ความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน (Service Excellence)
๒. การพัฒนาองค์กรสมรรถสูง (High Performance Organization)
๓. การเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ (Professional Officer)
๔. การสร้างการบริหารแบบร่วมมือ (Collaboration Management)
๕. การบริหารแบบโปร่งใส (Integrity)
๖. การปรับปรุงองค์กรสู่สังคมอาเซียน (Asean Society)

ก.ท. ตั้งคณะอนุฯประเมิน เกณฑ์ผ่านไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

หลักเกณฑ์การปรับปรุงตำแหน่ง
รองปลัด / หัวหน้าส่วนราชการเทศบาล(ระดับกลาง)

ปีที่ผ่านมา = เงินเดือนแผน ๓ ปี + ประโยชน์ตอบแทนอื่น(จ่ายจริง)
งบประมาณรายจ่ายปีที่ขอ (รวมฉบับเพิ่มเติม)

ปีที่ขอ = เงินเดือนแผน ๓ ปี + ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ใหม่+ เดิม) + ประโยชน์ตอบแทนอื่น(ข้อบัญญัติ)
งบประมาณรายจ่ายปีที่ขอ (รวมฉบับเพิ่มเติม)

- ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปีที่ผ่านมาและปีที่ขอเฉลี่ยไม่เกิน ๓๕ %
- ผ่าน เกณฑ์ประเมิน ที่ ก.ท.กำหนด ให้ใช้ประกาศ ก.ท.เรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดฯ แก้ไข ฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๒ พ.ค.๕๓ (มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๔ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓
- การกำหนดปรับปรุงตำแหน่ง

รองปลัดกลาง

- ประเมินปริมาณงาน กอง (กลาง) ๑ กอง
- ประเมินค่างาน (นส.มท๐๘๐๙.๒/ว๗๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๒)

หัวหน้า .สป./ผอ.(กลาง)

- ประเมินค่างาน (นส.มท๐๘๐๙.๒/ว๑๔๑/ว๑๔๒ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๐)

หลักเกณฑ์การกำหนด/ปรับปรุงตำแหน่ง

รองปลัดเทศบาล (ระดับกลาง/ระดับสูง)

ประกาศมาตรฐานโครงสร้าง

แนวทางดำเนินการ

๑. ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ปีที่ผ่านมาและปีที่ขอเฉลี่ยไม่เกิน ๓๕ %
๒. ประเมินค่างาน หนังสือที่.มท๐๘๐๙.๒/ว๗๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๒ เกณฑ์ผ่านระดับ ๙
๓. ความพร้อมโครงการ ปลัด+ รองปลัด ไม่เป็นตำแหน่งว่าง

การกำหนดส่วนราชการระดับกอง/สำนัก

ปฏิบัติตามหนังสือที่มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๑ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๐
ประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ๔ กันยายน ๒๕๕๐

เกณฑ์ตัวชีวิต ตามหนังสือมท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๑/ว๑๔๒ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๐)

๑. มิติปริมาณงาน ๒๕ คะแนน
๒. มิติคุณภาพ ๓๐ คะแนน
๓. มิติการพัฒนองค์กร ๑๕ คะแนน
๔. มิติการประเมินค่างาน ๑,๐๐๐ คะแนน

มิติปริมาณงาน มี ๕ ตัวชีวิต

๑. การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารและดำเนินการของส่วนราชการที่ขอตั้ง
๒. ความสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการ
๓. อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการ
๔. จำนวนบุคลากรที่ขอกำหนด
๕. ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

มิติคุณภาพ มีตัวชีวิต ๖ ตัว

๑. การสร้างโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม
๒. การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนภารกิจของส่วนราชการ
๓. การจัดทำระบบบริหารความเสี่ยง
๔. การประหยัดพลังงาน
๕. ความโปร่งใส
๖. การลดระยะเวลาการปฏิบัติราชการ

มิติการพัฒนองค์กรมีตัวชีวิต ๓ ตัว

๑. แผนสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้
๒. บุคลากรของส่วนราชการนั้นเข้ารับการสัมมนาฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร
๓. การดำเนินการตามแผนงานระบบคุณธรรมจริยธรรม

มิติการประเมินค่างาน มีตัวชีวิต ๓ ด้าน

๑. ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน
 - ลักษณะงาน
 - การบริหารงานการจัดการ
 - การสื่อสาร + ปฏิสัมพันธ์
๒. ด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ปัญหา
 - การปฏิบัติงาน+ การตัดสินใจแก้ปัญหา
 - การทำท้ายในความคิด/ความคิดสร้างสรรค์
๓. ด้านภาระความรับผิดชอบ
 - อิสระในการปฏิบัติงาน
 - ขอบเขตผลกระทบของงาน
 - ขอบเขตผลกระทบของงาน/ขอบเขตความรับผิดชอบ

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ อบต. (๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘)

ขนาด	ปลัด	รองปลัด	หัวหน้า สป./ผอ.	ฝ่าย
เล็ก	ระดับต้น	-	ระดับต้น	-
กลาง	ระดับต้น/กลาง	ระดับต้น	ระดับต้น	ระดับต้น ไม่เกิน ๒ ฝ่าย
ใหญ่	ระดับกลาง	ระดับต้น/กลาง (กลาง ๑ อัตรา)	ระดับต้น/กลาง (กลางตามเงื่อนไข)	ระดับต้น

การปรับปรุง โครงสร้างอบต.(ใหม่)

อบต.เดิม		อบต.ใหม่	
ขนาด	ปลัด	ประเภท	ปลัด
ขนาดเล็ก	ระดับต้น	สามัญ	ระดับกลาง
ขนาดกลาง	ระดับต้น/กลาง		
ขนาดใหญ่	ระดับกลาง		

ช่วงเปลี่ยนผ่าน

- ตำแหน่งปลัดว่าง ปรับเป็นระดับกลางโดยอัตโนมัติ
- ถ้ายังเป็นปลัดต้น ให้ใช้วิธีคัดเลือก แต่ภาระค่าใช้จ่ายไม่เกิน ๓๕ %

ตัวชี้วัดการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัด ระดับต้นเป็น ระดับกลาง ตามหนังสือสำนักงานก.อบต. ที่ มท.

๐๘๐๙.๒/ว ๑๑๐ ลงวันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๕๙

คณะกรรมการประเมิน ตัวชี้วัด

- ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.จังหวัด คัดเลือก
- หัวหน้าส่วนราชการ ที่ ก.จังหวัด.คัดเลือก ๒ คน
- ผู้นำชุมชนในเขต อบต. ที่ขอประเมิน ๑ คน
- ท้องถิ่นจังหวัดเป็น กก./เลขานุการ

เกณฑ์ตัวชี้วัด

๑. เกณฑ์พื้นฐาน

- ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปีที่ผ่านมาและปีที่ขอเฉลี่ยไม่เกิน ๓๕ %
- การตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุน ปีที่ผ่านมาและปีที่ขอเฉลี่ยไม่เกิน ๒๐ %

๒. ตามหนังสือ๐๘๐๙.๒/ว ๘๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๘

- คำสั่งมอบหมายงาน อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ
- วิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพ ว่าเหมาะสมหรือไม่

การปรับปรุงตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น(ใหม่)

ประกาศก.กลาง เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นประเภททั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นพ.ศ. ๒๕๖๒

การปรับปรุงตำแหน่งชำนาญการเป็นชำนาญการพิเศษ ยกเลิกเงื่อนไขที่กำหนดให้ต้องมี ผอ./หัวหน้า สป.เป็นระดับกลาง

คุณสมบัติข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งของระดับชำนาญการพิเศษ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๕/ ว๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘

๒. เงินเดือน ไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ

๓. มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าดี

๔. รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงวันแต่งตั้ง ไม่ถูกกลงโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์

๕. ผ่านอบรม หลักสูตรที่ ก.กลางกำหนด

๖. ผ่านการคัดเลือก ด้วยวิธีการประเมินความรู้ ทักษะและประเมินผลงาน

ขั้นตอนการเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ขพ.)

๑. ข้าราชการที่จะเลื่อน

จัดทำแบบพิจารณาคุณสมบัติ ไปยัง หัวหน้าสำนักปลัด /ผอ.กองการเจ้าหน้าที่

๒. หัวหน้าสำนักปลัด /ผอ.กองการเจ้าหน้าที่

ตรวจสอบคุณสมบัติตามแบบ

๓. ผอ.สำนัก/กองต้นสังกัด

จัดทำแบบปรับปรุงตำแหน่ง ไปยัง คณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่ง

๔. อปท.

แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

องค์ประกอบคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ

๑. ปลัดอปท. เป็นประธาน

๒. ผู้ที่เคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินและระดับไม่ต่ำกว่าระดับ ที่ประเมิน ๓ คน

๓. ผอ.สำนัก/กอง ต้นสังกัดผู้ขอประเมิน

๔. ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

หน้าที่

๑. ประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๒. ประเมินลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรู้ ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งนั้น

๕. คณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่ง

- ประเมินลักษณะของบุคคล โดยนายก อปท.

- ปรับปรุงตำแหน่ง โดยนายก อปท.

องค์ประกอบการประเมิน
แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑. ความรับผิดชอบ ๑๕
๒. ความประพฤติ ๑๕
- ๓.การทำงานร่วมกับผู้อื่น ๑๕
๔. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ๑๕
- ๕.การพัฒนาตนเอง ๑๐
- ๖.ความเสียสละ ๑๐
- ๗.ความสามารถในการสื่อความหมาย ๑๐
๘. ความริเริ่ม ๑๐

***ชำนาญการพิเศษ ๘๐ คะแนน

แบบประเมินปรับปรุงตำแหน่ง (ลักษณะหน้าที่รับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรู้ ความสามารถที่
ต้องการของตำแหน่ง

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓๐
๒. ความยุ่งยากของงาน ๓๐
๓. การกำกับตรวจสอบ ๒๐
๔. การตัดสินใจ ๒๐

*** ชำนาญการพิเศษ ๘๐ คะแนน

คณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่ง

๑. ประเมินคุณลักษณะของบุคคล
 ๒. ประเมินปรับปรุงตำแหน่ง
- โดยนายก อปท.

นายก อปท.

ก.จังหวัด (เห็นชอบ)

อปท. ประกาศปรับแผนอัตรากำลัง

-แต่งตั้ง "รักษาการในตำแหน่ง"

รายละเอียด เสนอ ก.จังหวัด

อปท. เสนอ ก.จังหวัดปรับปรุงตำแหน่ง โดยมีเอกสารรายละเอียด

- แบบเสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง
- ประเมินการค่าใช้จ่าย
- ผลประเมินของคณะกรรมการประเมิน และความเห็นนายก อปท.

หลักการเขียนผลงาน เนื้อหาแต่ละข้อต้องเชื่อมโยงกัน

๑. ชื่อผลงาน
๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ
๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ
๕. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)
๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ
๗. ผลสำเร็จของงาน
๘. การนำไปใช้ประโยชน์
๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค
- ๑๐ ข้อเสนอแนะ

ในขั้นตอนการดำเนินการ

- ระบุขั้นตอนการดำเนินการทั้งหมดของผลงานโดยแสดงเนื้อหาสาระในแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจน
- ระบุผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอน
- อาจเขียนขั้นตอนเป็นข้อๆ เรียงตามลำดับหรือเขียนเป็นลักษณะผังกระบวนการ (Wokflow) ซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพการดำเนินการตามลำดับได้ชัดเจนเข้าใจง่ายและเห็นความเชื่อมโยงของแต่ละขั้นตอนได้อย่างชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสุดกระบวนการ

ในการยื่นผลงาน ก.อบต.ให้ความเห็นชอบโดยนายก อบต.ออกคำสั่งแต่งตั้งไม่ก่อนวันที่ยื่นเอกสารครบถ้วน ถูกต้อง กรณีไม่ผ่านการประเมินเสนอผลงานยื่นได้อีก ๑ ครั้ง ภายใน ๑ ปี หากไม่เสนอ เสนอแล้วไม่ผ่าน ให้การดำเนินการทั้งหมดเป็นอันยกเลิก

หลักการเขียนวิสัยทัศน์ ข้อเสนอเพื่อการพัฒนางาน

๑. เป็นแนวความคิด หรือแผนงานที่ทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่ง ที่ได้รับการแต่งตั้ง
๒. มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
๓. สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
๔. ให้มีการติดตามผลดำเนินการตามข้อเสนอ แนวคิดภายหลังการแต่งตั้งแล้ว
๕. โดยนำเสนอในรูปของงาน / โครงการ หรือ กิจกรรมที่ดำเนินการตามตัวชี้วัด ความสำเร็จที่กำหนดไว้

องค์ประกอบ

๑. ชื่อเรื่อง
๒. หลักเหตุผล
๓. บทวิเคราะห์ แนวความคิด ข้อเสนอ
๔. ผลคาดว่าจะได้รับ
๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใหม่)

ผู้บังคับบัญชา ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา

๑. เดือนเป็นเงินเดือน
๒. ให้นำใบรางวัลประจำปี
๓. การเลื่อนหรือแต่งตั้ง
๔. การย้าย การโอน การรับโอน
๕. การพัฒนา
๖. การให้ออกจากราชการ
๗. การให้รางวัลแรงจูงใจ
๘. การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่ ก.กลางกำหนด

- แบบคอมพิวเตอร์(ระบบฐานข้อมูล)
- แบบกระดาษ
- ระยะแรกให้ใช้คู่กัน

ช่วงเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการกลั่นกรอง ประกอบด้วย

- ปลัด อบต. เป็นประธาน
- รองปลัด หัวหน้าส่วนราชการ อย่างน้อยเป็นกรรมการ
- ผู้รับผิดชอบงานบุคคล เป็นเลขานุการหน้าที่
พิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน
- ตรวจสอบหลักฐานตัวชี้วัด ประกอบการประเมิน
เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน + ความเป็นธรรม

ภายในเดือนกันยายน ของทุกปี

๑. ประกาศหลักเกณฑ์วิธีการประเมิน
๒. กำหนดข้อตกลงร่วมกัน

ระหว่างรอบการประเมิน

๓. ติดตามการปฏิบัติงาน

สิ้นรอบการประเมิน

๔. ประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๕. แจงผลการประเมิน
๖. คณะกรรมการกลั่นกรอง
๗. นาย ก อบต. ประกาศรายชื่อผู้มีการปฏิบัติงานดีเด่น(ปิดประกาศในที่เปิดเผย)

ขั้นตอนการดำเนินการ

แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศ ก.ธ. เรากำหนดรายการค่าใช้จ่าย เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและ
ค่าจ้างของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

/กำหนดให้...

