



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้ำไหล สำนักงานปลัด ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๐ ๕๕๗๘ ๖๓๙๙

ที่ กพ.๗๑๒๐๑.๐๑๑/๙๖ วันที่ ๖ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการฝึกอบรมหลักสูตรหลักเกณฑ์การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ อบจ. เทศบาล

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้ำไหล

๑.เรื่องเดิม

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้ำไหลที่ ๔๖/๒๕๖๓ เรื่องการให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร หลักเกณฑ์การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ อบจ. เทศบาล และ อบต.(ใหม่) การปรับปรุงระดับตำแหน่ง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ใหม่) เทคนิคการเขียนผลงาน และวิสัยทัศน์เพื่อเลื่อนระดับและการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใหม่) รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๑๗-๑๙ มกราคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมโลตัสปางสวนแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยอนุมัติให้ นางสาวสุวรรยา สุใจยา ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล เข้าร่วมฝึกอบรม “หลักสูตร หลักเกณฑ์การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ อบจ. เทศบาล และ อบต.(ใหม่) การปรับปรุงระดับตำแหน่ง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ใหม่) เทคนิคการเขียนผลงาน และวิสัยทัศน์เพื่อเลื่อนระดับและการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใหม่) รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๑๗-๑๙ มกราคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมโลตัสปางสวนแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ และได้เบิกค่าลงทะเบียน คนละ ๓,๙๐๐.- บาท (สามพันเก้าร้อยบาทถ้วน) โดยวัตถุประสงค์ของโครงการเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประกาศมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการปรับโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น เทคนิคการเขียนผลงาน และวิสัยทัศน์เลื่อนระดับ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) (ใหม่) ตาม มติ ก.จ. ก.ท. และ ก. อบต. นั้น

๒.ข้อเท็จจริง

บัดนี้ข้าพเจ้า นางสาวสุวรรยา สุใจยา ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร หลักเกณฑ์การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ อบจ. เทศบาล และ อบต.(ใหม่) การปรับปรุงระดับตำแหน่ง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ใหม่) เทคนิคการเขียนผลงาน และวิสัยทัศน์เพื่อเลื่อนระดับและการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใหม่) รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๑๗-๑๙ มกราคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมโลตัสปางสวนแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เสร็จสิ้นแล้ว และขอสรุปผลการอบรมให้ทราบดังนี้

วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓ ลงทะเบียนรับเอกสารการฝึกอบรมและแนะนำหลักสูตร
วิทยากรโดย พ.จ.อ. ชรินทร์ ราชมณี สรุปประเด็นการบรรยาย ดังนี้

ขอบเขตเนื้อหาการบรรยาย

๑. มาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการปรับโครงสร้างส่วนราชการ อบจ./เทศบาล/อบต. (ใหม่) ตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก. อบต.

➤ โครงสร้างส่วนราชการและเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ อบจ.

/๒. โครงสร้าง.....

➤ โครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง และเงื่อนไขการปรับประเภทเทศบาล (สามัญ สามัญระดับสูง และพิเศษ) ใหม่

➤ โครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง และเงื่อนไขการปรับประเภท อบต. (สามัญ สามัญระดับสูง และพิเศษ) ใหม่

➤ เกณฑ์การประเมินประเภทเทศบาล และ อบต. ใหม่

➤ บทเฉพาะกาล/ระยะเริ่มแรกของการปรับโครงสร้างส่วนราชการ อบต. ใหม่

๒. การปรับปรุงระดับตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ใหม่) ตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก. อบต

➤ การปรับปรุงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่

➤ การปรับปรุงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่

➤ เงื่อนไขการสรรหา/ แต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามโครงสร้างใหม่

➤ การปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการใหม่

➤ หลักเกณฑ์การได้รับค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ขพ

๓. หลักการและเทคนิคการเขียนผลงานและวิสัยทัศน์เพื่อเลื่อนระดับ

➤ รูปแบบของผลงานวิชาการ

➤ ลักษณะการเขียนรายงานผลงานทางวิชาการ

➤ ลักษณะของผลงานที่จะประเมินในแต่ละระดับ

➤ เทคนิคการเขียนผลงานให้มีคุณภาพและถูกใจผู้ประเมิน

➤ สาเหตุของผลงานที่ไม่ผ่านการประเมิน

➤ ข้อเสนอวิสัยทัศน์/วิธีการเพื่อพัฒนางาน

➤ ลักษณะวิสัยทัศน์ที่ดี

➤ หลักการเขียนวิสัยทัศน์ที่ดี

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ใหม่) ตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

➤ เงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงาน

➤ องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใหม่)

➤ ตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใหม่)

➤ ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใหม่)

➤ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใหม่)

๕. การรับเงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (ใหม่)

➤ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเงินประจำตำแหน่งบริหารท้องถิ่น (ใหม่)

➤ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเงินประจำตำแหน่งนิติกร (ใหม่)

➤ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน (ใหม่)

➤ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งด้านพัสดุ (ใหม่)

➤ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานไม่นำกริรมย์

๑. มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ อบจ.

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ อบจ. (๒๘ ธ.ค.๕๘)		มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ อบจ. (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒	
ตำแหน่ง	ประเภท/ ระดับ	ตำแหน่ง	ประเภท/ระดับ
ปลัด	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง	ปลัด	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง
รองปลัด (๒ อัตรา)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (ระดับสูง ตามเงื่อนไข ก.จ.)	รองปลัด (๒ อัตรา) /๓ ★ อัตรา	บริหารท้องถิ่นระดับสูง ๑ + ระดับกลาง ๑ +ระดับสูง ๑ ★ (ตาม เงื่อนไข)
หน.ส่วนราชการ ระดับสำนัก	อำนาจการท้องถิ่น ระดับสูง	หน.ส่วน ราชการ ระดับสำนัก	อำนาจการท้องถิ่น ระดับสูง
หน.ส่วนราชการ ระดับกอง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	หน.ส่วน ราชการ ระดับกอง	
หน.ฝ่าย	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	หน.ฝ่าย	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น

ตัวชี้วัดกำหนดระดับตำแหน่งรองปลัด อบจ. ระดับสูง (นส. ๐๘๐๙.๒/ว ๘๙ ลว.๑๘ ส.ค.๕๙)

เกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด

๑.ตัวชี้วัดพื้นฐาน

๑.๑ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปีที่ผ่านมา + ปีที่ขอ เฉลี่ยไม่เกิน ๓๕ %

ปีที่ผ่านมา = เงินเดือน(แผน ๓ ปี) + ประโยชน์ตอบแทนอื่น (จ่ายจริง)

งบประมาณรายจ่ายปีที่ผ่านมา (รวมฉบับเพิ่มเติม)

ปีที่ขอ = เงินเดือน (แผน ๓ ปี) + ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ใหม่+เดิม)+ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ข้อบัญญัติ)

งบประมาณรายจ่ายปีที่ขอ (รวมฉบับเพิ่มเติม)

๑.๒ การตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุน ปีที่ผ่านมา และปีที่ขอ เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๒๐ %

๒.ตัวชี้วัดค่างาน

๒.๑ ลักษณะงาน (๑๐๐)

- ความรู้ ความชำนาญงาน ซึ่งงานนั้น ๆ จะต้องมีเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง
- รวมถึงระดับและขอบเขตความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพที่จะต้องใช้โดยไม่ใช้ความรอบรู้ และชำนาญงานเฉพาะตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง

๒.๒ การบริหารงาน การจัดการ (๑๕๐)

- ความสามารถในการบริหาร การจัดการที่ต้องการของตำแหน่งนั้น ๆ
- พิจารณาจากลักษณะงานในบทบาทของการบริหารจัดการ ซึ่งต้องคำนึงถึงความยุ่งยากในการวางแผน กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงาน
- รวมถึงระดับและขอบเขตของการบริหารจัดการ

๒.๓ การสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ (๕๐)

- ทักษะความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น การทำงานร่วมกับคนอื่น
- พิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของการติดต่อสื่อสารรวมทั้งระดับและขอบเขตของการติดต่อสื่อสาร

/๔.๒.๔ การปฏิบัติงาน....

๒.๔ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ปัญหา (๑๐๐)

- ระดับ ขอบเขต แนวทางของการปฏิบัติงาน หรือการตัดสินใจปัญหาในงานของตำแหน่งนั้น

๒.๕ การทำทนายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์(๑๐๐)

- ระดับความทำทนายของความคิด หรือความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในงานของตำแหน่งนั้น ๆ
- โดยมีใช้พิจารณาที่ความสามารถในการคิดของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้
- โดยแสดงถึงสภาพปัญหาหรือสิ่งที่ต้องพัฒนาและวิธีการให้บรรลุเป้าหมายหลากหลายทางเลือก

๒.๖ ขอบเขตผลกระทบของงาน (๑๐๐)

- ระดับหรือขอบเขตของผลกระทบจากงานในตำแหน่งนั้น ๆ ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจ

หลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตัวชี้วัดกำหนดระดับตำแหน่ง หน.สป./ผอ. กอง/หน.ฝ่าย (อบจ.) (นส. ๐๘๐๙.๒/ว ๘๙ ลว.๑๘ ส.ค.๕๙)

เกณฑ์การประเมิน ประกอบด้วย ๓ ตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัดพื้นฐาน

๑.๑ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปีที่ผ่านมา + ปีที่ขอ เฉลี่ยไม่เกิน ๓๕ %

๑.๒ การตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุน ปีที่ผ่านมา และปีที่ขอ เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๒๐ %

๒. ตัวชี้วัดค่างาน มีทั้งหมด ๖ ด้าน (๖๐๐ คะแนน)

- ๒.๑ เกณฑ์กำหนดระดับ ระดับต้น ๖๐ % ขึ้นไป
ระดับกลาง ๗๐ % ขึ้นไป
ระดับสูง ๘๐ % ขึ้นไป

๓. อัตราว่างไม่เกิน ๒๐ %

๒. มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ เทศบาล (๒๘ ธ.ค.๕๕)					มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ เทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒				
ประเภท	ปลัด	รองปลัด	ผอ.	ฝ่าย	ประเภท	ปลัด	รองปลัด	ผอ.	ฝ่าย
สามัญ (ทต./ทม.)	ต้น (คชจ.เกิน ๓๕%)	-	ต้น	-	สามัญ	ต้น (คชจ.เกิน ๓๕%)	-	ต้น	-
	ระดับกลาง	ต้น/กลาง★ (ไม่เกิน ๒ คน) (กลางไม่เกิน ๓๕% มี ผอ.กลาง)	ต้น/กลาง (กลางไม่เกิน ๓๕% + เกณฑ์ที่กำหนด)	ต้น		ระดับกลาง	ต้น/กลาง★ (ไม่เกิน ๒ คน) (กลางไม่เกิน ๓๕% มี ผอ.กลาง)	ต้น/กลาง (กลางไม่เกิน ๓๕% + เกณฑ์ที่กำหนด)	ต้น
สามัญ ระดับสูง (ทม.)	ระดับสูง (รายได้ ๘๐ล้านบาท)	กลาง (ไม่เกิน ๒ คน) (ไม่เกิน ๓๕ %)	กลาง	ต้น	สามัญ ระดับสูง	ระดับสูง (รายได้ ๘๐ล้านบาท)	กลาง (ไม่เกิน ๒ คน)	กลาง	ต้น
พิเศษ (ทม./ทน)	สูง	กลาง/สูง★ (ไม่เกิน ๓ คน) (รายได้ ๓๐๐ ล้านบาท สูง ๑ คน)	กลาง/สูง★ (สูง เสนอ ก.ท.)	ต้น	พิเศษ (ทม./ทน)	ระดับสูง (รายได้ ๒๐๐ ล้านบาท)	กลาง/สูง★ (ไม่เกิน ๓ คน) -รายได้ ๓๐๐ ล้านบาท รองปลัดสูง ๑ คน -รายได้ ๑,๐๐๐ ล้านบาท รองปลัดสูง ๒ คน	กลาง/สูง★ (สูง เสนอ ก.ท.)	ต้น
พิเศษ ระดับสูง (ทน)	สูงชั้นพิเศษ (ระดับ ๑๐)	กลาง/สูง (ไม่เกิน ๓ คน) (รายได้ ๑,๐๐๐ล้านบาท สูง ๒ คน)		ต้น					

เกณฑ์ประเมินปรับประเภท/ระดับ

เกณฑ์ประเมินปรับประเภท/ระดับ ประกอบด้วย ๓ เกณฑ์ ดังนี้

๑. เกณฑ์พื้นฐาน

๑.๑ เกณฑ์ตัวชี้วัดพื้นฐานแบบเดิม - แบบใหม่ มี ๕ ตัวชี้วัด

แบบเดิม	เกณฑ์ตัวชี้วัด					
	ประเภท	๑.ฐานะเทศบาล	๒.งบประมาณ	๓.ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	๔.ความพร้อมโครงสร้าง	๕.งบลงทุน
แบบเดิม	พิเศษ ระดับสูง	นคร	๑,๐๐๐ ล้านขึ้นไป	ปีงบประมาณที่ผ่านมา+ปีที่เสนอขอ เฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕	-กองหลักครบทุกกอง -อัตราร่างไม่เกิน ๒๐ %	ปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่น้อยกว่า ๒๐ % ของงบประมาณรายจ่าย
	พิเศษ	เมือง/นคร	๒๐๐ ล้านขึ้นไป (๓๐๐ ล้าน มีรองสูง ๑ คน)			
	สามัญ ระดับสูง	เมือง	๘๐ ล้านขึ้นไป			
	สามัญ	ตำบล/เมือง				
แบบใหม่	พิเศษ	เมือง/นคร	๒๐๐ ล้านขึ้นไป -๓๐๐ ล้าน มีรองปลัดสูง ๑ คน -๑,๐๐๐ ล้าน ปลัดได้เงินตำแหน่งระดับสูง ชั้นพิเศษ และมีรองปลัดสูง ๒ คน	ปีงบประมาณที่ผ่านมา+ปีที่เสนอขอ เฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕	-กองหลักไม่เป็นอัตราร่าง -อัตราร่างไม่เกิน ๒๐ % ของข้าราชการท้องถิ่น	ปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่น้อยกว่า ๒๐ % ของงบประมาณรายจ่าย
	สามัญ ระดับสูง	-	๘๐ ล้านขึ้นไป	ปีงบประมาณที่ผ่านมา+ปีที่เสนอขอ เฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕	-กองหลักไม่เป็นอัตราร่าง -อัตราร่างไม่เกิน ๒๐ % ของข้าราชการท้องถิ่น	ปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่น้อยกว่า ๒๐ % ของงบประมาณรายจ่าย
	สามัญ	-	-	-	-	-

๒. เกณฑ์ปริมาณงาน

๒.๑ ตามหนังสือ ว.๗๗ ลว.๒๒ ก.ค.๕๙ ให้ใช้ตัวชี้วัด ๒๐ ตัวชี้วัด (๑๐๐ คะแนน) เป็นตัวชี้วัดตามที่สำนักงาน ก.ท. กำหนด

๒.๒ เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ดังนี้

- ๒.๒.๑ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท.จ. คัดเลือก
- ๒.๒.๒ หัวหน้าส่วนราชการที่ ก.ท.จ. คัดเลือก ๑ คน
- ๒.๒.๓ ผู้แทนเทศบาล (นายกฯ ปลัด) ที่ ก.ท.จ. คัดเลือก ๑ คน
- ๒.๒.๔ ผู้นำชุมชนในเทศบาล ที่ ก.ท.จ. คัดเลือก ๑ คน
- ๒.๒.๕ ท้องถิ่นจังหวัด/ผู้แทน
- ๒.๒.๖ ผช.เลขานุการ ก.ท.จ. เป็นเลขานุการ

๒.๓ คะแนน CORE TEAM/LPA

- ๒.๔ เกณฑ์ผ่าน - แต่ละด้านไม่น้อยกว่า ๖๐ %
- คะแนนเฉลี่ย ๗๐ %

รายงาน ก.ท.จ. พิจารณา

๓. เกณฑ์ประสิทธิภาพ

เทศบาลที่ผ่านเกณฑ์ปริมาณงาน ทำผลงาน เสนอ ก.ท. (ผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์ ๓ ด้านใน ๖ ด้าน ประกอบด้วย

- ๑.ความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน
- ๒.การพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง
- ๓.การเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ

/๖. ๔. การสร้างการ.....

๔. การสร้างการบริหารแบบร่วมมือ

๕. การบริหารงานแบบโปร่งใส

๖. การป้องกันกรสู่สังคมอาเซียน

ก.ท. ตั้งคณะอนุฯประเมิน เกณฑ์ผ่านไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๓

หลักเกณฑ์การปรับปรุงตำแหน่ง รองปลัด/หน.ส่วนราชการเทศบาล (ระดับต้น -กลาง)

ข้อ ๖.๕ ประกาศมาตรฐานโครงสร้างฯ โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

๑. ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปีที่ผ่านมา + ปีที่ขอ เฉลี่ยไม่เกิน ๓๕ %

ปีที่ผ่านมา = $\frac{\text{เงินเดือน (แผน ๓ ปี)} + \text{ประโยชน์ตอบแทนอื่น (จ่ายจริง)}}{\text{งบประมาณรายจ่ายปีที่ผ่านมา (รวมฉบับเพิ่มเติม)}}$

ปีที่ขอ = $\frac{\text{เงินเดือน (แผน ๓ ปี)} + \text{ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ใหม่+เดิม) + \text{ประโยชน์ตอบแทนอื่น (เทศบัญญัติ)}}{\text{งบประมาณรายจ่ายปีที่ขอ (รวมฉบับเพิ่มเติม)}}$

๒. ผ่านเกณฑ์ประเมินที่ ก.ท. กำหนด ให้ใช้ประกาศ ก.ท. เรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดฯ (แก้ไข ฉบับที่ ๓)

พ.ศ.๒๕๕๓ ลว. ๑๒ พ.ค.๕๓ (มท.๐๘๐๙.๒/ว๑๓๔ ลว.๓๑ พ.ค.๕๓)

๓. การกำหนด/ปรับปรุงตำแหน่ง

๓.๑ รองปลัด (กลาง) ประเมินปริมาณงานกอง (กลาง) ๑ กอง ประเมินค่างาน (นส. มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๔ ลว. ๒๒ เม.ย.๕๒)

๓.๒ หน.สป./ผอ.(กลาง) ประเมินค่างาน (นส. มท๐๘๐๙.๒/ว๑๔๑/ว๑๔๒ ลว.๒๑ ก.ย.๕๐)

หลักเกณฑ์การกำหนด/ปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล (ระดับกลาง -ระดับสูง)

ข้อ ๘+ข้อ ๙ ประกาศมาตรฐานโครงสร้างฯ โดยมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

๑. ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปีที่ผ่านมา + ปีที่ขอ เฉลี่ยไม่เกิน ๓๕ %

ปีที่ผ่านมา = $\frac{\text{เงินเดือน (แผน ๓ ปี)} + \text{ประโยชน์ตอบแทนอื่น (จ่ายจริง)}}{\text{งบประมาณรายจ่ายปีที่ผ่านมา (รวมฉบับเพิ่มเติม)}}$

ปีที่ขอ = $\frac{\text{เงินเดือน (แผน ๓ ปี)} + \text{ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ใหม่+เดิม) + \text{ประโยชน์ตอบแทนอื่น (เทศบัญญัติ)}}{\text{งบประมาณรายจ่ายปีที่ขอ (รวมฉบับเพิ่มเติม)}}$

๒. การประเมินค่างาน = นส.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๔ (ลว.๒๒ เม.ย.๕๒) ผ่านการประเมิน ๙ ระดับ

๓. ความพร้อมโครงสร้าง = ปลัด+รองปลัด โดยไม่เป็นตำแหน่งว่าง

การกำหนดส่วนราชการระดับกอง/สำนัก

๑. ปฏิบัติตาม นส. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๑ (ลว.๒๓ ก.ย.๕๐)

๒. ประกาศ ก.ท. เรื่องหลักเกณฑ์การจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง (๔ ก.ย.๕๐)

๓. เกณฑ์ตัวชี้วัด (ตาม นส. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๒ ลว.๒๑ ก.ย.๕๐)

๓.๑ มิติปริมาณงาน (๒๕ คะแนน) ดังนี้

๓.๑.๑ การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารและดำเนินการของส่วนราชการที่ขอจัดตั้ง

๓.๑.๒ ความสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการ

๓.๑.๓ อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการ

- ๓.๑.๔ จำนวนบุคลากรที่ขอกำหนด
- ๓.๑.๕ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
- ๓.๒ มิติคุณภาพ (๓๐ คะแนน) ดังนี้
 - ๓.๒.๑ การสร้างโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม
 - ๓.๒.๒ การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนภารกิจของส่วนราชการ
 - ๓.๒.๓ การจัดทำระบบบริหารความเสี่ยง
 - ๓.๒.๔ การประหยัดพลังงาน
 - ๓.๒.๕ ความโปร่งใส
 - ๓.๒.๖ การลดระยะเวลาการปฏิบัติราชการ
- ๓.๓ มิติการพัฒนาองค์กร (๑๕ คะแนน) ดังนี้
 - ๓.๓.๑ แผนการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้
 - ๓.๓.๒ บุคลากรของส่วนราชการนั้นเข้ารับการสัมมนาฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร
 - ๓.๓.๓ การดำเนินการตามแผนงานระบบคุณธรรมจริยธรรม
- ๓.๔ มิติการประเมินค่างาน (๑,๐๐๐ คะแนน) มี ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้
 - ๓.๔.๑ ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน
 - ลักษณะงาน
 - การบริหารงานการจัดการ
 - การสื่อสาร+ปฏิสัมพันธ์
 - ๓.๔.๒ ด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ปัญหา
 - การปฏิบัติงาน+การตัดสินใจแก้ไขปัญหา
 - ความท้าทายในความคิด/ความคิดสร้างสรรค์
 - ๓.๔.๓ ด้านภาวะความรับผิดชอบ
 - อีสระในการปฏิบัติงาน
 - ขอบเขตผลกระทบของงาน
 - อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ

๔.เกณฑ์ผ่าน

- ๔.๑ กองกลาง มิติที่ ๑+๒+๓ = ไม่น้อยกว่า ๖๐ %
 มิติที่ ๔ = ๔๖๐ คะแนนขึ้นไป
- ๔.๒ สำนัก มิติที่ ๑+๒+๓ = ไม่น้อยกว่า ๗๐ %
 มิติที่ ๔ = ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ อบต.

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ เทศบาล (๒๘ ธ.ค.๕๘)					มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ เทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒				
ขนาด	ปลัด	รองปลัด	หน.สป./ผอ.	ฝ่าย	ประเภท	ปลัด	รองปลัด	ผอ.	ฝ่าย
เล็ก	ระดับต้น	-	ระดับต้น	-	สามัญ	ระดับกลาง	ระดับต้น ๒ อัตรา (เป็นระดับกลางได้ ๑อัตรา)	ระดับต้น/กลาง (กลาง เกณฑ์ที่กำหนด)	ระดับต้น (ไม่เกิน ๒ ฝ่าย)
กลาง	ระดับต้น/กลาง	ระดับต้น	ระดับต้น	ระดับต้น ไม่เกิน ๒ ฝ่าย	สามัญ ระดับสูง (รายได้ ๘๐ ล้าน ขึ้นไป)	ระดับสูง	กลาง (๒ อัตรา)	กลาง	ต้น (ไม่จำกัด)
ใหญ่	ระดับกลาง	ระดับต้น/กลาง (กลาง ๑ อัตรา)	ระดับต้น/กลาง (กลางตามเงื่อนไข)	ระดับต้น	พิเศษ	ระดับสูง	กลาง/สูง (รายได้ ๓๐๐ ล้าน สูง ๑ คน)	กลาง/สูง (สูงเสนอ ก. อบต. พิจารณา)	ต้น

ช่วงเปลี่ยนผ่าน

- ตำแหน่งปลัดว่าง ให้ปรับเป็นระดับกลาง ถ้าค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ ๓๕ ก็สามารถปรับได้ เพราะหลักเกณฑ์ไม่ได้กำหนด
- กรณีมีปลัดระดับต้นอยู่ ก็ไม่ต้องปรับให้อยู่ต่อไป หากภายหลังไปสอบปลัดกลางได้ ก็สามารถปรับได้ถ้าค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕
- การสรรหาปลัด ระดับกลางครั้งแรก ใช้การคัดเลือกเลื่อนตำแหน่งเท่านั้นห้ามรับโอน

ตัวชี้วัดกำหนด/ปรับปรุงตำแหน่งรองปลัด ระดับต้น เป็น ระดับกลาง (สำนักงาน ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว.

๑๑๐ ลว.๒๑ ก.ย.๒๕๕๙)

คณะกรรมการประเมินตัวชี้วัด

- ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก. จังหวัดคัดเลือก
- หน.ส่วนราชการจังหวัด ที่ ก. จังหวัดคัดเลือก ๒ คน
- ผู้นำชุมชนในเขต อบต. ที่ขอประเมิน ๑ คน
- ท้องถิ่นจังหวัด เป็น กก./เลขานุการ

เกณฑ์ชี้วัด

๑. เกณฑ์พื้นฐาน

๑.๑ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปีที่ผ่านมา + ปีที่ขอ เฉลี่ยไม่เกิน ๓๕ %

ปีที่ผ่านมา = เงินเดือน(แผน ๓ ปี) + ประโยชน์ตอบแทนอื่น (จ่ายจริง)

งบประมาณรายจ่ายปีที่ผ่านมา (รวมฉบับเพิ่มเติม)

ปีที่ขอ = เงินเดือน (แผน ๓ ปี) + ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ใหม่+เดิม)+ประโยชน์ตอบแทนอื่น (เทศบัญญัติ)

งบประมาณรายจ่ายปีที่ขอ (รวมฉบับเพิ่มเติม)

๑.๒ การตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุน ปีที่ผ่านมาไม่ต่ำกว่า ๒๐ %

๒. นส. ๐๘๐๙.๒/ว๘๘ ลว. ๒๘ ก.ย.๕๘

๒.๑ คำสั่งมอบหมาย อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ

๒.๒ วิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพ มีความเหมาะสมหรือไม่

๓. กำหนดระดับกลาง

/ศ.ตัวชี้วัด.....

ตัวชี้วัดกำหนด/ปรับปรุงตำแหน่ง หน.สป./ผอ. กอง ระดับกลาง (สำนักงาน ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว.๑๑๐ ลว.๒๑ ก.ย.๒๕๕๙)

คณะกรรมการประเมินตัวชี้วัด

- ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก. จังหวัดคัดเลือก
- หน.ส่วนราชการจังหวัด ที่ ก. จังหวัดคัดเลือก ๒ คน
- ผู้นำชุมชนในเขต อบต. ที่ขอประเมิน ๑ คน
- ท้องถิ่นจังหวัด เป็น กก./เลขานุการ

เกณฑ์ชี้วัด

๑.เกณฑ์พื้นฐาน

๑.๑ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปีที่ผ่านมา + ปีที่ขอ เฉลี่ยไม่เกิน ๓๕ %

ปีที่ผ่านมา = เงินเดือน(แผน ๓ ปี) + ประโยชน์ตอบแทนอื่น (จ่ายจริง)

งบประมาณรายจ่ายปีที่ผ่านมา (รวมฉบับเพิ่มเติม)

ปีที่ขอ = เงินเดือน (แผน ๓ ปี) + ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ใหม่+เดิม)+ประโยชน์ตอบแทนอื่น (เทศบัญญัติ)
งบประมาณรายจ่ายปีที่ขอ (รวมฉบับเพิ่มเติม)

๑.๒ การตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุน ปีที่ผ่านมาไม่ต่ำกว่า ๒๐ %

๒.วิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพ มีความเหมาะสมหรือไม่

๓.รายได้ ที่นำมาตรางบประมาณไม่ต่ำกว่า ๔๐ ล้านบาท (รวมเงินอุดหนุน) (ปีที่ผ่านมา)

ตัวชี้วัดกำหนดฝ่ายใน อบต. ประเภทสามัญ (สำนักงาน ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว.๑๑๐ ลว.๒๑ ก.ย.๒๕๕๙)

โดยปฏิบัติตามหนังสือ

๑.หนังสือสำนักงาน ก. อบต. ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๐ ลว.๒๖ ต.ค.๒๕๕๕

๒.หนังสือสำนักงาน ก. อบต. ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว ๑๕๔ ลว.๘ พ.ย.๒๕๕๕

เกณฑ์ชี้วัด

๑.เกณฑ์พื้นฐาน

๑.๑ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปีที่ผ่านมา + ปีที่ขอ เฉลี่ยไม่เกิน ๓๕ %

ปีที่ผ่านมา = เงินเดือน(แผน ๓ ปี) + ประโยชน์ตอบแทนอื่น (จ่ายจริง)

งบประมาณรายจ่ายปีที่ผ่านมา (รวมฉบับเพิ่มเติม)

ปีที่ขอ = เงินเดือน (แผน ๓ ปี) + ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ใหม่+เดิม)+ประโยชน์ตอบแทนอื่น (เทศบัญญัติ)
งบประมาณรายจ่ายปีที่ขอ (รวมฉบับเพิ่มเติม)

๒.มีพนักงานส่วนตำบลในฝ่าย อย่างน้อย ๒ ตำแหน่ง ไม่รวมหัวหน้าฝ่าย โดยต้องเป็นประเภทวิชาการ ๑ ตำแหน่ง

๓.วิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพเหมาะสมหรือไม่

เกณฑ์ประเมินปรับประเภท/ระดับ ประกอบด้วย ๓ เกณฑ์ ดังนี้

๑.เกณฑ์พื้นฐาน

ประเภท	เกณฑ์ตัวชี้วัด			
	๑.งบประมาณ	๒.ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	๓.ความพร้อมโครงสร้าง	๔.งบลงทุน
พิเศษ	๒๐๐ ล้านขึ้นไป -๓๐๐ ล้าน มีรองปลัดสูง ๑ คน	ปีงบประมาณที่ผ่านมา+ปีที่เสนอขอเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕	-กองหลักครบทุกกอง -อัตราว่างไม่เกิน ๒๐ % ของข้าราชการทั้งองค์กร	ปีงบประมาณที่ผ่านมาน้อยกว่า ๒๐ % ของงบประมาณรายจ่าย
สามัญ ระดับสูง	๘๐ ล้านขึ้นไป	ปีงบประมาณที่ผ่านมา+ปีที่เสนอขอ เฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕	-กองหลักครบทุกกอง -อัตราว่างไม่เกิน ๒๐ % ของข้าราชการทั้งองค์กร	ปีงบประมาณที่ผ่านมาน้อยกว่า ๒๐ % ของงบประมาณรายจ่าย
สามัญ	ไม่ระบุงบประมาณ อบท. ทั้งหมดเป็นสามัญหมด	ไม่กำหนด มีปลัดระดับต้นปรับไประดับกลาง -ปีงบประมาณที่ผ่านมา+ปีที่เสนอขอ เฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕	-	-

๒.เกณฑ์ปริมาณงาน (๑๐๐ คะแนน) ประกอบด้วยตัวชี้วัด ๒๐ ตัว ๆ ละ ๕ คะแนน ตัวชี้วัดตามที่ ก. อบต. กำหนด

๒.๑ อบท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ประกอบด้วย

- ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก. อบต. จังหวัดคัดเลือก
- หัวหน้าส่วนราชการ ที่ ก. อบต. จังหวัดคัดเลือก ๑ คน
- ผู้แทน อบต. (นายกฯปลัด) ที่ ก. อบต. จังหวัดคัดเลือก ๑ คน
- ผู้นำชุมชนในเขต อบต. ที่ ก. อบต.จังหวัดคัดเลือก ๑ คน
- ท้องถิ่นจังหวัด/ ผู้แทน
- ผช. เลขาธิการ ก. อบต. จังหวัดเป็นเลขาธิการ

๒.๒ คะแนน CORE TEAM/LPA และ คะแนนตัวชี้วัด ๒๐ ตัว ๆ ละ ๕ คะแนน (ตัวชี้วัดตามที่ ก.อบต.กำหนด) ทั้ง ๒ ด้านนี้ คะแนนแต่ละด้านไม่น้อยกว่า ๖๐ % คะแนนเฉลี่ยทั้งสองด้าน ๗๐ %

๒.๓ ผ่านเกณฑ์พื้นฐานและเกณฑ์ปริมาณงานเรียบร้อยแล้ว รายงาน ก. อบต. จังหวัดพิจารณา

๓.เกณฑ์ประสิทธิภาพ

๓.๑ อบต. ที่ผ่านเกณฑ์ปริมาณงาน ทำผลงานเสนอ ก. อบต. (ผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์ ๓ ด้านใน ๖ ด้าน) ดังนี้

- ด้านความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน
- การพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง
- การเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ
- การสร้างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
- การบริหารแบบโปร่งใส
- การปรับองค์กรสู่สังคมอาเซียน

๓.๒ ก.อบต. แต่งตั้งคณะอนุฯประเมิน เกณฑ์ผ่าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ผลการประเมิน

- อบต. ประเภทสามัญ ระดับสูง ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๗๕%
- อบต. ประเภทพิเศษ ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๘๐ %

หลักเกณฑ์การกำหนด/ปรับปรุงตำแหน่งรองปลัด อบต. (ระดับกลาง-ระดับสูง)

แนวทางการดำเนินการ

๑.ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปีที่ผ่านมา + ปีที่ขอ เฉลี่ยไม่เกิน ๓๕ %

ปีที่ผ่านมา = เงินเดือน (แผน ๓ ปี) + ประโยชน์ตอบแทนอื่น (จ่ายจริง)

งบประมาณรายจ่ายปีที่ผ่านมา (รวมฉบับเพิ่มเติม)

ปีที่ขอ = เงินเดือน (แผน ๓ ปี) + ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ใหม่+เดิม)+ประโยชน์ตอบแทนอื่น (เทศบัญญัติ)

งบประมาณรายจ่ายปีที่ขอ (รวมฉบับเพิ่มเติม)

๒.ประเมินค่างาน

- ก.อบต. จังหวัดตั้งคณะกรรมการประเมิน
- ๓ ด้าน ๘ องค์ประกอบ (๑,๐๐๐ คะแนน) ต้องได้คะแนน ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป
 - ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ
 - ๑.ลักษณะงาน (๑๕๐ คะแนน)
 - ๒.การบริหารงานการจัดการ (๑๐๐ คะแนน)
 - ๓.การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (๑๐๐ คะแนน)
 - ด้านการคิด การตัดสินใจแก้ปัญหา ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ
 - ๑.การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ปัญหา (๑๐๐ คะแนน)
 - ๒.ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (๑๐๐ คะแนน)
 - ด้านการระดมความคิดรับฟังความคิดเห็น ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ
 - ๑.อิสระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน)
 - ๒.ขอบเขตผลกระทบของงาน (๑๕๐ คะแนน)
 - ๓. อำนาจหน้าที่/ขอบเขตความรับผิดชอบ (๑๐๐ คะแนน)

๓.ความพร้อมโครงสร้าง

- ตำแหน่งปลัดและรองปลัดไม่เป็นตำแหน่งว่าง

เงื่อนไขการปรับปรุง ผอ. ระดับกลาง – ระดับสูง

๑.มิติปริมาณงาน (๒๕ คะแนน) มีตัวชี้วัด ๕ ตัว

- ๑.๑ การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารและดำเนินการของส่วนราชการที่ขอจัดตั้ง
- ๑.๒ ความสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการ
- ๑.๓ อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการ
- ๑.๔ จำนวนบุคลากรที่ขอกำหนด
- ๑.๕ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๒.มิติคุณภาพ (๓๐ คะแนน) มีตัวชี้วัด ๖ ตัว

- ๒.๑ การสร้างโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม
- ๒.๒ การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนภารกิจของส่วนราชการ
- ๒.๓ การจัดทำระบบบริหารความเสี่ยง
- ๒.๔ การประหยัดพลังงาน
- ๒.๕ ความโปร่งใส
- ๒.๖ การลดระยะเวลาการปฏิบัติราชการ

๓.มติการพัฒนาองค์กร (๑๕ คะแนน) มีตัวชี้วัด ๓ ตัว

๓.๑ แผนการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้

๓.๒ บุคลากรของส่วนราชการนั้นเข้ารับการสัมมนาฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๓.๓ การดำเนินการตามแผนงานระบบคุณธรรมจริยธรรม

๔. มติการประเมินค่างาน ๓ ด้าน ๘ องค์ประกอบ (๑,๐๐๐ คะแนน)

- ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ
 - ๑.ลักษณะงาน (๑๕๐ คะแนน)
 - ๒.การบริหารงานการจัดการ (๑๐๐ คะแนน)
 - ๓.การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (๑๐๐ คะแนน)
- ด้านการคิด การตัดสินใจแก้ปัญหา ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ
 - ๑.การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ปัญหา (๑๐๐ คะแนน)
 - ๒.ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (๑๐๐ คะแนน)
- ด้านภาระความรับผิดชอบ ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ
 - ๑.อิสระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน)
 - ๒.ขอบเขตผลกระทบของงาน (๑๕๐ คะแนน)
 ๓. อำนาจหน้าที่/ขอบเขตความรับผิดชอบ (๑๐๐ คะแนน)

เกณฑ์ผ่าน

กอง มติที่ ๑ + มติที่ ๒+ มติที่ ๓ = ไม่น้อยกว่า ๖๐ %

มติที่ ๔ = ๔๖๐ คะแนนขึ้นไป

สำนัก มติที่ ๑ + มติที่ ๒+ มติที่ ๓ = ไม่น้อยกว่า ๗๐ %

มติที่ ๔ = ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป

การปรับปรุงระดับตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ใหม่)

คุณสมบัติข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประเภท วิชาการ ที่จะเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ

๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของระดับชำนาญการพิเศษ

➤ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

➤ หนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๘ ลว.๑๑ ธ.ค.๕๘

*** กรณีเป็นคนเก่าต้องดูทั้งสองตัวนี้ อย่าดูแต่มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง***

๒. เงินเดือน ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ขพ.

๓. มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ย้อนหลัง ๖ ครั้งไม่ต่ำกว่าดี

๔. รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงวันแต่งตั้ง ไม่ถูกลงโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์

๕. ผ่านการอบรม หลักสูตรที่ ก. กลางกำหนด (ปัจจุบันยังไม่มีกำหนด ให้แต่งตั้งก่อนแล้วอบรมทีหลัง)

๖. ผ่านการคัดเลือก ด้วยวิธีการประเมินความรู้ ทักษะ และประเมินผลงาน

ขั้นตอนการเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ขพ.)

๑. ข้าราชการที่จะเลื่อน จัดทำแบบพิจารณาคุณสมบัติ

๒. หน.สป./ผอ.กจ. ตรวจสอบคุณสมบัติตามแบบ

๓. ผอ.สำนัก/กองต้นสังกัด จัดทำแบบปรับปรุงตำแหน่ง

๔. อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

๕. คณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่ง ประเมินคุณลักษณะของบุคคลและประเมินปรับปรุงตำแหน่ง
๖. นายก อปท. เสนอ ก.จังหวัด (เห็นชอบ)
-อปท. ประกาศปรับแผนอัตรากำลัง และ แต่งตั้ง รักษาการในตำแหน่ง
๗. การประเมินความรู้ ข้าราชการที่จะเลื่อน จัดทำเอกสารวิสัยทัศน์
๘. อปท.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์
๙. กรรมการประเมินวิสัยทัศน์ (ประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบ กรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

การประเมินผลงานระดับชำนาญการพิเศษ

- มีลักษณะงานทางวิชาการ
- เป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน
- แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน
- เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ/ประชาชน/ความก้าวหน้าทางวิชาการ/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

หลักการเขียนผลงานและวิสัยทัศน์เพื่อเลื่อนระดับ

- ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงาน ที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น
- ไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ
- ข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง
- เป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
- ให้มีการติดตามผลภายหลังจากการแต่งตั้งแล้ว

ปัญหาการเขียนผลงาน

- ไม่กำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของผลงานให้ชัดเจน
- ไม่ได้ศึกษา วิเคราะห์หลักการ ทฤษฎี กฎ ระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับผลงานนั้น ๆ มาก่อน
- ไม่ได้วางแผนปฏิบัติการหรือขั้นตอนการดำเนินการให้ชัดเจน
- ไม่ได้กำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดผลงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพไว้ล่วงหน้า

วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๓

หลักการเขียนวิสัยทัศน์/ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา

- เป็นแนวคิด หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง
- มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
- สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
- ให้มีการติดตามผลการดำเนินการตามข้อเสนอ/แนวคิดภายหลังจากการแต่งตั้งแล้ว
- โดยนำเสนอในรูปของงาน/โครงการ หรือกิจกรรมที่จะดำเนินการตามตัวชี้วัดความสำเร็จที่กำหนดไว้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ดังนี้

- เลื่อนขั้นเงินเดือน
- ให้เงินรางวัลประจำปี
- การเลื่อนหรือแต่งตั้ง

- การถ่าย การโอน การรับโอน
- การพัฒนา
- การให้ออกจากราชการ
- การให้รางวัลแรงจูงใจ
- การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน
 - กรณีทั่วไป ไม่น้อยกว่า ๒ ผลงาน/ครึ่ง
 - กรณีได้รับแต่งตั้งระดับสูงขึ้นมาวิสัยทัศน์/ข้อเสนอพัฒนางานมาใช้ในการประเมิน

โดยประเมินจากความสำเร็จของงาน

 - ปริมาณผลงาน
 - คุณภาพของงาน
 - ความรวดเร็ว (ตรงเวลา)
 - ความคุ้มค่า (ความประหยัด)
๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ประเมินจาก
 - บริหาร/อำนวยความสะดวก
 - สมรรถนะหลัก (๕)
 - สมรรถนะประจำผู้บริหาร(๔)
 - วิชาการ/ทั่วไป
 - สมรรถนะหลัก (๕)
 - สมรรถนะประจำสายงาน (๓)

การจัดเก็บผลการประเมิน

แบบประเมินการปฏิบัติงาน

- ต้นฉบับ สำนักปลัด/กองการเจ้าหน้าที่ จัดเก็บในแฟ้มประวัติ
- สำเนา สำนัก/กอง (ต้นสังกัด) สำเนาจัดเก็บอย่างน้อย ๒ รอบการประเมิน

๓. ข้อระเบียบ

๑. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๓๐
๒. หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๕๙๒๒ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๖ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนฝึกอบรม กรณีหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดฝึกอบรม

๔. ข้อเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

๑. เห็นควรเผยแพร่รายงานผลการอบรมในเว็บไซต์ อบต. คลองน้ำไหล
- จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

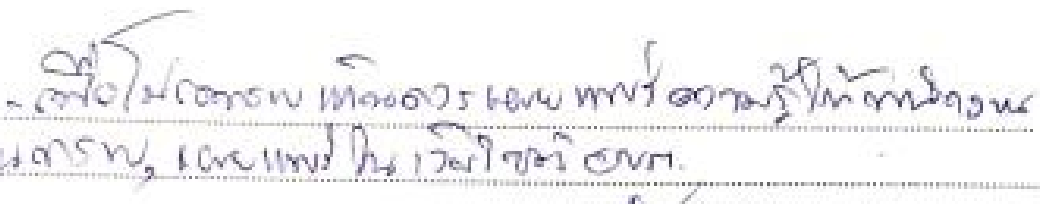

 (นางสาวสุวรรยา สุใจยก)
 นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็น



(นายสุวนทนต์ กิตชัยเจริญสิน)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความเห็น


ดร. สิววัฒน์ ไส้ทองคำ, เลขาธิการ อบจ. ภูเก็ต

(นายสิวัฒน์ ไส้ทองคำ)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น



(นายเอกชัย เมืองโคตร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้ำไหล

ความเห็น





(นายเอกชัย เมืองโคตร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้ำไหล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้ำไหล