**รายงานผลการฝึกอบรมโครงการ**

เอกสารแนบ 1

**หลักสูตร “หลักเกณฑ์การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ อบจ. เทศบาล และ อบต. (ใหม่) การปรับปรุงระดับตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ใหม่) เทคนิคการเขียนผลงานและวิสัยทัศน์เพื่อเลื่อนระดับและการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใหม่)”**

**ระหว่างวันที่ 14-16 กุมภาพันธ์ 2562**

**ณ โรงแรมท๊อปแลนด์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก**

**วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2562**

**เวลา 12.50 น . เข้ารายงานตัว รับฟังการชี้แจง และฟังการบรรยายโดยสรุป ดังนี้**

**1. วิชามาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการปรับโครงสร้างส่วนราชการ อบจ./เทศบาล/อบต.(ใหม่) ตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ให้ความรู้โดย อาจารย์ ชนินทร์ ราชมณี วิทยากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น**

ก.อบต.ได้เห็นชอบ และได้ลงนามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2562 แต่ยังไม่มีหนังสือแจ้งจังหวัด คาดว่าจะส่งภายในสองสัปดาห์นี้

จะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของ อบต.จากขนาด เล็ก กลาง ใหญ่ เป็นระดับสามัญ สามัญสูง และระดับพิเศษ ดังตาราง

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเภท** | **ปลัด** | **รองปลัด** | **หน.สป./ผอ.** | **ฝ่าย** |
| สามัญ | ระดับกลาง | ระดับต้น/กลาง(2 อัตรา)อาจปรับปรุงเป็นระดับกลางได้ 1 อัตรา | ระดับต้น/กลาง(กลาง เกณฑ์ที่กำหนด) | ระดับต้น(ไม่เกิน 2 ฝ่าย) |
| สามัญสูง | ระดับสูง(ผ่านเกณฑ์ประเมินด้านเกณฑ์พื้นฐาน เกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ) | ระดับกลาง(2 อัตรา) | ระดับกลาง | ระดับต้น(ไม่กำหนดจำนวนฝ่าย) |
| พิเศษ | ระดับสูง(ผ่านเกณฑ์ประเมินด้านเกณฑ์พื้นฐาน เกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพและมีงบประมาณรายจ่ายประจำปีในปีและฉบับเพิ่มเติมปีที่ผ่านมา 200 ล้านบาท) | ระดับกลาง/สูง(ปรับเป็นระดับสูงได้จำนวน 1 อัตรา ตามเงื่อนไข และต้องตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีตั้งแต่ 300 ล้านบาทขึ้นไป) | ระดับกลาง/สูง(สูง ตามเงื่อนไขที่ ก.อบต.กำหนด) | ระดับต้น(ไม่กำหนดจำนวนฝ่าย) |

โดยมีหลักเกณฑ์และเงื่อนไขประกอบ

 ในระยะแรกเมื่อ ก.อบต.จังหวัดประกาศมาตรฐานแล้วท้องถิ่นทุกแห่งจะเข้าสู่โครงสร้างใหม่ อบต.ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ เดิมจะเป็น อบต.สามัญ ตำแหน่งปลัด อบต. จะเป็นระดับกลาง โดยไม่ดูค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปลัดต้นจะหมดเร็ว รองปลัด อบต. มี 2 อัตรา เดิมมีเพียงอัตราเดียว เป็นระดับต้นหรือกลาง กรณี ที่ ปลัด อบต.เป็นระดับต้นจะทำอย่างไร แนวทางคือให้อยู่ในตำแหน่งต่อไปหากว่างลงให้ อบต.ปรับเป็นระดับกลาง แต่ถ้าปลัด อบต. คนเดิมต้องการปรับเป็นระดับกลาง ให้ดูค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพียงอย่างเดียวใน ปีที่ผ่านมากับปีปัจจุบันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35

 **องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ** ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นระดับกลาง เมื่อประกาศปรับปรุงโครงสร้างและระดับตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปนี้ หาก อบต.มีตำแหน่ง สายบริหารไม่เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ให้ดำเนินการ ดังนี้

 ตำแหน่งปลัด อบต.ที่ดำรงตำแหน่งระดับต้น ให้ดำรงตำแหน่งเดิมต่อไปได้ แต่หากเป็นตำแหน่งว่าง ให้ปรับเป็นระดับกลาง หรือกรณีที่มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่หากประสงค์จะปรับเป็นปลัด อบต.ระดับกลาง ได้ก็ต่อเมื่อมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีปัจจุบันกับปีที่ผ่านมาเฉลี่ยรวมกันไม่เกินร้อยละ 35 ให้เสนอ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาเห็นชอบในการปรับเป็นปลัด อบต.ระดับกลางได้

 ตำแหน่งรองปลัด อบต. มีจำนวนไม่เกิน 2 อัตรา ให้เป็นบริหารท้องถิ่นระดับต้น โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับกลางได้ จำนวน 1 อัตรา จะปรับเป็นระดับกลางได้ 1 อัตรา ให้ประเมินค่างาน สำหรับปริมาณงานและคุณภาพของงานให้พิจารณาจากคำสั่งซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลให้มอบหมาย ให้ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเลขที่ตำแหน่งนั้น รับผิดชอบกลั่นกรองงานส่วนราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง อย่างน้อย 1 ส่วนราชการ หากตำแหน่งรองปลัด อบต.มีเกินกว่าจำนวนที่กำหนดก็ให้กำหนดตำแหน่งนั้นตามจำนวนที่มีอยู่ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมพ้นจากตำแหน่งหรือกรณีเป็นตำแหน่งว่าง ให้ อบต.ยุบตำแหน่งนั้นจนกว่าจะมีจำนวนตามกรอบโครงสร้าง

 ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองทุกกอง ซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการ ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่นระดับต้นหรือระดับกลาง ปรับเป็นระดับกลาง ต้องผ่านการประเมินค่างานตามที่ ก.อบต.กำหนด

 ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย เป็นอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น มีจำนวนไม่เกิน 2 ฝ่าย

 **องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ระดับสูง** ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

ตำแหน่งปลัด อบต.ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง การกำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประเภทบริหาร ระดับสูง ได้โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด และ ก.อบต. และผ่านเกณฑ์ประเมินด้านเกณฑ์พื้นฐาน เกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ ดังนี้

 เกณฑ์พื้นฐาน ให้ผ่านการประเมิน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

 (1) การตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดย ไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ 80 ล้านบาทขึ้นไป

 (2) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 35 ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีที่ขอมีค่าเฉลี่ยรวมกันไม่เกินร้อยละ 35 โดยในปีงบประมาณที่ขอนั้นให้คำนวณตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี รวมภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายซึ่งรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

 (3) ความพร้อมด้านโครงสร้างอัตรากำลัง ตำแหน่งสายงานผู้บริหารต้องไม่มีอัตราว่างและสายงานผู้ปฏิบัติต้องว่างไม่เกินร้อยละ 20 ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่างจากการร้องขอให้ ก.อบต.ดำเนินการสรรหาให้

 (4) งบเพื่อการลงทุน องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตรารายจ่ายเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา

 โดย อบต.ต้องผ่านเกณฑ์พื้นฐานครบทุกองค์ประกอบ จึงจะดำเนินการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ ตามลำดับ อบต.สามัญระดับสูง ได้คะแนนเฉลี่ยไม่กว่าร้อยละ 75 อบต.ประเภทพิเศษ ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 เกณฑ์ปริมาณงานให้ ก.อบต.จังหวัดประเมิน โดยให้ อบต.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

 (1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก เป็นประธาน

 (2) หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาค ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ

 (3) ผู้แทน อบต.จากนายก อบต.หรือปลัด อบต.ที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ

 (4) ผู้นำชุมชนในเขต อบต.ที่เสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง ที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ

 (5) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน เป็นกรรมการ

 (6) ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดเป็นเลขานุการ

 คณะกรรมการประเมินเกณฑ์ปริมาณงานมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตัวชี้วัดเกณฑ์ปริมาณงาน ตามที่ ก.อบต.กำหนด ประมวลผลคะแนนการประเมินคะแนนเกณฑ์ปริมาณงาน และผลการประเมินประสิทธิภาพของ อปท. (LPA) ครั้งล่าสุดที่ได้ประกาศก่อนที่ อบต.ขอประเมินปริมาณงาน แต่ละด้านต้อง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 โดยเมื่อรวมคะแนนทั้ง 2 ตัวชี้วัดแล้ว ต้องมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

 รายงาน ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบการประเมินปริมาณงาน

 เกณฑ์ประสิทธิภาพ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติราชการดีเด่นหรือผลสัมฤทธิ์ที่เกิดประโยชน์ต่อ อบต. ประชาชน อันส่งผลดี มีผลเชิงประจักษ์ชัดเจน อย่างน้อย 3 ด้านใน 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน
2. ด้านการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูง
3. ด้านการเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ
4. ด้านการสร้างการบริหารแบบร่วมมือ
5. ด้านการบริหารแบบโปร่งใส
6. ด้านการปรับองค์กรสู่สังคมอาเซียน

 โดยให้ ก.อบต. (ก.กลาง) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพ ประกอบด้วย (1) ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต. ที่ ก.อบต.คัดเลือก เป็นประธานกรรมการ

 (2) ผู้แทนส่วนราชการที่ ก.อบต. คัดเลือก จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ

 (3) เลขานุการ ก.อบต.หรือผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต. ที่ เลขานุการ ก.อบต.มอบหมาย จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ

 (4) ผู้แทนนายก อบต.ใน ก.อบต. ที่ ก.อบต.คัดเลือก จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ เลขานุการ ก.อบต. โครงสร้าง เป็นกรรมการและเลขานุการ มีหน้าที่ดำเนินการประเมินผลงานที่กำหนดอย่างน้อย 3 ด้านใน 6 ด้าน ให้ อบต.จัดทำผลงาน โดยระบุเหตุผลความจำเป็น ผลสัมฤทธิ์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่ชัดเจน ต้องมีผลคะแนนผ่านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

 **องค์การบริหารส่วนตำบลประเภท พิเศษ** เกณฑ์การประเมินเหมือนกับการประเมิน อบต.สามัญระดับสูง แต่มีเงื่อนไขเพิ่มคือ ต้องตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรให้เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ 200 ล้านบาทขึ้นไป ตำแหน่งรองปลัด อบต.ระดับกลาง หรือระดับสูง โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับสูงได้จำนวน 1 อัตรา แต่มีเงื่อนไขเพิ่มคือ ต้องตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรให้เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ 300 ล้านบาทขึ้นไป

 **1. การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัด อบต. ระดับต้นหรือระดับกลาง**

 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณา ให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข

 โดยให้ อบต.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

 (1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก เป็นประธาน

 (2) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ

 (3) ผู้นำชุมชนในเขต อบต.ที่เสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง ที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ

 (4) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

 โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน 1 คน

 ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.อบต.กำหนด ประมวลผลคะแนน เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

 **1.1 อบต.ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล**ตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในปีที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม กรณีต้องกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะราย

การคำนวณภาระค่าใช้จ่าย รายการเงินเดือน เงินค่าจ้าง ให้คำนวณตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

 - ปีที่ผ่านมา = เงินเดือน (แผนอัตรากำลัง 3 ปี) + ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริง

 งบประมาณรายจ่ายปีที่ผ่านมา (รวมฉบับเพิ่มเติม)

 - ปีที่ขอ = เงินเดือน (แผนอัตรากำลัง 3 ปี) + ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ข้อบัญญัติ) งบประมาณรายจ่ายปีที่ขอ (รวมฉบับเพิ่มเติม)

 ปีที่ผ่านมา + ปีที่ขอ = เฉลี่ยค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

 2

 **1.2 งบเพื่อการลงทุน** ที่เป็นค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง ในปีงบประมาณที่ผ่านมามีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ซึ่งประเด็นนี้เห็นว่าการกำหนดหลักเกณฑ์ เป็นความนิยาม ความหมายที่แคบ และกำหนดสัดส่วนสูงเกินไป เพราะท้องถิ่นทำบริการสาธารณะที่หลากหลายไม่ใช่เฉพาะ ค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้างเพียงเท่านั้น ยังมีเรื่องของเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประเพณี การป้องกันและระงับโรคติดต่อ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การศึกษา อีกมากที่เป็นไปตามมาตรฐานบริการสาธารณะของท้องถิ่น 48 มาตรฐาน จึงได้เสนอว่าควรกำหนดเป็นงบประมาณในการบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะ ซึ่งวิทยากรตอบว่าให้ใช้ไปก่อนแล้วค่อยพิจารณาปรับแก้ภายหลัง

 **1.3 ให้ปลัดมอบหมายงานในหน้าที่ให้รองปลัด อบต.รับผิดชอบกลั่นกรองงานของส่วนราชการอย่างน้อย 1 ส่วนราชการ อย่างชัดเจน** (พิจารณา อนุญาต อนุมัติ สั่งราชการ) จากนั้นให้นายกพิจารณาการมอบหมายงานดังกล่าวว่าสมควรให้ปลัดมีตำแหน่งรองปลัด อบต.หรือไม่ เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ หากเห็นสมควรให้นายก อบต.รายงานขอกำหนดตำแหน่งรองปลัด อบต.ต่อ ก.อบต.จังหวัด ตามจำนวนที่ ก.อบต.จังหวัดกำหนด ส่วนตำแหน่งรองปลัด อบต.จะเป็นระดับใดนั้น ให้พิจารณาจากปริมาณงานและความซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมิให้ปรับปรุงเพราะเหตุผลตัวบุคคล เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

 สำหรับการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัด อบต.ระดับกลาง มีเงื่อนไขเพิ่ม จำนวน 2 เงื่อนไข คือ

 1) อบต.ต้องมีเงินรายได้รวมอุดหนุนทั่วไป โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าจ้างในปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ 40 ล้านบาท ขึ้นไป

 2) อบต.ต้องมีหัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่า ซึ่งมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง อย่างน้อย 1 ส่วนราชการ ขึ้นไป และให้ปลัด อบต.มีคำสั่งมอบหมายให้ รองปลัด อบต.เลขที่ตำแหน่งนั้นรับผิดชอบกลั่นกรองงานของส่วนราชการ ระดับกลาง อย่างน้อย 1 ส่วนราชการด้วย

 **1.4 อบต.ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดค่างา**น ประกอบด้วย

 1. องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

 1.1 ลักษณะงาน 150 คะแนน

 1.2 การบริหารงานและการจัดการ 100 คะแนน

 1.3 การสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ 100 คะแนน

 2. องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

 2.1 การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา 100 คะแนน

 2.2 ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ 150 คะแนน

 3. องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

 3.1 อิสระในการปฏิบัติงาน 100 คะแนน

 3.2 ขอบเขตผลกระทบของงาน 150 คะแนน

 3.3 อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ 150 คะแนน

 รวม 1,000 คะแนน

 เกณฑ์กำหนดตำแหน่งรองปลัด อบต.ระดับกลางต้องได้คะแนนตั้งแต่ 600 คะแนนขึ้นไป

 **2. การกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้นหรือระดับกลาง**

 ให้ อบต.เสนอเรื่องการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้นหรือระดับกลาง ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยากซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมิให้ปรับปรุงตำแหน่งรองรับเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณด้านบุคคลด้วย

 โดยให้ อบต.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้นหรือระดับกลาง ดังนี้

 (1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก เป็นประธาน

 (2) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ

 (3) ผู้นำชุมชนในเขต อบต.ที่เสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง ที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ

 (4) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

 โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน 1 คน

 ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.อบต.กำหนด ประมวลผลคะแนน เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ สำหรับการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า) ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

 2.1 อบต.ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามเงื่อนไข ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 และงบลงทุนในปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 2.2 การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า) ระดับกลาง ให้ อบต.วิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพงานว่ามีความเหมาะสมถึงขนาดกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าระดับกลางได้ ทั้งนี้ อบต.ต้องมีเงินรายได้รวมอุดหนุนทั่วไป โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าจ้างในปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ 40 ล้านบาท ขึ้นไป

 2.3 ส่วนราชการที่ขอประเมินต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านการพัฒนาองค์กร และการประเมินค่างาน ดังนี้

 2.3.1 กรณีส่วนราชการระดับต้น ต้องผ่านคะแนนประเมินตัวชี้วัด ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และมีคะแนนการประเมินค่างาน ตั้งแต่ 460 คะแนนขึ้นไป

2.3.2 กรณีส่วนราชการระดับกลาง ต้องผ่านคะแนนประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน

ด้านคุณภาพ ด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 และมีคะแนนการประเมินค่างาน ตั้งแต่ 600 คะแนนขึ้นไป

 **3. การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย**

ให้ อบต.เสนอเรื่องการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้นหรือระดับกลาง ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยากซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมิให้ปรับปรุงตำแหน่งรองรับ

เพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณด้านบุคคลด้วย

 โดยให้ อบต.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่ง

หัวหน้าฝ่าย ดังนี้

 (1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก เป็นประธาน

 (2) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ

 (3) ผู้นำชุมชนในเขต อบต.ที่เสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง ที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ

 (4) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

 โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน 1 คน

 ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.อบต.กำหนด ประมวลผลคะแนน เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ สำหรับการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า) ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

 3.1 อบต.ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามเงื่อนไข ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 และงบลงทุนในปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่น้อยกว่าร้อยละ 20

 3.2 การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้ อบต.เสนอปริมาณงานและคุณภาพงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกองหรือระดับสำนักได้ตามความเหมาะสมและประหยัดเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมากจนเกินร้อยละ 40 ตามาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทั้งนี้ ส่วนราชการระดับกองใน อบต.ประเภทสามัญ

สามารถกำหนดฝ่ายได้ไม่เกิน 2 ฝ่าย ซึ่งต้องกำหนดให้มีตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น และในฝ่ายต้องสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า 2 อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อยจำนวน 1 อัตรา สำหรับ อบต.ประเภทสามัญ ระดับสูงและ ประเภทพิเศษ สามารถจัดตั้งฝ่ายได้ตามความเหมาะสมหรือไม่

 3.3 ส่วนราชการที่ขอประเมินต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดการประเมินค่างาน ดังนี้

 1. องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

 1.1 ลักษณะงาน 150 คะแนน

 1.2 การบริหารงานและการจัดการ 100 คะแนน

 1.3 การสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ 100 คะแนน

 2. องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

 2.1 การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา 100 คะแนน

 2.2 ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ 150 คะแนน

 3. องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

 3.1 อิสระในการปฏิบัติงาน 100 คะแนน

 3.2 ขอบเขตผลกระทบของงาน 150 คะแนน

 3.3 อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ 150 คะแนน

 รวม 1,000 คะแนน

 ทั้งนี้เกณฑ์กำหนดตำแหน่ง ระดับต้นต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 460 คะแนนขึ้นไป

 **4. การกำหนดตำแหน่งโครงสร้างส่วนราชการ ระดับสูง**

 ให้ อบต.เสนอเรื่องการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับสูง ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

 4.1 ให้ อบต.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้นหรือระดับกลาง ดังนี้

 (1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก เป็นประธาน

 (2) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ

 (3) ผู้นำชุมชนในเขต อบต.ที่เสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง ที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ

 (4) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

 โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน 1 คน

 ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.อบต.กำหนด ประมวลผลคะแนน เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาก่อนเสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

 4.2 อบต.ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35

 4.3 งบลงทุนในปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่น้อยกว่าร้อยละ 20

 4.4 ส่วนราชการที่ปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ต้องมีสัดส่วนอัตราว่างตามกรอบอัตรากำลังแผน 3 ปี ไม่เกินร้อยละ 20 ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่างจากการร้องขอให้ ก.อบต.ดำเนินการสรรหาให้

 4.5 ต้องผ่านคะแนนประเมินตัวชี้วัด ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และมีคะแนนการประเมินค่างาน ตั้งแต่ 760 คะแนนขึ้นไป

 **5. หลักเกณฑ์การกำหนด/ปรับปรุงตำแหน่งรอง ปลัด อบต. จากระดับกลาง ไปสู่ระดับสูง**

 **5.1 แนวทางการดำเนินการ** ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข

 ให้ อบต.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

 (1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก เป็นประธาน

 (2) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ

 (3) ผู้นำชุมชนในเขต อบต.ที่เสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง ที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ

 (4) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน เป็นกรรมการและเลขานุการ

 โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน 1 คน

 คณะกรรมการประเมินเกณฑ์ประเมินตัวชี้วัดที่ ก.อบต.กำหนด ประมวลผลคะแนนตามตัวชี้วัดรายงานผลการประเมินต่อ อบต.พิจารณาก่อนเสนอให้ ก.อบต.พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

 5.2 ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 5.3 งบลงทุนในปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่น้อยกว่าร้อยละ 20

 5.4 อบต.ต้องตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ 300 บาท ขึ้นไป

 5.5 ให้ประเมินปริมาณงานและคุณภาพของงานจากคำสั่งซึ่งปลัด อบต.มอบหมายให้ตำแหน่งรองปลัด อบต. เลขที่ตำแหน่งนั้นรับผิดชอบกลั่นกรองงานของส่วนราชการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง อย่างน้อย 1 ส่วนราชการ

 5.6 อบต.ต้องไม่มีอัตราว่างตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ไม่เกินร้อยละ 20 ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่างจากการร้องขอให้ ก.อบต.ดำเนินการสรรหาให้

 5.7 การกำหนดตำแหน่งปลัด อบต.และรองปลัด อบต.ระดับสูงได้ ทั้งสองตำแหน่งต้องไม่เป็นอัตราว่าง เพื่อสะท้อนเกี่ยวกับปริมาณงานและความซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยการกำหนดตำแหน่งต้องไม่ใช่เหตุผลด้านตัวบุคคล

 5.8 อบต.ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดค่างาน ประกอบด้วย

 1. องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

 1.1 ลักษณะงาน 150 คะแนน

 1.2 การบริหารงานและการจัดการ 100 คะแนน

 1.3 การสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ 100 คะแนน

 2. องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

 2.1 การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา 100 คะแนน

 2.2 ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ 150 คะแนน

 3. องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

 3.1 อิสระในการปฏิบัติงาน 100 คะแนน

 3.2 ขอบเขตผลกระทบของงาน 150 คะแนน

 3.3 อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ 150 คะแนน

 รวม 1,000 คะแนน

 ทั้งนี้เกณฑ์กำหนดตำแหน่ง ระดับต้นต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 760 คะแนนขึ้นไป

 **6. การสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร**

 รายงาน ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบการประเมินปริมาณงาน

 ให้ดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งปลัด อบต. ตำแหน่งรองปลัด อบต. และตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น (จะมีการปรับปรุงชื่อส่วนราชการและชื่อตำแหน่งของ อบจ. เทศบาล และ อบต. ให้เหมือนกัน เพื่อลดปัญหาการย้าย โอน บรรจุแต่งตั้ง) ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ปรับปรุงให้มีระดับสูงขึ้นในครั้งแรก ด้วยวิธีการคัดเลือก (ปัจจุบัน ก.อบต.เป็นผู้ดำเนินการ) หากดำเนินการสรรหาครั้งแรกแล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุผลใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่าง ให้ อบต. ดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามที่เห็นสมควร ภายใต้ประกาศ ก.อบต.กำหนด

 กรณีผู้ดำรงตำแหน่งเดิมไม่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกหรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้ อบต.โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งหากไม่มีตำแหน่งว่าง ให้ อบต. โดยความเห็นชอบของ

ก.อบต.จังหวัด กำหนดตำแหน่งในสายงานและระดับเดิมรองรับเป็นการเฉพาะราย เป็นการชั่วคราว เมื่อผู้นั้นพ้นตำแหน่งให้ อบต.ยุบตำแหน่งนั้น และให้มอบหมายงานให้ตามความเหมาะสม

 กรณีของรองปลัด อบต.ระดับต้น หากไม่มีปลัด อบต.ระดับต้นจะทำอย่างไร วิทยากรแจ้งว่าจะนำข้อเสนอของสมาพันธ์ปลัดไปพิจารณา เพื่อให้สามารถมีความก้าวหน้าได้

 การเพิ่ม กอง ฝ่าย ให้ อบต.เสนอเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งต่อ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ภายใต้หลักวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมิใช่เป็นการปรับปรุงเพื่อรองรับตัวบุคคล โดยให้ อบต.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

 (1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก เป็นประธาน

 (2) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ (3) ผู้นำชุมชนในเขต อบต.ที่เสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง ที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือก

จำนวน 1 คน เป็นกรรมการ

 (4) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดเป็นเลขานุการ ประเมินเกณฑ์ชี้วัด

**2. วิชาการปรับปรุงระดับตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ใหม่) ตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.**

จะมีประกาศ ก.กลาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562

 การปรับปรุงตำแหน่งชำนาญการเป็นชำนาญการพิเศษ ยกเลิกเงื่อนไขที่กำหนดให้ต้องมี ผอ./หน.สป.ระดับกลาง การขอรับเงินประจำตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการ

 คุณสมบัติข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประเภทวิชาการที่จะเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ ตรงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ผู้จบปริญญาโท 4 ปี ผู้จบปริญญาตรี 6 ปี เงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ย้อนหลังไม่ต่ำกว่า 6 ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี ดูในเฉพาะระดับชำนาญการเท่านั้น รอบการประเมินที่ผ่านมานับถึงวันแต่งตั้ง ไม่ถูกลงโทษทางวินัยสูงกว่าภาคทัณฑ์ ผ่านการอบรม หลักสูตรที่ ก.กลางกำหนด ผ่านการคัดเลือก ด้วยวิธีการประเมินความรู้ ทักษะและประเมินผลงาน

 ขั้นตอนดำเนินการการเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) ข้าราชการที่จะเลื่อน จัดทำแบบพิจารณาคุณสมบัติ เสนอ หน.สป./ผอ.กอง เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติตามแบบ หน.สป./ผอ.กองต้นสังกัด จัดทำแบบปรับปรุงตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่ง อปท.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

 ประกอบด้วย ปลัด อปท.เป็นประธาน

 1. ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินและระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน 3 คน

 2. หน.สป./ผอ. ต้นสังกัดผู้ขอประเมิน

 3. ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ

 มีหน้าที่

 1. ประเมินคุณลักษณะของบุคคล (ประเมินคน)

 2. ประเมินลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรู้ ความสามารถ ที่ต้องการของตำแหน่งนั้น (ประเมินเก้าอี้) คณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่ง ประเมินคุณลักษณะของบุคคล ประเมินปรับปรุงตำแหน่ง เสนอนายก อปท. เสนอ ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบ อปท.ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ระหว่างนั้นตำแหน่งว่างให้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งรักษาการในตำแหน่ง

 องค์ประกอบการประเมิน แบบประเมินคุณลักษณะบุคคล

 1. ความรับผิดชอบ 15 คะแนน

 2. ความประพฤติ 15 คะแนน

 3. การทำงานร่วมกับผู้อื่น 15 คะแนน

 4. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ 15 คะแนน

 5. การพัฒนาตนเอง 10 คะแนน

 6. ความเสียสละ 10 คะแนน

 7. ความสามารถในการสื่อความหมาย 10 คะแนน

 8. ความคิดริเริ่ม 10 คะแนน

 ประเมินคนผ่านจึงประเมินเก้าอี้

 แบบประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรู้ ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งนั้น

 1. หน้าที่ความรับผิดชอบ 30 คะแนน

 2. ความยุ่งยากของงาน 30 คะแนน

 3. การกำกับตรวจสอบ 20 คะแนน

 4. การตัดสินใจ 20 คะแนน

 เมื่อปรับปรุงตำแหน่งตามโครงสร้างแล้ว ให้ประกาศปรับแผนอัตรากำลัง เสนอผลงาน เพื่อการประเมินผลงานเข้าสู่เก้าอี้ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้แต่งตั้งข้าราชการ/พนักงาน อปท.รักษาการในตำแหน่งไปพลางก่อน

**3. วิชาหลักการและเทคนิคการเขียนผลงานและวิสัยทัศน์เพื่อเลื่อนระดับ**

 **3.1 การประเมินผลงาน**

 ให้เสนอผลงานเพื่อการประเมินผลงานเข้าสู่เก้าอี้ ระดับชำนาญการพิเศษ

 - มีลักษณะเป็นงานทางวิชาการ

 - เป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี จำนวน 2 ผลงาน

 - เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน

 - แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน

 - เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ/ประชาชน/ความก้าวหน้าทางวิชาการ/การพัฒนาการปฏิบัติงาน งานอะไร ปัญหาอะไร แก้ปัญหาอย่างไร แก้ได้อย่างไร

 องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินผลงาน ระดับชำนาญการพิเศษ

 1. อปท.แต่งตั้งจากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่ ก.กลาง กำหนด จำนวน 3 คน

 2. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาภาครัฐสาขาวิชาการที่เกี่ยวข้อง

 3. ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค หรือ อปท.ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ที่ประเมิน โดยมีระดับที่ไม่ต่ำกว่าที่ขอประเมิน

 4. ผู้ช่วยเลขานุการ อนุกรรมการโครงสร้าง ก.กลาง เป็นเลขานุการ

 เมื่อประเมินผลงานแล้วให้เสนอ ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบ นายก อปท.ออกคำสั่งแต่งตั้งไม่ก่อนวันที่ยื่นเอกสารผลงานครบถ้วนถูกต้อง

 กรณีไม่ผ่านการประเมินผลงาน เสนอผลงานได้อีกครั้งภายใน 1 ปี หากไม่เสนอ หรือเสนอแล้วไม่ผ่าน ให้การดำเนินการทั้งหมดเป็นยกเลิก

  **3.1.1** **หลักการเขียนผลงานเพื่อเลื่อนระดับ**

 1. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงาน

 2. เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น

 3. ไม่จำเป็นต้องจัดทำผลงานขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ

  **3.1.2 หัวข้อการเขียนผลงาน อย่างน้อยต้องนำเสนอ** ดังนี้

 1. ชื่อผลงาน

 2. ระยะเวลาที่เริ่มดำเนินการ

 3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

 4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ ให้ระบุว่าแต่ละขั้นตอนใช้แนวคิด ทฤษฎี กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการใด

 5. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)

 6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ (ให้ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมสัดส่วนของผลงาน) มีความยุ่งยาก ปัญหา อุปสรรคใด แก้ไขอย่างไร ผลที่เกิดขึ้น

 7. ผลสำเร็จของ

 7.1 เชิงปริมาณ

 7.2 เชิงคุณภาพ

 8. การนำไปใช้ประโยชน์

 9. ความยุ่งยากในการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค นำความยุ่งยาก ปัญหา อุปสรรค ในข้อ 6 มาสรุป

 10. ข้อเสนอแนะ ให้ระบุที่ทำได้ และที่ยังไม่ได้ทำ

 **3.1.3 ปัญหาการเขียนผลงาน**

 เนื่องจากการเตรียมการหรือทำงานผลงานไม่เป็นระบบตั้งแต่แรก ดังนี้

 1) ไม่กำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของผลงานให้ชัดเจน

 2) ไม่ได้บันทึกขั้นตอนการปฏิบัติ

 3) ไม่ได้ศึกษา วิเคราะห์หลักการ ทฤษฎี กฎ ระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับผลงานนั้น ๆ มาก่อนเลย

 4) ไม่ได้เก็บข้อมูลผลสำเร็จของงาน

 5) ไม่ได้วางแผนปฏิบัติการหรือขั้นตอนการดำเนินการให้ชัดเจน

 6) ไม่ได้สรุปบทเรียน ปัญหา อุปสรรค และวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดทำผลงานนั้น ๆ

 7) ไม่ได้กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพไว้ล่วงหน้า

 8) ให้ผู้อื่นช่วยเขียนผลงานให้

 **3.1.4 ปัญหาผลงานที่ถูกแก้ไขในสาระสำคัญ**

 1) เนื้อเรื่องหรือขั้นตอนการดำเนินการไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

 2) แนวคิด วิธีดำเนินการไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ ตามมาตรฐาน หรือไม่น่าเชื่อถือ (ไม่มีแหล่งอ้างอิง)

 3) เป็นเพียงสรุปรายงานผลการปฏิบัติงาน ไม่มีสาระสำคัญของผลงานและขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน

 4) ไม่มีการวิเคราะห์สาเหตุของผลที่เกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข วิทยากรอธิบายเพิ่มว่า แต่ละขั้นตอนของผลงานจะต้องมีการวิเคราะห์

 5) การนำเสนอผลงานไม่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานที่สอดคล้องกับลักษณะของผลงานตามเกณฑ์การประเมินในระดับที่จะแต่งตั้ง

 6) ผลงานยังดำเนินการไม่เสร็จ (ไม่มีหลักฐานผลงาน) ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

 **3.1.5 เทคนิคการเขียนผลงานให้มีคุณภาพ**

1) การตั้งชื่อเรื่อง ให้มีความเฉพาะเจาะจง สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง อยู่ในขอบเขตงานที่ตนเองปฏิบัติ

 2) เนื้อหาของผลงาน มีองค์ประกอบที่ครบถ้วน 10 หัวข้อ มีรายละเอียดที่ชัดเจน ถูกต้อง ตรงตามชื่อเรื่อง

 3) ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด ถูกต้องและทันสมัย สอดคล้องกับเนื้อหา ของผลงาน นำไปใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดขั้นตอนการดำเนินการ การแก้ปัญหา หรือการตัดสินใจในการดำเนินการผลงานนั้น ๆ

 4) การเขียนผลงาน มีการนำเสนอชัดเจน เรียบเรียงเนื้อหาให้มีระบบ ระเบียบ

เนื้อหาแต่ละหัวข้อมีความเชื่อมโยงสอดคล้องกัน ใช้ภาษาเขียน อ่านเข้าใจง่าย

 5) ผลงานมีการวิเคราะห์ให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงาน แก้ไขปัญหา โดยใช้ความรู้ทางวิชาการ จนได้แนวทางขั้นตอนหรือวิธีการ ขั้นตอนใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

 6) ประโยชน์ของผลงาน ระบุได้ชัดเจนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของผลงาน แสดงให้เห็นถึงประโยชน์หรือคุณค่าของผลงานที่เป็นที่ยอมรับในทางวิชาการ

(นำไปอ้างอิงได้) เกิดการพัฒนาปรับปรุงงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือแก้ไขปัญหาในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

 7) มีคุณภาพ เหมาะสมกับแต่ละระดับตำแหน่งที่ประเมิน

 ข้อสังเกต วิทยากรบอกว่า การเขียนรายงานพบว่ามีการใช้สัญลักษณ์สื่อความหมายที่ผิดทำให้ความน่าเชื่อถือของผู้ทำรายงานลดลง ผู้จัดทำรายงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องรู้ความหมายของสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้

 **Workflow**

 จุดเริ่มต้น/สิ้นสุดของกระบวนการ

 การตัดสินใจ

 กิจกรรมและการปฏิบัติงาน

 ทิศทางการไหลของข้อความ

 ⚫🏶 จุดเชื่อมระหว่างขั้นตอน

ข้อกำหนดการเขียนผังงาน **(Workflow**)

 1. ใช้สัญลักษณ์ที่มีรูปแบบมาตรฐาน

 2. ขนาดของสัญลักษณ์ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม

 3. ควรเขียนทิศทางการไหลของข้อมูล เริ่มจากบนลงล่าง หรือจากซ้ายไปขวา และการทำ หัวลูกศรกำกับทิศทางด้วย

 4. การเขียนคำอธิบายให้เขียนในคำสัญลักษณ์ ใช้ข้อความที่เข้าใจง่ายสั้นและชัด

 5. พยายามให้เกิดจุดตัดน้อยที่สุด หรืออาจใช้สัญลักษณ์ที่เรียกว่าตัวเชื่อมแทนเพื่อหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น

 5. หากเป็นไปได้ควรเขียนผังงานให้จบในหน้าเดียวกัน

 6. จุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของงาน ควรมีเพียงจุดเดียว

 **3.2 การประเมินวิสัยทัศน์**

 การประเมินความรู้ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นที่จะเลื่อน จัดทำวิสัยทัศน์ เสนอคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

 องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ระดับชำนาญการพิเศษ

 1. ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค ที่ ก.จังหวัดคัดเลือก ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ที่ประเมิน เป็นประธาน

 2. ปลัด อปท.

 3. ผอ.สำนัก/กอง ต้นสังกัดผู้ขอประเมิน

 4. ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

มีหน้าที่ประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบ เกณฑ์ผ่าน กรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

 ชำนาญการพิเศษ 6 ปี เป็น ผอ.กลางได้

 การประเมินวิสัยทัศน์ ประเมินจากความรู้ที่จำเป็นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระดับที่กำหนด ระดับที่ประเมินได้ ค่าความแตกต่าง

 **3.2.1** **หลักการเขียนวิสัยทัศน์เพื่อเลื่อนระดับ**

 วิสัยทัศน์ ต้องท้าทาย ทำได้จริง

 1. ข้อเสนอ แนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

 2. ควรเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

 3. เป็นแนวคิดหรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

 4. ให้มีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้ว

 5. โดยนำเสนอในรูปของงาน/โครงการ หรือกิจกรรมที่จะดำเนินการตามตัวชี้วัดความสำเร็จที่กำหนดไว้

 **3.2.2** **โครงร่างวิสัยทัศน์/ข้อเสนอเพื่อพัฒนางาน**

1. ชื่อเรื่อง ต้องเฉพาะเจาะจง = ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เป็นแนวคิด ที่จะปรับปรุง พัฒนาวิธีการ รูปแบบ ไม่ใช่การปฏิบัติงานประจำ

 2. หลักการและเหตุผล = อธิบายถึงเหตุผล ความจำเป็น สาเหตุที่เสนอแนวคิด หรือวิธีการเพื่อพัฒนางาน มีเหตุจูงใจอย่างไร และจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างไร หรือ ทำไมมีแนวคิดในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างนี้ สภาพเดิมมีปัญหาอย่างไร หรือควรจะต้องพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นเพราะเหตุใด การพัฒนาปรับปรุงจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างไร ต่อหน่วยงานหรือ อปท.

 3. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ = นำเสนอแนวคิดหรือวิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุง ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ควรเป็นแนวคิดหรือวิสัยทัศน์หรือแผนงานที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ควรนำข้อมูลจากผลการวิจัย หรือผลงานทางวิชาการอื่น ๆ มาสนับสนุนแนวคิดดังกล่าวเพื่อความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของการทำงานได้จริง จะมีการติดตามและประเมินผลหลังจากผู้เสนอผลงานได้รับการแต่งตั้งแล้ว

 4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ = ระบุผลที่คาดหมาย หรือมุ่งหวังที่จะให้เกิดขึ้นจากการเสนอแนวคิด หรือข้อเสนอเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ต้องแสดงได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพตลอดจนช่วงเวลาที่คาดว่าผลงานจะเกิดประโยชน์ต่อบุคคล เป้าหมายและเกิดผลงานที่สามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม

 5. ตัวชี้วัดความสำเร็จ = ให้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานที่นำเสนอให้ชัดเจนเป็นรูปธรรมสามารถได้ ไม่ควรกำหนดตัวชี้วัดหลายตัว เพราะจะต้องมีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้วผลสำเร็จ ของงานเป็นไปตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้หรือไม่

 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2563 จะนำมาบังคับใช้

**4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ใหม่) ตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.**

 **4.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานท้องถิ่น เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา**

1. เลื่อนขั้นเงินเดือน
2. ให้เงินรางวัลประจำปี
3. การเลื่อน หรือแต่งตั้ง
4. การย้าย การโอน การรับโอน
5. การพัฒนา
6. การให้ออกจากราชการ
7. การให้รางวัลแรงจูงใจ
8. การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจถูกตั้งกรรมการสอบในฐานหย่อนสมรรถภาพ

ผู้ที่จะได้รับการเสนอขอเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์ ต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ผ่านการประเมินในระดับดี 10 ครั้งติดต่อกัน

 ต่อไปถ้าที่ใดมีความพร้อมจะจัดทำด้วยระบบคอมพิวเตอร์และสร้างโฟลเดอร์ส่วนบุคคลเก็บข้อมูลไว้ โปรแกรมระบบคอมพิวเตอร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำลังปรับระบบโดยใช้โปรแกรมเกี่ยวกับการสมัครสอบสายบริหาร

 การประเมินผลการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นระบบบริหารผลงานเชื่อมโยงการปฏิบัติงาน ตอบสนองต่อนโยบายขององค์กร องค์การ คือการนำนโยบายผู้บริหารแปลงสู่การปฏิบัติ กองไหน ฝ่ายไหน ต้องทำงานอะไร ต้องถ่ายทอด ทำข้อตกลง

 จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ เดิมผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดข้อตกลง และประเมินผลงานโดยผู้บังคับบัญชา แจ้งผลการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้รับการประเมินลงชื่อรับทราบ หากไม่ยอมลงชื่อรับทราบให้มีพยานลงชื่อรับทราบ

 แบบประเมินใช้แบบที่ ก.กลาง กำหนด มีแบบกระดาษและแบบคอมพิวเตอร์ ประกาศ ก.กลาง ให้ใช้ 1 เมษายน 2563 แบบคอมพิวเตอร์อยู่ระหว่างการแก้ไขแบบ ที่ไหนพร้อมให้ใช้ ดูความพร้อมของระบบ ระยะแรกให้ใช้คู่กัน ผู้ถูกประเมินให้ประเมินตนเองก่อน ผู้บังคับบัญชาประเมิน ใช้ผลคะแนนของผู้บังคับบัญชา

 การแก้ไขคะแนนประเมินของผู้ถูกประเมินให้ขีดฆ่าลงชื่อกำกับห้ามลบ ผู้บังคับบัญชาให้คะแนนประเมินต่ำกว่าผู้ถูกประเมิน ผู้ถูกประเมินชี้แจงแล้วผู้บังคับบัญชาเชื่อให้ผู้บังคับบัญชาแก้คะแนนของผู้บังคับบัญชา โดยการขีดฆ่าลงชื่อกำกับหากผู้ถูกประเมินเชื่อผู้บังคับบัญชาก็ให้ผู้ถูกประเมินขีดฆ่าลงชื่อกำกับแก้คะแนน ให้คณะกรรมการกลั่นกรองมีหน้าที่ตรวจสอบเอกสารบ่งชี้และทำให้เป็นวิทยาศาสตร์มากขึ้น มีหลักฐานชัดเจน มีหลักฐานชัดเจน

การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน ให้ดูพจนานุกรม (คู่มือสมรรถนะข้าราชการท้องถิ่น)

 **4.2 องค์ประกอบของการประเมิน**

 **1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน**

 1.1 กรณีทั่วไปไม่น้อยกว่า 2 ผลงานต่อรอบการประเมิน

 1.2 กรณีผู้ได้รับแต่งตั้งระดับสูงขึ้นนำวิสัยทัศน์/ข้อเสนอพัฒนางานมาใช้ประกอบการประเมิน

 ประเมินจากความสำเร็จของงาน ปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว (ตรงเวลา) ความคุ้มค่า (ความประหยัด)

 วิสัยทัศน์ในระหว่างการประเมิน ให้แก้ไขผลสัมฤทธิ์เพื่อนำมาประเมินโดยแก้ไขในส่วนที่เหลือ ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงระดับให้แก้วิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับสมรรถนะ ประเมินผลตามห้วงระยะเวลาที่กำหนดไว้แล้ว หากทำไม่ได้ให้เสนอรอบต่อไป

 การกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จ เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการถ่ายทอดเป้าหมายจากบนลงล่าง

 น้ำหนักขององค์ประกอบการประเมิน

กรณีข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผลสัมฤทธิ์ร้อยละ 70 สมรรถนะร้อยละ 30

 ทดลองปฏิบัติราชการ ผลสัมฤทธิ์ร้อยละ 50 สมรรถนะร้อยละ 50

 รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม – 31 มีนาคม ของปีถัดไป

 รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน

 การแบ่งรอบการประเมินต้องรอให้สิ้นรอบแต่ละรอบก่อน

 ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน)

 นายก อปท. ประเมิน ปลัด อปท. ถ้าไม่มีนายก อปท.ให้ผู้กำกับดูแลเป็นผู้ประเมิน

 ปลัด อปท. ประเมิน รองปลัด/หน.สป./ผอ.กอง ถ้าไม่มีปลัด อปท.ให้ผู้รักษาราชการเป็นผู้ประเมิน

 ผอ. ประเมิน ข้าราชการในสังกัด ถ้าไม่มี ผอ.ให้ผู้รักษาราชการเป็นผู้ประเมิน

 กรณีไปช่วยราชการ หัวหน้าส่วนราชการหรือนายก อปท.ที่ไปช่วย ให้ข้อมูลและความเห็น แก่ ผอ. ปลัด นายก อปท.

 กรณีโอนย้ายหลัง 1 มีนาคม/1 กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาเดิมประเมินข้าราชการผู้นั้นแล้วส่งผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เงินรางวัลประจำปี การพัฒนา กรณีย้ายไป 1 ตุลาคม ที่เก่าประเมิน ที่ใหม่เลื่อนขั้นเงินเดือน โดยให้นำวงเงินเขามาคิดด้วย ที่เดิมให้หักออก

 แบบประเมินใหม่ใช้เฉพาะข้าราชการไม่ใช้กับลูกจ้าง

 การประกาศหลักเกณฑ์การประเมินภายในเดือนกันยายน ของทุกปี ช่วงเวลาการประเมิน ให้ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินพูดคุยตกลงกัน กรณีเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย/งานที่ได้รับมอบหมาย/ย้าย/เปลี่ยนตำแหน่ง ให้ปรับเปลี่ยนข้อตกลงในระหว่างรอบการประเมินได้

 ระหว่างรอบการประเมิน ให้ติดตามการปฏิบัติงาน

 ผู้บังคับบัญชาประเมิน แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินลงชื่อรับทราบ กรณีผู้รับการประเมินไม่ยอมลงลายมือชื่อ ให้ข้าราชการอย่างน้อย 1 คน ลงลายมือชื่อเป็นพยานการแจ้ง

 เสนอคณะกรรมการกลั่นกรอง

 **2. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ**

 **ผู้บริหารประเมินจาก สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ สมรรถนะประจำผู้บริหาร 4 สมรรถนะ**

วิชาการ/ทั่วไป ประเมินจาก

 สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ดังนี้

 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

 2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

 3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

 4. การบริการเป็นเลิศ

 5. การทำงานเป็นทีม

 สมรรถนะประจำผู้บริหาร 4 สมรรถนะ ดังนี้

 1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

 2. ความสามารถในการเป็นผู้นำ

 3. ความสามารถในการพัฒนาคน

 4. การคิดเชิงกลยุทธ์

 สมรรถนะประจำสายงาน 4 สมรรถนะ ขึ้นอยู่กับการตกลงกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา กับผู้บังคับบัญชา

 การคะแนนดีเด่นใช่ว่าจะได้ 1 ขั้น ขึ้นอยู่กับ โควตา การลา มาสาย การถูกลงโทษ

 การเก็บแบบประเมินไม่มีกำหนดเวลา

**5. การรับเงินประจำตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (ใหม่)**

 **5.1 เงินประจำตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเภท/ระดับ** | **ตำแหน่ง** | **อัตรา** **(บาท/เดือน)** |
| **บริหารท้องถิ่น** |
| ระดับสูง | ปลัด ระดับสูงพิเศษ | 14,500 |
| ปลัด/รองปลัด | 10,000 |
| ระดับกลาง | ปลัด | 7,000 |
| รองปลัด | 5,600 |
| ระดับต้น | ปลัด/รองปลัด | 3,500 |
| **อำนวยการท้องถิ่น** |  |  |
| ระดับสูง | ผอ.สำนัก | 10,000 |
| ระดับกลาง | หน.สป./ผอ.กลาง | 5,600 |
|  | ผอ.ส่วน (ไม่ใช่หัวหน้าส่วน) | 2,500 |
| ระดับต้น | ผอ.กอง | 3,500 |
| หน.ฝ่าย | 1,500 |
| **วิชาการ** |  |  |
| ระดับเชี่ยวชาญ | 16 ด้าน | 9,900 |
| ระดับชำนาญการพิเศษ | 15 วิชาชีพ | 5,600 |
| ระดับชำนาญการ | 15 วิชาชีพ | 3,500 |

ปลัด ระดับสูงพิเศษเป็นเทศบาลเมืองหรือเทศบาลนครเป็นระดับสูงมาแล้ว 2 ปี งบประมาณปีที่ผ่านมา ไม่ต่ำกว่า 1,000 ล้านบาท

ประกาศ ก.ถ. เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2558

 **กำหนดเงินประจำตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ** จำนวน 15 สาขาวิชา ดังนี้

1. วิชาชีพเฉพาะกายภาพบำบัด
2. วิชาชีพเฉพาะทันตแพทย์
3. วิชาชีพเฉพาะการพยาบาล
4. วิชาชีพเฉพาะการแพทย์
5. วิชาชีพเฉพาะการสัตวแพทย์
6. วิชาชีพเฉพาะเภสัชกรรม
7. วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมเครื่องกล
8. วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมไฟฟ้า
9. วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมโยธา
10. วิชาชีพเฉพาะสถาปัตยกรรม
11. วิชาชีพเฉพาะรังสีการแพทย์
12. วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมชลประทาน
13. วิชาชีพเฉพาะวิทยาการคอมพิวเตอร์
14. วิชาชีพเฉพาะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
15. วิชาชีพเฉพาะนิติการ (มีใบประกาศเนติบัณฑิต)

 **กำหนดเงินประจำตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ**

1. ด้านผังเมือง
2. ด้านการฝึกอบรม สถ.ขอแก้เป็นนักทรัพยากรบุคคล
3. ด้านการสืบสวนสอบสวน
4. ด้านการตรวจสอบบัญชี สถ.ขอแก้เป็นด้านตรวจสอบภายใน
5. ด้านนิติการ
6. ด้านโบราณคดี สถ.ขอแก้เป็นด้านภัณฑ์รักษ์
7. ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน
8. ด้านวิชาการคลัง
9. ด้านวิชาการบัญชี
10. ด้านการพัฒนาชุมชน
11. ด้านวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์
12. ด้านวิชาการสัตวบาล
13. ด้านวิชาการสาธารณสุข
14. ด้านวิชาการสิ่งแวดล้อม
15. ด้านวิชาการสุขาภิบาล
16. ด้านวิศวกรรม

เสนอเพิ่ม

1. ด้านประชาสัมพันธ์

2. ด้านวิชาการประมง

3. ด้านวิชาการวัฒนธรรม

4. ด้านวิชาการศึกษา

5. ด้านโภชนาการ

6. ด้านสังคมสงเคราะห์

7. ด้านวิชาการคอมพิวเตอร์

8. ด้านนายสัตวแพทย์

9. ด้านทันตแพทย์

10. ด้านพยาบาลวิชาชีพ

11. ด้านแพทย์

12. ด้านสถาปัตยกรรม

 นอกจากนี้ยังมีตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป เพราะพลเรือนมีเฉพาะชำนาญการพิเศษ

 ค่าตอบแทนนอกจากเงินเดือน ปัจจุบันใช้ประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลงวันที่ 22 เมษายน 2547

 ข้อ 1 ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือนเท่ากับอัตราเงินประจำตำแหน่ง ยกเว้นพนักงานระดับ 7 ลงมา (เฉพาะระดับ 8 ขึ้นไป)

 ข้อ 2 ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 หรือ 8ว หรือเทียบเท่า ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ให้ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือนในอัตราเดือนละ 3,500 บาท

 จะปรับใหม่ ประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน พ.ศ. ...............

 ข้อ ... ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับเงินค่าตอบแทนรายเดือนเท่ากับอัตราเงินประจำตำแหน่ง เว้นแต่พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งได้รับเงินประจำตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

 ข้อ ... ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษซึ่งไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนรายเดือนในอัตราเดือนละ 3,500 บาท

 ข้อ ... ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง หรือประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง หรือประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนรายเดือนในอัตราเดือนละ 3,500 บาท

 หลักเกณฑ์เงื่อนไข และวิธีการขอรับเงินประจำตำแหน่ง (วิชาชีพ) ของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการ ตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 ลงวันที่ 4 ตุลาคม 2562 ข้อ 15 วรรคสอง) และประกาศ ก.กลาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2562

 นิติกรมี 2 กลุ่ม

 1. กลุ่มที่จบเนติบัณฑิต

 2. กลุ่มที่ไม่จบเนติบัณฑิต

 เงื่อนไขผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการที่จะมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง (วิชาชีพ) การประเมิน

1. มีคุณวุฒิและคุณสมบัติ ตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง บันทึกในบัตรประวัติ

2. ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพ ดูในประกาศ การเลื่อนระดับประเภททั่วไปและประเภท

 วิชาการ (ฉบับที่ 2) ข้อ 15 วรรคสอง

3. ได้รับประกาศนียบัตรเนติบัณฑิตไทย บันทึกในประวัติด้วย

4. ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 2 ปี ระยะเวลาในสายอื่นนำมานับเกื้อกูลไม่ได้

5. รอบการประเมินที่ผ่านมา จนถึงวันมีคำสั่งให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ต่องไม่ถูกลงโทษ

 ทางวินัยสูงกว่าโทษภาคทัณฑ์

6. ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

 **การขอรับเงินประจำตำแหน่ง (วิชาชีพ) สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการ)**

 ผู้ขอประเมินเสนอวิสัยทัศน์ ที่แสดงให้เห็นถึงการนำความรู้ในระดับที่จะแต่งตั้งไปใช้ปฏิบัติงาน ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ตามแบบ ประกอบด้วย

 ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค ที่ ก.จังหวัด คัดเลือก เป็นประธาน

 ปลัด อปท. กรรมการ

 ผอ.สำนัก/กองต้นสังกัด กรรมการ

 ผู้รับผิดชอบงานบุคคล เป็นเลขานุการ

การประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบ แบบประเมินเหมือนเลื่อนชำนาญการพิเศษ เกณฑ์ผ่านได้คะแนนจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 การประเมินผลงานตามแบบมีผลตั้งแต่วันยื่นผลงานถูกต้อง ใช้แบบประเมินผลงานองค์ประกอบเหมือนกับแบบประเมินชำนาญการพิเศษ

 **กำหนดเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานไม่น่าอภิรมย์**

 งานไม่น่าอภิรมย์ มีดังนี้

1. การเก็บขยะติดเชื้อ
2. การลอกท่อ
3. การกวาดถนนที่เป็นเส้นทางสัญจร
4. การเก็บขยะมูลฝอย
5. การคัดแยกขยะ
6. การทำลายขยะ

 แบ่งเป็น 2 ระดับ

 ระดับที่ 1 การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ไม่ปลอดภัย ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับผลกระทบต่อสุขภาพ เช่น กวาดขยะ เก็บขยะ คัดแยกขยะ การทำลายขยะ

 ระดับที่ 2 การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ยากลำบาก ตรากตรำ ไม่ปลอดภัย ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับผลกระทบต่อสุขภาพ ชีวิต และร่างกาย เช่น ขยะติดเชื้อ

 ก.กลางจัดทำประกาศ ก.กลาง เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษสำหรบผู้ปฏิบัติงานไม่น่าอภิรมย์ กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ ในกรณีต่าง ๆ

 ส.ถ. แก้ไขเพิ่มเติม ระเบียบ มท.ว่าด้วยการกำหนดให้เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นรายจ่าย ที่ อปท.อาจจ่ายได้ พ.ศ. 2559 ให้ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ

 **การกำหนดเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ด้านพัสดุ**

 ที่มา พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

คำนิยาม

 มาตรา 4 หน่วยงานภาครัฐ หมายความว่า ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

 มาตรา 6 เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุโดยใช้เงินงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าต่อภารกิจของรัฐและป้องกันปัญหาการทุจริตให้หน่วยงานของรัฐปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

 มาตรา 49 (2) ในกรณีที่ไม่เป็นข้าราชการพลเรือน ให้เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่นั้นสังกัดอยู่และมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น ก.กลาง จะออกประกาศ เรื่อง เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งด้านพัสดุ พ.ศ. ......... คุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่ม

 **ดำรงตำแหน่ง** เจ้าพนักงานพัสดุ นักวิชาการพัสดุ หรือตำแหน่งอื่นซึ่งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างหรือการบริหารพัสดุตามที่ ก.กลางกำหนด

 **ปฏิบัติงาน** ต้องปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างหรือการบริหารงานพัสดุใน อปท.

 **การรับราชการ** ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

 **ผ่านการอบรม** หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด และได้รับวุฒิบัตรด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐจากกรมบัญชีกลาง

 **ได้รับแต่งตั้ง** เป็นเจ้าหน้าที่/หัวหน้าตามระเบียบ กค. ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

 หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด

 เจ้าหน้าที่และหัวหน้าเจ้าหน้าที่ต้องผ่าน A 1 หมายถึง หลักสูตรเตรียมความพร้อม แล้วแยกหลักสูตรตามระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่และหัวหน้าเจ้าหน้าที่ ดังนี้

**เจ้าหน้าที่**  **หัวหน้าเจ้าหน้าที่**

B 1 หมายถึงหลักสูตรเจ้าหน้าที่ระดับต้น C 1 หมายถึงหลักสูตรหัวหน้าเจ้าหน้าที่ระดับต้น

B 2 หมายถึงหลักสูตรเจ้าหน้าที่ระดับกลาง C 2 หมายถึงหลักสูตรหัวหน้าเจ้าหน้าที่ระดับกลาง

B 3 หมายถึงหลักสูตรเจ้าหน้าที่ระดับสูง C 3 หมายถึงหลักสูตรหัวหน้าเจ้าหน้าที่ระดับสูง

 อบรมในเว็บไซต์แต่ไปสอบส่วนกลาง ผอ.ชนินทร์เสนอให้สอบตามภูมิภาค

 **อัตราเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งด้านพัสดุ**

(ระบุวงเงินให้ครบทุกตารางเพื่อความเข้าใจง่าย)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ตำแหน่ง | ระดับตำแหน่ง | อัตราเงินเพิ่ม กรณีผ่านหลักสูตรระดับต้น (บาท/เดือน) | อัตราเงินเพิ่ม กรณีผ่านหลักสูตรระดับกลาง (บาท/เดือน) | อัตราเงินเพิ่ม กรณีผ่านหลักสูตรระดับสูง(บาท/เดือน) |
| เจ้าหน้าที่ | ปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน | 2,000 | 2,000 | 2,000 |
|  | ชำนาญการ/ชำนาญงาน | 2,000 | 3,000 | 3,000 |
|  | ชำนาญการพิเศษ/อาวุโส | 2,000 | 3,000 | 4,000 |
| หัวหน้าเจ้าหน้าที่ | ชำนาญการ/ชำนาญงาน | 4,000 | 4,000 | 4,000 |
|  | ชำนาญการพิเศษ/อาวุโส | 4,000 | 5,000 | 6,000 |
|  | อำนวยการระดับต้นขึ้นไป | 4,000 | 5,000 | 6,000 |

 ขั้นตอนการขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งด้านพัสดุ

เมื่อผ่านการอบรมและได้ใบวุฒิบัตรแล้ว ให้ยื่นเอกสารหลักฐานการขอรับเงินต่อหน่วยงานบริหารงานบุคคล ต้นสังกัด ตรวจสอบ ออกคำสั่ง