



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน โทร ๐-๓๔๕๖-๒๖๒๘

ที่ กจ ๗๑๓๐๑/-

วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง รายงานผลการฝึกอบรมหลักสูตร “เทคนิคและหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้า การเลื่อนระดับ การได้รับเงินเดือน สิทธิสวัสดิการข้าราชการส่วนท้องถิ่น” รุ่นที่ ๑๐

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน

เรื่องเดิม

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน ที่ ๒๑๐/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๑ อนุญาตให้นางปวีณา ดิษผล ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “เทคนิคและหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้า การเลื่อนระดับ การได้รับเงินเดือน สิทธิสวัสดิการข้าราชการส่วนท้องถิ่น” รุ่นที่ ๑๐ ระหว่างวันที่ ๒๒-๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๑ ณ โรงแรมเอสดี อเวนิว กรุงเทพฯ นั้น

ข้อกฎหมาย

ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้สังเกตการณ์ที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสังเกตการณ์ที่หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานอื่นจัดการฝึกอบรม จัดทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสังเกตการณ์เสนอผู้มีอำนาจอนุมัติภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่เดินทางกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการ

ข้อเท็จจริง

วิทยากรบรรยาย พ.อ.ชนินทร์ ราชมณี

ข้าพเจ้า ฯ จึงขอสรุปหัวข้อวิชาในการฝึกอบรม ดังนี้

ปัญหาการสรรหาสายบริหารที่ว่าง ตามหนังสือ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๑ ต้องรายงานตำแหน่งว่างต่อ ก.จังหวัดภายใน ๑๕ วัน สรรหา (ย้าย โอน คัดเลือกรับโอน) เสร็จภายใน ๑๕๐ วัน หากไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งให้ระงับและแต่งตั้งจากบัญชี ก.กลาง หากอยู่ระหว่าง ก.จังหวัดพิจารณา หรือมีเหตุจำเป็น ให้ อปท.ขอขยาย ๖๐ วัน

ปัญหาการปรับปรุงตำแหน่งบริหารต้น เป็น ระดับกลาง

การคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ต้องคิดปั้บฯที่ขอปรับปรุง ค่าใช้จ่ายตำแหน่งว่าง+ค่าใช้จ่าย(แผนอัตราค่าจ้าง) เกณฑ์รายได้ ปีงบประมาณมีรายได้+เงินอุดหนุนทั่วไป ๕๐ ล้านบาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน)

เกณฑ์ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ปีที่ผ่านมา+ปีขอ มีค่าเฉลี่ยไม่เกิน ๓๕%

การเลื่อนระดับประเภททั่วไประดับชำนาญงาน

๑.มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๒.เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของชำนาญงาน (๑๓,๔๗๐)

๓.ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้งไม่ต่ำกว่าระดับดี(ไม่ต้องติดต่อกัน) บทเฉพาะกาลให้ใช้ผลการประเมินตั้งแต่ ๑ ต.ค.๕๕ ถึงปัจจุบัน

๔.รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงแต่งตั้งไม่ถูกลดโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์

๕.ผ่านหลักสูตรที่ ก.กลางกำหนด หากยังไม่มีหลักสูตร ก.จ.อาจเห็นชอบให้แต่งตั้งและเข้ารับการอบรมในโอกาสแรก

การประเมินผลงาน

ผลงาน

- ผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี
- จำนวน ๒ ผลงาน
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอประเมิน
- เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้+ทักษะในระดับที่จะแต่งตั้ง
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

- ปลัด อบท. เป็นประธาน
- ข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินและระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่ประเมิน ๑ คน
- ผอ.สำนัก/กอง ต้นสังกัดผู้ขอประเมิน
- ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

การแต่งตั้ง นายก อบท. แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจาก

คณะกรรมการ

การเลื่อนระดับประเภททั่วไประดับอาวุโส

๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
 ๒. เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอาวุโส (๑๘,๐๑๐)
 ๓. ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้งไม่ต่ำกว่าระดับดี(ไม่ต้องติดต่อกัน) ผลงานเฉพาะระดับชำนาญงาน
- บทเฉพาะกาลให้ใช้ผลการประเมินตั้งแต่ ๑ ต.ค.๕๙ ถึงปัจจุบัน
๔. รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงแต่งตั้งไม่ถูกลดโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์
 ๕. ผ่านหลักสูตรที่ ก.กลางกำหนด หากยังไม่มีหลักสูตร ก.จ. อาจเห็นชอบให้แต่งตั้งและเข้ารับการอบรมในโอกาสแรก

การปรับปรุงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส

๑. เงื่อนไขกรณีมีผู้ดำรงตำแหน่งต้องมีผลงาน มีคุณสมบัติครบ ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล กรณีเป็นตำแหน่งว่างเดิมต้องเป็นระดับอาวุโสและหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

- ปลัด อบท. เป็นประธาน
- ผู้เป็น/เคยเป็นข้าราชการท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินและระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่ประเมิน ๓ คน (ระดับชำนาญการได้แต่ต้องเกื้อกูล)
- ผอ.สำนัก/กอง ต้นสังกัดผู้ขอประเมิน
- ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ

หน้าที่

- ประเมินคุณลักษณะบุคคล
- ประเมินลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งนั้น

องค์ประกอบ ๑๐๐ คะแนน ต้องได้ไม่ต่ำกว่า ๘๐

๑.หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓๐ คะแนน

๒.ความยุ่งยากของงาน ๓๐ คะแนน

๓.การกำกับตรวจสอบ ๒๐ คะแนน

๔.การตัดสินใจ ๒๐ คะแนน

รายละเอียดการเสนอ ก.จังหวัด

๑.รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงานและคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องปรับปรุงตำแหน่ง

๒.ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามแผนอัตรากำลังปัจจุบันและหลังจากมีการปรับปรุงตำแหน่งนั้นแล้ว

๓.ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินและความเห็นของนายก อบท.

การประเมินความรู้ความสามารถ ต้องผ่านทั้ง ๓ ข้อขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้

๑.ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน เสนอวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอในการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต

๒.ทักษะ ประเมินจากทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น โดย ผอ.สำนัก/กอง เป็นผู้ประเมิน (ตามแบบ) ผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๓.สมรรถนะ พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีไม่น้อยกว่า ๖ ครั้ง

คณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

- ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลาง/ภูมิภาคที่ ก.จังหวัดคัดเลือกที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ประเมิน เป็นประธาน
- ปลัด อบท.
- ผอ.สำนัก/กอง ต้นสังกัดผู้ขอประเมิน
- ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ

มีหน้าที่ประเมินวิสัยทัศน์ (ตามแบบ) เกณฑ์ผ่าน ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

การประเมินผลงาน

ผลงาน

- จัดทำผลงานทางวิชาการ ๑ ผลงาน
- ผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะขอประเมิน
- เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้+ทักษะในระดับที่จะแต่งตั้ง
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการประเมินผลงาน อปท.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานที่ ก.จังหวัดกำหนด ๓ คน ได้แก่

- ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา (รัฐ) สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือ ผู้แทนราชการส่วนกลาง/ภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานระดับไม่ต่ำกว่าที่ขอประเมิน
- ผู้ช่วยเลขานุการ ก.จังหวัด เป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

การแต่งตั้ง นายก อปท. แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด มีผลไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้อง โดยถือเอาวันประทับตราลงรับของสำนักงานเลขานุการ ก.จังหวัด ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน ให้เสนอผลงานได้อีก ๑ ครั้ง ถ้าพ้น ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง ต้องขอปรับปรุงตำแหน่งและประเมินใหม่

การเลื่อนระดับประเภทวิชาการระดับชำนาญการ

- ๑.มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
- ๒.เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของชำนาญการ (๑๕,๐๕๐)
- ๓.ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้งไม่ต่ำกว่าระดับดี(ไม่ต้องติดต่อกัน) บทเฉพาะกาลให้ใช้ผลการประเมิน ตั้งแต่ ๑ ต.ค.๕๙ ถึงปัจจุบัน
- ๔.รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงแต่งตั้งไม่ถูกลดโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์
- ๕.ผ่านหลักสูตรที่ ก.กลางกำหนด หากยังไม่มีหลักสูตร ก.จ. อาจเห็นชอบให้แต่งตั้งและเข้ารับการอบรมในโอกาสแรก

การประเมินผลงาน

ผลงาน

- ผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี
- จำนวน ๒ ผลงาน
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอประเมิน
- เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้+ทักษะในระดับที่จะแต่งตั้ง
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

- ปลัด อปท. เป็นประธาน
- ผู้ที่เป็น/เคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินและระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่ประเมิน ๑ คน
- ผอ.สำนัก/กอง ต้นสังกัดผู้ขอประเมิน
- ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

การแต่งตั้ง นายก อปท. แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

การเลื่อนระดับประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๒. เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของชำนาญการพิเศษ (๒๑,๕๕๐)

๓. ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้งไม่ต่ำกว่าระดับดี (ไม่ต้องติดต่อกัน) ผลงานเฉพาะระดับชำนาญการ
บทเฉพาะกาลให้ใช้ผลการประเมินตั้งแต่ ๑ ต.ค.๕๙ ถึงปัจจุบัน

๔. รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงแต่งตั้งไม่ถูกลดโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์

๕. ผ่านหลักสูตรที่ ก.กลางกำหนด หากยังไม่มีหลักสูตร ก.จ. อาจเห็นชอบให้แต่งตั้งและเข้ารับการอบรมใน
โอกาสแรก

การปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ (มี ผอ.ระดับกลาง)

๑. เงื่อนไขกรณีมีผู้ดำรงตำแหน่งต้องมีผลงาน มีคุณสมบัติครบ ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล กรณี
เป็นตำแหน่งว่างเดิมต้องเป็นระดับชำนาญการพิเศษ มีปริมาณงานและความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

- ปลัด อบท. เป็นประธาน
- ผู้เป็น/เคยเป็นข้าราชการท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินและระดับไม่ต่ำกว่าระดับ
ที่ประเมิน ๓ คน
- ผอ.สำนัก/กอง ต้นสังกัดผู้ขอประเมิน
- ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ

หน้าที่

- ประเมินคุณลักษณะบุคคล
- ประเมินลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรู้ความสามารถที่ต้องการของ
ตำแหน่งนั้น

องค์ประกอบ ๑๐๐ คะแนน ต้องได้ไม่ต่ำกว่า ๘๐

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓๐ คะแนน

๒. ความยุ่งยากของงาน ๓๐ คะแนน

๓. การกำกับตรวจสอบ ๒๐ คะแนน

๔. การตัดสินใจ ๒๐ คะแนน

รายละเอียดการเสนอ ก.จังหวัด

๑. รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงานและคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องปรับปรุงตำแหน่ง

๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามแผนอัตรากำลังปีปัจจุบันและหลังจากมีการปรับปรุงตำแหน่งนั้นแล้ว

๓. ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินและความเห็นของนายก อบท.

การประเมินความรู้ความสามารถ ต้องผ่านทั้ง ๓ ข้อขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้

๑. ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน เสนอวิธีสัณฑ์ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอในการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับที่จะ
แต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต

๒.ทักษะ ประเมินจากทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น โดย ผอ.สำนัก/กอง เป็นผู้ประเมิน (ตามแบบ) ผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๓.สมรรถนะ พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีไม่น้อยกว่า ๖ ครั้ง
คณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

- ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลาง/ภูมิภาคที่ ก.จังหวัดคัดเลือกที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ประเมิน เป็น ประธาน
- ปลัด อบท.
- ผอ.สำนัก/กอง ต้นสังกัดผู้ขอประเมิน
- ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ

มีหน้าที่ประเมินวิสัยทัศน์ (ตามแบบ) เกณฑ์ผ่าน ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
การประเมินผลงาน

ผลงาน

- จัดทำผลงานทางวิชาการ ๒ ผลงาน
- ผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้+ทักษะในระดับที่จะแต่งตั้ง
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการประเมินผลงาน อบท.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานที่ ก.จังหวัดกำหนด ๓ คน ได้แก่

- ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา (รัฐ) สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือ ผู้แทนราชการส่วนกลาง/ภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานระดับไม่ต่ำกว่าที่ขอประเมิน
- ผู้ช่วยเลขานุการ ก.จังหวัด เป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

การแต่งตั้ง นายก อบท. แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด มีผลไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้อง โดยถือเอาวันประทับตราลงรับของสำนักงานเลขานุการ ก.จังหวัด ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน ให้เสนอผลงานได้อีก ๑ ครั้ง ถ้าพ้น ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง ต้องขอปรับปรุงตำแหน่งและประเมินใหม่

การเลื่อนระดับประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ

๑.มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๒.เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับเชี่ยวชาญ (๒๔,๔๐๐)

๓.รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงแต่งตั้งไม่ถูกลดโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์

๔.ผ่านหลักสูตรที่ ก.กลางกำหนด หากยังไม่มีหลักสูตร ก.จ. อาจเห็นชอบให้แต่งตั้งและเข้ารับการอบรมในโอกาสแรก

การปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ (มี ผอ.ระดับสูง)

๑.เงื่อนไขกรณีมีผู้ดำรงตำแหน่งต้องมีผลงาน มีคุณสมบัติครบ ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล กรณีเป็นตำแหน่งว่างเดิมต้องเป็นระดับเชี่ยวชาญ มีปริมาณงานและความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

- ปลัด อปท. เป็นประธาน
- ผู้เป็น/เคยเป็นข้าราชการท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินและระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่ประเมิน ๓ คน
- ผอ.สำนัก/กอง ต้นสังกัดผู้ขอประเมิน
- ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ

หน้าที่

- ประเมินคุณลักษณะบุคคล
- ประเมินลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งนั้น

องค์ประกอบ ๑๐๐ คะแนน ต้องได้ไม่ต่ำกว่า ๙๐

๑.หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓๐ คะแนน

๒.ความยุ่งยากของงาน ๓๐ คะแนน

๓.การกำกับตรวจสอบ ๒๐ คะแนน

๔.การตัดสินใจ ๒๐ คะแนน

รายละเอียดการเสนอ ก.จังหวัด

- ๑.รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงานและคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องปรับปรุงตำแหน่ง
- ๒.ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามแผนอัตรากำลังปีปัจจุบันและหลังจากมีการปรับปรุงตำแหน่งนั้นแล้ว
- ๓.ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินและความเห็นของนายก อปท.

เสนอ ก.กลางเห็นชอบ

การประเมินความรู้ความสามารถ ต้องผ่านทั้ง ๓ ข้อขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้

๑.ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน วัดความรู้เกี่ยวกับข้อเสนอการพัฒนางานโดยการสัมภาษณ์จากคณะกรรมการ จำนวน ๕ คน

๒.ทักษะ ประเมินจากทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น โดย ผอ.สำนัก/กอง เป็นผู้ประเมิน (ตามแบบ) ผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๓.สมรรถนะ พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง

คณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

- ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.กลาง ที่ ก.กลาง คัดเลือก เป็นประธาน
- ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาของรัฐ/ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่จะประเมิน ๒ คน
- ผู้แทนปลัด อปท. ใน ก.กลางที่ ก.กลาง คัดเลือก ๑ คน
- ผู้แทนนายก อปท. ใน ก.กลางที่ ก.กลาง คัดเลือก ๑ คน
- เลขานุการ ก.กลาง/ผู้ช่วยเลขานุการที่ได้รับมอบหมาย เป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๓ ใน ๕ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

การประเมินผลงาน

ผลงาน

- จัดทำผลงานทางวิชาการ ๒ ผลงาน
- ผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้+ทักษะในระดับที่จะแต่งตั้ง
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการประเมินผลงาน อปท.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานที่ ก.กลางกำหนด ๓ คน

เกณฑ์ผ่าน ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

การแต่งตั้ง นายก อปท. แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด มีผลไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้อง โดยถือเอาวันประทับตราลงรับของสำนักงานเลขานุการ ก.จังหวัด ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน ให้เสนอผลงานได้อีก ๑ ครั้ง ถ้าพ้น ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง ต้องขอปรับปรุงตำแหน่งและประเมินใหม่

หลักเกณฑ์การปรับค่าจ้างลูกจ้างประจำ ปี ๒๕๖๑

๑.กรณีที่เดิมกำหนดให้ลูกจ้างประจำตำแหน่งใดได้รับค่าจ้างไม่ถึงขั้นสูงของกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มใด ให้ได้รับอัตราค่าจ้างสูงขึ้นไปจนถึงอัตราค่าจ้างขั้นสูงของกลุ่มบัญชีกลุ่มนั้น

๒.กรณีที่เดิมกำหนดให้ลูกจ้างประจำตำแหน่งใดได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงสุดของกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มใด ให้ได้รับกลุ่มบัญชีถัดไปจนถึงขั้นสูง (การปรับไปกลุ่มบัญชีถัดไปให้เทียบชั้นใกล้เคียงในทางที่สูงกว่า)

๓.กรณีลูกจ้างประจำต้องพ้นจากราชการกรณีเกษียณอายุ ให้ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างดังกล่าวเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จในวันที่ ๓๐ กันยายน

๔.ลูกจ้างประจำรายใดได้รับค่าจ้างถึงอัตราค่าจ้างขั้นสูง (ค่าจ้างตัน) ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำ พ.ศ.๒๕๕๐และที่แก้ไขเพิ่มเติม เงื่อนไขการปรับเงินเดือนกรณีได้รับวุฒิเพิ่มหรือสูงขึ้น

๑.เป็นคุณสมบัติที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ ก.กลาง กำหนด ไม่ว่าจะได้รับมาก่อน ระหว่างทดลองการปฏิบัติราชการ และระหว่างรับราชการ

๒.ไม่มีผลเป็นการปรับปรุงตำแหน่งหรือเปลี่ยนระดับตำแหน่ง

๓.วันปรับเงินเดือน

- ไม่ก่อนวันที่สำเร็จการศึกษา
- ไม่ก่อนวันที่ ก.กลางกำหนดเป็นคุณสมบัติ
- กรณีลาศึกษา ไม่ก่อนวันรายงานตัว อปท.
- ไม่ได้ลาศึกษา ไม่ก่อนวันได้รับวุฒิเพิ่ม
- ดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิเดิมมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๔.การสั่งปรับ

- นายก อปท. สั่งปรับ โดยไม่ให้ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ (ดูวันที่นายกออกคำสั่ง)
- ให้ปรับเงินเดือนก่อนเลื่อนขั้นเงินเดือน (กรณีวันปรับและเลื่อนขั้นเป็นวันเดียวกัน)

การนับวันลา

๑.ให้นับตามปีงบประมาณ

๒.ให้นับวันหยุดราชการที่อยู่ในระหว่างวันลาประเภทเดียวกันรวมเป็นวันลาด้วย เฉพาะการนับวันลาเพื่อประโยชน์ในการ

(๑) เสนอและจัดส่งใบลา

(๒) อนุญาตให้ลา

(๓) คำนวณวันลา

- วันลาป่วยตามกฎหมายสงเคราะห์ข้าราชการฯ
- วันลาคลอดบุตร
- วันลาอุปสมบท/พิธีฮัจย์
- วันลาไปศึกษา/อบรม
- วันลาเข้ารับการตรวจเลือก/เตรียมพล
- วันลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ
- วันลาติดตามคู่สมรส
- ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพ (๑ ปี)

เว้นแต่

- วันลาป่วยซึ่งมิใช่วันลาป่วย (๓)
- วันลากิจส่วนตัว
- วันลาพักผ่อน
- วันลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร (ลาครั้งหนึ่งได้ ๑๕ วันทำการ) ต้องติดต่อกัน จะได้รับ

เงินเดือนในช่วงที่ภรรยาคลอดใน ๓๐ วันแรก

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑.ต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐานและเป็นไปตามแบบการประเมิน

๒.องค์ประกอบในการประเมิน

๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วตรงตามกำหนดเวลา หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ร้อยละ ๗๐ พนักงานจ้าง ร้อยละ ๘๐

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ประเมินจากสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ ร้อยละ ๓๐ พนักงานจ้าง ร้อยละ ๒๐

การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการ ดังนี้

๑.ก่อนเริ่มรอบประเมินหรือในช่วงรอบประเมิน ให้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการทราบ

๒.ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม สำหรับตัวชี้วัดให้กำหนดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน

๓.ผู้ประเมินต้องประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศไว้ และตามข้อตกลงร่วมกันที่ได้ทำไว้กับผู้ถูกประเมิน

๔.ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน พฤติกรรมและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนารายบุคคลด้วย

๕.ในการประเมินแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน หากผู้รับการประเมินไม่ลงลายมือชื่อ ให้ข้าราชการในองค์กรนั้นอย่างน้อย ๒ คน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว

๖.ให้ผู้ประเมินโดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งแบบประเมินของข้าราชการในหน่วยงานตนเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนนำเสนอนายก อบป.

๗.ให้นายก อบป. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อข้าราชการผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย แรงจูงใจ

การประเมินนำไปใช้อะไร

- ๑.การเลื่อนขั้นเงินเดือน
- ๒.การเลื่อนระดับและการแต่งตั้ง
- ๓.การจ่ายค่าตอบแทนอื่นๆ
- ๔.การให้เงินรางวัลประจำปี
- ๕.การพัฒนาและแก้ไขการปฏิบัติงาน

๖.การบริหารงานบุคคลอื่นๆ

ผลสัมฤทธิ์ของงานมาจากไหน

- ๑.งานตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น
- ๒.งานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น
- ๓.งานตามภารกิจหลัก (สำคัญที่สุด)
- ๔.งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ

ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องประกาศทุกรอบการประเมินถึงหลักเกณฑ์จะเหมือนเดิมก็ตาม

ผู้บริหารต้องกำหนดจำนวนการมาสายประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย โดยมีการวิเคราะห์ถึงลักษณะงาน และสภาพท้องถิ่น และกำหนดการลาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย

ในส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ประเมินต้องระบุเหตุผลที่ทำให้งานบรรลุ/ไม่บรรลุเป้าหมายให้ชัดเจน

ในส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ผู้ประเมินเป็นผู้กรอก โดยให้ระบุเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่ “ผู้รับการประเมิน” แสดงออกในแต่ละสมรรถนะ

ในส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล เป็นการวางแผนร่วมกันระหว่าง “ผู้ประเมิน” และ “ผู้รับการประเมิน” เพื่อกำหนดกิจกรรมพัฒนาความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเป้าหมาย ผู้ประเมินต้องระบุเหตุผลในการพัฒนาเป็นรายบุคคลเพื่อนำในส่วนนี้ไปประกอบการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรม

ผู้ประเมินอาจจัดทำแบบบันทึกพฤติกรรมขึ้นเพื่อแนบในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานได้ เช่น
แบบบันทึกพฤติกรรม (สมรรถนะ)

สมรรถนะ	พฤติกรรมที่สังเกตเห็น		หมายเหตุ
	พฤติกรรมที่ไม่ดี	พฤติกรรมที่ดี	
๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์			
๒.การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม			
๓.ความเข้าใจในองค์กรและ ระบบงาน			
๔.การบริการเป็นเลิศ			
๕.การทำงานเป็นทีม			

หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน

หลักเกณฑ์ที่จะได้ ๐.๕ ขั้น

ครึ่งปีที่แล้วมา

- ได้ผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับพอใช้ขึ้นไป
- ไม่ถูกลงโทษหนักกว่าภาคทัณฑ์
- ไม่ถูกสั่งพักราชการเกิน ๒ เดือน
- ไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุสมควร
- ได้รับการบรรจุไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
- ผู้ได้อนุญาตไปศึกษาต่อต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
- มีเวลาปฏิบัติงาน ๖ เดือนโดยมีวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน

หลักเกณฑ์ที่จะได้ ๑ ขั้น

ครึ่งปีที่แล้วมา

- ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้ ๐.๕ ขั้น
- และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการ ดังนี้
 - ได้ผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น
 - ได้คิดริเริ่ม/ค้นคว้า/ประดิษฐ์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และ อปท.ได้ดำเนินการตาม
 - ปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตราย

หลักเกณฑ์ที่จะได้ ๑.๕ ขั้น

ครึ่งปีที่แล้วมา

- ครึ่งปีแรก (๑ เม.ย.)
 - มีผลการปฏิบัติงานควรได้ ๑ ขั้น แต่มีข้อจำกัดเรื่องโควต้า
- ครึ่งปีหลัง (๑ ต.ค.)

- มีผลการปฏิบัติงานควรได้ ๑ ชั้น
- ไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับวงเงิน
- มีเงินคงเหลือ (ที่เลื่อนครึ่งปีหลังแล้ว)

ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

ทราบหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าของพนักงาน การเลื่อนระดับ การได้รับเงินเดือน หลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน สิทธิสวัสดิการของพนักงานส่วนท้องถิ่น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

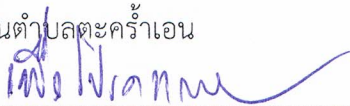

(นางปวีณา ดิษผล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักงานปลัด


เพื่อโปรดพิจารณา


(นางณภัทร โพธิพิพิธ)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน


เพื่อโปรดพิจารณา

ว่าที่ ร.ต.


(จตุพร ศรีสมบุรณ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน


(นายสำรว ย อินทร์นัส)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน