



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน โทร ๐-๓๔๕๖-๒๖๒๘

ที่ กจ ๗๑๓๐๑/-

วันที่

๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการโครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน พ.ศ.๒๕๖๓ และหนังสือชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๕

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน

เรื่องเดิม

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน ที่ ๑๒๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔ อนุญาตให้นางปวีณา ดิษผล ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เข้ารับการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน พ.ศ.๒๕๖๓ และหนังสือชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๕ ระหว่างวันที่ ๒-๔ เมษายน ๒๕๖๔ ณ โรงแรมเอเชีย ชะอำ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดเพชรบุรี นั้น

ข้อกฎหมาย

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

ข้อเท็จจริง

ข้าพเจ้า ฯ จึงขอสรุปหัวข้อวิชาในการฝึกอบรม ดังนี้ วิทยากรบรรยาย อ.ปิยะ คังกัน

การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ หน่วยดำเนินการคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การดำเนินการมีทั้งหมด ๙ วิธี

๑. การบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง ทุนรัฐบาล หรือทุนของ อปท. (ไม่ใช่ทุนท้องถิ่น) ในสาขาวิชาที่ ก.กลาง กำหนดเพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ

๒. การบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.กลาง กำหนดให้ อปท. จัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการใน อปท. นั้นโดยเฉพาะ (ตอนนี้ยังไม่มีกำหนดไว้)

๓. การบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณสมบัติที่ ก.กลาง กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรณีเหตุพิเศษได้ (อปท. ทำความตกลงกับ ก.กลาง)

๔. การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถมารับการบรรจุได้ เมื่อถึงลำดับที่ที่สอบได้ เนื่องจากอยู่ในระหว่างการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และได้มารายงานตัวขอรับการบรรจุ เมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว

๕. การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เนื่องจากได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

๖. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการพิเศษ

๗. การบรรจุและแต่งตั้งคนพิการเข้ารับราชการ

๘. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ระดับประเทศให้ดำรงตำแหน่งพนักงานครู อปท.

๙. กรณีอื่น ๆ ตามที่ ก.กลาง กำหนด

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบต. ประเภทสามัญ

ส่วนราชการหลัก ต้องกำหนดครั้งแรก

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- สำนัก/กองคลัง

- สำนัก/กองช่าง

- หน่วยตรวจสอบภายใน

ส่วนราชการหลัก พร้อมกำหนดเพิ่ม

- สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่

พิจารณาส่วนราชการหลักครบถึงควรจัดตั้งได้ หากมีอยู่ก่อนคงมีต่อไป

การกำหนดตำแหน่ง กองระดับต้น ข้าราชการอย่างน้อย ๔ คน

๑. ข้าราชการ ๓ คน อย่างน้อยวิชาการ ๑ คน

๒. กำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ไม่เกิน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน

การกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน การกำหนดตัวชี้วัดฝ่าย/กลุ่มงาน ใช้หลักการของฝ่าย

๑. ข้าราชการไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา

๒. ต้องมีประเพณีวิชาการ ๑ อัตรา

การกำหนดกลุ่มงาน

๑. สามารถเปลี่ยนจากฝ่ายที่ว่างเป็นกลุ่มงานได้ แต่ต้องฝ่ายว่างไม่เกิน ๖๐ วัน

๒. กำหนดกลุ่มงานขึ้นมาใหม่ แต่ยังไม่กำหนดเลขที่ตำแหน่ง (ไม่ต้องคิดภาระค่าใช้จ่าย)

๓. มีชำนาญการพิเศษ เห็นว่าเหมาะสมย้ายมาดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน เลขที่ตำแหน่งใช้ตามเลขที่ตำแหน่งผู้ครองนั้น

๔. สามารถเปลี่ยนจากกลุ่มงานเป็นฝ่ายได้โดยไม่ต้องประเมินตัวชี้วัดไม่มีเงื่อนไข

- การเพิ่มฝ่าย/กลุ่มงานที่ไม่เป็นไปตามโครงสร้างในครั้งนี้อาจทำได้เฉพาะสำนักปลัดเท่านั้น เนื่องจากเป็น

กองที่มีงานรวม ไม่ต้องเสนอเอกสาร ข้อ ๘-๑๑ ไม่ต้องวิเคราะห์ค่างานในเอกสาร ๑-๕

- กองอื่นกรณีไม่เป็นไปตามโครงสร้างให้กำหนดภายหลังจากการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลังครั้งนี้ เสนอ

เอกสาร ข้อ ๘-๑๑ ไม่ต้องวิเคราะห์ค่างานในเอกสาร ๑-๕

- กรณีที่มีการย้ายงานไปตามโครงสร้างสามารถย้ายคนตามไปได้

- เมื่อกำหนดงานต้องมีคนรับผิดชอบ หากไม่มีคนต้องมีคำสั่งมอบหมายงาน หากเป็นพนักงานจ้างต้องเป็น

พนักงานจ้างผู้มีคุณวุฒิเท่านั้น

การกำหนดตำแหน่ง กองระดับกลาง ประเภทสามัญห้ามเกิน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน

๑. กำหนดฝ่าย/กลุ่มงานอย่างน้อย ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน

๒. กำหนด ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน หรือ ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน ก็ได้

๓. มีข้าราชการอย่างน้อย ๗ คน

การประเมินเพื่อปรับประเภทและระดับของ อบต.

การสรรหาตำแหน่งบริหารหลังจากปรับปรุงครั้งแรก

ในการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งปลัด ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในครั้งแรกนั้น ให้ดำเนินการด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น หากดำเนินการสรรหาครั้งแรกแล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุผลใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่าง ให้ดำเนินการสรรหาด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลที่ว่าด้วยการนั้นต่อไป

คุ้มครองสิทธิคนเดิมให้รักษาราชการแทนและได้รับเงินประจำตำแหน่ง ๑๕๐ วัน พ้นย้ายให้ตรงตำแหน่ง ไม่มี
อัตราว่างกำหนดรองรับเฉพาะราย ว่างให้ยุบเลิก

การสรรหาปลัด อบต. ระดับกลาง

ในการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งปลัด ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในครั้งแรกนั้น ให้ดำเนินการด้วยวิธีการ
คัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น หากดำเนินการสรรหาครั้งแรกแล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุผลใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้
ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่าง ให้ดำเนินการสรรหาด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
การบริหารงานบุคคลที่ว่าด้วยการนั้นต่อไป

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งเดิมไม่มีคุณสมบัติคัดเลือก หรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น
ให้ อบต. โดยความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด ย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ
ตำแหน่ง หากไม่มีตำแหน่งว่างก็ให้กำหนดตำแหน่งรองรับเฉพาะรายในสายงานเดิมเป็นการชั่วคราว เมื่อตำแหน่งนั้น
ว่างให้ยุบ ทั้งนี้ ให้มอบหมายงานให้ผู้นั้นปฏิบัติตามความเหมาะสมต่อไป

การกำหนดตำแหน่ง

- ตำแหน่ง รองปลัด มีจำนวนเกินกว่ากำหนด เมื่อมีตำแหน่งว่างหรือพ้นจากตำแหน่งให้ “ยุบ”
- ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย มีจำนวนเกินกว่ากำหนด เมื่อมีตำแหน่งว่างหรือพ้นจากตำแหน่งให้ “ยุบ” ยกเว้น

อบต. ขนาดใหญ่เดิม ให้คงไว้ได้

สิ่งที่ต้องคำนึงถึง ตัวชี้วัดการปรับปรุงตำแหน่ง/การกำหนดตำแหน่ง

รองปลัด อบต. ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น หลักการ คือ

๑. ต้องมีคำสั่งมอบหมายงานให้รองปลัด รับผิดชอบกองงานส่วนราชการอย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ อย่าง
ชัดเจน กรณีรองปลัดกลาง และ

๒. วิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพงานว่าถึงขนาดต้องกำหนดตำแหน่งรองปลัดได้หรือไม่อย่างไร

กรณีกำหนด/ปรับปรุงตำแหน่งรองปลัด อบต. ระดับกลาง มีเงื่อนไขใหม่ คือ

๑. มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมาที่นำมาตราเป็นข้อบัญญัติ ตั้งแต่ ๔๐ ล้านบาทขึ้นไป และ

๒. ต้องมีหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกองหรือเทียบเท่า ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง อย่างน้อย ๑
ส่วนราชการขึ้นไป

ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ระดับกลาง หลักการ คือ

๑. วิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพงาน ว่าถึงขนาดต้องกำหนดตำแหน่ง ผอ.กองระดับกลาง ได้

๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่มีค่าเฉลี่ยไม่เกิน
ร้อยละ ๓๕

หัวหน้าฝ่าย หลักการคือ

๑. ให้เสนอปริมาณงานและคุณภาพงาน เพื่อขอกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย

๒. ส่วนราชการระดับกองใน อบต. สามัญ กำหนดฝ่ายได้ไม่เกิน ๒ ฝ่าย สำหรับสามัญระดับสูงและพิเศษให้
กำหนดฝ่ายอย่างน้อย ๒ ฝ่าย แต่หากจะกำหนดมากกว่าให้คำนึงถึงความเหมาะสมและประหยัด

การบริหารผลการปฏิบัติราชการ

วัตถุประสงค์การประเมิน มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับ
หน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือ
หน่วยงาน และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมิน
การปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และการให้เงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการตามหลักการ
ของระบบคุณธรรม

ระดับค่าคะแนนและค่าเป้าหมาย

- ระดับ ๑ ต่ำกว่าเป้าหมายมาก เป็นค่าเป้าหมายที่ง่ายที่สุด
- ระดับ ๒ ต่ำกว่าเป้าหมาย เป็นค่าเป้าหมายที่มีความง่าย
- ระดับ ๓ ค่าเป้าหมายปานกลาง เป็นค่าเป้าหมายที่จะทำให้สำเร็จหรือตั้งไว้
- ระดับ ๔ ค่าเป้าหมายที่ดีกว่าเป้าหมาย เป็นค่าเป้าหมายที่มีความยากในระดับหนึ่ง
- ระดับ ๕ ค่าเป้าหมายที่ดีกว่าค่าเป้าหมายมาก เป็นค่าเป้าหมายที่มีความยากและท้าทาย

ขั้นตอนและกิจกรรม

- กันยายนทุกปี ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ทราบโดยทั่วกัน
 - จัดทำคำรับรองรายบุคคล กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ กำหนดหลักฐานตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมเหมาะสมกับลักษณะงาน ตำแหน่งและระดับ กำหนดพฤติกรรมหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนัก ระดับที่คาดหวัง
 - ผลสัมฤทธิ์ของงานเน้นบนลงล่าง หรือวิธีที่เหมาะสม รวมถึงตัวชี้วัดระดับองค์กร ส่วนราชการ รายบุคคล
 - แต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินมีหน้าที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศกำหนด และตามข้อตกลงในแบบประเมินที่จัดไว้
 - ระหว่างรอบ ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำ ชี้แจง ปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมสมรรถนะ ต้องมีหลักฐานการติดตามให้คำปรึกษา เช่น รายงานการประชุม
 - ครบรอบประเมิน ผู้รับการประเมินแสดงหลักฐานความสำเร็จต่อผู้ประเมิน โดยทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน คะแนนที่ได้รับ สำหรับพฤติกรรมให้ผู้ประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะตามที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน
 - ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลและให้ลงลายมือชื่อรับทราบ หากไม่เซ็นให้มีพยานลงลายมือชื่อเป็นหลักฐานอย่างน้อย ๑ คน
 - ผู้ประเมิน โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี) ส่งผลให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนนำเสนอต่อนายกพิจารณา
 - อปท. ประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น เพื่อยกย่อง ชมเชย สร้างแรงจูงใจให้พัฒนาตนเอง
- การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะไปใช้ประกอบการพิจารณา
- เลื่อนขั้นเงินเดือน
 - แต่งตั้ง
 - พัฒนาข้าราชการ
 - ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ
 - พัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ
 - เสริมจุดแข็ง ปรับปรุงข้อบกพร่อง
 - เพิ่มความรับผิดชอบ
 - มอบอำนาจให้มากขึ้น
 - การให้ออกจากราชการ
- *ถ้าคะแนนอยู่ในกลุ่มระดับดีเด่นเหมือนกันให้พิจารณาที่ผลงานไม่ใช่ดูที่คะแนนใครมากกว่ากัน เนื่องจากผลคะแนนจากผู้บังคับบัญชาอาจมีเกณฑ์การประเมินที่แตกต่างกัน*
- การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
- โควตา คือ ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม หากคำนวณแล้วมีเศษถึงครึ่งให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม (โควตาคิดแล้วใช้ทั้งปี)
 - กำหนดวงเงินในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในวงเงินร้อยละ ๖ ของฐานเงินเดือนในวันที่ ๑ กันยายน (ตัวอยู่ที่ไหนหักเม็ดเงินที่นั่น)

หลักเกณฑ์ผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น

ผู้นั้นต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น ๐.๕ ขั้น และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการหนึ่งหรือหลายประการ ดังนี้

๑. ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการ

๒. ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่ม ค้นคว้า ประดิษฐ์ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ

๓. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบาตร้าเสี่ยงอันตรายมาก

๔. ปฏิบัติงานที่มีภาระหนักกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ

๕. ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตร้าเหน็ดเหนื่อยยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

๖. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำกิจกรรมจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

การสรรหา

การสอบคัดเลือก คือ การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน หรือแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เช่น ตำแหน่ง (หัวหน้าฝ่าย.....ระดับต้น) หรือประเภทอำนวยการท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล/อบต. ระดับต้น) หรือแต่งตั้งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของ อบต. ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารสถานศึกษา (รองผู้อำนวยการสถานศึกษา)

การคัดเลือก คือ การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้บริหารให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานเดียวกัน เช่น การคัดเลือกจาก หน.ฝ่าย...เป็น ผอ.สำนัก/กอง....., การคัดเลือกจากรองปลัด...เป็นปลัด...เป็นต้น

การสรรหารูปแบบใหม่ อบต. ให้ ก.อบต.ดำเนินการ หากไม่พร้อมส่งกลับ ก.กลางดำเนินการ

๑. การสอบคัดเลือก ตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ในฐานะ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น สอบเปลี่ยนสายงานเป็นรองปลัด ระดับต้น และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สอบภาค ก. และภาค ค.

๒. การสอบคัดเลือก ตำแหน่งวิชาการ ขพ. เป็น ผอ.กอง ระดับกลาง ผอ.กอง ระดับกลาง สอบเป็นรองปลัด ระดับกลาง สอบภาค ก. ภาค ข. และภาค ค. (ภาค ก. ผ่านร้อยละ ๖๐ ไม่นำไปคิดเป็นคะแนนรวมเพื่อขึ้นบัญชี)

๓. การคัดเลือก ตำแหน่ง หน.ฝ่าย... เป็น ผอ.กอง ระดับต้น, ผอ.กอง ระดับต้น เป็นระดับกลาง, รองปลัด ระดับต้น เป็นรองปลัด ระดับกลาง, ปลัด ระดับต้น เป็นรอง/ปลัด ระดับกลาง, การคัดเลือกตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น/บริหารท้องถิ่น ระดับสูงทั้งหมด สอบภาค ข. และภาค ค.

การขึ้นบัญชี

๑. อายุบัญชี ๑ ปี

๒. เรียงคะแนนจากลำดับสูงสุดลงมา ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

- ตำแหน่งสอบคัดเลือก คะแนนภาค ก. และภาค ค. รวมเท่านั้น ให้ดูคะแนนภาค ก. มากกว่า หากเท่ากันดูหลักอาวุโส

- ตำแหน่งคัดเลือก คะแนนภาค ข. และภาค ค. รวมเท่านั้น ให้ดูคะแนนภาค ข. มากกว่า หากเท่ากันดูหลักอาวุโส

- ตำแหน่งสอบคัดเลือกที่ไปสรรหาแข่งกับกลุ่มคัดเลือก ภาค ก. ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะมีสิทธิขึ้นบัญชีตามวิธีการคัดเลือก

หลักอาวุโส

๑. การได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันก่อนเป็นอาวุโสกว่า

๒. ถ้าได้รับแต่งตั้งในระดับเดียวกันพร้อมกันอีก ให้ผู้ได้รับเงินเดือนมากกว่าเป็นอาวุโสกว่า

๓. ถ้าเป็นผู้ได้รับเงินเดือนเท่ากันอีก ให้ผู้ที่มีอายุราชการมากกว่าเป็นผู้อาวุโสกว่า
๔. ถ้าเป็นผู้มีอายุราชการเท่ากันอีก ให้ผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสูงกว่าเป็นผู้อาวุโสกว่า
๕. ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกันอีกให้ผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นนั้นก่อนเป็นผู้อาวุโสกว่า

๖. ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกันพร้อมกันอีกให้ผู้นั้นที่มีอายุมากกว่าเป็นผู้อาวุโสกว่า

การแต่งตั้ง

๑. ตำแหน่งว่างตามรายงาน
๒. ต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี
๓. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕
๔. ครึ่งปีที่แล้วมาถึงวันแต่งตั้งไม่โดนลงโทษทางวินัยสูงกว่าภาคทัณฑ์
๕. พร้อมปฏิบัติหน้าที่
๖. ตามความประสงค์ของผู้ผ่านการคัดเลือกโดยเรียงตามลำดับที่ กรณีขึ้นบัญชีภาค/เขต ต้องแต่งตั้งใน อบท. ภาค/เขต นั้น ๑ ปี ถึงโอนไปภาคเขตอื่นได้
๗. มีเหตุความจำเป็น ถึงลำดับที่ แต่ผู้นั้นสละสิทธิ์ ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชี
๘. แต่งตั้งก่อน อบรมตามหลักสูตรในโอกาสแรก ภายใน ๑ ปี

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติกรณีผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

๑. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ ต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ โดยต้องมีคำสั่งหรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ดังกล่าวจากผู้มีอำนาจตามกฎหมาย และต้องมีเอกสารหรือหลักฐานที่ชัดเจนว่าผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์ดังกล่าวอย่างชัดเจนด้วย และ

๒. เป็นผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๓. ให้นายก อบท. สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน และออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ โดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือนกรณีพิเศษนอกเหนือโควตาปกติ โดยไม่นับรวมอยู่ในโควตาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือน จำนวนเงินร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ทั้งนี้ เมื่อรวมการเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีปกติกับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ รวมทั้งปีไม่เกิน ๒ ชั้น

๔. การพิจารณาเลื่อนค่าจ้างกรณีพิเศษของลูกจ้างประจำ (ระบบการเลื่อนเงินเดือนแบบขั้น) ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมาใช้บังคับโดยอนุโลม

๕. การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนกรณีพิเศษของพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้นายก อบท. สั่งเลื่อนค่าตอบแทนพิเศษและออกคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนกรณีพิเศษ โดยให้ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนกรณีพิเศษเพิ่มขึ้นจากการเลื่อนค่าตอบแทนปกติอีกร้อยละ ๑ ของฐานค่าตอบแทน ทั้งนี้ เมื่อรวมการเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนกรณีปกติกับการเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนกรณีพิเศษแล้ว ต้องไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานเงินเดือนค่าตอบแทน

การตรวจสอบพิมพ์ลายนิ้วมือและตรวจสอบประวัติ

ให้ดำเนินการตรวจสอบพิมพ์ลายนิ้วมือและตรวจสอบประวัติของผู้ที่จะเข้ารับราชการใหม่ สำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง สำหรับพนักงานจ้างที่ยังไม่เคยได้รับการตรวจต้องดำเนินการตรวจทุกคน หากพบประวัติหรือมีผลทางคดี (ถึงขั้นต้องไปปรับโทษ) ให้พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ และให้ดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป

ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

ทราบประกาศ ก.จ.,ก.ท., ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขัน พ.ศ.๒๕๖๓ มาตรฐานทั่วไปโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๓ แนวทางปฏิบัติการตรวจสอบพิมพ์ลายนิ้วมือ และตรวจสอบประวัติของผู้ที่จะเข้ารับราชการใหม่ แนวทางปฏิบัติการบริหารงานบุคคลกรณีไม่มีนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางปวีณา ดิษผล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

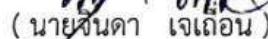
ความเห็นของหัวหน้าสำนักงานปลัด



(นางณภัทร โพธิ์พิพิธ)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน

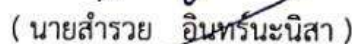
เพื่อไม่ตกงาน / เห็นตรงตามหลักเกณฑ์ที่ได้รับจากกรมฝึกอบรม
เพื่อไม่ตกงาน / เห็นตรงตามหลักเกณฑ์ที่ได้รับจากกรมฝึกอบรม
เพื่อไม่ตกงาน / เห็นตรงตามหลักเกณฑ์ที่ได้รับจากกรมฝึกอบรม



(นายจันดา เจาเอน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน



(นายสำรวย อินทร์นนิสา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน