

แบบรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล
ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๘
ณ โรงแรมโกลเด้น ซิตี้ ระยอง อำเภอมือขี้เหล็ก

๑. ชื่อ - สกุล.....นางสาวกัญญ์ ปิยะการ
ตำแหน่ง.....หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ.....ระดับ.....ต้น
สังกัด.....องค์การบริหารส่วนตำบลป่ายูบใน

๒. โครงการ/หลักสูตร.....โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
.....ด้านการบริหารงานบุคคล

๓. ระยะเวลาในการเดินทางไปเข้ารับการฝึกอบรม
.....วันที่ ๒๑ - ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

๔. สถานที่ฝึกอบรม.....ณ โรงแรมโกลเด้น ซิตี้ ระยอง

๕. วัตถุประสงค์เข้ารับการฝึกอบรม
๕.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ และทันต่อสถานการณ์การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามมาตรฐาน
.....ทั่วไป หลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕.๒ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ และนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้
.....ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานราชการตามอำนาจหน้าที่ได้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมี
.....ประสิทธิภาพ

๖. งบประมาณในการฝึกอบรม
.....๔,๖๐๐ บาท (สี่พันหกร้อยบาทถ้วน)

๗. สรุปเนื้อหาสาระที่ได้รับจากการฝึกอบรม

เงินเดือนและเงินชดเชยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- เป็นไปตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗
โดยดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔๕/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน
๒๕๖๗

- ให้ปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการแรกบรรจุ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับการปรับอัตราเงินเดือนใหม่พร้อมกันในวันที่
๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ และตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘

- ปรับเงินเดือนชดเชยผู้ได้รับผลกระทบ

ปรับตามหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนฯ และบัญชีอัตราเงินเดือนฯ โดยให้มีผลใช้บังคับ
ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ และตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	คุณสมบัติ	อันดับ	อัตราเงินเดือน (บาทต่อเดือน)		
			เดิม ตั้งแต่วันที่ ๑ ม.ค. ๒๕๕๗	ใหม่ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่	
				๑ พ.ค. ๒๕๖๗ (๑)	๑ พ.ค. ๒๕๖๘ (๒)
๑	ปริญญาตรี หลักสูตร ๔ ปี	ครูผู้ช่วย	๑๕,๐๕๐	๑๖,๕๖๐	๑๘,๒๒๐
๒	ปริญญาตรี หลักสูตร ๕ ปี	ครูผู้ช่วย	๑๕,๘๐๐	๑๗,๓๘๐	๑๙,๑๒๐
๓	ประกาศนียบัตรบัณฑิต ที่มีหลักสูตรการศึกษา ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจาก วุฒิปริญญาตรี หลักสูตร ๔ ปี	ครูผู้ช่วย	๑๕,๘๐๐	๑๗,๓๘๐	๑๙,๑๒๐
๔	ปริญญาตรี หลักสูตร ๖ ปี	ครูผู้ช่วย	๑๗,๖๙๐	๑๙,๔๖๐	๒๑,๔๑๐
๕	ปริญญาโททั่วไป	ครูผู้ช่วย	๑๗,๖๙๐	๑๙,๔๖๐	๒๑,๔๑๐
๖	ปริญญาโทที่มีหลักสูตร กำหนดเวลาศึกษา ไม่น้อยกว่า ๒ ปี ต่อจาก วุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตร กำหนดเวลาศึกษา ไม่น้อยกว่า ๕ ปี	ครูผู้ช่วย	๑๘,๖๙๐	๒๐,๕๖๐	๒๒,๖๒๐
๗	ปริญญาเอก	ครูผู้ช่วย	๒๑,๑๕๐	๒๓,๒๗๐	
		ครูผู้ช่วย อาศัย รับเงินเดือน ในอันดับ ศศ.๑			๒๕,๖๐๐

เงินเดือนและเงินชดเชย

- เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
- ให้ปรับอัตราเงินเดือนชดเชยผู้ได้รับผลกระทบ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

๑. เงินเดือนและเงินขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

๑.๑ ให้ปรับอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลแรกบรรจุ

วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

- วุฒิ ปวช. เดิม ๙,๔๔๐ บาท ปรับเป็น ๑๐,๓๔๐ บาท
- วุฒิ ปวท. เดิม ๑๐,๘๘๐ บาท ปรับเป็น ๑๑,๙๖๐ บาท
- วุฒิ ปวส. เดิม ๑๑,๕๑๐ บาท ปรับเป็น ๑๒,๗๓๐ บาท
- วุฒิ ปริญญาตรี เดิม ๑๕,๐๖๐ บาท ปรับเป็น ๑๖,๖๐๐ บาท
- วุฒิ ปริญญาโท เดิม ๑๗,๕๗๐ บาท ปรับเป็น ๑๙,๔๘๐ บาท
- วุฒิ ปริญญาเอก เดิม ๒๑,๑๔๐ บาท ปรับเป็น ๒๓,๓๔๐ บาท

วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘

- วุฒิ ปวช. ปรับเป็น ๑๑,๕๑๐ บาท
- วุฒิ ปวท. ปรับเป็น ๑๓,๑๒๐ บาท

- วุฒิ ปวส. ปรับเป็น ๑๔,๐๓๐ บาท
- วุฒิ ปริญญาตรี ปรับเป็น ๑๘,๒๐๐ บาท
- วุฒิ ปริญญาโท ปรับเป็น ๒๑,๕๐๐ บาท
- วุฒิ ปริญญาเอก ปรับเป็น ๒๕,๖๗๐ บาท

๑.๒ ปรับเงินขั้นชดเชยผู้ได้รับผลกระทบ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

ตำแหน่งประเภททั่วไป

วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

- ปฏิบัติงาน เดิม ๙,๔๔๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๒๑,๓๖๐ บาท
- ชำนาญงาน เดิม ๑๓,๔๗๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๒๑,๑๙๐ บาท
- อาวุโส เดิม ๑๘,๐๑๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๒๑,๑๙๐ บาท

วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.)

- ปฏิบัติงาน เดิม ๑๐,๘๘๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๒๓,๕๒๐ บาท
- ชำนาญงาน เดิม ๑๓,๔๗๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๒๔,๒๗๐ บาท
- อาวุโส เดิม ๑๘,๐๑๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๒๓,๕๕๐ บาท

วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

- ปฏิบัติงาน เดิม ๑๑,๕๑๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๒๔,๒๗๐ บาท
- ชำนาญงาน เดิม ๑๓,๔๗๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๒๔,๒๗๐ บาท
- อาวุโส เดิม ๑๘,๐๑๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๒๔,๐๑๐ บาท

ตำแหน่งประเภทวิชาการ

วุฒิปริญญาตรี

- ปฏิบัติการ เดิม ๑๕,๐๖๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๓,๐๐๐ บาท
- ชำนาญการ เดิม ๑๕,๐๕๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๓,๐๐๐ บาท
- ชำนาญการพิเศษ เดิม ๒๑,๕๕๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๓,๑๔๐ บาท
- เชี่ยวชาญ เดิม ๒๔,๔๐๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๒,๘๕๐ บาท

วุฒิปริญญาโท

- ปฏิบัติการ เดิม ๑๗,๕๗๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๘,๕๒๐ บาท
- ชำนาญการ เดิม ๑๗,๕๖๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๘,๕๒๐ บาท
- ชำนาญการพิเศษ เดิม ๒๑,๕๕๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๘,๕๐๐ บาท
- เชี่ยวชาญ เดิม ๒๔,๔๐๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๘,๖๒๐ บาท

วุฒิปริญญาเอก

- ปฏิบัติการ เดิม ๒๑,๑๔๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๔๗,๒๔๐ บาท
- ชำนาญการ เดิม ๒๑,๒๔๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๔๗,๒๔๐ บาท
- ชำนาญการพิเศษ เดิม ๒๑,๕๕๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๔๗,๓๘๐ บาท
- เชี่ยวชาญ เดิม ๒๔,๔๐๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๔๗,๓๘๐ บาท

ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

วุฒิปริญญาตรี

- ระดับต้น เดิม ๑๕,๔๓๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๓,๐๐๐ บาท
- ระดับกลาง เดิม ๒๒,๑๔๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๓,๑๔๐ บาท
- ระดับสูง เดิม ๒๕,๐๘๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๒,๕๑๐ บาท

วุฒิปริญญาโท

- ระดับต้น เดิม ๑๗,๕๖๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๘,๕๒๐ บาท
- ระดับกลาง เดิม ๒๒,๑๔๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๘,๕๐๐ บาท

- ระดับสูง เดิม ๒๕,๐๘๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๘,๖๒๐ บาท

วุฒิปริญญาเอก

- ระดับต้น เดิม ๒๑,๒๔๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๔๗,๒๔๐ บาท
- ระดับกลาง เดิม ๒๒,๑๔๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๔๗,๓๘๐ บาท
- ระดับสูง เดิม ๒๕,๐๘๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๔๗,๓๘๐ บาท

ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

วุฒิปริญญาตรี

- ระดับต้น เดิม ๑๕,๘๕๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๓,๐๐๐ บาท
- ระดับกลาง เดิม ๒๒,๗๐๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๓,๑๔๐ บาท
- ระดับสูง เดิม ๒๕,๗๗๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๒,๕๑๐ บาท

วุฒิปริญญาโท

- ระดับต้น เดิม ๑๗,๕๖๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๘,๕๒๐ บาท
- ระดับกลาง เดิม ๒๒,๗๐๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๘,๕๐๐ บาท
- ระดับสูง เดิม ๒๕,๗๗๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๘,๕๗๐ บาท

วุฒิปริญญาเอก

- ระดับต้น เดิม ๒๑,๒๔๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๔๗,๒๔๐ บาท
- ระดับกลาง เดิม ๒๒,๗๐๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๔๗,๓๘๐ บาท
- ระดับสูง เดิม ๒๕,๗๗๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๔๗,๓๘๐ บาท

๑.๓ ปรับเงินขั้นทดเชยผู้ได้รับผลกระทบ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘

ตำแหน่งประเภททั่วไป

วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ

- ปฏิบัติงาน เดิม ๑๐,๓๔๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๒๓,๕๒๐ บาท
- ชำนาญงาน เดิม ๑๓,๔๗๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๒๓,๓๗๐ บาท
- อาวุโส เดิม ๑๘,๐๑๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๒๓,๕๕๐ บาท

วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค

- ปฏิบัติงาน เดิม ๑๑,๙๖๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๒๖,๑๒๐ บาท
- ชำนาญงาน เดิม ๑๓,๔๗๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๒๖,๕๘๐ บาท
- อาวุโส เดิม ๑๘,๐๑๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๒๖,๔๖๐ บาท

วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

- ปฏิบัติงาน เดิม ๑๒,๗๓๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๒๗,๔๙๐ บาท
- ชำนาญงาน เดิม ๑๓,๔๗๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๒๗,๔๙๐ บาท
- อาวุโส เดิม ๑๘,๐๑๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๒๗,๔๘๐ บาท การเลื่อนระดับ

ตำแหน่งประเภทวิชาการ

วุฒิปริญญาตรี

- ปฏิบัติการ เดิม ๑๖,๖๐๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๗,๔๑๐ บาท
- ชำนาญการ เดิม ๑๖,๗๐๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๗,๔๑๐ บาท
- ชำนาญการพิเศษ เดิม ๒๑,๕๕๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๗,๑๓๐ บาท
- เชี่ยวชาญ เดิม ๒๔,๔๐๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๗,๑๒๐ บาท

วุฒิปริญญาโท

- ปฏิบัติการ เดิม ๑๙,๔๘๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๔๓,๕๘๐ บาท
- ชำนาญการ เดิม ๑๙,๘๖๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๔๓,๕๘๐ บาท
- ชำนาญการพิเศษ เดิม ๒๑,๕๕๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๔๓,๓๐๐ บาท

- เชี่ยวชาญ เดิม ๒๔,๔๐๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๔๓,๓๑๐ บาท

วุฒิปริญญาเอก

- ปฏิบัติการ เดิม ๒๓,๓๔๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๔๙,๔๘๐ บาท
- ชำนาญการ เดิม ๒๓,๕๕๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๕๓,๒๓๐ บาท
- ชำนาญการพิเศษ เดิม ๒๓,๘๓๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๕๓,๒๓๐ บาท
- เชี่ยวชาญ เดิม ๒๔,๔๐๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๕๓,๐๘๐ บาท

ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

วุฒิปริญญาตรี

- ระดับต้น เดิม ๑๖,๗๐๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๗,๔๑๐ บาท
- ระดับกลาง เดิม ๒๒,๑๔๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๗,๑๓๐ บาท
- ระดับสูง เดิม ๒๕,๐๘๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๒,๑๒๐ บาท

วุฒิปริญญาโท

- ระดับต้น เดิม ๑๙,๘๖๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๔๓,๕๘๐ บาท
- ระดับกลาง เดิม ๒๒,๑๔๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๔๓,๘๐๐ บาท
- ระดับสูง เดิม ๒๕,๐๘๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๔๓,๓๑๐ บาท

วุฒิปริญญาเอก

- ระดับต้น เดิม ๒๓,๕๕๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๕๓,๒๓๐ บาท
- ระดับกลาง เดิม ๒๓,๘๓๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๕๓,๒๓๐ บาท
- ระดับสูง เดิม ๒๕,๐๘๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๕๓,๐๘๐ บาท

ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

วุฒิปริญญาตรี

- ระดับต้น เดิม ๑๖,๗๐๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๗,๔๑๐ บาท
- ระดับกลาง เดิม ๒๒,๗๐๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๗,๑๓๐ บาท
- ระดับสูง เดิม ๒๕,๗๗๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๓๖,๘๒๐ บาท

วุฒิปริญญาโท

- ระดับต้น เดิม ๑๙,๘๖๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๔๓,๕๘๐ บาท
- ระดับกลาง เดิม ๒๒,๗๐๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๔๓,๓๐๐ บาท
- ระดับสูง เดิม ๒๕,๗๗๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๔๒,๙๕๐ บาท

วุฒิปริญญาเอก

- ระดับต้น เดิม ๒๓,๕๕๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๕๓,๒๓๐ บาท
- ระดับกลาง เดิม ๒๓,๘๓๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๕๓,๒๓๐ บาท
- ระดับสูง เดิม ๒๕,๗๗๐ บาท ปรับได้ไม่เกิน ๕๓,๐๘๐ บาท

การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภททั่วไป

(๑) ระดับชำนาญงาน

- ไม่ต้องปรับปรุงตำแหน่ง
- ประเมินผลงาน
- แต่งตั้ง

(๒) ระดับอาวุโส

- ต้องปรับปรุงตำแหน่ง
- ประเมินความรู้ความสามารถ และประเมินผลงาน
- แต่งตั้ง

(๓) การประเมินผลงาน

(๓.๑) ผลงาน

- ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี
- จำนวน ๒ ผลงาน
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้และทักษะในระดับที่จะแต่งตั้ง
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ ประชาชน และการพัฒนาการปฏิบัติงาน

(๓.๒) คณะกรรมการ

- ปลัด อปท. เป็นประธาน
- ข้าราชการส่วนท้องถิ่น/ข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินและระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ คน
- ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน
- ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

(๓.๓) เกณฑ์ผ่าน

- ได้คะแนนประเมินจากคณะกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๔) การปรับปรุงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

(๔.๑) เงื่อนไข

- มีผู้ดำรงตำแหน่ง
- ตำแหน่งว่าง

(๔.๒) การขอ

- คณะกรรมการประเมิน
- องค์ประกอบกรรมการประเมิน

(๔.๓) การเสนอ

- รายละเอียดต่อ ก.จังหวัด

(๔.๔) เงื่อนไข

- ก.จังหวัด เห็นชอบ
- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๔.๕) องค์ประกอบคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

- ปลัด อปท. เป็นประธาน
- ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น/ข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินและระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๓ คน
- ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน
- ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

(๔.๖) องค์ประกอบกรรมการประเมิน ๔ ด้าน

- หน้าที่ความรับผิดชอบ
- ความยุ่งยากของงาน
- การกำกับตรวจสอบ
- การตัดสินใจ

(๔.๗) องค์ประกอบกรรมการประเมินความรู้ความสามารถ

- ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน
- ทักษะ
- สมรรถนะ

(๔.๘) องค์ประกอบคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

- ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลาง/ภูมิภาค ที่ ก.จังหวัดคัดเลือกที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่
ประเมิน เป็นประธาน

- ปลัด อปท.
- ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน
- ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

(๔.๙) เกณฑ์การผ่าน

- ได้คะแนนประเมินจากคณะกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๑) ระดับชำนาญการ

- ไม่ต้องปรับปรุงตำแหน่ง
- ประเมินผลงาน
- แต่งตั้ง

(๒) ระดับชำนาญการพิเศษ

- ต้องปรับปรุงตำแหน่ง
- ประเมินความรู้ความสามารถ และประเมินผลงาน
- แต่งตั้ง

(๓) ระดับเชี่ยวชาญ

- ต้องปรับปรุงตำแหน่ง
- ประเมินความรู้ความสามารถ และประเมินผลงาน
- ก.กลาง เห็นชอบ
- แต่งตั้ง

(๔) ผลงานระดับชำนาญการ

- ผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี
- จำนวน ๒ ผลงาน
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้และทักษะในระดับที่จะแต่งตั้ง
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ ประชาชน และการพัฒนาการปฏิบัติงาน

(๕) คณะกรรมการประเมินผลงานระดับชำนาญการ

- ปลัด อปท. เป็นประธาน
- ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น/ข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะ
ประเมินและระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ คน

- ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน
- ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ
- เกณฑ์ผ่าน ต้องได้คะแนนประเมินจากคณะกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๖) ผลงานระดับชำนาญการพิเศษ

- ผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี
- จำนวน ๒ ผลงาน
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งและสายงานตำแหน่งปัจจุบันที่ขอประเมิน
- เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้และทักษะในระดับที่จะแต่งตั้ง
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ ประชาชน และการพัฒนาการปฏิบัติงาน

(๗) คณะกรรมการประเมินผลงานระดับชำนาญการพิเศษ

- อปท. แต่งตั้งจากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่ ก.จังหวัดกำหนด จำนวน ๓ คน ได้แก่

- ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการ ส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานระดับไม่ต่ำกว่าที่ขอประเมิน โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ก.จังหวัด เป็นเลขานุการ

- เกณฑ์ผ่าน ต้องได้คะแนนประเมินจากคณะกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๘) การปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

(๑) เงื่อนไข

- มีผู้ดำรงตำแหน่ง (มีคุณสมบัติ ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล)
- ตำแหน่งว่าง

(๒) การขอ

- คณะกรรมการประเมิน
- องค์ประกอบการประเมิน

(๓) การเสนอ

- รายละเอียดต่อ ก.จังหวัด / ก.จังหวัด เห็นชอบ

(๔) เงื่อนไข

- ก.กลาง เห็นชอบ
- ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๕) คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

- ปลัด อปท. เป็นประธาน
- ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น/ข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินและระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๓ คน
- ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน
- ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

(๖) องค์ประกอบการประเมิน ๔ ด้าน

- หน้าที่ความรับผิดชอบ
- ความยุ่งยากของงาน
- การกำกับตรวจสอบ
- การตัดสินใจ

(๗) องค์ประกอบการประเมินความรู้ความสามารถ

- ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน
- ทักษะ
- สมรรถนะ

(๘) องค์ประกอบคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

- ผู้แทนคุณวุฒิใน ก.กลาง ที่ ก.กลาง คัดเลือก เป็นประธาน
- ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน จำนวน ๒ คน
- นายกฯ หรือ ปลัด อปท. ใน ก.กลาง

(๙) เกณฑ์ผ่าน ต้องได้คะแนนประเมินจากคณะกรรมการ ๓ ใน ๕ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๙) ผลงานระดับเชี่ยวชาญ

- ผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี
- จำนวน ๒ ผลงาน
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งและสายงานตำแหน่งปัจจุบันที่ขอประเมิน
- เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้และทักษะในระดับที่จะแต่งตั้ง

- เกิดประโยชน์ต่อราชการ ประชาชน และการพัฒนาการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าทางวิชาการ

(๑๐) คณะกรรมการประเมินผลงานระดับเชี่ยวชาญ

- อปท. แต่งตั้งจากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่ ก.จังหวัดกำหนด จำนวน ๓ คน ได้แก่
- ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการ ส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานระดับไม่ต่ำกว่าที่ขอประเมิน โดยมีเลขาหรือผู้ช่วยเลขานุการ ก.จังหวัด เป็นเลขานุการ
- เกณฑ์ผ่าน ต้องได้คะแนนประเมินจากคณะกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

แบบประเมินบุคคลและประเมินผลงานตำแหน่งประเภททั่วไป

- ตอนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้รับการประเมิน
- ตอนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่)
- ตอนที่ ๓ การประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (สำหรับผู้บังคับบัญชา)
- พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง (โดยไม่จำเป็นต้องเขียนผลงานชิ้นใหม่ นอกจากเป็นการสรุปรายละเอียดเกี่ยวกับผลงานในอดีตในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงาน)
- ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพมากกว่าปริมาณ และจะต้องประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

๑. ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

๒. แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (ระดับอาวุโส ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ)

- การจัดทำผลงานเป็นรูปเล่ม ต้องมีรายละเอียด ดังนี้

- คำนำ
- สารบัญ
- หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง
- ขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (ตามแบบฟอร์มที่กำหนด)
- ตัวอย่างผลงาน (ตามเนื้องานที่เขียนเสนอ)

- เอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่ ก.จังหวัด กำหนด

- แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล
- แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล
- ข้อมูลของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของหน่วยงาน (สำนัก/กอง)
- หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี

วิสัยทัศน์ (ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการพัฒนางาน)

- เป็นแนวความคิดที่จะทำในอนาคตเพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และมีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งควรเป็นแนวความคิด หรือแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติ

ได้จริง และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จได้ ซึ่งผู้ขอประเมินจะต้องดำเนินการจะต้องดำเนินการตามข้อเสนอดังกล่าวได้

การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ขึ้นสู่ระดับชำนาญงาน ไม่ต้องปรับปรุงตำแหน่ง เลื่อนได้เมื่อคุณสมบัติครบ

คุณสมบัติ

๑) ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

- ปวส. ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ๔ ปี
- ปวท. ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ๕ ปี
- ปวช. ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ๖ ปี

๒) เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำ ชำนาญงาน (๑๓,๔๗๐ บาท)

๓) ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี (ไม่จำเป็นต้องต่อเนื่อง นับรวมให้ได้ ๖ ครั้ง พิจารณาสามารถยื่นปรับได้ทันทีถ้าคุณสมบัติข้ออื่นครบ)

๔) รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงแต่งตั้งไม่ถูกลดโทษทางวินัยสูงกว่าภาคทัณฑ์

ระดับชำนาญงาน ขึ้นสู่ระดับอาวุโส ต้องปรับปรุงตำแหน่ง โดยการ

- ประเมินความรู้ ความจำเป็นประจำสายงาน ทักษะ และ สมรรถนะ
- ประเมินผลงาน จำนวน ๑ ผลงาน ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี และต้องเป็นผลงานจากการ

ปฏิบัติงานในตำแหน่ง และสายงานตำแหน่งปัจจุบันที่ขอประเมิน (เช่นสายงานพัสดุ ก็ต้องเอางานพัสดุ ไม่สามารถเอางานการเงินมาเสนอได้) และต้องเกิดประโยชน์ต่อราชการ ประชาชน และการพัฒนาการปฏิบัติงาน

และมีคุณสมบัติดังนี้

๑) ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

- ดำรงตำแหน่งชำนาญงานครบ ๖ ปี

๒) เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำ อาวุโส (๑๘,๐๑๐ บาท)

๓) ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี (ไม่จำเป็นต้องต่อเนื่อง นับรวมให้ได้ ๖ ครั้ง พิจารณาสามารถยื่นปรับได้ทันทีถ้าคุณสมบัติข้ออื่นครบ)

๔) รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงแต่งตั้งไม่ถูกลดโทษทางวินัยสูงกว่าภาคทัณฑ์

การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ขึ้นสู่ระดับชำนาญการ ไม่ต้องปรับปรุงตำแหน่ง เลื่อนได้เมื่อคุณสมบัติครบ

คุณสมบัติ

๑) ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

- ปริญญาเอก ๒ ปี
- ปริญญาโท ๔ ปี
- ปริญญาตรี ๖ ปี

๒) เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำ ชำนาญการ (๑๕,๐๕๐ บาท)

๓) ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี (ไม่จำเป็นต้องต่อเนื่อง นับรวมให้ได้ ๖ ครั้ง พิจารณาสามารถยื่นปรับได้ทันทีถ้าคุณสมบัติข้ออื่นครบ)

๔) รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงแต่งตั้งไม่ถูกลดโทษทางวินัยสูงกว่าภาคทัณฑ์

ระดับชำนาญการ ขึ้นสู่ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องปรับปรุงตำแหน่งโดยมีคุณสมบัติดังนี้

๑) ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

- ดำรงตำแหน่งชำนาญการครบ ๔ ปี หรือ เคยดำรงตำแหน่ง ซี๖+๗ +ชำนาญการ มาครบ

๔ ปี

๒) เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำ อาวุโส (๒๑,๕๕๐ บาท)

๓) ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี (ไม่จำเป็นต้องต่อเนื่อง นับรวมให้ได้ ๖ ครั้ง พอครบสามารถยื่นปรับได้ทันทีถ้าคุณสมบัติข้ออื่นครบ)

๔) รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงแต่งตั้งไม่ถูกลดโทษทางวินัยสูงกว่าภาคทัณฑ์

ภายใต้เงื่อนไข

๑) มีผู้ดำรงตำแหน่ง หรือ เป็นตำแหน่งว่าง (ถ้ามีผู้ดำรงตำแหน่ง คุณสมบัติครบและผ่านการประเมินคุณลักษณะบุคคล

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

(๑) ปลัดเป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินไม่ต่ำกว่าระดับที่จะขอประเมิน (ดำรงตำแหน่ง ชำนาญการพิเศษขึ้นไป) จำนวน ๓ คน

(๓) ผอ.กอง/สำนักที่ขอประเมิน

(๔) ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ (ถ้าผู้ประเมินเป็นตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ต้องแต่งตั้งเจ้าหน้าที่อื่นมารับผิดชอบแทน)

โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง ให้ผ่านร้อยละ ๘๐

๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ

๒) ความยุ่งยากของงาน

๓) การกำกับตรวจสอบ

๔) การตัดสินใจ

และประเมินความรู้ความสามารถ ๓ องค์ประกอบ

๑) ความรู้ความจำเป็นประจำสายงาน โดยเสนอวิสัยทัศน์และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

๒) ทักษะ

๓) สมรรถนะ พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง

และเสนอผลงานทางวิชาการ ๒ ผลงาน ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งและสายงานตำแหน่ง ปัจจุบันที่ขอประเมิน และต้องเกิดประโยชน์ต่อราชการ ประชาชน และการพัฒนาการปฏิบัติงาน

การกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการ ระดับต้น/กลาง หรือปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับต้นเป็นระดับกลาง

อบต. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้นหรือระดับกลาง โดย ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก ดังนี้

๑) ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.อบต. จังหวัดคัดเลือก

เป็นประธาน

๒) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒ คน

เป็นกรรมการ

๓) ผู้นำชุมชนในเขต อบต.

๔) ท้องถิ่นจังหวัดหรือท้องถิ่นจังหวัดระยองมอบหมาย

เป็นกรรมการและเลขานุการ

๕) ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการ ๑ คน

โดยมีหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับต้น/กลาง หรือปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับต้นเป็นระดับกลาง

๑) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอมีค่าเฉลี่ย ไม่เกินร้อยละ ๓๕

๒) ตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนในปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม

เงื่อนไข ตราข้อบัญญัติเพิ่มเติมกรณีกำหนดหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกลาง ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอมีค่าเฉลี่ย ไม่เกินร้อยละ ๓๕ ก่อนขอปรับ

การกำหนดตำแหน่ง รองปลัด ระดับต้น/กลาง หรือปรับปรุงตำแหน่ง รองปลัดระดับต้น เป็นระดับกลาง

อบต. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้นหรือระดับกลาง โดย ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก ดังนี้

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.อบต. จังหวัดคัดเลือก | เป็นประธาน |
| ๒) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒ คน | เป็นกรรมการ |
| ๓) ผู้นำชุมชนในเขต อบต. | |
| ๔) ท้องถิ่นจังหวัดหรือท้องถิ่นจังหวัดระยองมอบหมาย | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการ ๑ คน | |

โดยมีหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับต้น/กลาง หรือ ปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับต้นเป็นระดับกลาง

๑) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอมีค่าเฉลี่ย ไม่เกินร้อยละ ๓๕

๒) ตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนในปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ได้แก่ หมวดครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง งบพัฒนาด้านบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต สตรี ผู้สูงอายุ อาหารเสริมนม อาหารกลางวัน งบอุดหนุนเกี่ยวกับกิจการไฟฟ้า ประปา หรือ ด้านการศึกษา หรืองบลงทุนที่ ก.กลางเห็นชอบ

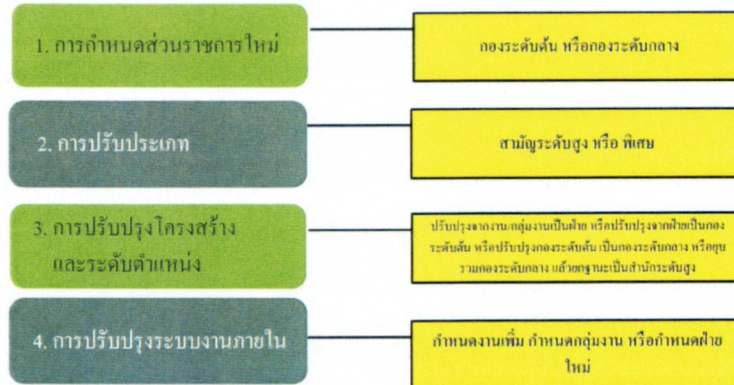
๓) ปลัดมอบหมายงาน/รับผิดชอบส่วนราชการอย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ โดยนายกเห็นชอบก่อนเสนอ ก.อบต.จังหวัด

๔) ให้ประเมินวิเคราะห์ค่างานเกี่ยวกับด้านปริมาณงานและความยุ่งยากของงาน จากคำสั่งที่ปลัดมอบหมายงานให้รองปลัด เลขที่ตำแหน่งนั้นรับผิดชอบกรองงานส่วนราชการระดับกลางอย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ

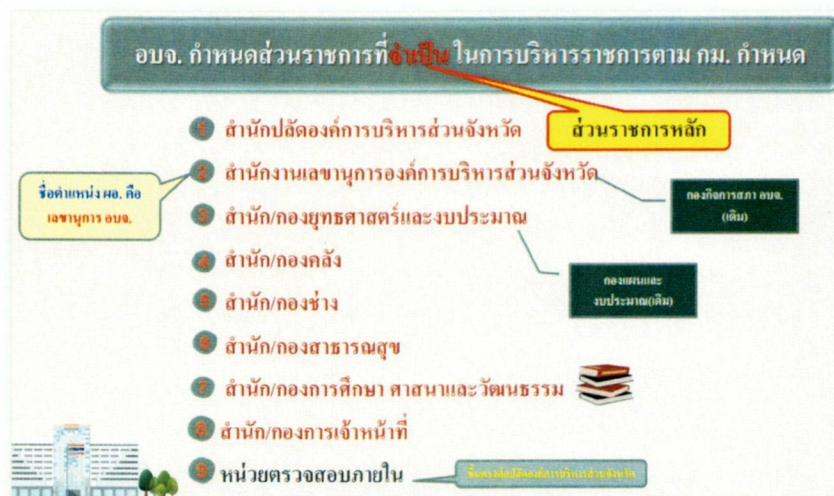
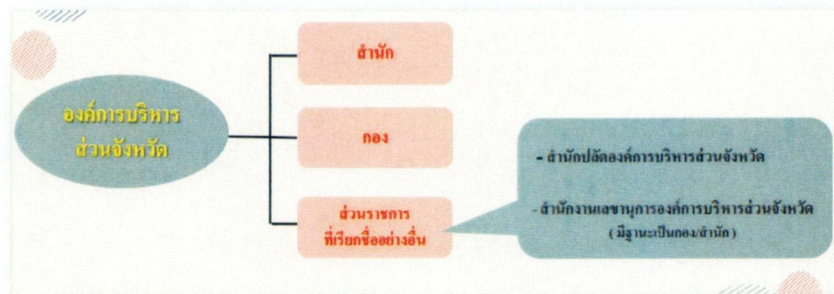
เงื่อนไข ตราข้อบัญญัติเพิ่มเติมกรณีกำหนดหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกลาง ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอมีค่าเฉลี่ย ไม่เกินร้อยละ ๓๕ ก่อนขอปรับ

ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์งานการกำหนดตำแหน่ง วางแผนอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดตั้งส่วนราชการหรือการปรับปรุงโครงสร้าง



โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ อบจ.



กรณีที่เป็นส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่สามารถมีได้

๑. กองการประปา	๕. กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. กองช่างสุขาภิบาล	๑๐. กองพัสดุและทรัพย์สิน
๓. กองสวัสดิการสังคม	๑๑. กองสารสนเทศภายในและทะเบียนทรัพย์สิน
๔. กองการแพทย์	๑๒. กองนิติการ
๕. กองส่งเสริมการเกษตร	๑๓. กองวิเทศสัมพันธ์
๖. กองกิจการพาณิชย์	๑๔. กองเทคโนโลยี
๗. กองกิจการขนส่ง	๑๕. กองผังเมือง
๘. กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๖. กองการท่องเที่ยวและกีฬา
	๑๗. กองหรือส่วนราชการอื่นที่ ก.จ. กำหนด

อบจ.ใด มีการจัดตั้ง
ส่วนราชการนี้ไว้แล้ว
ให้ยังคงกำหนดไว้ต่อไปได้

ต้องทำการประเมินด้วยวิธีตามที่ ก.จ. กำหนด
เสนอ ก.จ.จ. พิจารณาเห็นชอบ



การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กอง สำนัก หรือ ส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้กำหนดเป็นประกาศการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. หรือ ก.จ. แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ให้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ของส่วนราชการภายในไว้ในประกาศดังกล่าวด้วย

- การจัดตั้ง การปรับปรุง การรวม หรือการยุบเลิกการจัดแบ่งส่วนราชการ ให้ อบจ. ดำเนินการ ดังนี้

การจัดตั้ง การปรับปรุงการรวม หรือการยุบเลิกการจัดแบ่งส่วนราชการ ให้ อบจ. ดำเนินการ ดังนี้

- ☐ พิจารณาเสนอภารกิจ
- ☐ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ☐ ลักษณะงาน
- ☐ คุณภาพของงาน
- ☐ ปริมาณงาน
- ☐ เหตุผลความจำเป็น
- ☐ โครงสร้างส่วนราชการ
- ☐ กรอบอัตรากำลัง
- ☐ การจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกัน

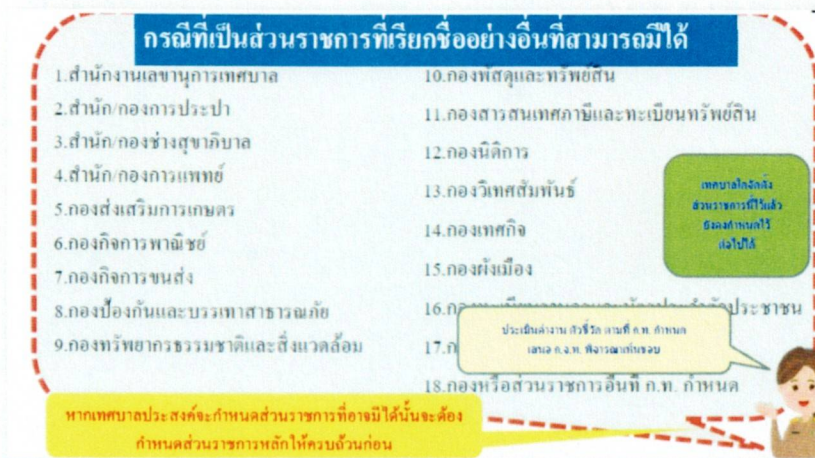
ในการพิจารณาขอจัดตั้ง การปรับปรุง การรวม หรือ การยุบเลิกการแบ่งส่วนราชการ ให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ด้วยความรอบคอบโดยคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสม กรอบอัตรากำลัง และงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ



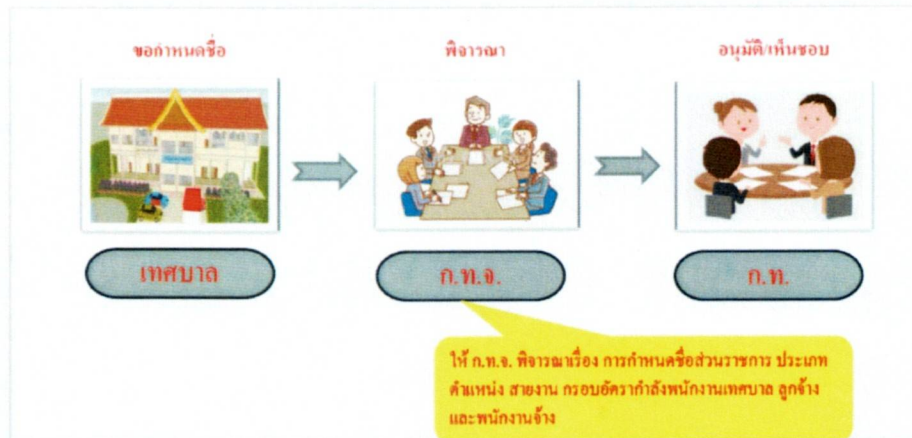
- การกำหนดตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.

ตำแหน่งบริหาร	ประเภท/ระดับ
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	บริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง 1 อัตรา บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง 1 อัตรา (ปรับปรุงเป็นระดับสูงได้ ตามเงื่อนไขที่กำหนด)
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับสำนัก	อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับกอง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง
หัวหน้าฝ่าย	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล

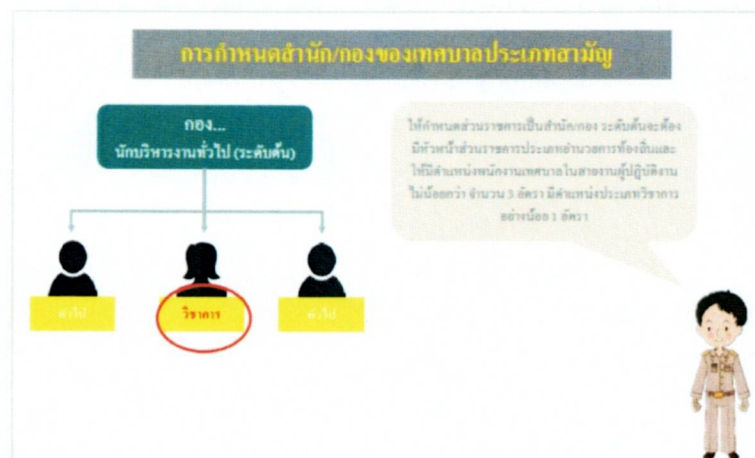


- กรณีเทศบาล กำหนดตำแหน่งต่างจากที่กฎหมายกำหนด หรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับที่สูงขึ้น



- การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น จัดแบ่งภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความเหมาะสม และความจำเป็นของส่วนราชการนั้น โดยจัดแบ่งเป็นฝ่ายหรือกลุ่มงานตามที่เหมาะสม

- การกำหนด สำนัก กอง ของเทศบาล





- โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารของเทศบาล

ประเภท	ปลัด	รองปลัด	ผอ.กอง/สำนัก	ฝ่าย
สามัญ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น ไม่เกิน 2 อัตรา ปรับระดับกลางได้ 1 อัตรา ตาม เงื่อนไข	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น/กลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น
สามัญ ระดับสูง (งบ 80 ลบ.)	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ไม่เกิน 2 อัตรา	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น
พิเศษ (งบ 200 ลบ.)	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง ไม่เกิน 3 อัตรา อาจกำหนดเป็นระดับสูงได้ไม่เกิน 1 อัตรา (300 ลบ.)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง (อาจกำหนดเป็นระดับสูง ได้ ตามเงื่อนไข)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (หน.ฝ่าย) หรือ ระดับกลาง (ผอ.ส่วน)

- การประเมินเพื่อปรับประเภทและระดับของเทศบาล



เกณฑ์ปริมาณงาน

ตัวชี้วัดตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด (เกณฑ์ผ่านร้อยละ 60)

คะแนนมาตรฐานขั้นต่ำในการให้บริการสาธารณะ (LPA) (เกณฑ์ผ่านร้อยละ 60)

เกณฑ์ผ่าน = คะแนนตัวชี้วัด ก.พ. กำหนด รวมกับ คะแนน LPA
 ครึ่งต่ำสุดที่ได้ประกาศก่อนเทศบาลยื่นขอประเมินเฉลี่ยไม่น้อยกว่า
 ร้อยละ 70

เกณฑ์ประสิทธิภาพ

ผลการปฏิบัติงานที่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นต่อเทศบาล
 ประชาชน อันส่งผลดีในการพัฒนาเทศบาล จนปรากฏผลเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน อย่างน้อย 3 ใน 6 ด้าน

ความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน (Service Excellence)	การสร้างการบริหารแบบร่วมมือ (Collaboration Management)
การพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization)	การบริหารแบบโปร่งใส (Integrity)
การเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ (Professional Officer)	การปรับองค์กรสู่สังคมอาเซียน (Asean Society)
เกณฑ์ผ่านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60	

คณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพ

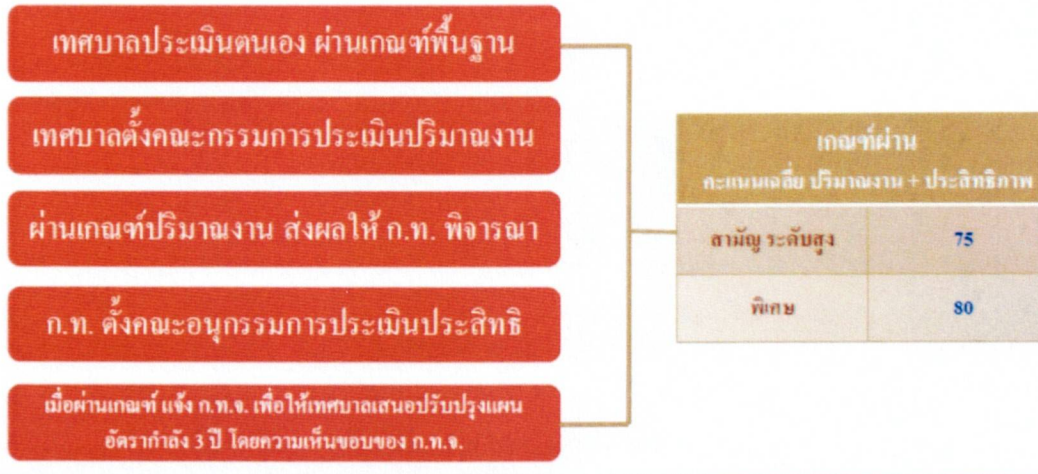
คณะกรรมการ ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. หัวหน้าส่วนราชการ
3. เลขานุการ ก.ท.
4. ผู้แทนเทศบาล
5. เลขานุการ อ.ก.ท. โครงสร้าง
6. ผู้ช่วยเลขานุการ ตามที่เลขานุการ ก.ท. มอบหมายไม่เกิน 2 คน

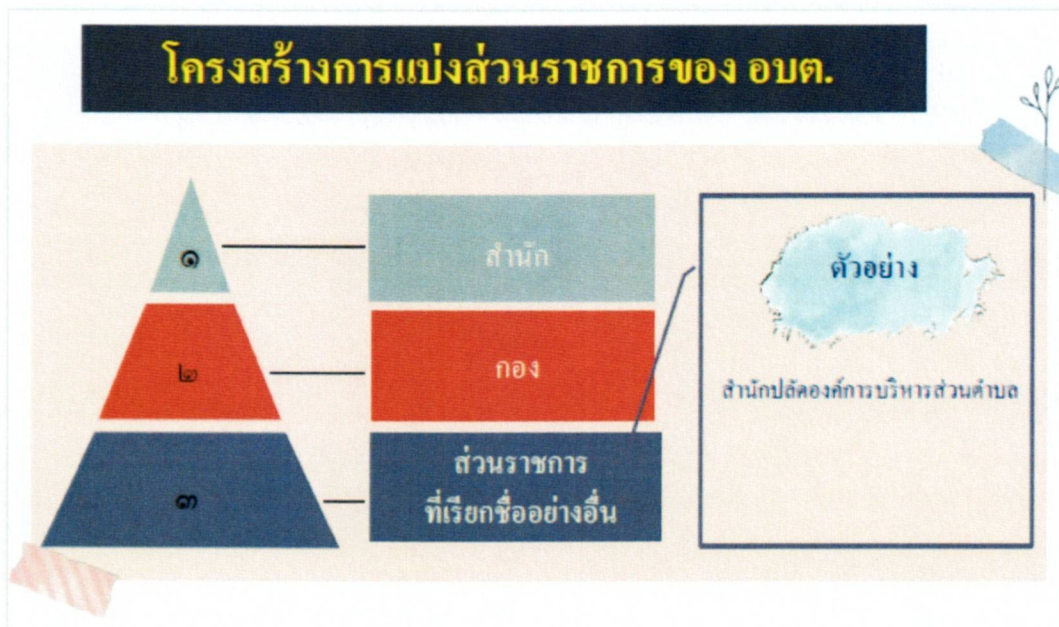


ประธาน
กรรมการ
กรรมการ
กรรมการ
กรรมการ
เลขานุการ

สรุปกระบวนการขั้นตอนประเมินปรับประเภทเทศบาล



โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ อบต.



ส่วนราชการที่มีจำเป็นในการบริหารงานของ อบต.

การจัดตั้งส่วนราชการหลักในครั้งแรก
ได้รับการยกเว้น ไม่ต้องประเมินตัวชี้วัด
โดยความเห็นชอบของ ก.อบต. จังหวัด

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. สำนัก กองคลัง
๓. สำนัก กองช่าง
๔. สำนัก กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. สำนัก กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๖. สำนัก กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. สำนัก กองการเจ้าหน้าที่
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน



อบต.ประเภทสามัญ มีส่วนราชการหลักได้แก่

๑
สำนักปลัดอบต.

๓
สำนัก/กองช่าง

๒
สำนัก/กองคลัง

๔
หน่วยตรวจสอบภายใน

อบต.ประเภทสามัญ ระดับสูงและประเภทพิเศษ มีส่วนราชการหลักได้แก่

๑
สำนักปลัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบล

๒
สำนัก/กองคลัง

๓
สำนัก/กองช่าง

๔
สำนัก/กองสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อม

๕
สำนัก/กองยุทธศาสตร์และ
งบประมาณ

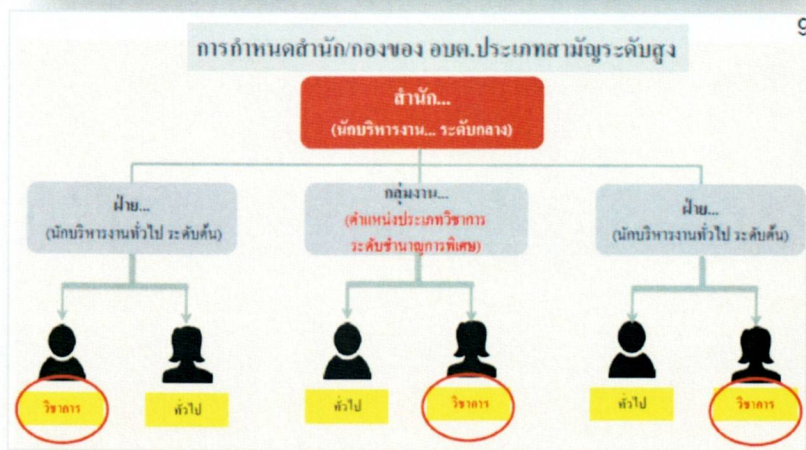
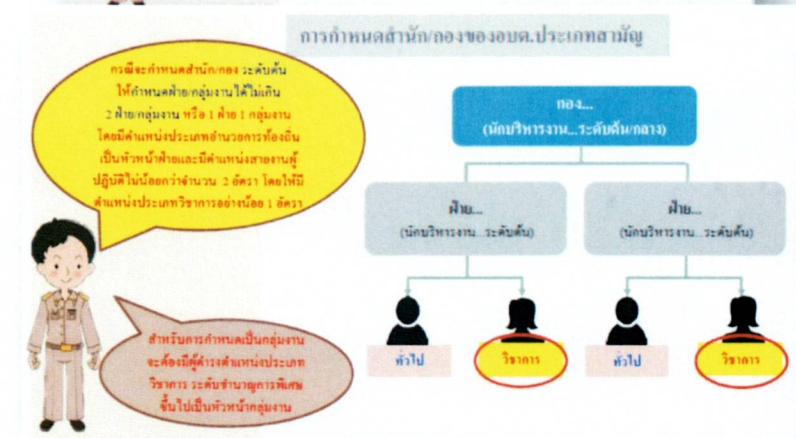
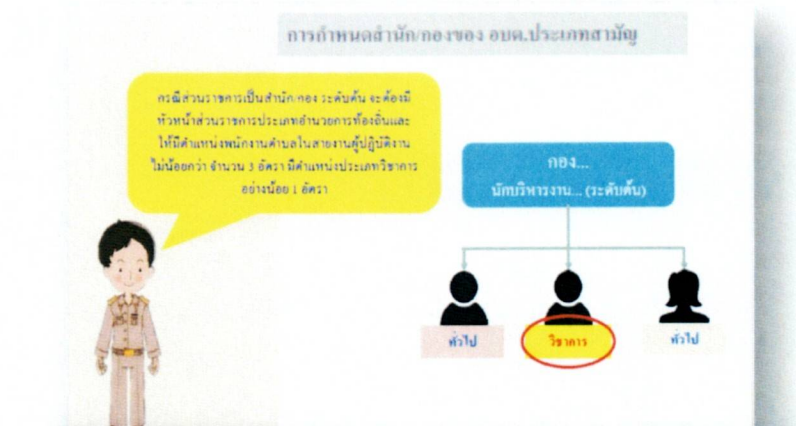
๖
สำนัก/กองการศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรม

๗
สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่

๘
หน่วยตรวจสอบภายใน



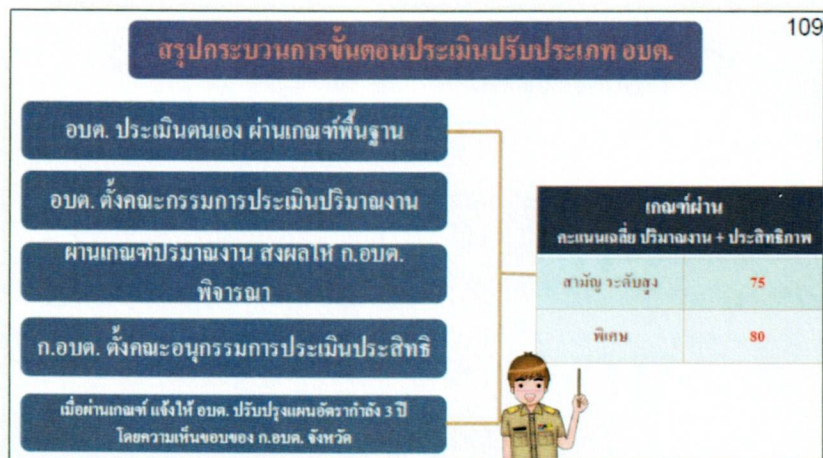
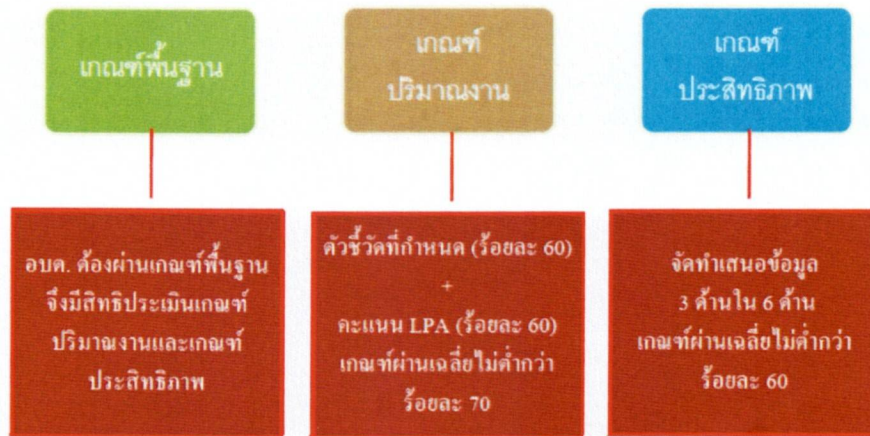
กรณี อบต. กำหนดชื่อต่างจากที่ ก.อบต.กำหนด หรือปรับปรุงโครงสร้างเป็นระดับสำนัก



- โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารของ อบต.

ประเภท	ปลัด อบต.	รองปลัด อบต.	ผอ.กอง/สำนัก	ฝ่าย
สามัญ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง คั่น (๑.5)	บริหารท้องถิ่น ระดับคั่น ไม่เกิน 2 อัตรา อาจปรับปรุงระดับกลางได้ จำนวน 1 อัตรา	อำนวยการท้องถิ่น ระดับคั่น/กลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับคั่น กองละ ไม่เกิน 2 ฝ่าย
สามัญ ระดับสูง (จบ 80 คน.)	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ไม่เกิน 2 อัตรา	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับคั่น
พิเศษ (จบ 200 คน.)	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง/สูง ไม่เกิน 2 อัตรา อาจกำหนดเป็นระดับสูงได้ไม่เกิน 1 อัตรา (300 คน)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง/สูง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับคั่น

- การประเมินเพื่อปรับประเภทและระดับของ อบต.



ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น การเลื่อนระดับและเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษทางวินัย รวมถึงการให้พ้น จากตำแหน่ง เพื่อที่จะสามารถบริหารทรัพยากรบุคคล

ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกกลุ่มประเภทได้ ๔ ประเภท ได้แก่

๑) ประเภททั่วไป คือ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการ งานปฏิบัติการของหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งบรรจุจากผู้จบการศึกษาดำรงปริญญาตรี

๒) ประเภทวิชาการ คือ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จปริญญาทางวิชาการตามที่ ก.ธ. กำหนดให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

๓) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น คือ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย กอง สำนัก หรือตำแหน่งอื่นที่มีระดับเทียบเท่าตามที่ ก.ธ. กำหนด

๔) ประเภทบริหารจัดการท้องถิ่น คือ ตำแหน่งปลัดและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง อบจ. เทศบาล และ อบต. หรือตำแหน่งอื่นที่มีระดับเทียบเท่า ตามที่ ก.ธ. กำหนด

การคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก

๑) ให้ อ.ก.พ. กรม กำหนดวิธีการ วางมาตรฐาน ควบคุมคุณภาพการคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ วินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก โดย อ.ก.พ. กรมจะดำเนินการเองหรือแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแทนก็ได้

๒) การคัดเลือกเพื่อเลื่อนบุคคลขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นทุกสายงาน มี ๓ วิธี คือ วิธีการสอบ การประเมินผลงาน และการทดลองปฏิบัติงาน (ให้เลือก ๑ วิธี)

๓) ให้กรมเจ้าสังกัด เลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่

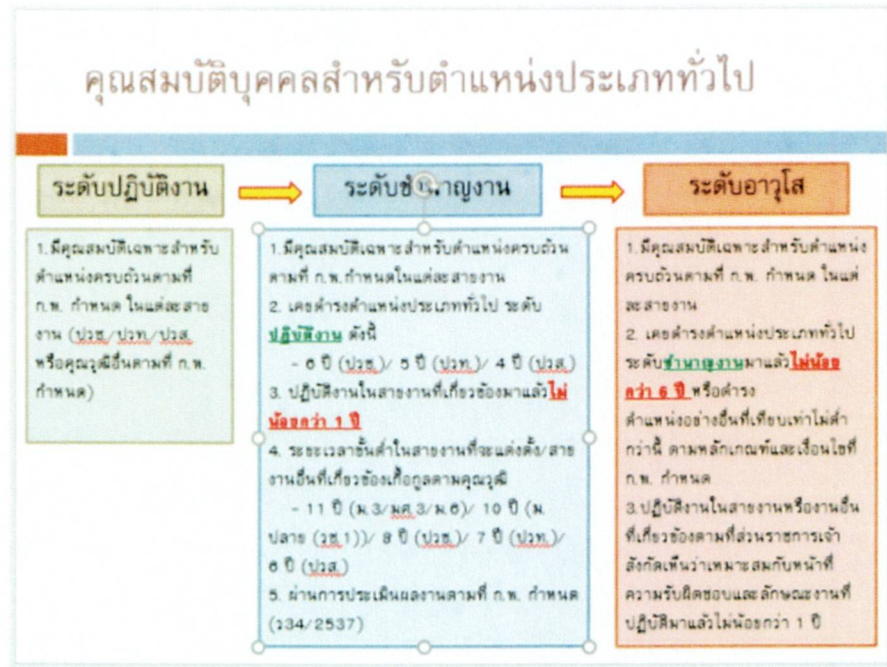
แบบประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ตำแหน่งประเภททั่วไป

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้รับการประเมิน

ตอนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่)

ตอนที่ ๓ การประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (สำหรับผู้บังคับบัญชา)

- การประเมินของผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย หรือเทียบเท่า
- การประเมินของผู้บังคับบัญชาในระดับกองหรือเทียบเท่า



การจัดทำผลงานขอประเมินเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น (ระดับชำนาญการ, ชำนาญการพิเศษ)

ผลงานที่เป็นการดำเนินงานที่ผ่านมา

*เป็นการนำเสนอผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น

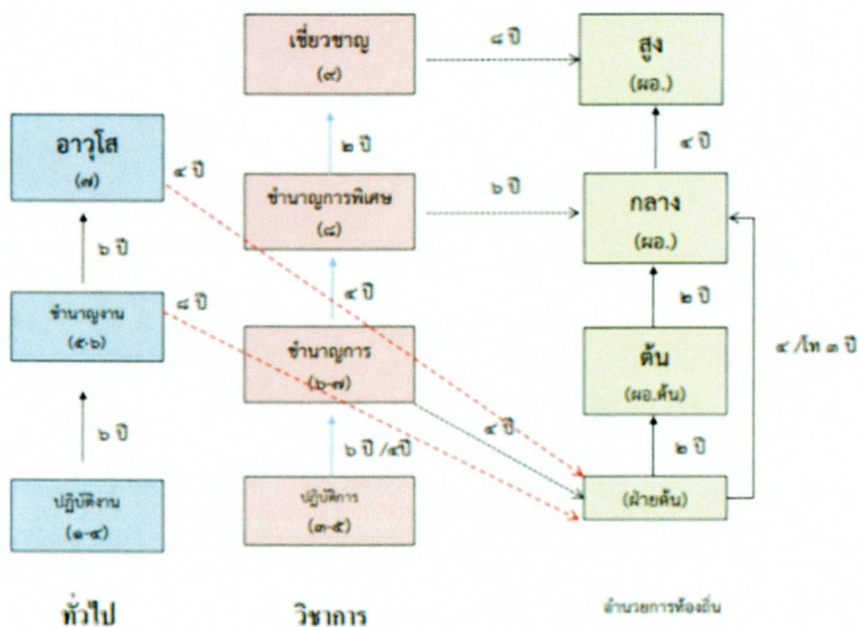
*ไม่จำเป็นต้องจัดทำผลงานขึ้นมาใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ

*ให้นำเสนอรูปแบบการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น ระบุผลสำเร็จของงาน ประโยชน์ที่เกิดจากผลงานนั้น หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหางาน ใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน มิใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

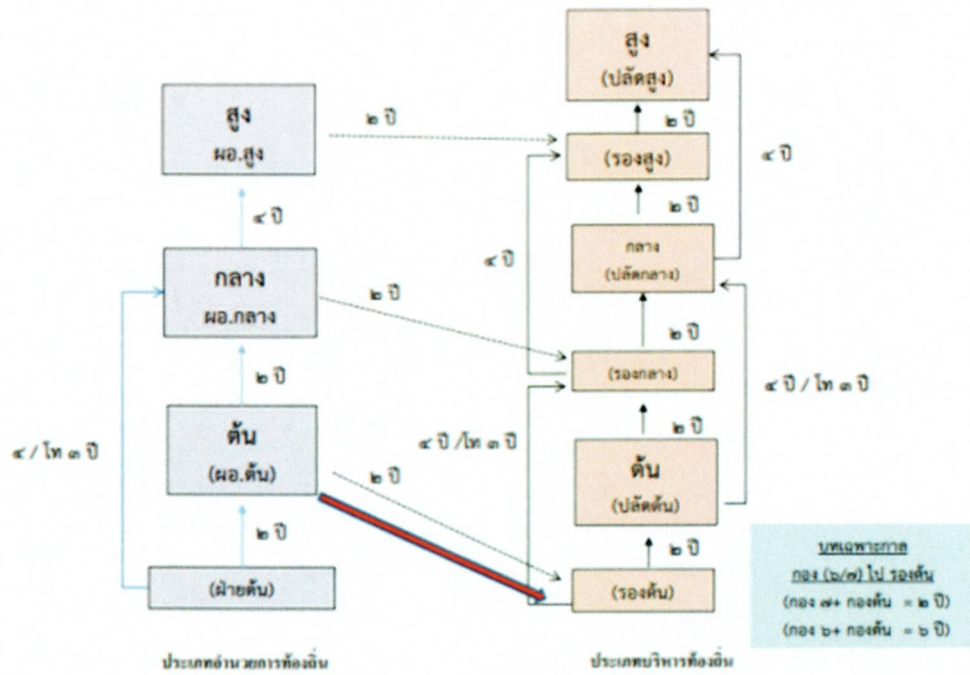
องค์ประกอบของผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่น่ายกย่อง

- ปก
- คำนำ
- สารบัญ
- สารบัญตาราง (ถ้ามี)
- สารบัญภาพ (ถ้ามี)
- บทที่ 1 บทนำ
 - ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
 - วัตถุประสงค์ของผลงาน
 - ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)
 - ส่วนของผลงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ

- บทที่ 2 ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ
- บทที่ 3 ผลการดำเนินงาน
 - เนื้อหาสาระและขั้นตอนการดำเนินการ
 - ผลสำเร็จของงาน
 - การนำไปใช้ประโยชน์
 - ความคุ้มค่าในการดำเนินงาน/ปัญหา/อุปสรรค/ข้อจำกัดในการดำเนินการ
- บทที่ 4 ข้อเสนอแนะ
- บรรณานุกรม
- ภาคผนวก

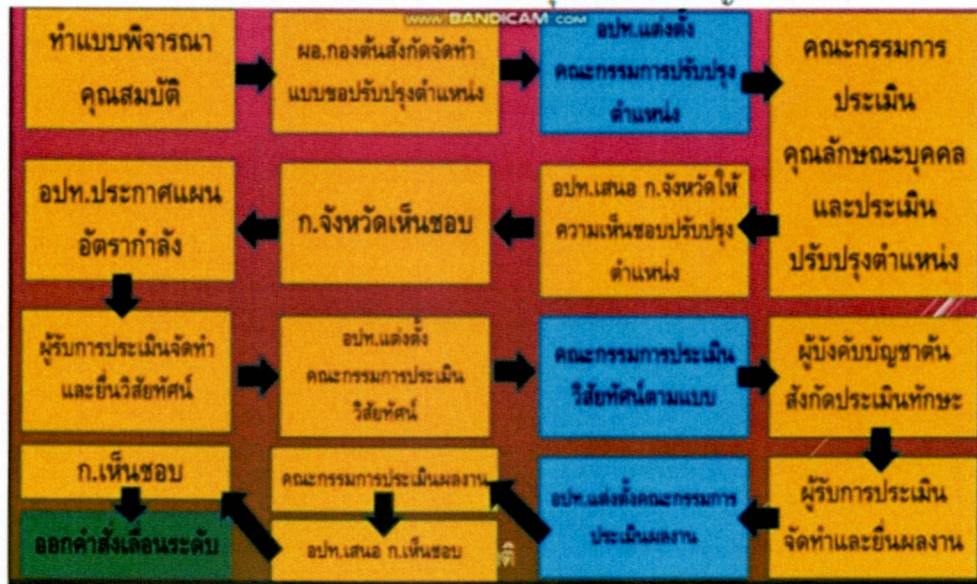


การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น



เส้นทางการเสนอเอกสารเพื่อเลื่อนระดับ

สายทั่วไปและสายวิชาการ ระดับอาวุโสและชำนาญการพิเศษ



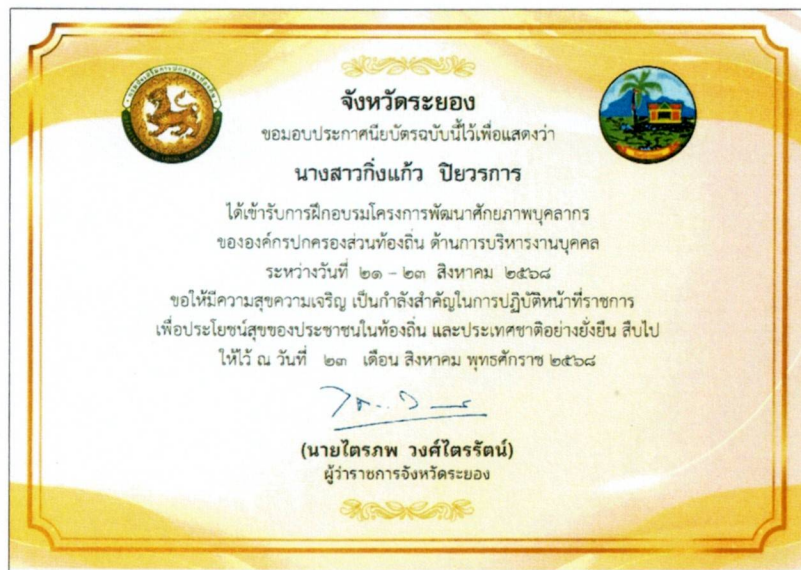
๘. ประโยชน์ที่ทางราชการ/ประชาชนได้รับจากการฝึกอบรม

- ๘.๑ ...นำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานขององค์การบริหาร
...ส่วนตำบลปายุบใน ให้ทันต่อสถานการณ์การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์
...และหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๘.๒ ...นำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน
...ราชการตามอำนาจหน้าที่ได้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๙. ข้อเสนอแนะ แนวคิดที่นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานที่สอดคล้องกับข้อ ๘

...นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงานบุคคล
ด้วยวิธีการสื่อสารและทำความเข้าใจกับพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู หรือพนักงานจ้าง ให้มี
ความเข้าใจตรงกัน เช่น การจัดประชุมประจำเดือนของแต่ละสำนัก/กอง การพูดคุยในเรื่องการปรับปรุง
อัตราเงินเดือน/เส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่ง เป็นต้น

๑๐. รูปภาพประกอบ





(ลงชื่อ).....

(นางสาวกิ้งแก้ว ปิยวรการ)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
ผู้เข้ารับการฝึกอบรม



จังหวัดระยอง

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า



นางสาวกึ่งแก้ว ปิยวรการ

ได้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล

ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๘

ขอให้ความสุขความเจริญ เป็นกำลังใจสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น และประเทศชาติอย่างยั่งยืน สืบไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๓ เดือน สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๖๘

78-5-5

(นายไตรภพ วงศ์ไตรรัตน์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง

