

การเลื่อนระดับในระบบแท่งสายงานประเภททั่วไป

การเลื่อนระดับประเภททั่วไประดับชำนาญงาน

1. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
2. เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของชำนาญงาน (๑๓,๔๗๐)
3. ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้งไม่ต่ำกว่าระดับดี(ไม่ต้องติดต่อกัน) บทเฉพาะกาลให้ใช้ผลการประเมินตั้งแต่ ๑ ต.ค.๕๙ ถึงปัจจุบัน
4. รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงแต่งตั้งไม่ถูกลงโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์
5. ผ่านหลักสูตรที่ ก.กลางกำหนด หากยังไม่มีหลักสูตร ก.จ.อาจเห็นชอบให้แต่งตั้งและเข้ารับการอบรมในโอกาสแรก

การประเมินผลงาน

ผลงาน

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

คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมิน

ผลงาน ประกอบด้วย

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

เกณฑ์ผ่าน ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

การแต่งตั้ง นายก อปท. แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

การเลื่อนระดับประเภททั่วไประดับอาวุโส

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

การปรับปรุงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส

๑. เงินไอครณีนีมีผู้ดำรงตำแหน่งต้องมีผลงาน มีคุณสมบัติครบ ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคลากรเป็นตำแหน่งว่างเดิมต้องเป็นระดับอาวุโสและหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

- ปลัด อปท. 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.ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามแผนอัตรากำลังปีปัจจุบันและหลังจากมีการปรับปรุงตำแหน่งนั้นแล้ว

๓.ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินและความเห็นของนายก อบท.

การประเมินความรู้ความสามารถ ต้องผ่านทั้ง ๓ ข้อขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้

๑.ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน **เสนอวิสัยทัศน์**ที่แสดงให้เห็นถึง**ข้อเสนอ**ในการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต

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
- เป็นผลงานที่แสดงถึง**ความรู้+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 นับแต่วันที่**ได้รับแจ้ง** ต้องขอปรับปรุงตำแหน่งและประเมินใหม่



ความก้าวหน้าในระบบแท่ง
สายงานประเภททั่วไป



สำนักงานปลัด
งานการเจ้าหน้าที่
โทร. ๐๓๔-๕๖๒๖๒๘ ต่อ ๔๔๔
โทรสาร. ๐๓๔-๕๖๒๖๒๘ ต่อ ๒๐๐

การเลื่อนระดับในระบบแบ่งสายงานประเภทวิชาการ

การเลื่อนระดับประเภทวิชาการระดับชำนาญการ

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

การประเมินผลงาน

- 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. อาจเห็นชอบให้แต่งตั้งและเข้ารับการอบรมในโอกาสแรก

การปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

๑. เงื่อนไขกรณีมีผู้ดำรงตำแหน่งต้องมีผลงาน มีคุณสมบัติครบ ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล กรณีเป็นตำแหน่งว่าง **เดิมต้องเป็นระดับชำนาญการพิเศษ** มีปริมาณงานและความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม **และมี ผอ.ระดับกลาง**

คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

- ปลัด อปท. เป็นประธาน
- ผู้เป็น/เคยเป็นข้าราชการท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินและระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่ประเมิน ๓ คน
- 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. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามแผนอัตรากำลังปีปัจจุบัน และหลังจากมีการปรับปรุงตำแหน่งนั้นแล้ว

๓. ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินและความคิดเห็นของนายก อปท.

การประเมินความรู้ความสามารถ ต้องผ่านทั้ง ๓ ข้อ

๑. ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน เสนอวิธีทัศนที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอในการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต

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

๓. สมรรถนะ พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีไม่น้อยกว่า ๖ ครั้ง

คณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

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

มีหน้าที่ประเมินวิสัยทัศน์ (ตามแบบ)

เกณฑ์ผ่าน ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

การประเมินผลงาน

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

คณะกรรมการประเมินผลงาน อปท. แต่งตั้ง

คณะกรรมการประเมินผลงานที่ 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 มีผลไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้องโดยถือเอาวันประทับตราลงรับของสำนักงานเลขานุการ ก.จังหวัด ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน ให้เสนอผลงานได้อีก ๑ ครั้ง ถ้าพ้น ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง ต้องขอปรับปรุงตำแหน่งและประเมินใหม่



การเลื่อนระดับในระบบแห่ง สายงานประเภทวิชาการ



สำนักงานปลัด
งานการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐๓๔-๕๖๒๖๒๘ ต่อ ๔๔๔
โทรสาร. ๐๓๔-๕๖๒๖๒๘ ต่อ ๒๐๐

การประเมินความรู้ความสามารถ ต้องผ่านทั้ง ๓ ข้อ

๑. ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน วัดความรู้เกี่ยวกับข้อเสนอ

การพัฒนางานโดยการสัมภาษณ์จากคณะกรรมการ 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/ผู้ช่วยเลขานุการที่ได้รับมอบหมายเป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๓ ใน ๕ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

การประเมินผลงาน

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

คณะกรรมการประเมินผลงาน อปท. แต่งตั้ง

คณะกรรมการประเมินผลงานที่ ก.กลางกำหนด ๓ คน

เกณฑ์ผ่าน ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
การแต่งตั้ง นายก อปท. แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.

จังหวัด มีผลไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้องโดยถือเอาวันประทับตราลงรับของสำนักงานเลขานุการ ก.จังหวัด ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน ให้เสนอผลงานได้อีก ๑ ครั้ง ถ้าพ้น ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งต้องขอปรับปรุงตำแหน่งและประเมินใหม่

การเลื่อนระดับประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ

๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๒. เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับเชี่ยวชาญ (๒๔,๔๐๐)

๓. รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงแต่งตั้งไม่ถูกลงโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์

๔. ผ่านหลักสูตรที่ ก.กลางกำหนด หากยังไม่มีหลักสูตร

ก.จ. อาจเห็นชอบให้แต่งตั้งและเข้ารับการอบรมในโอกาสแรก

การปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

๑. เงื่อนไขกรณีมีผู้ดำรงตำแหน่งต้องมีผลงาน มีคุณสมบัติครบ ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล กรณีเป็นตำแหน่งว่างเดิมต้องเป็นระดับเชี่ยวชาญ มีปริมาณงานและความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และมี ผอ.ระดับสูง

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. แล้วเสนอ ก.กลางเห็นชอบ

ปัญหาการสรรหาสายบริหารที่ว่าง ตามหนังสือ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๑ ต้องรายงาน ตำแหน่งว่างต่อ ก.จังหวัดภายใน ๑๕ วัน สรรหา (ย้าย โอน คัดเลือก รับโอน) เสร็จภายใน ๑๕๐ วัน หากไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งให้ระงับและ แต่งตั้งจากบัญชี ก.กลาง หากอยู่ระหว่าง ก.จังหวัดพิจารณา หรือมี เหตุจำเป็น ให้ อปท.ขอขยาย ๖๐ วัน

ปัญหาการปรับปรุงตำแหน่งบริหารต้น เป็น ระดับกลาง การคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ต้องคิดปึงบฯที่ขอ ปรับปรุง ค่าใช้จ่ายตำแหน่งว่าง+ค่าใช้จ่าย(แผนอัตรากำลึง)

เกณฑ์รายได้ ปึงบฯที่ผ่านมามีรายได้+เงินอุดหนุนทั่วไป ๔๐ ล้านบาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน)

เกณฑ์ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ปีที่ผ่านมา+ปีที่ขอ มี ค่าเฉลี่ยไม่เกิน ๓๕%

หลักเกณฑ์การปรับค่าจ้างลูกจ้างประจำ ปี ๒๕๖๑

๑.กรณีที่เดิมกำหนดให้ลูกจ้างประจำตำแหน่งใดได้รับ ค่าจ้างไม่ถึงขั้นสูงของกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มใด ให้ได้รับอัตราค่าจ้าง สูงขึ้นไปจนถึงอัตราค่าจ้างขั้นสูงของบัญชีกลุ่มนั้น

๒.กรณีที่เดิมกำหนดให้ลูกจ้างประจำตำแหน่งใดได้รับค่าจ้าง ถึงขั้นสูงสุดของกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มใด ให้ได้รับกลุ่มบัญชีถัดไปจนถึง ขั้นสูง (การปรับไปกลุ่มบัญชีถัดไปให้เทียบชั้นใกล้เคียงในทางที่สูงกว่า)

๓.กรณีลูกจ้างประจำต้องพ้นจากราชการกรณีเกษียณอายุ ให้ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างดังกล่าวเพื่อประโยชน์ในการคำนวณ บำเหน็จในวันที่ ๓๐ กันยายน

๔.ลูกจ้างประจำรายใดได้รับค่าจ้างถึงอัตราค่าจ้างขั้นสูง (ค่าจ้างต้น) ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและ ลูกจ้างประจำ พ.ศ.๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

เงื่อนไขการปรับเงินเดือนกรณีได้รับวุฒิเพิ่มหรือสูงขึ้น

๑.เป็นคุณวุฒิที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ ก.กลาง กำหนด ไม่ว่าจะได้รับมาก่อน ระหว่างทดลองการปฏิบัติ ราชการ และระหว่างรับราชการ

๒.ไม่มีผลเป็นการปรับปรุงตำแหน่งหรือเปลี่ยนระดับตำแหน่ง

๓.วันปรับเงินเดือน

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

๔.การสั่งปรับ

- นาย ก อปท. สั่ง ปรับ โดยไม่ให้ย้อนหลังข้าม ปึงบประมาณ (ดูวันที่นายออกคำสั่ง)
- ให้ปรับเงินเดือนก่อนเลื่อนขั้นเงินเดือน (กรณีวันปรับ และเลื่อนขั้นเป็นวันเดียวกัน)

การนับวันลา

๑.ให้นับตามปึงบประมาณ

๒.ให้นับวันหยุดราชการที่อยู่ในระหว่างวันลาประเภท เดียวกันรวมเป็นวันลาด้วย 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 (ลาครั้ง หนึ่งได้ ๑๕ วันทำการ) ต้องติดต่อกัน จะได้รับเงินเดือนในช่วงที่ ภรรยาคลอดใน ๓๐ วันแรก

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑.ต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐานและเป็นไปตามแบบ การประเมิน

๒.องค์ประกอบในการประเมิน

๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วตรงตามกำหนดเวลา หรือความ ประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ร้อยละ ๗๐ พนักงานจ้าง ร้อยละ ๘๐

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ประเมินจาก สมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ ร้อยละ ๓๐ พนักงานจ้าง ร้อยละ ๒๐

การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการ ดังนี้

๑.ก่อนเริ่มรอบประเมินหรือในช่วงรอบประเมิน ให้ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ ข้าราชการทราบ

๒.ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการมอบหมายงานและประเมินผลการ ปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่าง เป็นรูปธรรม สำหรับตัวชี้วัดให้กำหนดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน

๓.ผู้ประเมินต้องประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ประกาศไว้ และตามข้อตกลงร่วมกันที่ได้ทำไว้กับผู้ถูกประเมิน

๔.ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติ ราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน พฤติกรรมและสมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนารายบุคคลด้วย

๕.ในการประเมินแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการ ประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยลงลายมือชื่อ รับทราบผลการประเมิน หากผู้รับการประเมินไม่ลงลายมือชื่อ ให้ ข้าราชการในองค์กรนั้นอย่างน้อย ๒ คน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่า ได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว

๖.ให้ผู้ประเมินโดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งแบบประเมินของข้าราชการในหน่วยงานตนเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนนำเสนอนายก อบท.

๗.ให้นายก อบท. 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

ผู้บริหารต้องกำหนดจำนวนการมาสายประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย โดยมีการวิเคราะห์ถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่น และกำหนดการลาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย

ใน ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ประเมินต้องระบุเหตุผลที่ทำให้งานบรรลุ/ไม่บรรลุเป้าหมายให้ชัดเจน

ใน ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ผู้ประเมินเป็นผู้กรอก โดยให้ระบุเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่ “ผู้รับการประเมิน” แสดงออกในแต่ละสมรรถนะ

ใน ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล เป็นการวางแผนร่วมกันระหว่าง “ผู้ประเมิน” และ “ผู้รับการประเมิน” เพื่อกำหนดกิจกรรมพัฒนาความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเป้าหมาย ผู้ประเมินต้องระบุเหตุผลในการพัฒนาเป็นรายบุคคล เพื่อนำในส่วนนี้ไปประกอบการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรม

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 อบท.ได้ดำเนินการตาม
 - ปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตราย

หลักเกณฑ์ที่จะได้ ๑.๕ ขั้น ครึ่งปีที่แล้วมา

- ครึ่งปีแรก (๑ เม.ย.)
 - มีผลการปฏิบัติงานควรได้ ๑ ขั้น แต่มีข้อจำกัดเรื่องโควตา
- ครึ่งปีหลัง (๑ ต.ค.)
 - มีผลการปฏิบัติงานควรได้ ๑ ขั้น
 - ไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับวงเงิน
 - มีเงินคงเหลือ (ที่เลื่อนครึ่งปีหลังแล้ว)



หลักเกณฑ์การได้รับเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน



สำนักงานปลัด
งานการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐๓๔-๕๖๒๖๒๘ ต่อ ๔๔๔
โทรสาร. ๐๓๔-๕๖๒๖๒๘ ต่อ ๒๐๐