



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน โทร ๐-๓๔๕๖-๒๖๒๘

ที่ กจ.๗๑๓๐๑/-

วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง รายงานผลการฝึกอบรมหลักสูตร “ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการเลื่อนระดับประเภททั่วไปและวิชาการ หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน สิทธิสวัสดิการ และร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่นฉบับใหม่” รุ่นที่ ๑

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน

### เรื่องเดิม

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน ที่ ๕๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ อนุญาตให้นางปวีณา ดิษผล ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการเลื่อนระดับประเภททั่วไปและวิชาการ หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน สิทธิสวัสดิการ และร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่นฉบับใหม่” รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๙-๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ณ โรงแรมอาร์เอส โฮเทล อ.เมือง จ.กาญจนบุรี นั้น

### ข้อกฎหมาย

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

### ข้อเท็จจริง

ข้าพเจ้า ฯ จึงขอสรุปหัวข้อวิชาในการฝึกอบรม ดังนี้

วิทยากรบรรยาย อ.ปฐมพงศ์ แสงศรีจันทร์

การประเมินนำไปใช้อะไร

๑. การเลื่อนขั้นเงินเดือน

๒. การเลื่อนระดับและการแต่งตั้ง

๓. การจ่ายค่าตอบแทนอื่นๆ

๔. การให้เงินรางวัลประจำปี

๕. การพัฒนาและแก้ไขการปฏิบัติงาน

๖. การบริหารงานบุคคลอื่นๆ

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 อบท.

๗. ให้นายก อบท. หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อข้าราชการผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย แรงจูงใจ

**ผลสัมฤทธิ์ของงาน** คือ วิธีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เป็นการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กรที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมีความรับผิดชอบต่อประชาชน และยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น โดยใช้การสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมวัดผลการปฏิบัติงานเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด โดยประเมินผลจาก เสิ่งปริมาณ : ผลงานที่วัดได้ (บอกตัวเลขให้ได้) เสิ่งคุณภาพ : ความถูกต้อง สมบูรณ์ และความเรียบร้อยของผลงาน หรือความพึงพอใจ (ทำงานครบทุกขั้นตอน) เสิ่งประโยชน์ : ความรวดเร็ว หรือ ความตรงต่อเวลา หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่า (นำระยะเวลามาจับ)

#### ผลสัมฤทธิ์ของงานมาจากไหน

๑. งานตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๒. งานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น

๓. งานตามภารกิจหลัก (สำคัญที่สุด)

๔. งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ

ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องประกาศทุกรอบการประเมินถึงหลักเกณฑ์จะเหมือนเดิมก็ตาม

ผู้บริหารต้องกำหนดจำนวนการมาสายประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย โดยมีการวิเคราะห์ถึงลักษณะงาน และสภาพท้องที่ และกำหนดการลาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย

ในส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ประเมินต้องระบุเหตุผลที่ทำให้งานบรรลุ/ไม่บรรลุเป้าหมายให้ชัดเจน

ในส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ผู้ประเมินเป็นผู้กรอก โดยให้ระบุเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่ “ผู้รับการประเมิน” แสดงออกในแต่ละสมรรถนะ



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

ในส่วนที่ ๔ ข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อเพื่อทำข้อตกลงกัน

ในส่วนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน ผู้ประเมินลงลายมือชื่อเพื่อแจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อเพื่อรับทราบการประเมิน หากผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงนามรับทราบให้มีพยานลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

ในส่วนที่ ๖ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี) รองปลัดฯ ลงลายมือชื่อ หากมีความเห็นต่างให้ระบุเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษร

ในส่วนที่ ๗ ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมิน ปลัดฯ ลงลายมือชื่อ หากมีความเห็นต่างให้ระบุเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษร

ในส่วนที่ ๘ ความเห็นของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นายกฯ ลงลายมือชื่อ หากมีความเห็นต่างให้ระบุเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษร

**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 แต่มีข้อจำกัดเรื่องโควตา
- ครึ่งปีหลัง (๑ ต.ค.)
- มีผลการปฏิบัติงานควรได้ ๑ ขั้น
- ไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับวงเงิน
- มีเงินคงเหลือ (ที่เลื่อนครึ่งปีหลังแล้ว)

### วิทยาการบรรยาย อ.จิรพัฒน์ น้อยเพ็ง

#### การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับประเภททั่วไประดับชำนาญงาน

๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ปวช. ๖ ปี , ปวท. ๕ ปี , ปวส. ๖ ปี)

๒. เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของชำนาญงาน (๑๓,๕๗๐)

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

๔. รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงแต่งตั้งไม่ถูกลงโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์

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

#### การประเมินผลงาน

๑. ผลงานดีเด่นย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี (นับ ๓ ปีปฏิทิน เช่น ๑๐ ก.พ.๖๒-๑๐ ก.พ.๕๙) จำนวน ๒ ผลงาน

๒. เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตำแหน่ง สายงานเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓. เป็นผลงานที่แสดงถึง

๓.๑ การใช้ความรู้ความสามารถ

๓.๒ ทักษะการปฏิบัติงานที่โดดเด่น

๓.๓ เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน (ต้องเขียนให้ชัดเจน ละเอียด)

๓.๔ การพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง

#### คณะกรรมการพิจารณาคณะคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

๑. ปลัด อปท./ผู้รักษาราชการแทน เป็นประธาน

๒. ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น จำนวน ๑ คน

๓. ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ดันสังกัดผู้ขอประเมิน

๔. ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

การแต่งตั้ง นายก อปท. แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจาก

#### คณะกรรมการประเมินผลงาน

#### การคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับประเภททั่วไประดับอาวุโส

๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ๖ ปี)

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

เงื่อนไขกรณีมีผู้ดำรงตำแหน่งต้องมีผลงาน มีคุณสมบัติครบ ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล กรณีเป็นตำแหน่งว่างเดิมต้องเป็นระดับอาวุโสและหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

#### คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

๑. ปลัด อปท./ผู้รักษาราชการแทน เป็นประธาน
๒. ข้าราชการท้องถิ่น/ข้าราชการพลเรือนในสายงานที่ขอประเมิน ระดับไม่ต่ำกว่าอาวุโส/ผู้ทรงฯ ในสายงานนั้น
- ๓ คน (ระดับชำนาญการได้แต่ต้องเกื้อกูล)

๓. ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ต้นสังกัดผู้ขอประเมิน
  ๔. ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ
- องค์ประกอบ ๑๐๐ คะแนน ต้องได้ไม่ต่ำกว่า ๘๐

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ ๓๐ คะแนน
๒. ความยุ่งยากของงาน ๓๐ คะแนน
๓. การกำกับตรวจสอบ ๒๐ คะแนน
๔. การตัดสินใจ ๒๐ คะแนน

#### อปท. เสนอรายละเอียดต่อ ก.จังหวัด

๑. รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงานและคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องปรับปรุงตำแหน่ง
๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามแผนอัตรากำลังปีปัจจุบันและหลังจากมีการปรับปรุงตำแหน่งนั้นแล้ว
๓. ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง
๔. ความเห็นของนายก อปท.
๕. ก.จังหวัดเห็นชอบ อปท.ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การประเมินความรู้ความสามารถ ต้องผ่านทั้ง ๓ ข้อขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้

๑. ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน เสนอวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอในการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต

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

๓. สมรรถนะ พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีไม่น้อยกว่า ๖ ครั้ง
- #### คณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

๑. ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลาง/ภูมิภาคที่ ก.จังหวัดคัดเลือกที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ประเมิน เป็นประธาน
๒. ปลัด อปท.
๓. ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ต้นสังกัดผู้ขอประเมิน
๔. ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ

มีหน้าที่ประเมินวิสัยทัศน์ (ตามแบบ) เกณฑ์ผ่าน ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

### การประเมินผลงาน

๑. ผลงานดีเด่นย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี (นับ ๓ ปีปฏิทิน เช่น ๑๐ ก.พ.๖๒-๑๐ ก.พ.๕๙) จำนวน ๑ ผลงาน
๒. เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตำแหน่ง สายงานเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
๓. เป็นผลงานที่แสดงถึง

- ๓.๑ การใช้ความรู้ความสามารถ
- ๓.๒ ทักษะการปฏิบัติงานที่โดดเด่น
- ๓.๓ เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน (ต้องเขียนให้ชัดเจน ละเอียด)
- ๓.๔ การพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง

คณะกรรมการประเมินผลงาน อปท.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานจากบัญชีกรรมการที่ ก.จังหวัด กำหนด ๓ คน (ห้ามเปิดเผยชื่อกรรมการ) ได้แก่

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือ ผู้แทนราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานระดับไม่ต่ำกว่าที่ขอประเมิน

๒. 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 ให้ดำเนินการใหม่ตั้งแต่การปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน

### การเลื่อนระดับประเภทวิชาการระดับชำนาญการ

๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ป.ตรี ๖ ปี , ป.โท ๔ ปี , ป.เอก ๒ ปี)
๒. เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของชำนาญการ (๑๕,๐๕๐)
๓. ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้งไม่ต่ำกว่าระดับดี(ไม่ต้องติดต่อกัน) บทเฉพาะกาลให้ใช้ผลการประเมิน ตั้งแต่ ๑ ต.ค.๕๙ ถึงปัจจุบัน
๔. รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงแต่งตั้งไม่ถูกลงโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์
๕. ผ่านหลักสูตรที่ ก.กลางกำหนด หากยังไม่มีหลักสูตร ก.จ. อาจเห็นชอบให้แต่งตั้งและเข้ารับการอบรมในโอกาสแรก

### การประเมินผลงาน

๑. ผลงานดีเด่นย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี (นับ ๓ ปีปฏิทิน เช่น ๑๐ ก.พ.๖๒-๑๐ ก.พ.๕๙) จำนวน ๒ ผลงาน
๒. เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตำแหน่ง สายงานเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
๓. เป็นผลงานที่แสดงถึง

- ๓.๑ การใช้ความรู้ความสามารถ
- ๓.๒ ทักษะการปฏิบัติงานที่โดดเด่น
- ๓.๓ เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน (ต้องเขียนให้ชัดเจน ละเอียด)
- ๓.๔ การพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง



### คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

๑. ปลัด อปท. เป็นประธาน

๒. ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น จำนวน ๑ คน

๓. ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ต้นสังกัดผู้ขอประเมิน

๔. ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

การแต่งตั้ง นายก อปท. แต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการประเมินผลงาน

### การเลื่อนระดับประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ๔ ปี)

๒. เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของชำนาญการพิเศษ (๒๑,๕๕๐)

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

๔. รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงแต่งตั้งไม่ถูกลงโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์

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

### การปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ (มี ผอ.ระดับกลาง)

เงื่อนไขกรณีมีผู้ดำรงตำแหน่งต้องมีผลงาน มีคุณสมบัติครบ ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล กรณีเป็นตำแหน่งว่างเดิมต้องเป็นระดับชำนาญการพิเศษ มีปริมาณงานและความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

### คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

๑. ปลัด อปท./ผู้รักษาราชการแทน เป็นประธาน

๒. ข้าราชการท้องถิ่น/ข้าราชการพลเรือนในสายงานที่ขอประเมิน ระดับไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ/ผู้ทรงฯ ในสายงานนั้น ๓ คน

๓. ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ต้นสังกัดผู้ขอประเมิน

๔. ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ

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. ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

๔. ความเห็นของนายก อปท.

๕. ก.จังหวัดเห็นชอบ อปท.ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การประเมินความรู้ความสามารถ ต้องผ่านทั้ง ๓ ข้อขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้

๑. ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน เสนอวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอในการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต

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

๓. สมรรถนะ พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีไม่น้อยกว่า ๖ ครั้ง  
คณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

๑. ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่ ก.จังหวัดคัดเลือกที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ประเมิน เป็นประธาน

๒. ปลัด อปท.

๓. ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ต้นสังกัดผู้ขอประเมิน

๔. ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ

มีหน้าที่ประเมินวิสัยทัศน์ (ตามแบบ) เกณฑ์ผ่าน ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

การประเมินผลงาน

๑. ผลงานดีเด่นย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี (นับ ๓ ปีปฏิทิน เช่น ๑๐ ก.พ.๖๒-๑๐ ก.พ.๕๙) จำนวน ๒ ผลงาน

๒. เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตำแหน่ง สายงานเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓. เป็นผลงานที่แสดงถึง

๓.๑ การใช้ความรู้ความสามารถ

๓.๒ ทักษะการปฏิบัติงานที่โดดเด่น

๓.๓ เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน (ต้องเขียนให้ชัดเจน ละเอียด)

๓.๔ การพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง

คณะกรรมการประเมินผลงาน อปท.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานจากบัญชีกรรมการที่ ก.จังหวัดกำหนด ๓ คน (ห้ามเปิดเผยชื่อกรรมการ) ได้แก่

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือ ผู้แทนราชการส่วนกลางหรือภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานระดับไม่ต่ำกว่าที่ขอประเมิน

๒. 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 ให้ดำเนินการใหม่ตั้งแต่การปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน



### การเลื่อนระดับประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ

๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ๒ ปี)
๒. เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับเชี่ยวชาญ (๒๔,๔๐๐)
๓. รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงแต่งตั้งไม่ถูกลงโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์
๔. ผ่านหลักสูตรที่ ก.กลางกำหนด หากยังไม่มีหลักสูตร ก.จ. อาจเห็นชอบให้แต่งตั้งและเข้ารับการอบรมในโอกาสแรก

### การปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ (มี ผอ.ระดับสูง)

เงื่อนไขกรณีมีผู้ดำรงตำแหน่งต้องมีผลงาน มีคุณสมบัติครบ ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล กรณีเป็นตำแหน่งว่างเดิมต้องเป็นระดับเชี่ยวชาญ มีปริมาณงานและความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

#### คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

๑. ปลัด อปท./ผู้รักษาราชการแทน เป็นประธาน
๒. ข้าราชการท้องถิ่น/ข้าราชการพลเรือนในสายงานที่ขอประเมิน ระดับไม่ต่ำกว่าเชี่ยวชาญ/ผู้ทรงฯ ในสายงานนั้น ๓ คน

๓. ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ต้นสังกัดผู้ขอประเมิน
๔. ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการองค์ประกอบ 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. ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง
๔. ความเห็นของนายก อปท.
๕. ก.จังหวัดเห็นชอบ อปท.ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### 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

### คณะกรรมการสัมภาษณ์

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.กลาง ที่ ก.กลาง คัดเลือก เป็นประธาน

๒. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หรือผู้แทนส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ๒ คน

๓. ผู้แทนปลัด อปท. ใน ก.กลางที่ ก.กลาง คัดเลือก ๑ คน

๔. ผู้แทนนายก อปท. ใน ก.กลางที่ ก.กลาง คัดเลือก ๑ คน

๕. เลขานุการ ก.กลาง/ผู้ช่วยเลขานุการที่ได้รับมอบหมาย เป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๓ ใน ๕ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

### การประเมินผลงาน

๑. ผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี (นับ ๓ ปีปฏิทิน เช่น ๑๐ ก.พ.๖๒-๑๐ ก.พ.๕๙) จำนวน ๒ ผลงาน

๒. เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตำแหน่ง สายงานเดียวกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓. เป็นผลงานที่แสดงถึง

๓.๑ การใช้ความรู้ความสามารถ

๓.๒ ทักษะการปฏิบัติงานที่โดดเด่น

๓.๓ เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน (ต้องเขียนให้ชัดเจน ละเอียด)

๓.๔ การพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง

คณะกรรมการประเมินผลงาน อปท.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานจากบัญชีกรรมการที่ ก.กลางกำหนด ๓ คน (ห้ามเปิดเผยชื่อกรรมการ) ได้แก่

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือ ผู้แทนราชการส่วนกลางหรือภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานระดับไม่ต่ำกว่าที่ขอประเมิน

๒. ผู้ช่วยเลขานุการ ก.จังหวัด เป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ เสนอผลการประเมินผลงานให้ ก.กลาง เห็นชอบ

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

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

ทราบหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน สิทธิสวัสดิการ และ ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่นฉบับใหม่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

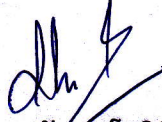
(นางปวีณา ดิษผล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



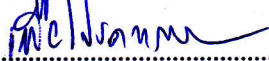
ความเห็นของหัวหน้าสำนักงานปลัด

เพื่อโปรดพิจารณา



(นางณภัทร โปธิพิพิธ)  
หัวหน้าสำนักงานปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน



ว่าที่ ร.ต.



(จตุพร ศรีสมบุรณ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน



(นายสำรวย อินทร์นนิสา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน