



คู่มือการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม อำเภอบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี

คู่มือ

การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม

อำเภอบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี



คำนำ

การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม คำนี้ถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม ได้จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้ใช้กรอบแนวทางตามระเบียบ กฎหมาย ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการ รวมทั้งได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์กับส่วนราชการและบุคคลและขอขอบคุณผู้บริหารส่วนราชการและพนักงานทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมืออย่างยิ่งในการแสดงความคิดเห็น และร่วมพัฒนาแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นที่มาของการจัดทำคู่มือเล่มนี้

สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม
ตุลาคม ๒๕๖๗



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	
หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒	
วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๑
ส่วนที่ ๓	
- แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน ๑/๒)	๔
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทวิชาการ (สายงาน ๓/๔)	๕
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ฝ่าย/ผอ.)	๕
- เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหารท้องถิ่น(รองปลัด/ปลัด)	๖
- การเปลี่ยนตำแหน่งเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๗
- การเปลี่ยนตำแหน่งเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น	๗
- การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภททั่วไป	๘
- การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑๓
- การพิจารณาระยะเวลาเกื้อกูลเพื่อการเลื่อนระดับ/การย้าย/การโอน/รับโอน	๒๓
- การปรับปรุงตำแหน่งปลัดระดับต้นเป็นระดับกลาง	๒๗
- การปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดระดับต้นเป็นระดับกลาง	๓๑
- มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐	๓๒
- หลักเกณฑ์เงื่อนไขการสอบแข่งขัน	๓๓
- หลักเกณฑ์เงื่อนไขการสอบคัดเลือก/คัดเลือกตำแหน่งบริหาร	๓๔
- การสรรหาสายบริหารว่าง	๓๕
- หลักเกณฑ์การสอบคัดเลือกทั่วไปเป็นวิชาการ	๓๖



แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม อำเภอบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี

ส่วนที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงาน ส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงามได้จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม เพื่อเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพควบคู่กับการพัฒนาประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม

๑.๒ ในการจัดทำความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม ต้องกำหนดตามกรอบของมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแนวทางในการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม จึงได้จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ รับทราบถึงเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งเข้าใจ รับทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองในแต่ละตำแหน่ง ตลอดจนเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี

๑.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๑.๓ เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๑.๔ เพื่อให้งานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามระเบียบกฎหมายไม่ก่อให้เกิดปัญหาในด้านงานบริหารงานบุคคล

๑.๕ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบตระหนักถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง

๑.๖ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงามให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามตำแหน่งหน้าที่ตามเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

**๒. เป้าหมายการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

- ๒.๑ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ๒.๓ เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม
- ๒.๔ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น
- ๒.๕ เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

ส่วนที่ ๓**แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

ในโลกแห่งการทำงานพนักงานทุกคนล้วนมีเป้าหมายในการทำงานที่ต่างกัน การที่ทุกคนจะรู้ว่าในตำแหน่งที่ตนเองทำอยู่มีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างไร ทุกคนต้องเข้าใจถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของตนเองว่ามันคืออะไรและมีความสำคัญอย่างไร

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สามารถอธิบายให้เข้าใจได้ง่าย ๆ คือ เราเริ่มต้นทำงานในตำแหน่งใด จากตำแหน่งนี้ที่เราเริ่มทำงานจะเติบโตไปเป็นอะไรได้บ้าง และตำแหน่งสูงสุดเราอยากเป็นอะไร อยากไปถึงไหน ซึ่งเมื่อมีเป้าหมายแล้ว เราควรมีการวางแผนเส้นทางเดินว่าเราจะไปถึงเป้าหมายนั้นได้อย่างไร

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพหนองาม

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งในสายงาน
ประเภท บริหารท้องถิ่น			
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	นักบริหารงานท้องถิ่น
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	นักบริหารงานท้องถิ่น
ประเภท อำนวยการท้องถิ่น			
๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	นักบริหารงานทั่วไป
๒	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	นักบริหารงานการคลัง
๓	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	นักบริหารงานช่าง
๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	นักบริหารงานการศึกษา
ประเภท วิชาการ			
๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก.ชก.	นักพัฒนาชุมชน
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	นักทรัพยากรบุคคล
๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	นักวิชาการเงินและบัญชี

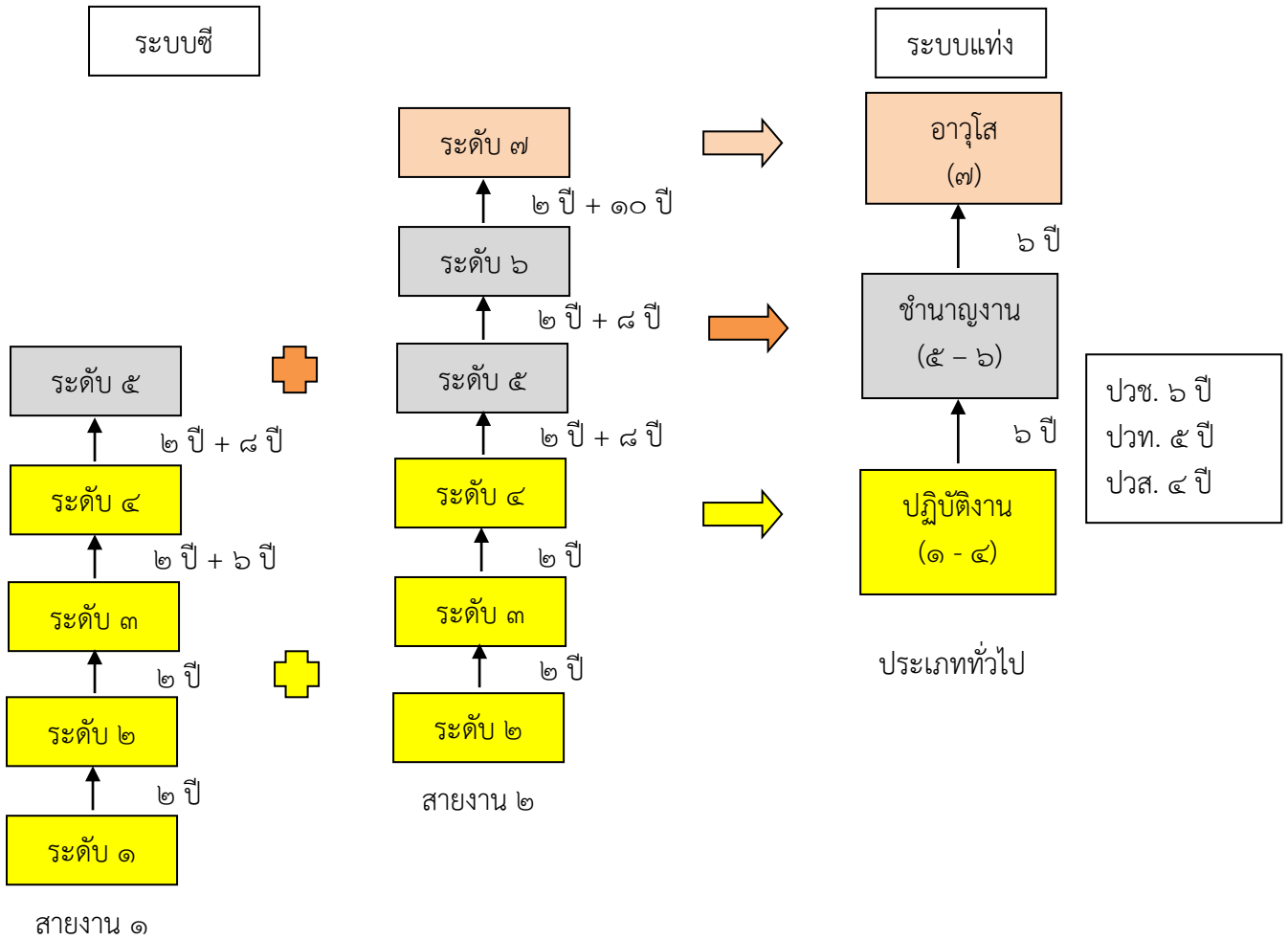


ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	สายงาน
<u>ประเภท วิชาการ</u>			
๕	นิติกร	ปก./ชก.	นิติกร
๖	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	นักวิชาการศึกษา
๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน
<u>ประเภท ทั่วไป</u>			
๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	เจ้าพนักงานธุรการ
๒	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	เจ้าพนักงานป้องกันฯ
๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	นายช่างโยธา
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	เจ้าพนักงานพัสดุ



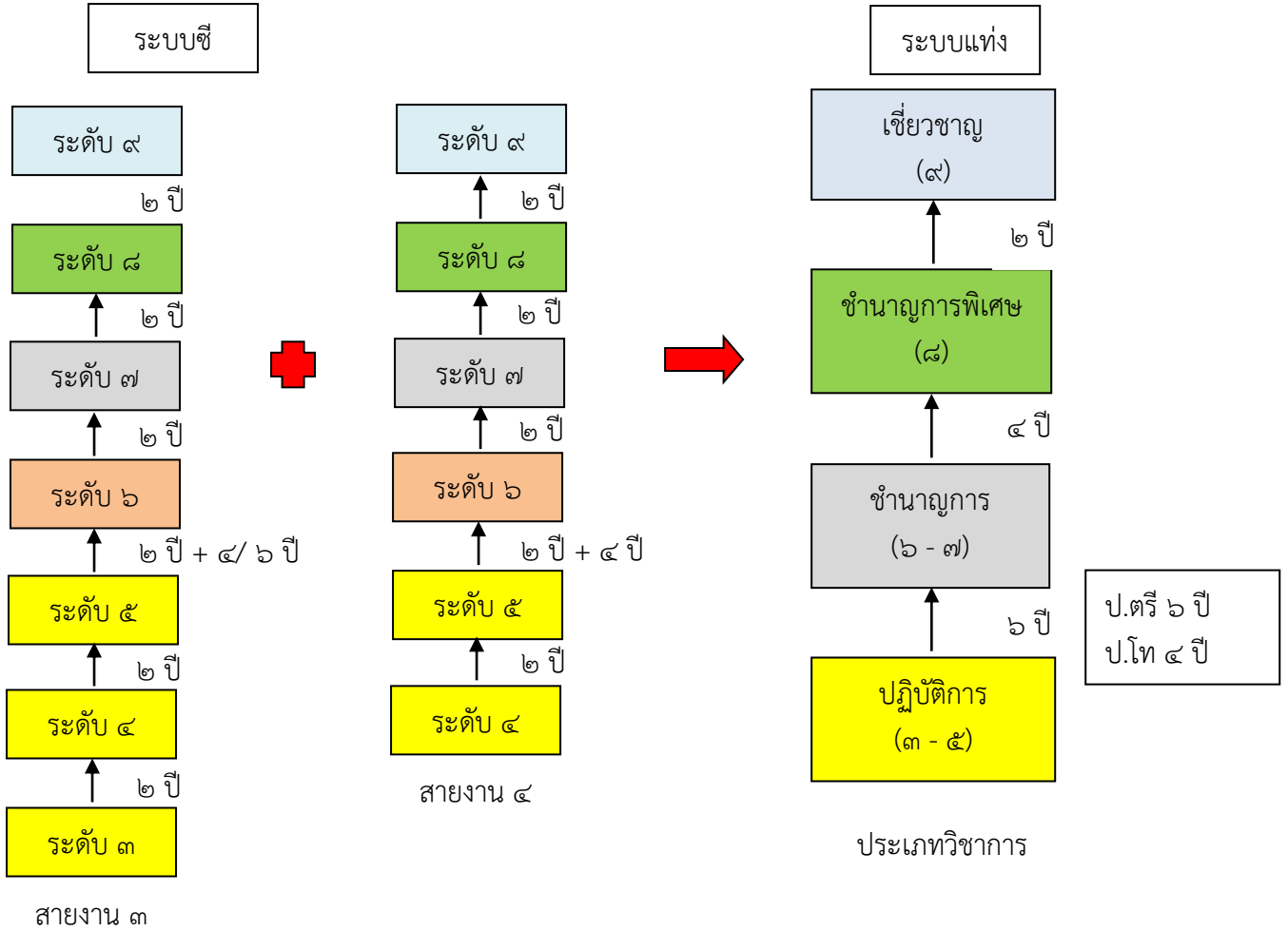
การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๔ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๑)

เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน ๑/๒)

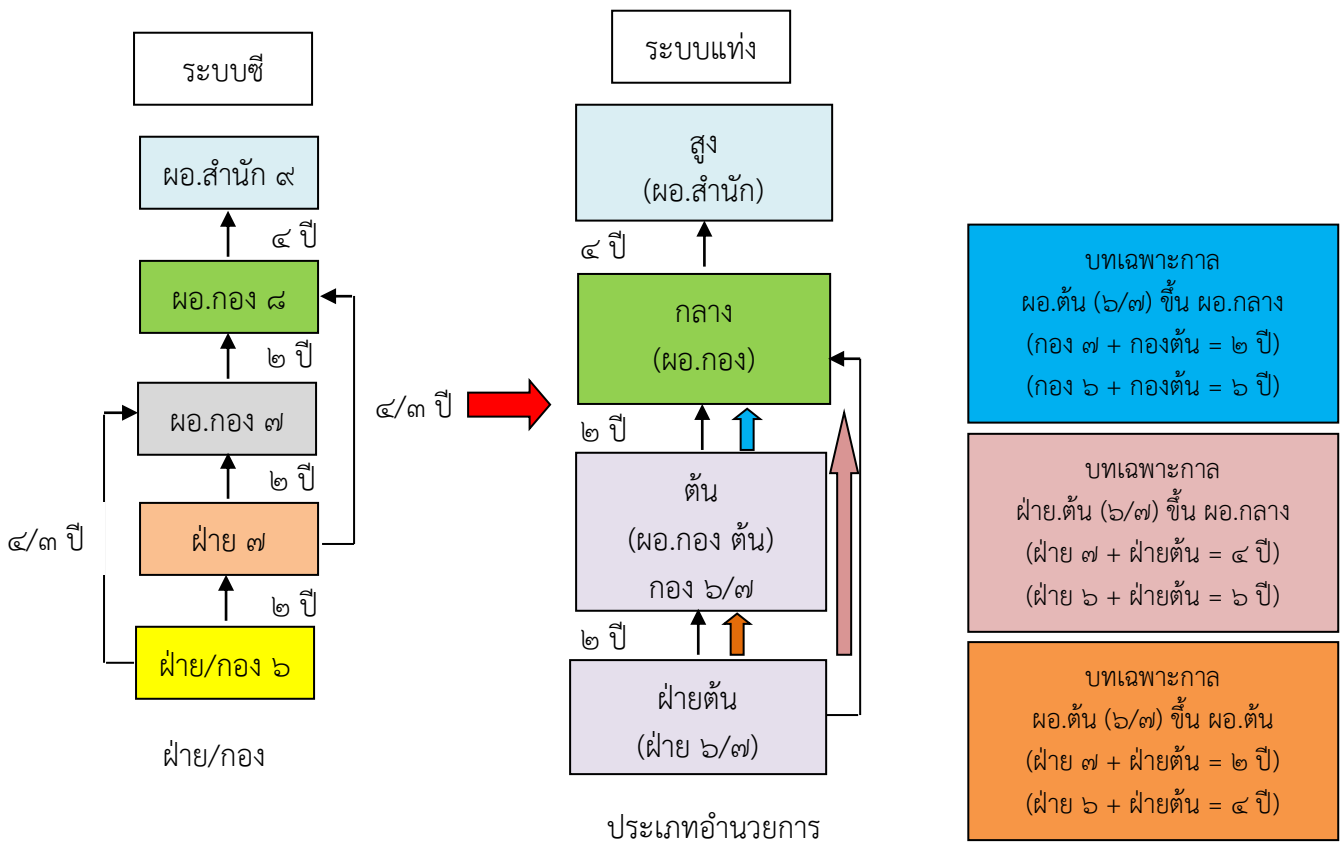




เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทวิชาการ (สายงาน ๓/๔)

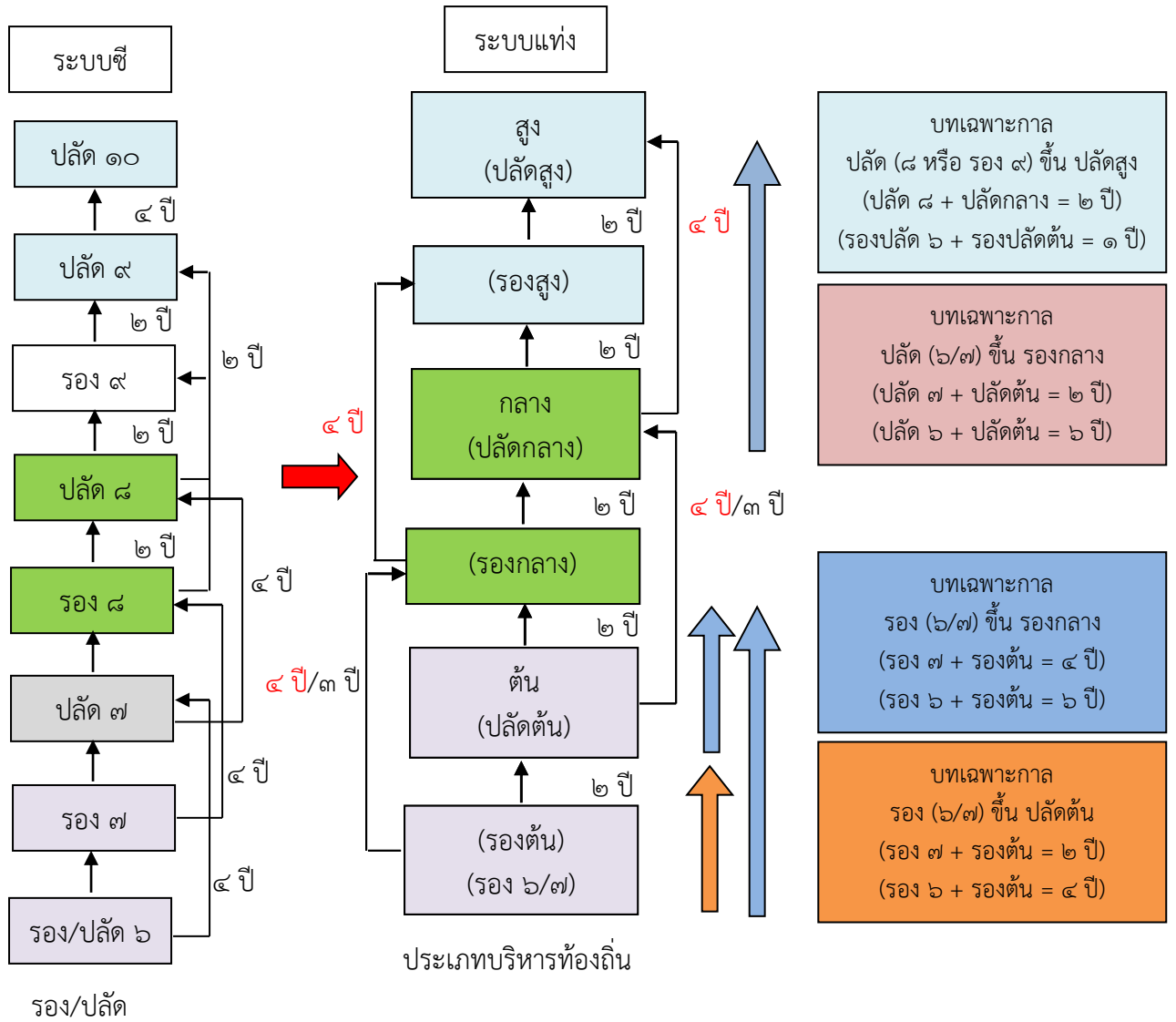


เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ฝ่าย/ผอ.)

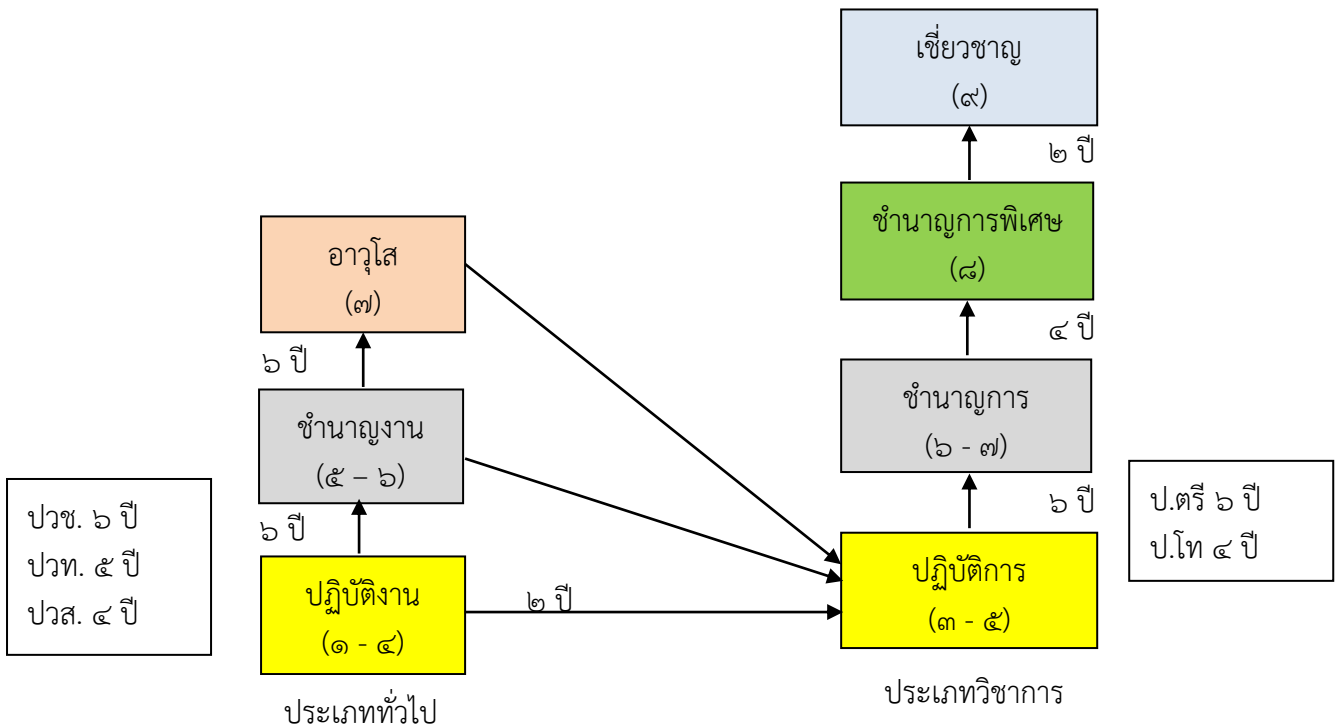




เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหารท้องถิ่น (รอง/ปลัด)

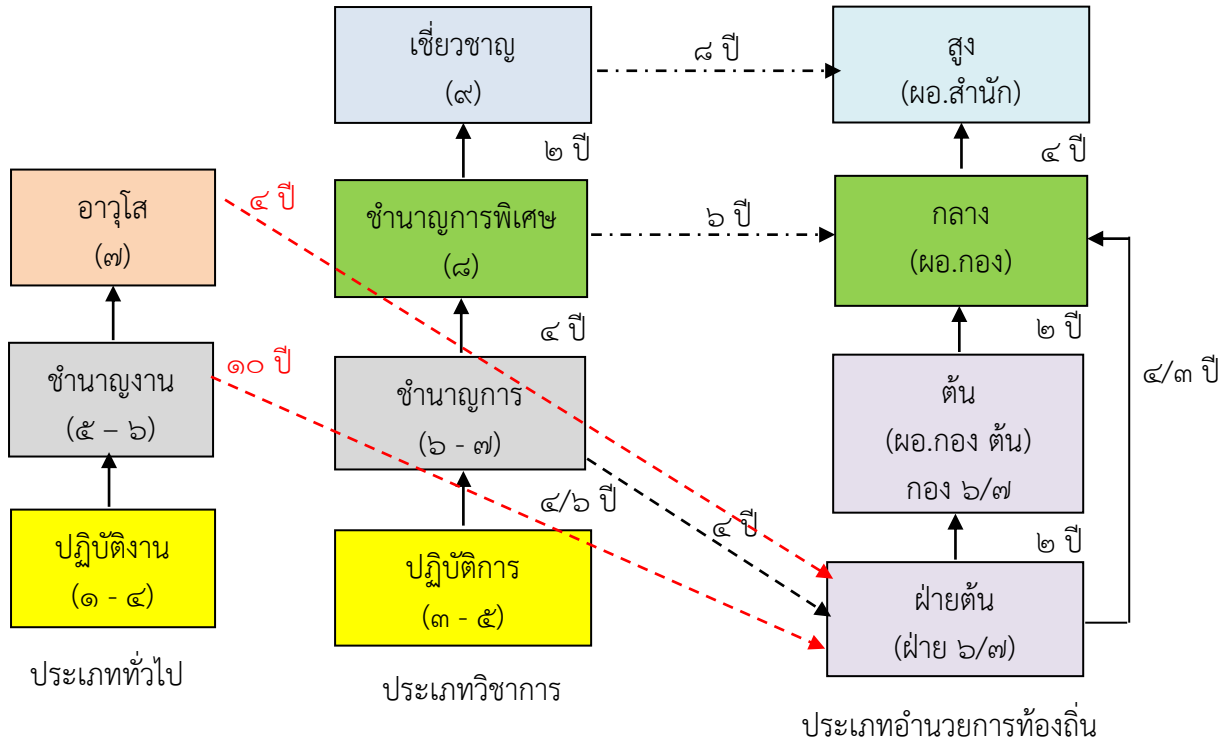


การเปลี่ยนตำแหน่งจาก ประเภททั่วไป เป็น ประเภทวิชาการ

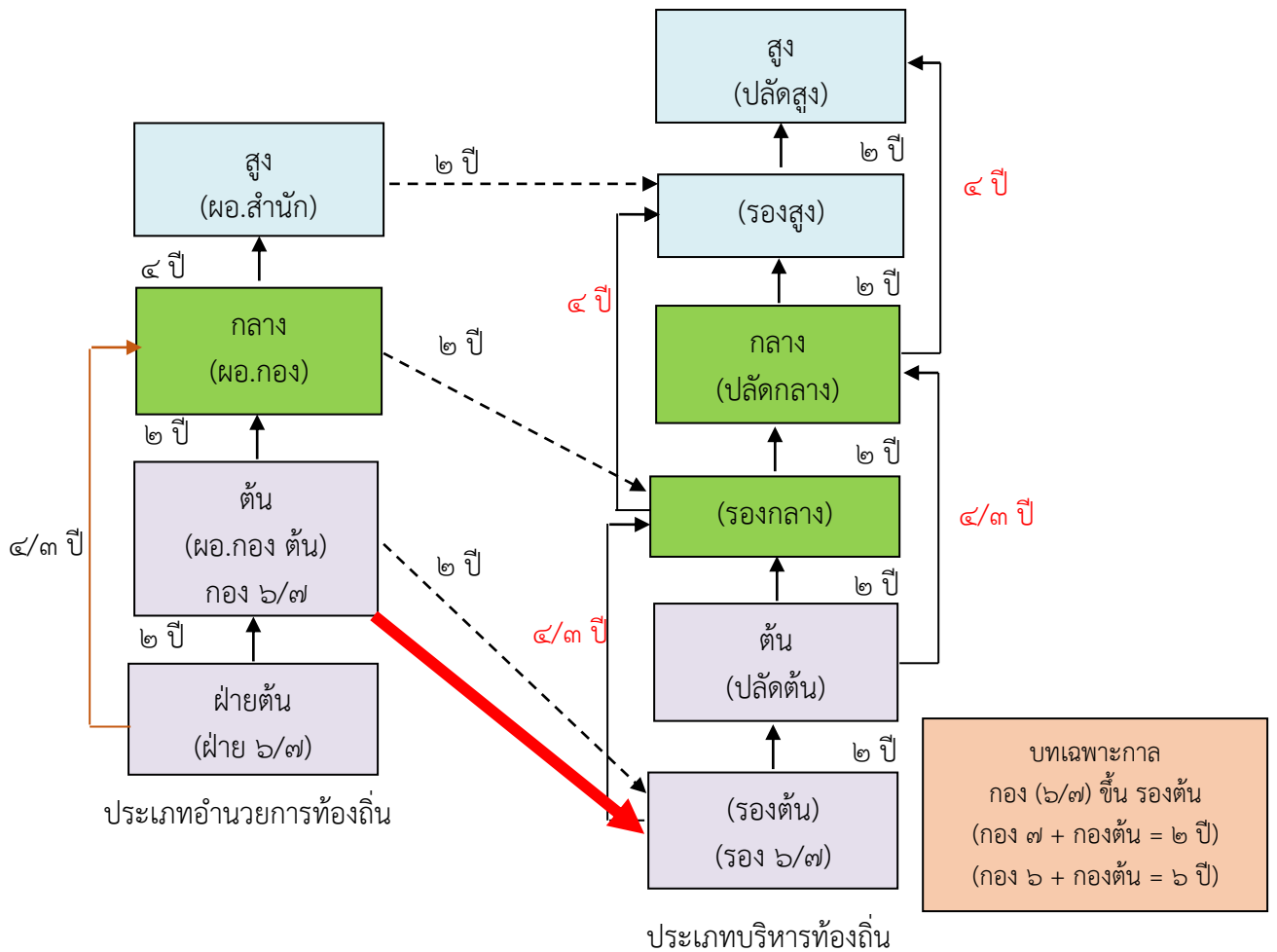


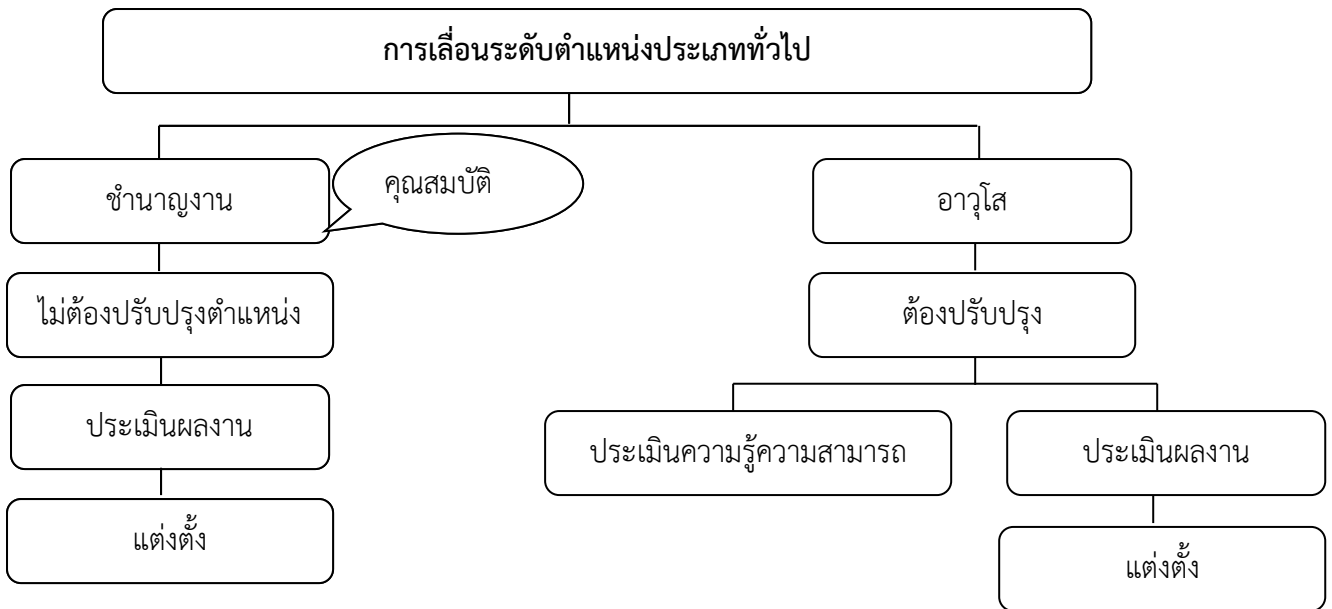


การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

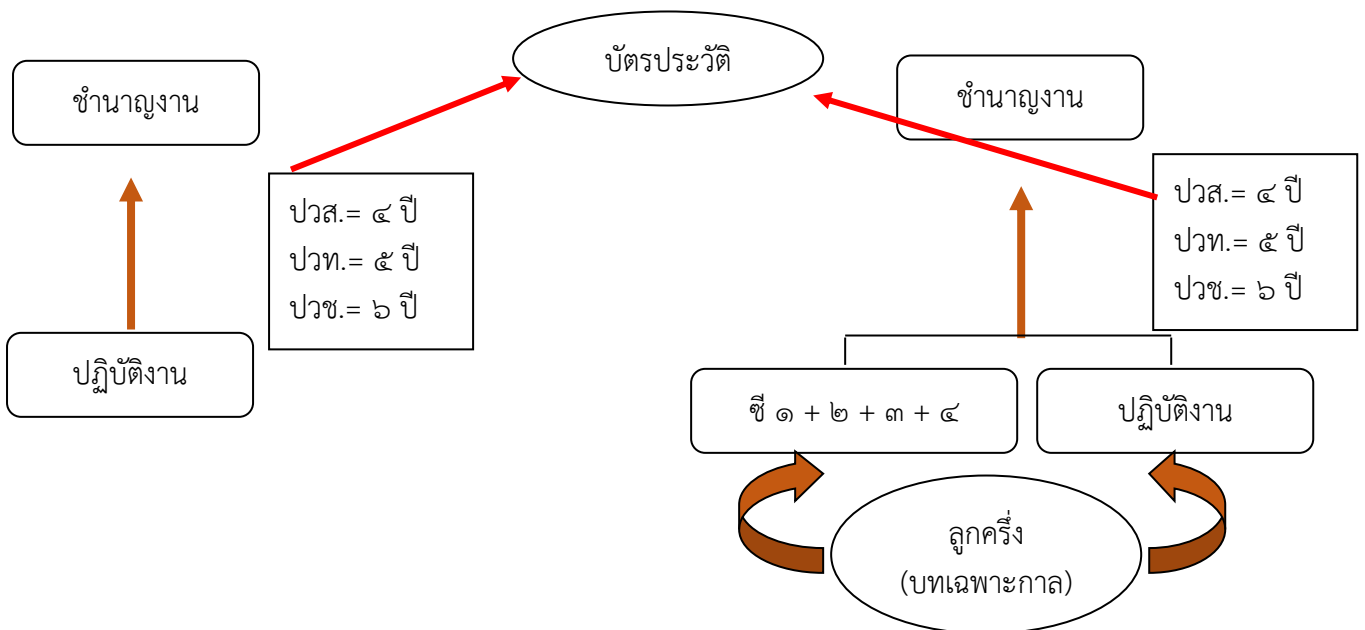


การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น

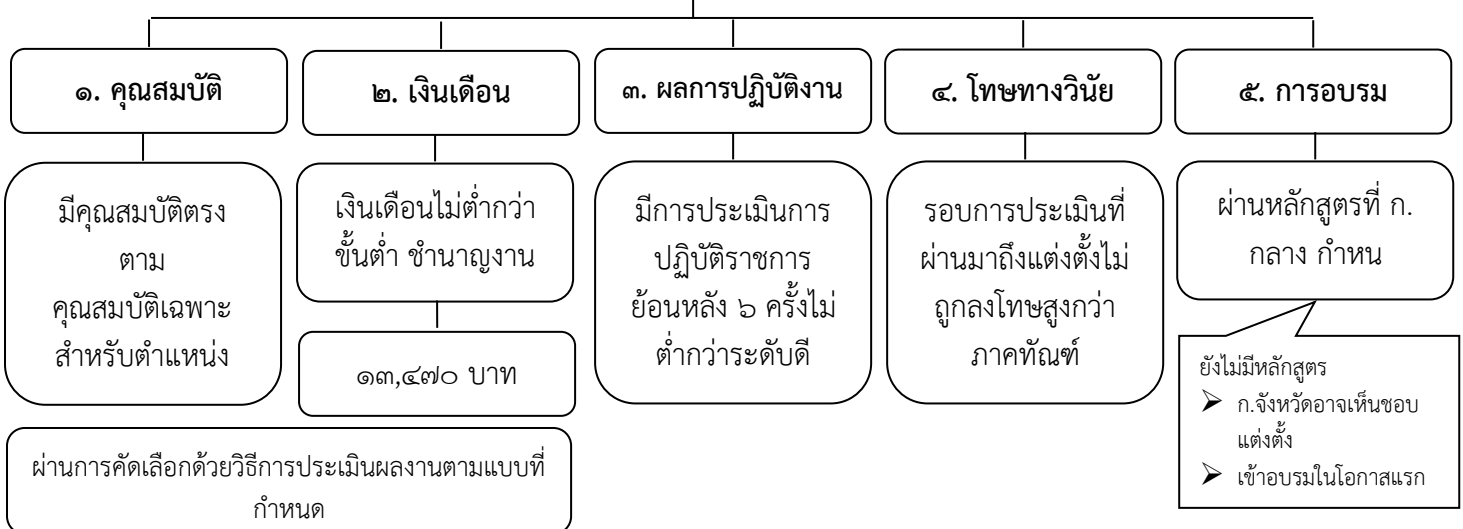




คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน



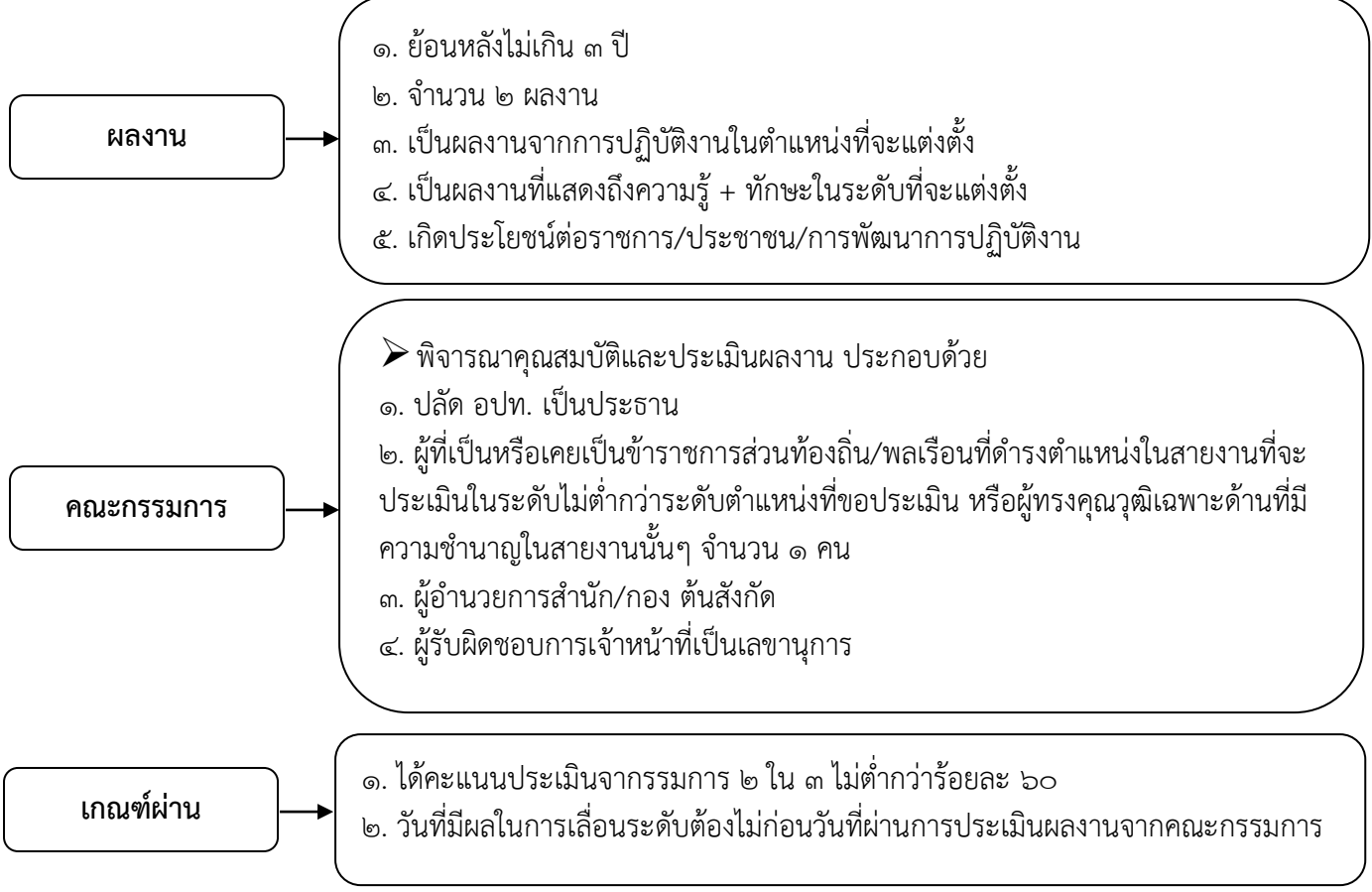
คุณสมบัติและเงื่อนไขประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน



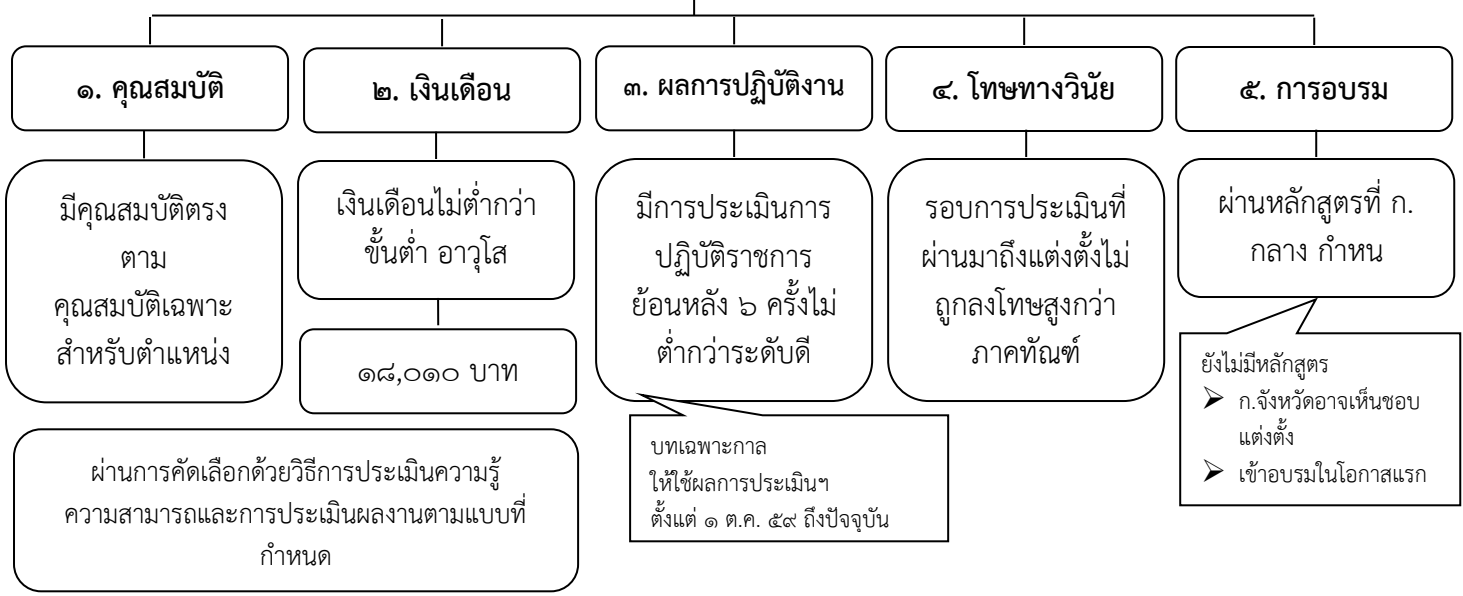


การประเมินผลงาน

บทเฉพาะกาล
ให้ใช้ผลการประเมินฯ
ตั้งแต่ ๑ ต.ค. ๕๙ ถึงปัจจุบัน

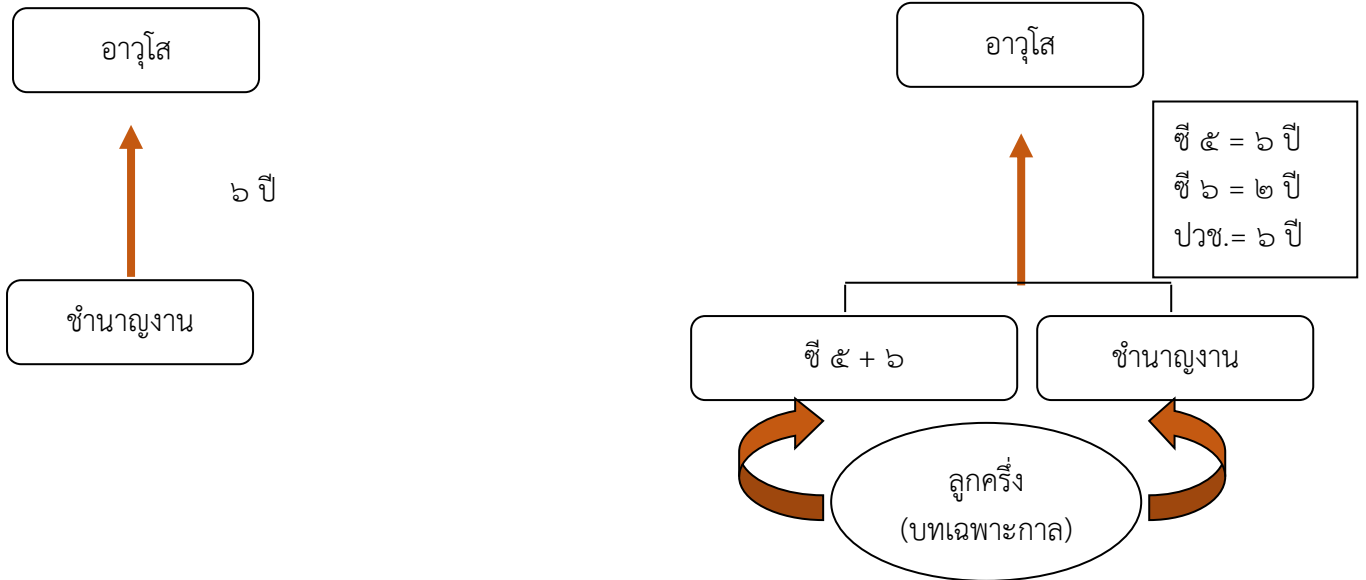


คุณสมบัติและเงื่อนไขประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

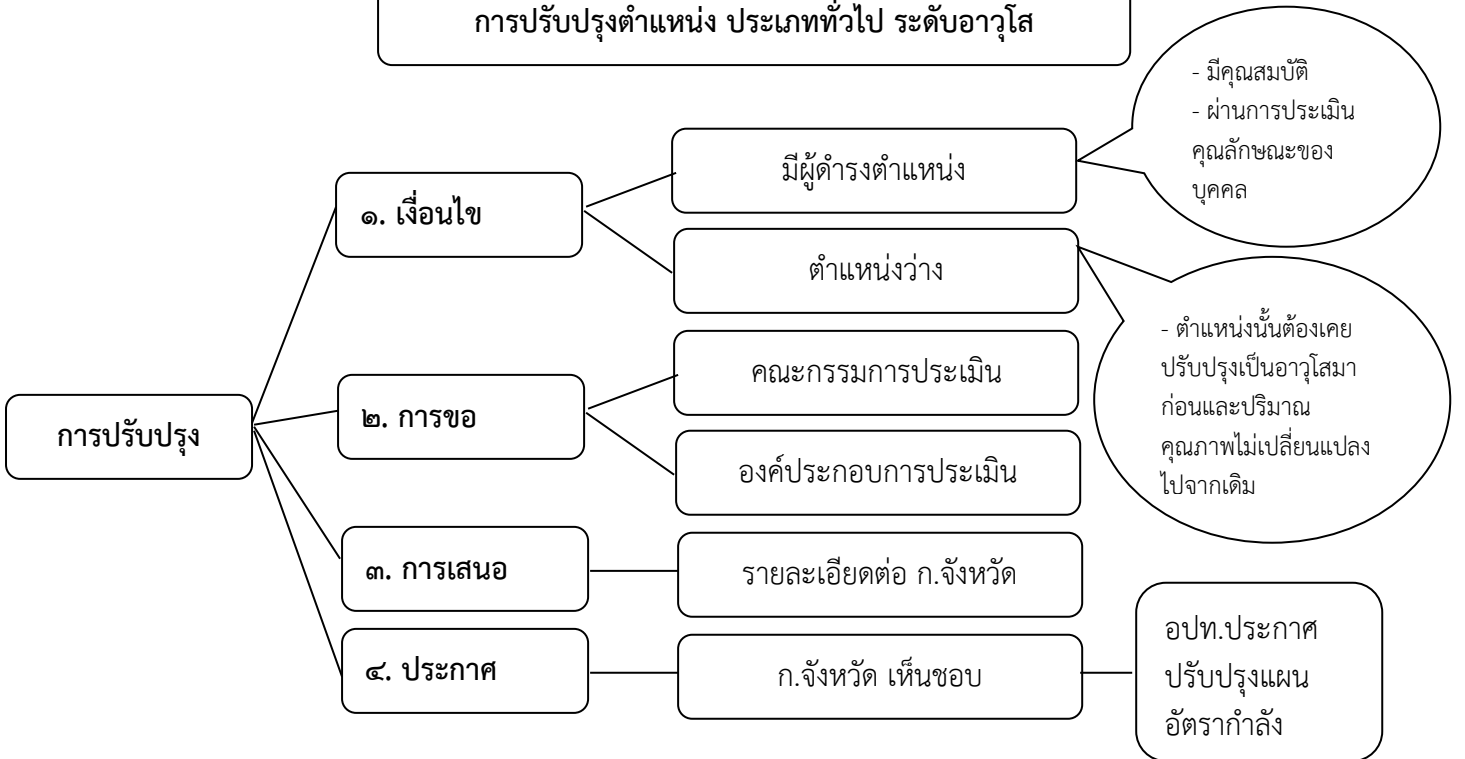




คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส



การปรับปรุงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส





แบบประเมินปรับปรุงตำแหน่งเป็นอาวุโส

- แบบประเมินคุณลักษณะ
- แบบประเมินปรับปรุงตำแหน่ง
- แบบรายละเอียดเสนอ ก.จังหวัด

คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

องค์ประกอบ	หน้าที่	องค์ประกอบการประเมิน
<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อปท. เป็นประธาน - ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมินหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ จำนวน ๓ คน - ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัด - ผู้รับผิดชอบการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินคุณลักษณะบุคคล - ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานคุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งนั้น เปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญมากถึงขนาดจะต้องปรับปรุงตำแหน่ง 	<ul style="list-style-type: none"> - หน้าที่ความรับผิดชอบ (๓๐) - ความยุ่งยากของงาน (๓๐) - การกำกับตรวจสอบ (๒๐) - การตัดสินใจ (๒๐) - เกณฑ์ผ่าน ๘๐ คะแนน

การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑. ความรับผิดชอบ (๑๕)	๕. การพัฒนาตนเอง (๑๐)
๒. ความประพฤติ (๑๕)	๖. ความเสียสละ (๑๐)
๓. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (๑๕)	๗. ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๐)
๔. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๑๕)	๘. ความคิดริเริ่ม (๑๐)

เกณฑ์ผ่าน อาวุโส ระดับดี ๘๐ - ๘๙ คะแนน



รายละเอียดเสนอต่อ ก.จังหวัด

๑. รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับอาวุโส

๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลังในปีปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

๓. ผลการประเมินของคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่งและความเห็นของนายก อบท.

การประเมินความรู้ความสามารถ

๑. ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน

เสนอวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอในการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต



อบท.
ตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

๒. ทักษะ

ประเมินจากทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น



ผอ.สำนัก/กอง
ประเมินทักษะ (ตามแบบ)



ผลการประเมิน
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๓. สมรรถนะ

พิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีย้อนหลัง



ไม่ต่ำกว่าระดับดี
ไม่น้อยกว่า ๖ ครั้ง

คณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

องค์ประกอบ

๑. ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่ ก.จังหวัด คัดเลือกที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ประเมิน ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน เป็นประธาน
๒. ปลัด อบท. และผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ
๓. ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

หน้าที่

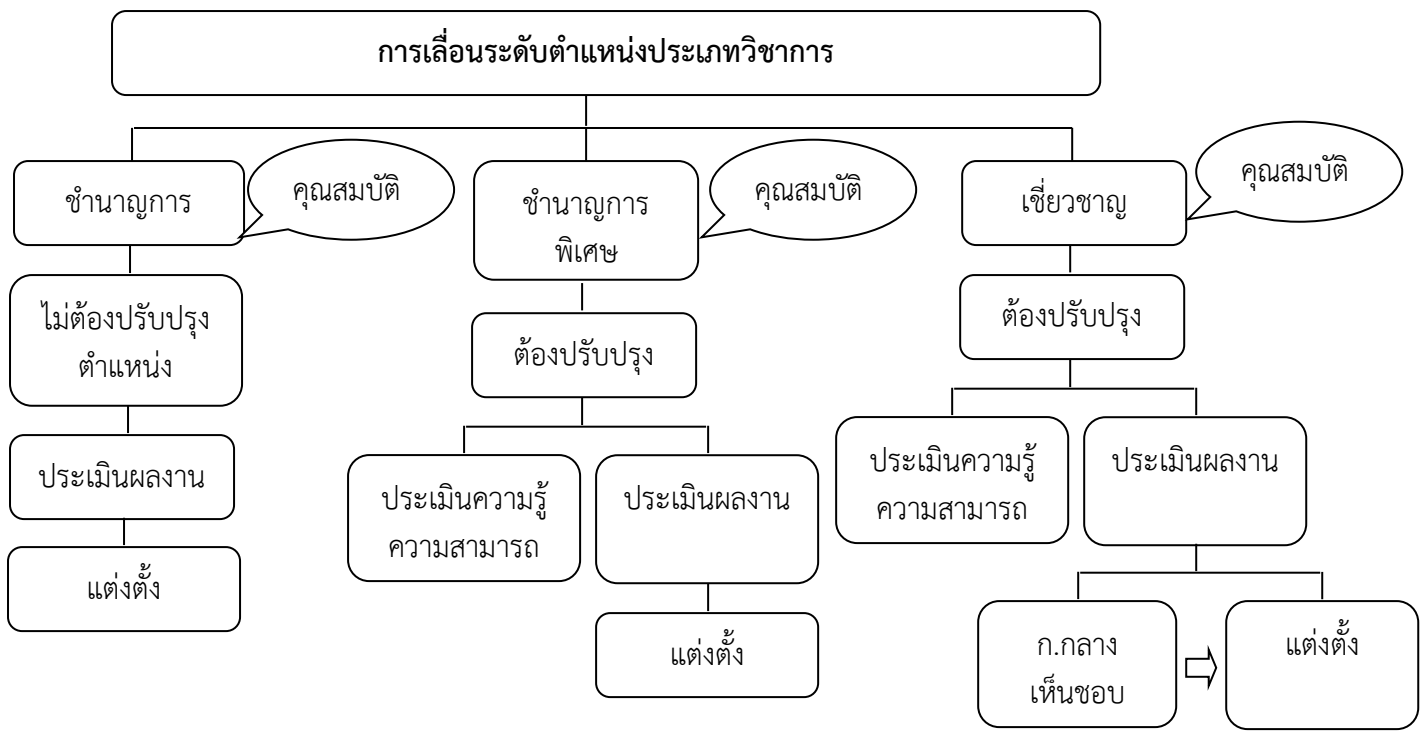
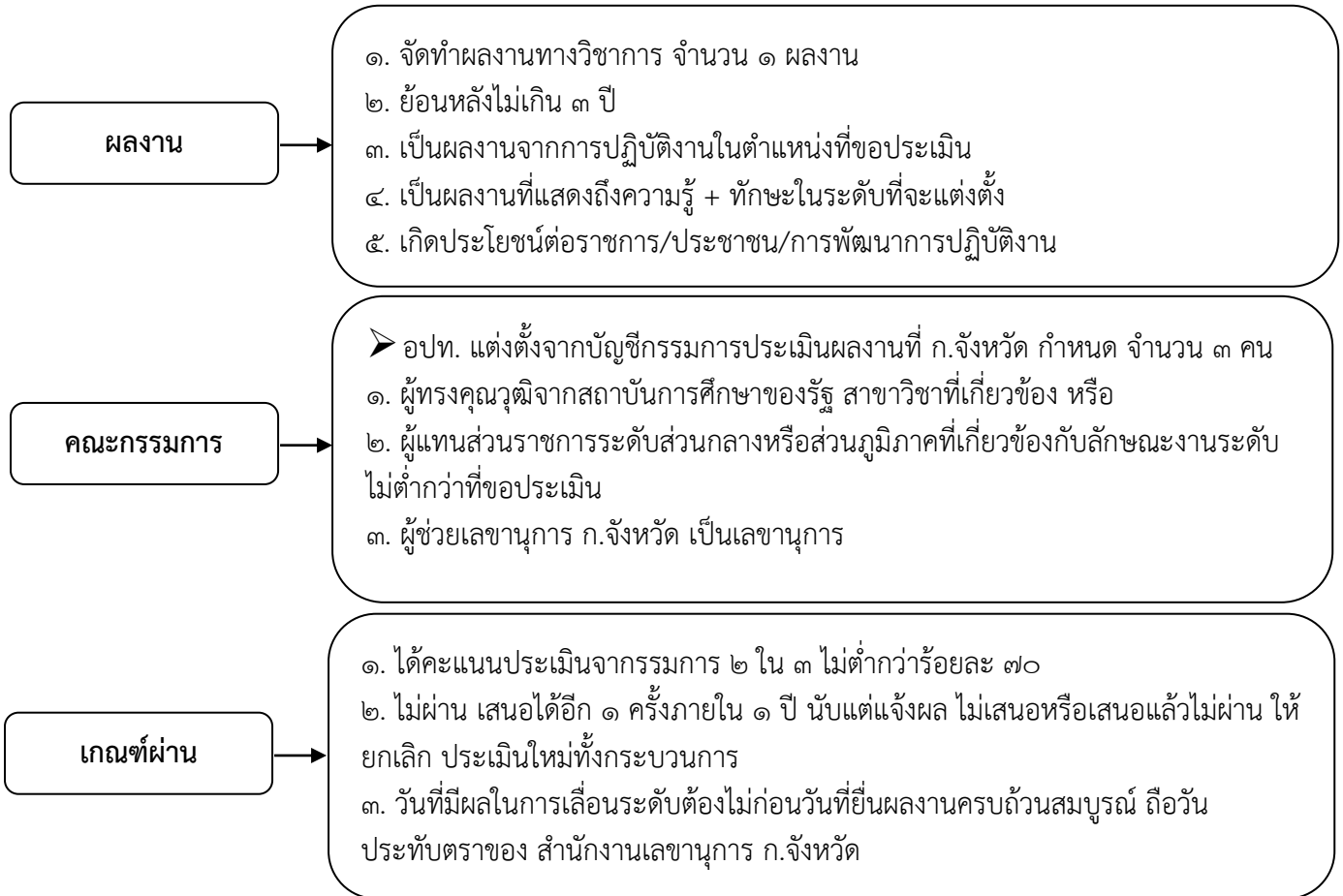
ประเมินวิสัยทัศน์ (ตามแบบ)

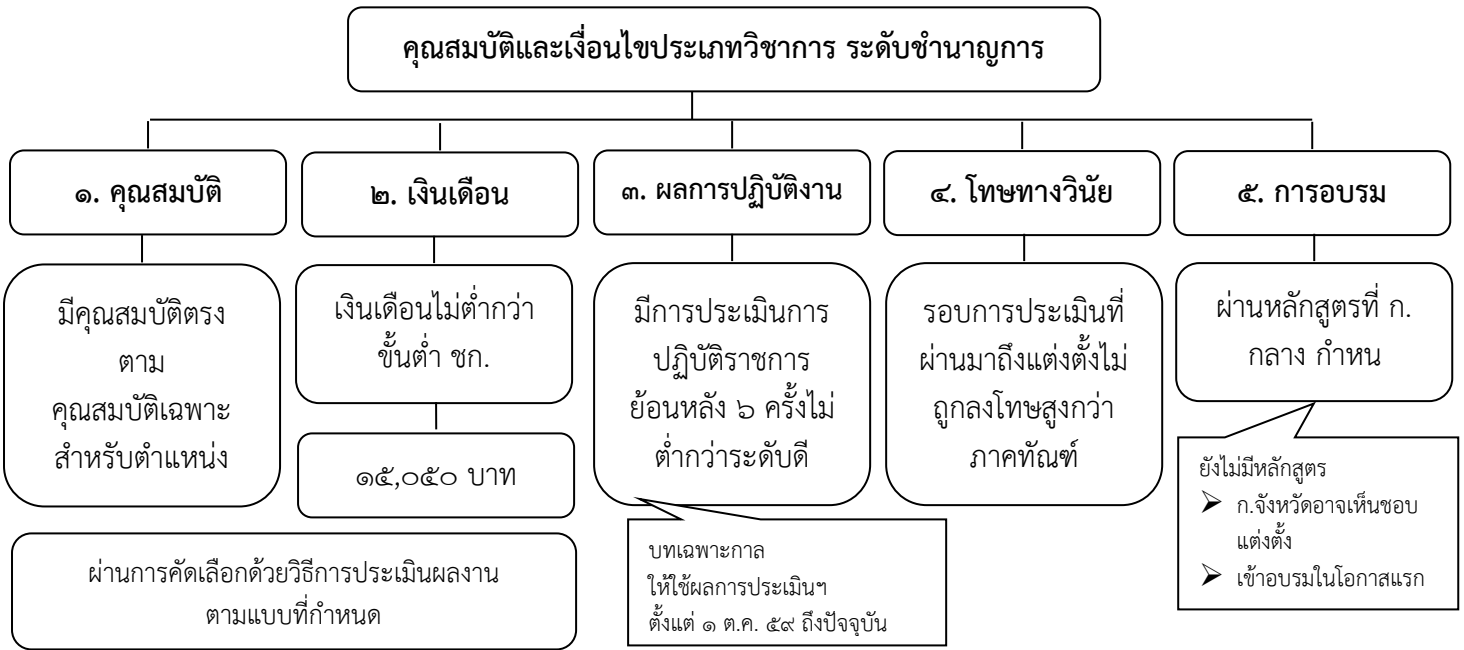
เกณฑ์ผ่าน

ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

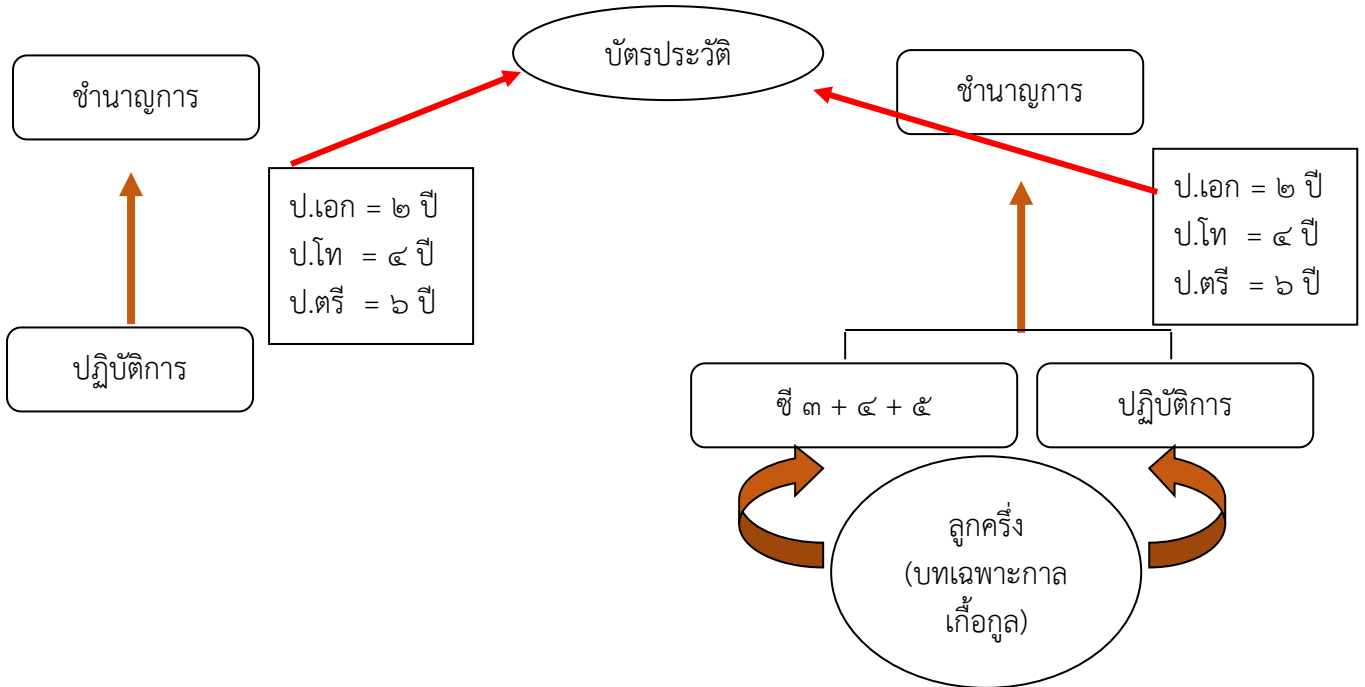


ประเมินผลงาน ระดับอาวุโส



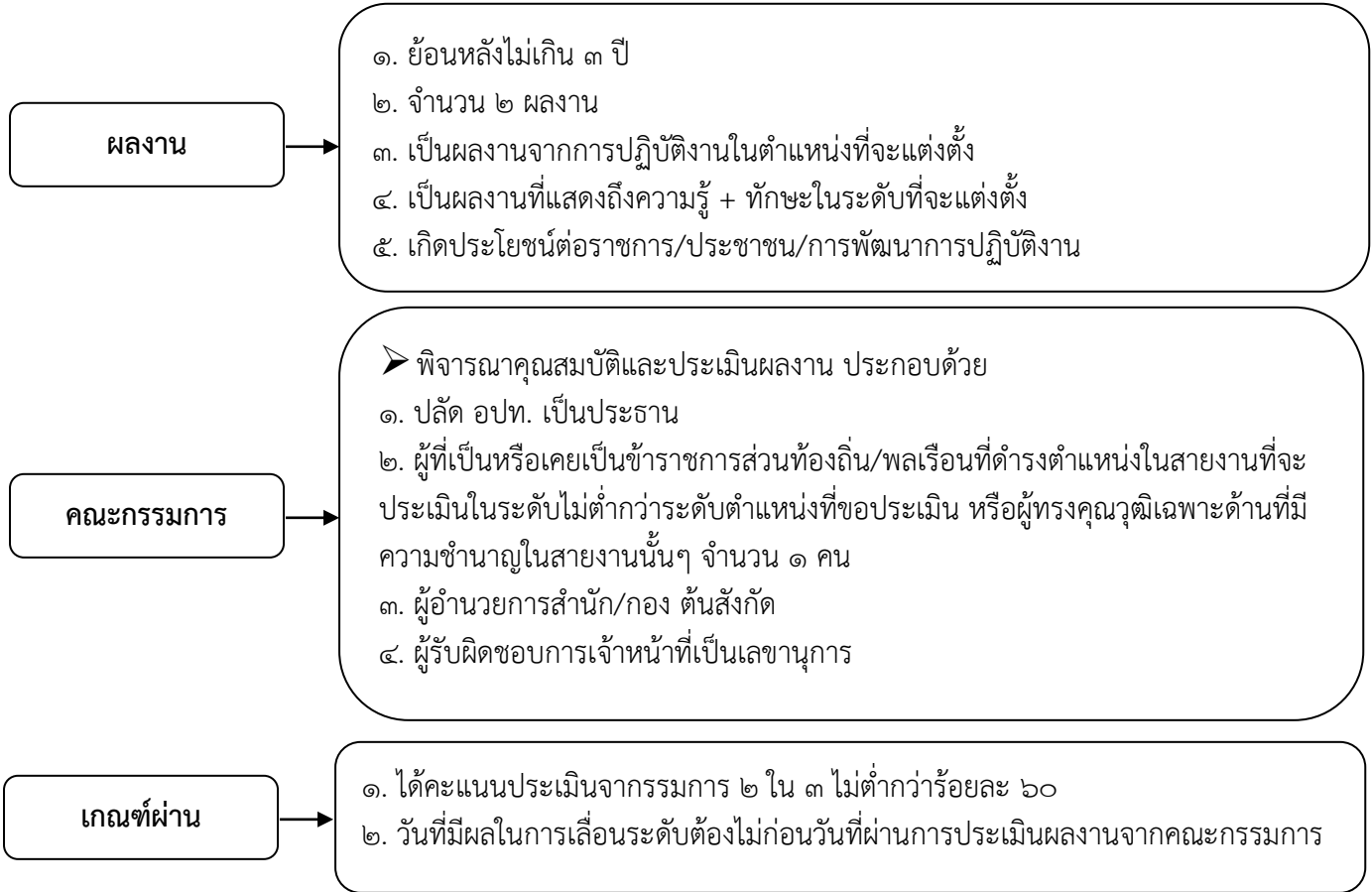


คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

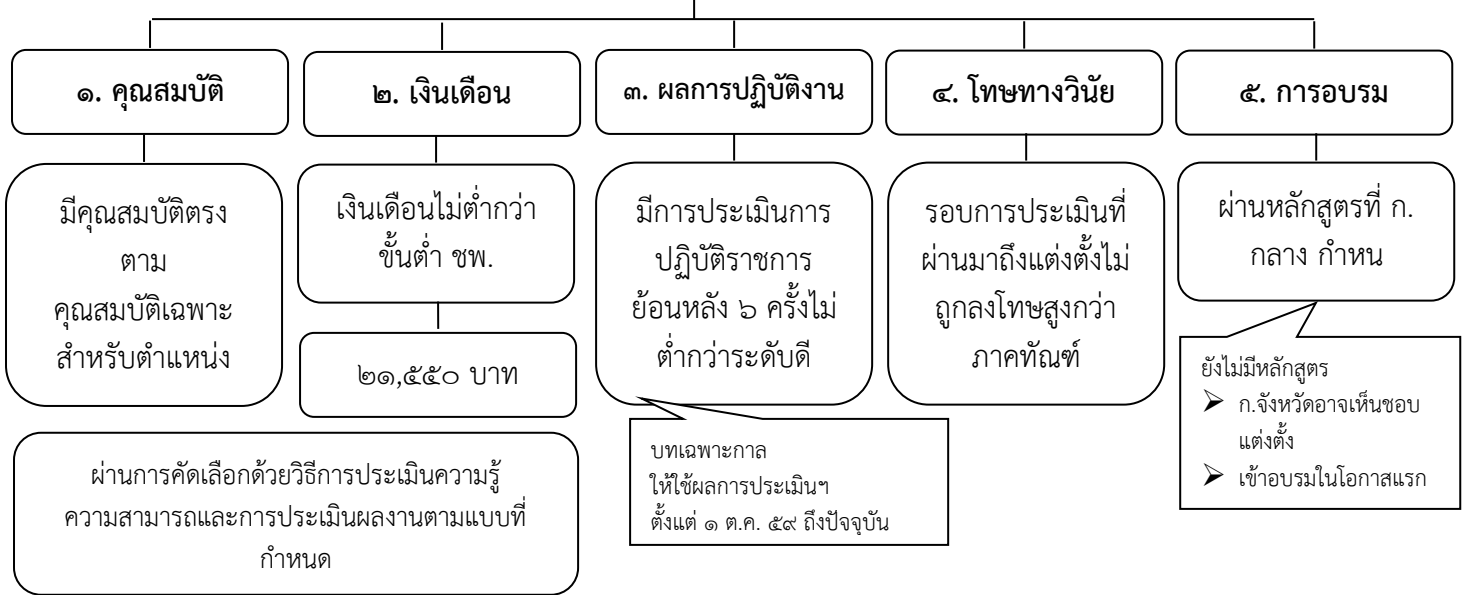




การประเมินผลงาน

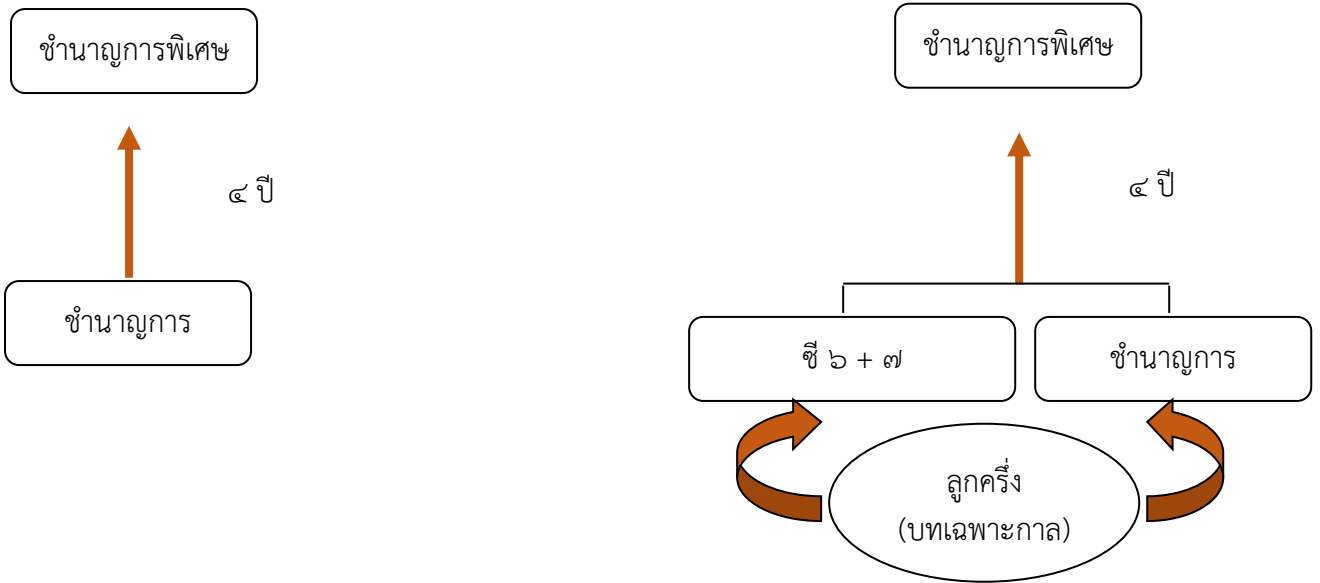


คุณสมบัติและเงื่อนไขประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

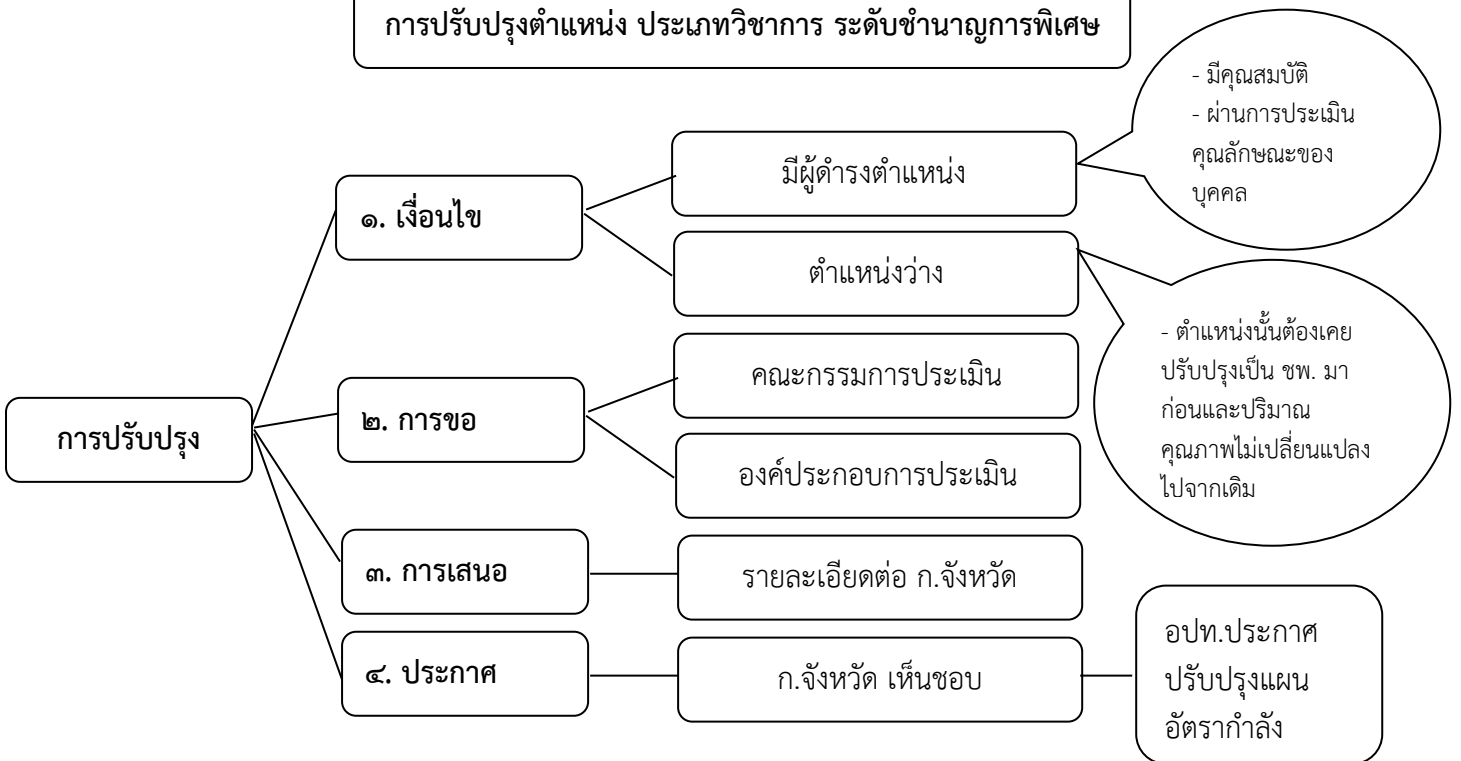




คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ



การปรับปรุงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ



แบบประเมินปรับปรุงตำแหน่งเป็นชำนาญการพิเศษ

- แบบประเมินคุณลักษณะ
- แบบประเมินปรับปรุงตำแหน่ง
- แบบรายละเอียดเสนอ ก.จังหวัด



คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

องค์ประกอบ	หน้าที่	องค์ประกอบการประเมิน
<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อปท. เป็นประธาน - ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมินหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ จำนวน ๓ คน - ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัด - ผู้รับผิดชอบการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินคุณลักษณะบุคคล - ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานคุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งนั้น เปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญมากถึงขนาดจะต้องปรับปรุงตำแหน่ง 	<ul style="list-style-type: none"> - หน้าที่ความรับผิดชอบ (๓๐) - ความยุ่งยากของงาน (๓๐) - การกำกับตรวจสอบ (๒๐) - การตัดสินใจ (๒๐) - เกณฑ์ผ่าน ขพ. ๘๐ คะแนน

การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑. ความรับผิดชอบ (๑๕)	๕. การพัฒนาตนเอง (๑๐)
๒. ความประพฤติ (๑๕)	๖. ความเสียสละ (๑๐)
๓. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (๑๕)	๗. ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๐)
๔. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๑๕)	๘. ความคิดริเริ่ม (๑๐)

เกณฑ์ผ่าน ข้าราชการพิเศษ ระดับดี ๘๐ - ๘๙ คะแนน



รายละเอียดเสนอต่อ ก.จังหวัด

๑. รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ

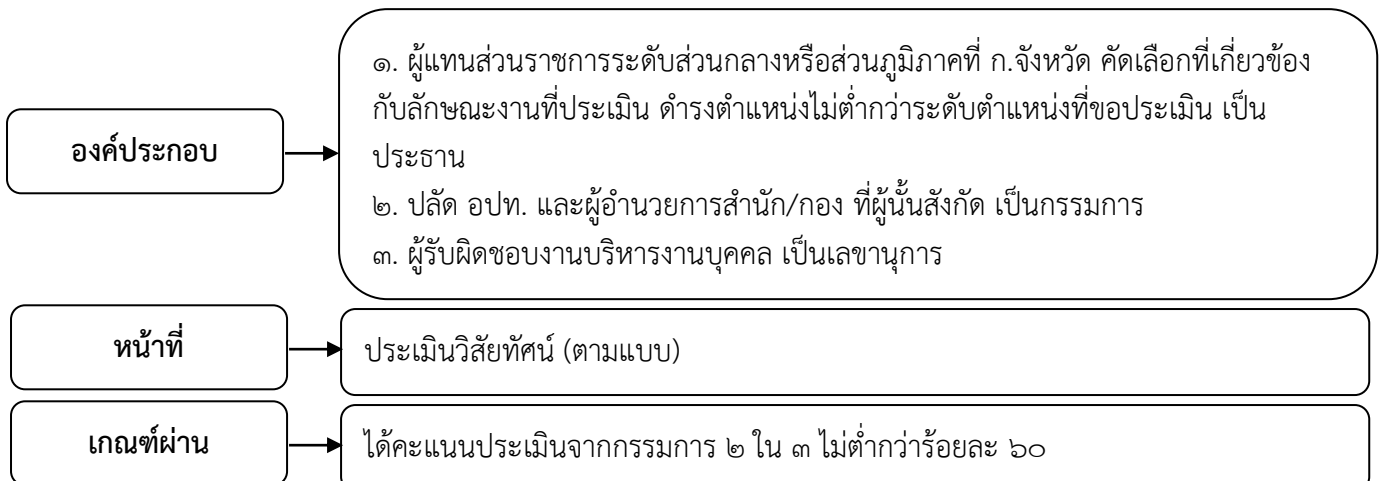
๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลังในปีปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

๓. ผลการประเมินของคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่งและความเห็นของนายก อบท.

การประเมินความรู้ความสามารถ

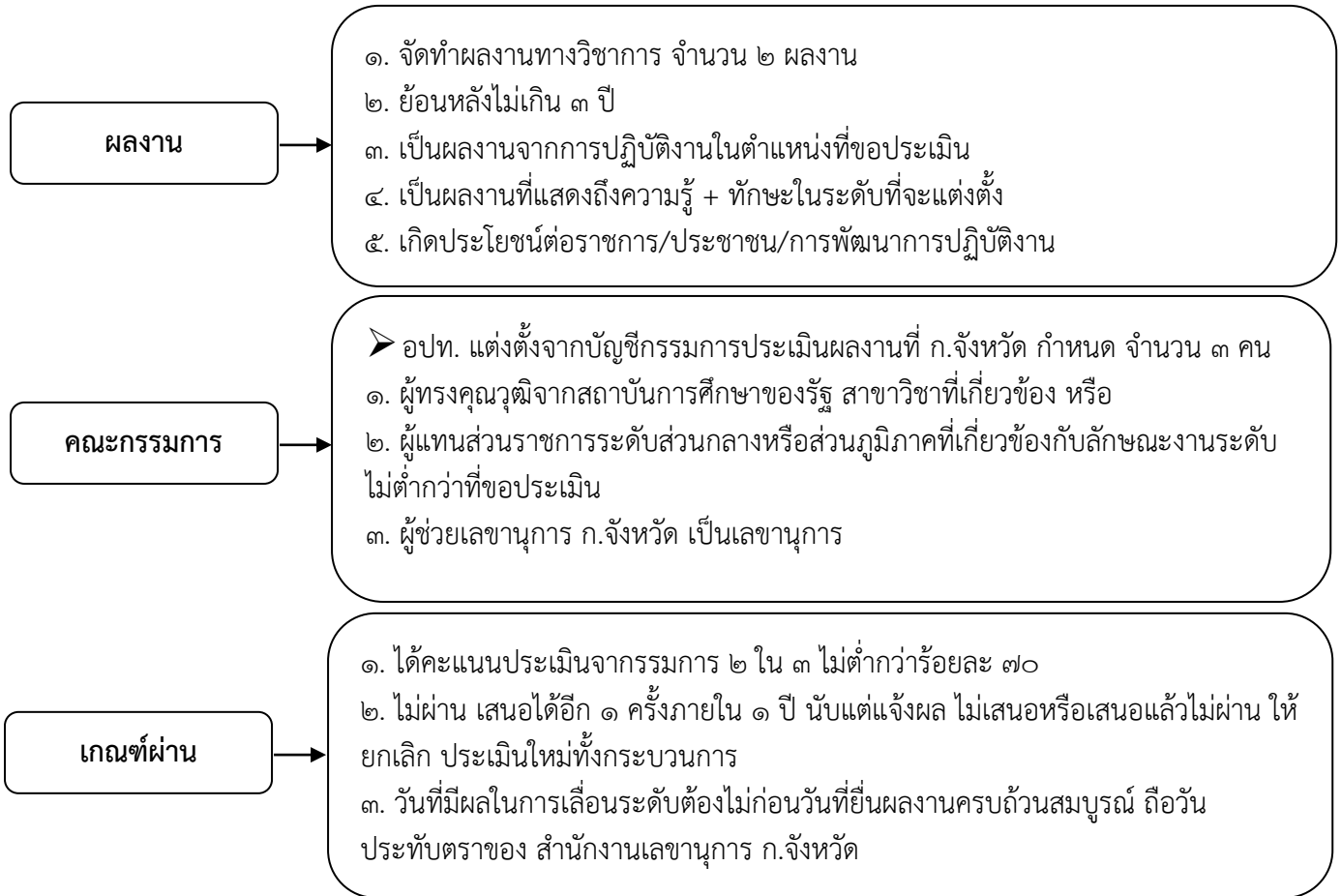


คณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

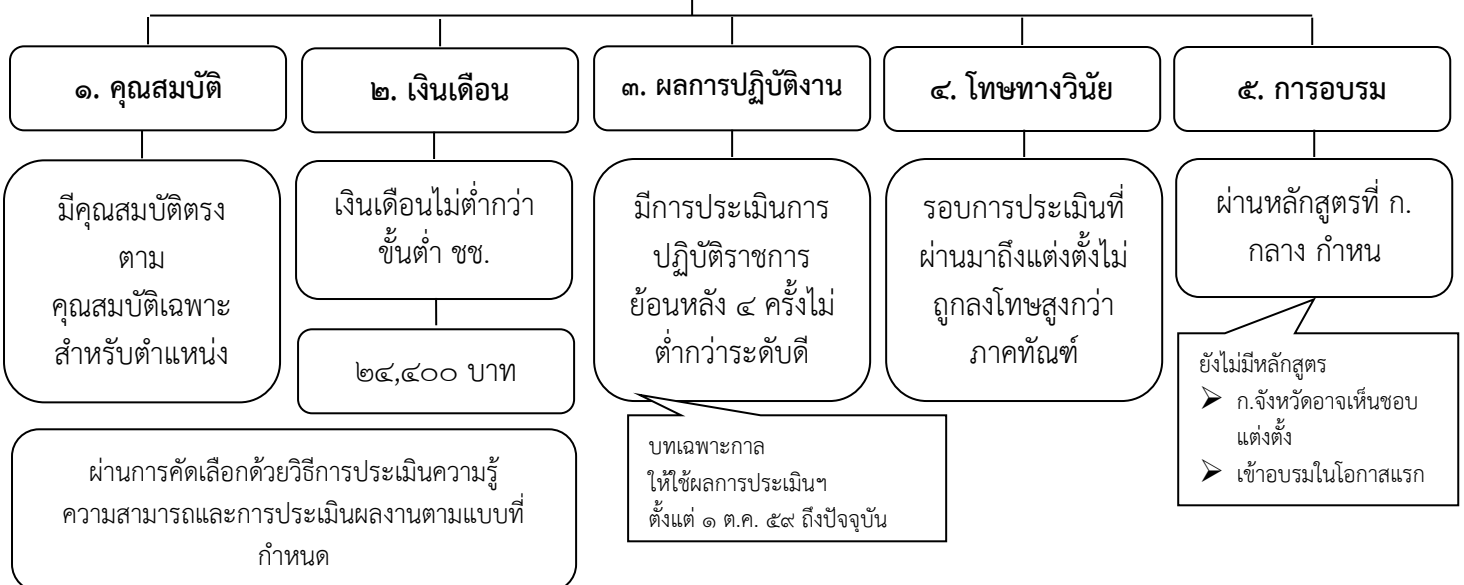




ประเมินผลงาน ระดับชำนาญการพิเศษ

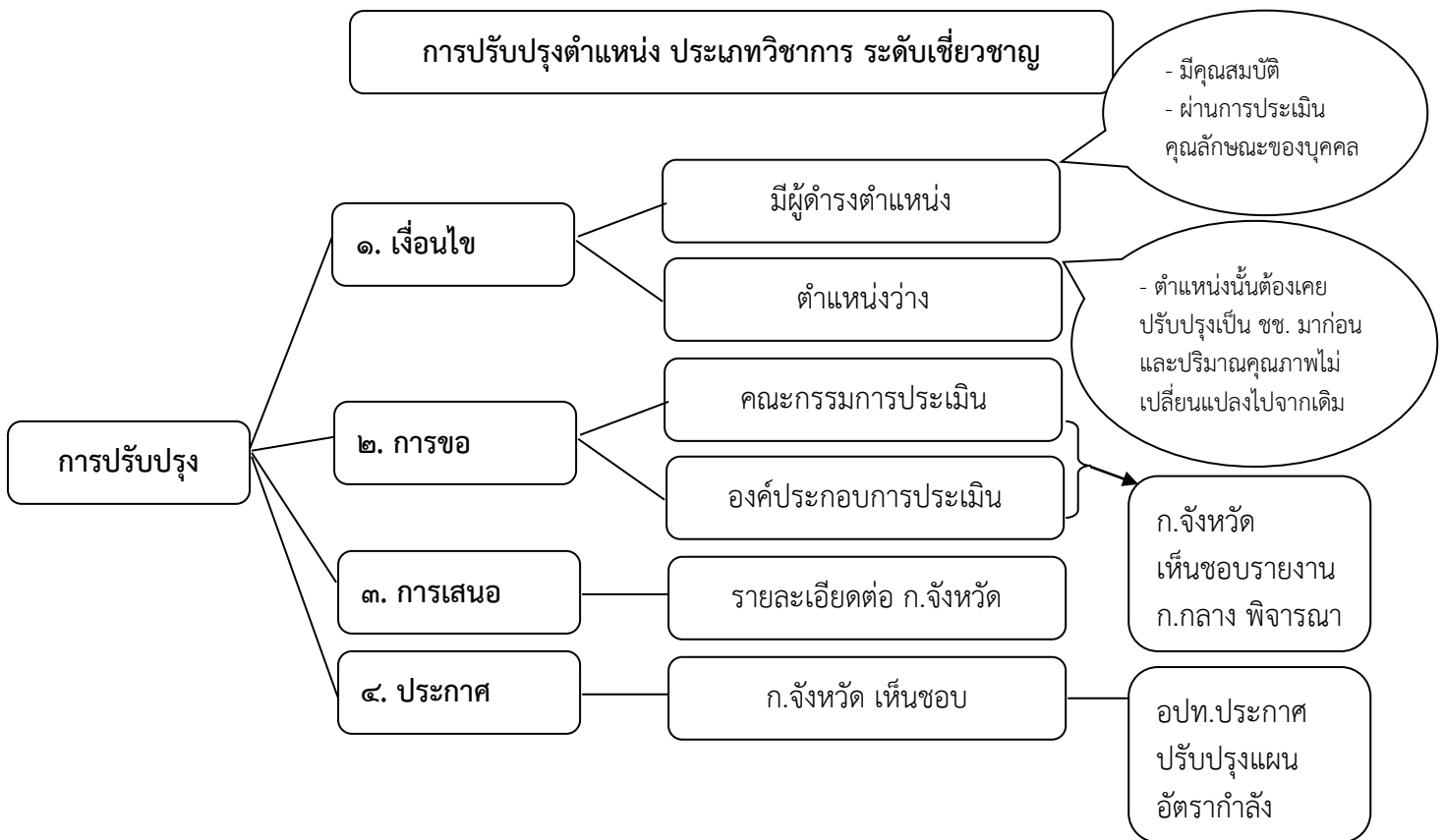
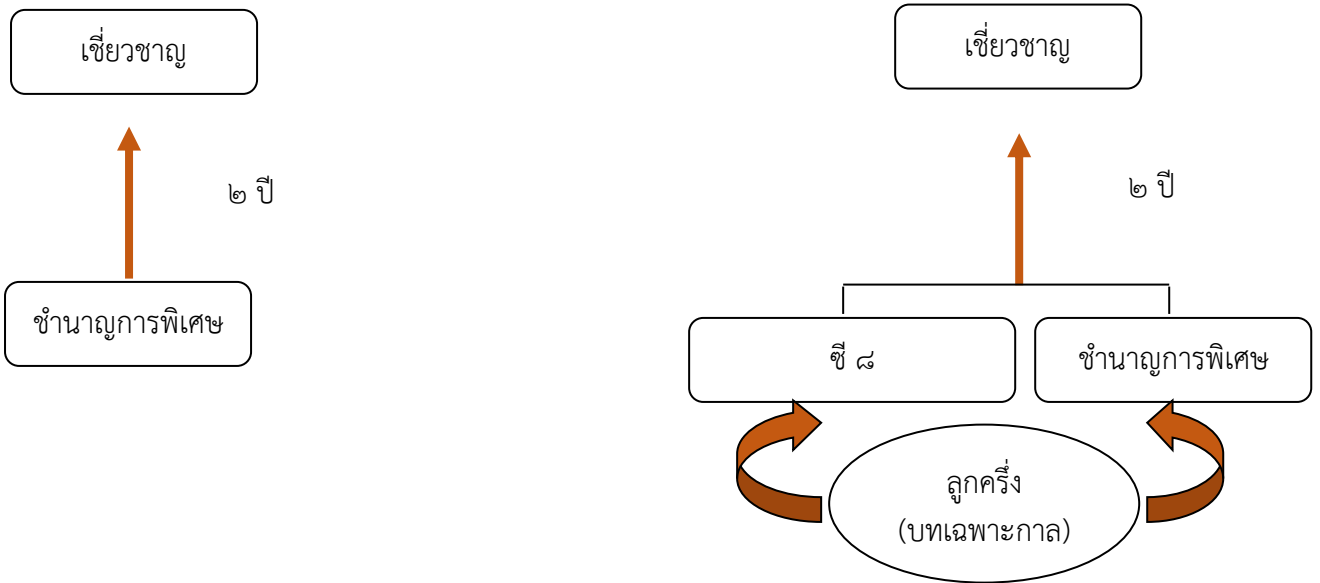


คุณสมบัติและเงื่อนไขประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ





คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ





แบบประเมินปรับปรุงตำแหน่งเป็นเชี่ยวชาญ

- แบบประเมินคุณลักษณะ
- แบบประเมินปรับปรุงตำแหน่ง
- แบบรายละเอียดเสนอ ก.จังหวัด

คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

องค์ประกอบ	หน้าที่	องค์ประกอบการประเมิน
<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อปท. เป็นประธาน - ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมินหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ จำนวน ๓ คน - ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัด - ผู้รับผิดชอบการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประเมินคุณลักษณะบุคคล - ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานคุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งนั้น เปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญมากถึงขนาดจะต้องปรับปรุงตำแหน่ง 	<ul style="list-style-type: none"> - หน้าที่ความรับผิดชอบ (๓๐) - ความยุ่งยากของงาน (๓๐) - การกำกับตรวจสอบ (๒๐) - การตัดสินใจ (๓๐) - เกณฑ์ผ่าน ๙๐ คะแนน

การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑. ความรับผิดชอบ (๑๕)	๕. การพัฒนาตนเอง (๑๐)
๒. ความประพฤติ (๑๕)	๖. ความเสียสละ (๑๐)
๓. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (๑๕)	๗. ความสามารถในการสื่อความหมาย (๑๐)
๔. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๑๕)	๘. ความคิดริเริ่ม (๑๐)

เกณฑ์ผ่าน เชี่ยวชาญ ระดับดี ๙๐ - ๑๐๐ คะแนน



รายละเอียดเสนอต่อ ก.จังหวัด

๑. รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับเชี่ยวชาญ

๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลังในปีปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

๓. ผลการประเมินของคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่งและความเห็นของนายก อบท.

การประเมินความรู้ความสามารถ

๑. ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน

การสัมภาษณ์ ทดสอบเพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับ ข้อเสนอการพัฒนางาน หรือ ปรับปรุงงาน

ก.กลาง
ตั้งคณะกรรมการสัมภาษณ์

๒. ทักษะ

ประเมินจากทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น

ผอ.สำนัก
ประเมินทักษะ (ตามแบบ)

ผลการประเมิน
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๓. สมรรถนะ

พิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีย้อนหลัง

ไม่ต่ำกว่าระดับดี
ไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง

คณะกรรมการสัมภาษณ์ที่ ก.กลางแต่งตั้ง

องค์ประกอบ

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือก ๑ คน เป็นประธาน
๒. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาของรัฐในสาขาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนกลาง หรือส่วนภูมิภาคที่ลักษณะงานเกี่ยวข้องตำแหน่งอย่างน้อยเท่ากับตำแหน่งที่ขอประเมิน จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
๓. ผู้แทนนายก อบท. ใน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือก ๑ คน เป็นกรรมการ
๔. ผู้แทนปลัด อบท. ใน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือก ๑ คน เป็นกรรมการ
๕. เลขานุการ ก.กลาง หรือ ผู้ช่วยเลขานุการที่ เลขานุการมอบหมายเป็นเลขานุการ

หน้าที่

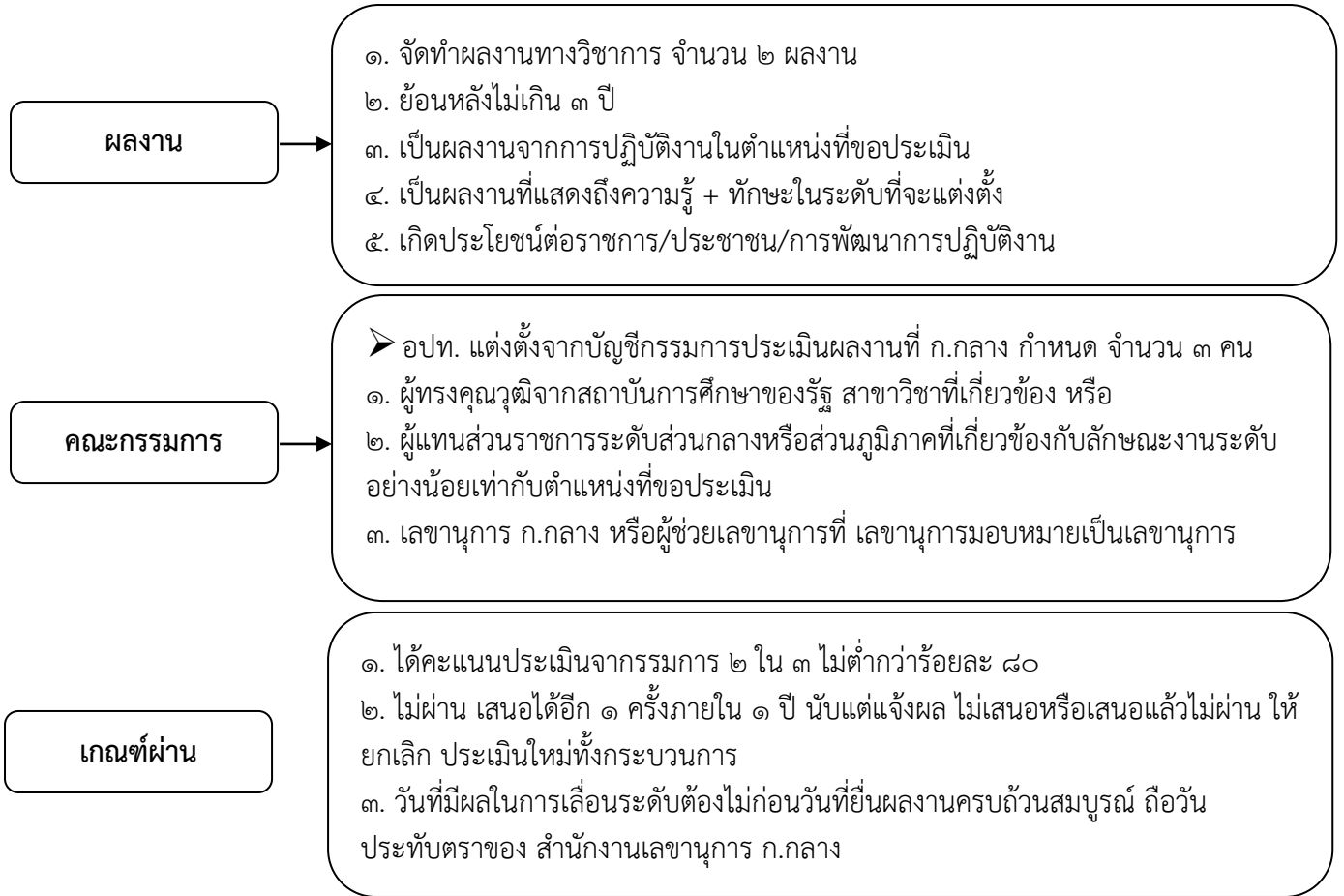
ประเมินวิสัยทัศน์ (ตามแบบ)

เกณฑ์ผ่าน

ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐



ประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ



การพิจารณาระยะเวลาเกื้อกูลเพื่อการเลื่อนระดับ/การย้าย/การโอน/การรับโอน

(ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘)

๑. กำหนดงานที่เกี่ยวข้อง กรณีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งกำหนดให้เป็นผู้ปฏิบัติงานหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี
๒. กำหนดตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกื้อกูลกันโดยนำระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากประเภทเดียวกัน เป็นระยะเวลาขั้นต่ำ ในการเลื่อนระดับสูงขึ้น
๓. การเลื่อนระดับประเภทวิชาการ ให้นำระยะเวลาประเภททั่วไปมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำได้
 - ต้องดำรงตำแหน่งในสายงาน และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี
 - นับระยะเวลาประเภททั่วไปได้ไม่ก่อนวันที่มีวุฒิปริญญาและดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานขึ้นไป
 - นับระยะเวลาได้ครั้งหนึ่ง



บัญชีกลุ่มประเภทตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับกิจการของตำแหน่งประเภทเดียวกัน และงานที่เกี่ยวข้องกิจการของตำแหน่งประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการ ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มบริหาร อำนวยการ ธุรการ งานสถิติและนิติกร	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานธุรการ ๒. เจ้าพนักงานทะเบียน ๓. เจ้าพนักงานเวชสถิติ	๑. นักจัดการงานทั่วไป ๒. นักทรัพยากรบุคคล ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
	๑. นิติกร
	๒. นักวิชาการคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจและการพาณิชย์	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒. เจ้าพนักงานการคลัง ๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ	๑. นักวิชาการคลัง ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔. นักวิชาการพาณิชย์ ๕. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๖. นักวิชาการพัสดุ

กลุ่มที่ ๓ กลุ่มประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ๒. เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. นักประชาสัมพันธ์ ๒. นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๓. นักวิเทศสัมพันธ์

กลุ่มที่ ๔ กลุ่มเกษตรกรรม	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานการเกษตร ๒. เจ้าพนักงานประมง ๓. เจ้าพนักงานสัตวบาล ๔. เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	๑. นักวิชาการเกษตร ๒. นักวิชาการประมง ๓. นักวิชาการสวนสาธารณะ



บัญชีกลุ่มประเภทตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกันของตำแหน่งประเภทเดียวกัน และงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องของตำแหน่งประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการ ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

กลุ่มที่ ๕ กลุ่มวิทยาศาสตร์	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	๑. นักวิชาการวิทยาศาสตร์

กลุ่มที่ ๖ กลุ่มสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู	๑. นักกายภาพบำบัด
๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๒. พยาบาลวิชาชีพ
๓. พยาบาลเทคนิค	๓. แพทย์แผนไทย
๔. เจ้าพนักงานอชีวบำบัด	๔. นักวิชาการสาธารณสุข
	๕. นักอชีวบำบัด
๑. เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑. นักวิชาการสุขาภิบาล
๒. โภชนาการ	๒. นักวิชาการสิ่งแวดล้อม
	๓. นักโภชนาการ
๑. เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	๑. นักเทคนิคการแพทย์
๒. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	๒. นักรังสีการแพทย์
	๓. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์
๑. เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	๑. เภสัชกร
๑. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๑. ทันตแพทย์
๑. สัตวแพทย์	๑. นายสัตวแพทย์
	๑. นายแพทย์

กลุ่มที่ ๗ กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. นายช่างเขียนแบบ	๑. วิศวกรโยธา
๒. นายช่างโยธา	๒. สถาปนิก
๓. นายช่างสำรวจ	๓. นักผังเมือง
๔. นายช่างผังเมือง	
๑. นายช่างเครื่องกล	๑. วิศวกรเครื่องกล
๑. นายช่างไฟฟ้า	๑. วิศวกรไฟฟ้า
	๑. วิศวกรสุขาภิบาล



บัญชีกลุ่มประเภทตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับกิจการของตำแหน่งประเภทเดียวกัน และงานที่เกี่ยวข้องกิจการของตำแหน่งประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการ ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

กลุ่มที่ ๗ กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ *ใช้เฉพาะการเกื้อกูลขอตำแหน่งประเภททั่วไปกับตำแหน่งประเภทวิชาการเท่านั้น*	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. นายช่างเขียนแบบ ๒. นายช่างโยธา ๓. นายช่างสำรวจ ๔. นายช่างผังเมือง ๕. นายช่างเครื่องกล ๖. นายช่างไฟฟ้า ๗. เจ้าพนักงานประปา	๑. นักจัดการงานช่าง

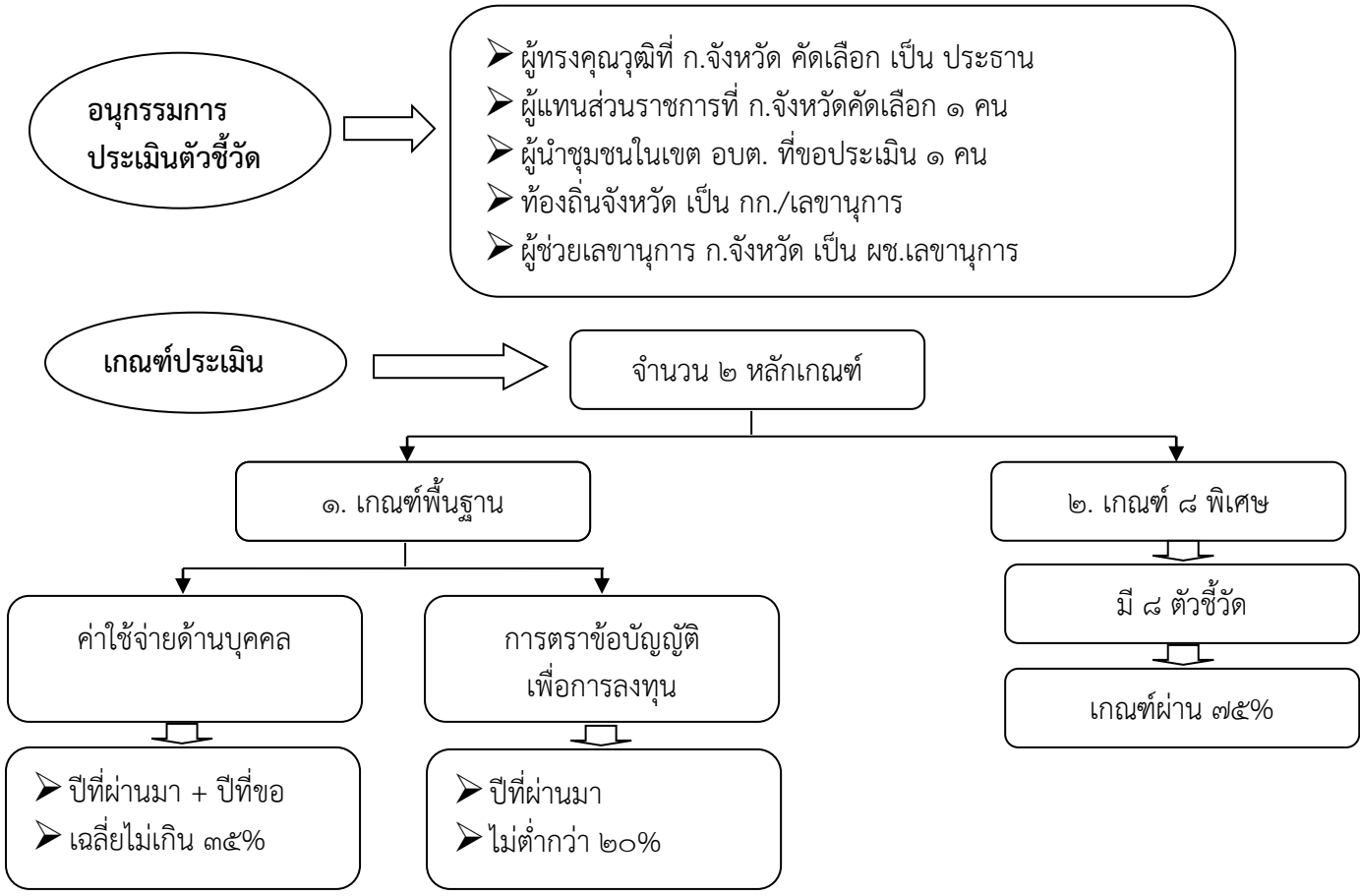
กลุ่มที่ ๘ กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคมและการพัฒนาชุมชน	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานห้องสมุด ๒. เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑. บรรณารักษ์ ๒. นักวิชาการศึกษา ๓. นักวิชาการวัฒนธรรม ๔. นักสันตนาการ ๕. นักพัฒนาการกีฬา ๖. ภัณฑารักษ์
๑. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑. นักพัฒนาชุมชน ๒. นักสังคมสงเคราะห์
๑. เจ้าพนักงานเทศกิจ ๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. นักจัดการงานเทศกิจ ๒. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ อบต. (๒๘ ธ.ค. ๕๘)

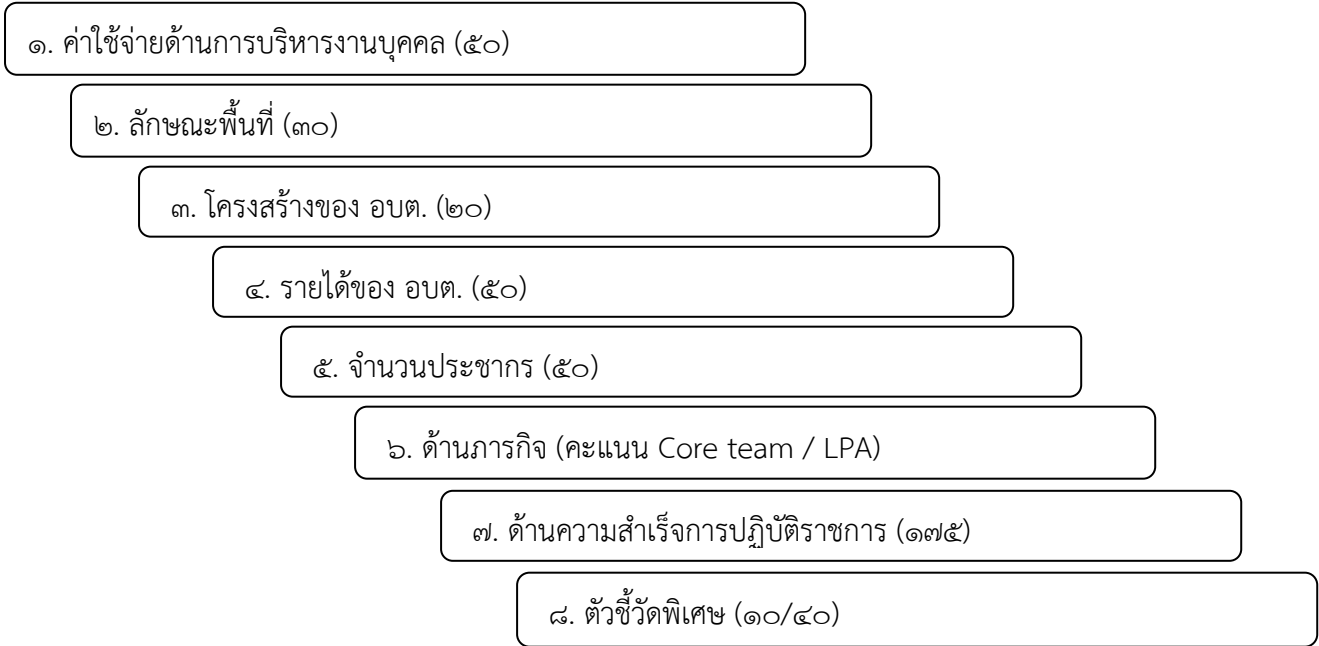
ขนาด	ปลัด	รองปลัด	หน.สป/ผอ.	ฝ่าย
เล็ก	ระดับต้น	-	ระดับต้น	-
กลาง	ระดับต้น/กลาง	ระดับต้น	ระดับต้น	ระดับต้น ไม่เกิน ๒ ฝ่าย
ใหญ่	ระดับกลาง	ระดับต้น/กลาง (กลาง ๑ คน)	ระดับต้น/กลาง (กลางตามเงื่อนไข)	ระดับต้น

**ตัวชี้วัดปรับปรุงตำแหน่งปลัด ระดับต้น เป็น ระดับกลาง
(หนังสือสำนักงานงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๑๐ ลว. ๒๑ ก.ย. ๒๕๕๙)**





เกณฑ์ประเมิน



๑. ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล	คะแนน	คะแนนที่ได้
(๑) มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๒๕	๕๐	
(๒) มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมากกว่าร้อยละ ๒๕ - ไม่เกินร้อยละ ๒๘	๔๐	
(๓) มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมากกว่าร้อยละ ๒๘ - ไม่เกินร้อยละ ๓๑	๓๐	
(๔) มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมากกว่าร้อยละ ๓๑ - ไม่เกินร้อยละ ๓๔	๒๕	
(๕) มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมากกว่าร้อยละ ๓๔ ขึ้นไป	๒๐	

๒. ลักษณะพื้นที่ (พิจารณาจากเอกสารอ้างอิงของทางราชการ)

ลักษณะพื้นที่	คะแนน	คะแนนที่ได้
(๑) มีพื้นที่มากกว่า ๓๕ ตารางกิโลเมตร	๓๐	
(๒) มีพื้นที่ตั้งแต่ ๓๐ - แต่ไม่เกิน ๓๕ ตารางกิโลเมตร	๒๕	
(๓) มีพื้นที่ตั้งแต่ ๒๕ - แต่ไม่เกิน ๓๐ ตารางกิโลเมตร	๒๐	
(๔) มีพื้นที่ไม่เกิน ๒๕ ตารางกิโลเมตร	๑๕	

๓. โครงสร้างของ อบต.

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	คะแนน	คะแนนที่ได้
(๑) มีส่วนราชการ ๖ กองขึ้นไป	๒๐	
(๒) มีส่วนราชการ ๔ - ๕ กอง	๑๕	
(๓) มีส่วนราชการ ๓ กอง	๑๐	



๔. รายได้ของ อบต.

- พิจารณาจากรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนทั่วไปและเงินกู้
- ต้องเป็นรายได้ที่นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี/เพิ่มเติม ของปีที่ผ่านมา

รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล	คะแนน	คะแนนที่ได้
(๑) รายได้เกิน ๒๐ ล้านบาทขึ้นไป	๕๐	
(๒) รายได้เกินกว่า ๑๘ - ๒๐ ล้านบาท	๔๕	
(๓) รายได้เกินกว่า ๑๖ - ๑๘ ล้านบาท	๔๐	
(๔) รายได้เกินกว่า ๑๔ - ๑๖ ล้านบาท	๓๕	
(๕) รายได้เกินกว่า ๑๒ - ๑๔ ล้านบาท	๓๐	
(๖) รายได้เกินกว่า ๑๐ - ๑๒ ล้านบาท	๒๕	
(๗) รายได้เกินกว่า ๘ - ๑๐ ล้านบาท	๒๐	
(๘) รายได้เกินกว่า ๖ - ๘ ล้านบาท	๑๕	
(๙) รายได้ไม่เกิน ๖ ล้านบาท	๑๐	

๕. จำนวนประชากร

พิจารณาจากจำนวนประชากรตามข้อมูลทะเบียนราษฎร (๓๑ ธ.ค. ของปีที่ผ่านมา)

จำนวนประชากร	คะแนน	คะแนนที่ได้
(๑) จำนวนประชากรตั้งแต่ ๑๒,๐๐๐ คนขึ้นไป	๕๐	
(๒) จำนวนประชากรตั้งแต่ ๑๐,๐๐๐ - แต่ไม่เกิน ๑๒,๐๐๐ คน	๔๕	
(๓) จำนวนประชากรตั้งแต่ ๘,๐๐๐ - แต่ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ คน	๔๐	
(๔) จำนวนประชากรตั้งแต่ ๖,๐๐๐ - แต่ไม่เกิน ๘,๐๐๐ คน	๓๕	
(๕) จำนวนประชากรตั้งแต่ ๔,๐๐๐ - แต่ไม่เกิน ๖,๐๐๐ คน	๓๐	
(๖) จำนวนประชากรไม่เกิน ๔,๐๐๐ คน	๒๕	

๗. ด้านความสำเร็จการปฏิบัติราชการ มี ๔ มิติ

๑. มิติประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ (๕๐ คะแนน)

๑.๑ การจัดทำแผนพัฒนาครบถ้วนสมบูรณ์

๑.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผล

๑.๓ การดำเนินการในแผนเป็นไปตามแนวทางการควบคุมภายใน

๑.๔ การรายงานผลการปฏิบัติ - พัฒนา อบต. ต่อสภาและประชาชน

๑.๕ มีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี



๒. มิติคุณภาพการให้บริการ (๕๐ คะแนน)

๒.๑ มีการประเมินในกิจกรรมสาธารณะอย่างน้อย ๕ ด้าน

๒.๒ งบประมาณเพื่อการพัฒนา อบต.

๓. มิติประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ (๕๐ คะแนน)

ให้ อบต. เสนอผลงานดีเด่นด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

๔. มิติด้านการพัฒนาองค์กร (๒๕ คะแนน)

ให้ อบต. แสดงถึงความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร

๘. ตัวชี้วัดพิเศษ (ถ้ามี)

พิจารณาจากลักษณะพิเศษของพื้นที่ อบต. ตาม (๑) หรือ (๒)

เกณฑ์การประเมิน	คะแนน	คะแนนที่ได้
(๑) จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามประกาศ ก.อบต.	๔๐	
(๒) พื้นที่พิเศษอื่น ๆ ได้แก่ พื้นที่ประกาศกฎอัยการศึกพื้นที่ชายแดนติดประเทศอื่น	๔๕	
(๓) จำนวนประชากรตั้งแต่ ๘,๐๐๐ - แต่ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ คน	๔๐	
(๔) จำนวนประชากรตั้งแต่ ๖,๐๐๐ - แต่ไม่เกิน ๘,๐๐๐ คน	๓๕	
(๕) จำนวนประชากรตั้งแต่ ๔,๐๐๐ - แต่ไม่เกิน ๖,๐๐๐ คน	๓๐	
(๖) จำนวนประชากรไม่เกิน ๔,๐๐๐ คน	๒๕	

ตัวชี้วัดกำหนด “ฝ่าย” ใน อบต.ขนาดกลาง (สำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๑๐ ลว. ๘ พ.ย. ๕๙)

เกณฑ์ประเมิน

หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๐ ลว. ๒๖ ต.ค. ๕๕

หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลว. ๘ พ.ย. ๕๕

เกณฑ์ชี้วัด

๑. เกณฑ์พื้นฐาน

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

การตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุน

➢ ปีที่ผ่านมา + ปีที่ขอ

➢ เฉลี่ยไม่เกิน ๓๕%

➢ ปีที่ผ่านมา

➢ ไม่ต่ำกว่า ๒๐%

๒. มีพนักงานส่วนตำบลในฝ่าย

อย่างน้อย ๒ ตำแหน่ง
โดยต้องเป็นประเภท
วิชาการ ๑ ตำแหน่ง

วิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพ

เหมาะสมหรือไม่



ตัวชี้วัดกำหนด/ปรับปรุงตำแหน่งรองปลัด ระดับต้น/ระดับกลาง
(หนังสือสำนักงานงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๑๐ ลว. ๒๑ ก.ย. ๒๕๕๙)

(ตามประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารใน อบต.ขนาดใหญ่ และ อบต.ขนาดกลาง ลว. ๑ มี.ค. ๕๐)

คณะกรรมการ
ประเมินตัวชี้วัด

- ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.จังหวัด คัดเลือก
- หัวหน้าส่วนราชการจังหวัดที่ ก.จังหวัดคัดเลือก ๒ คน
- ผู้นำชุมชนในเขต อบต. ที่ขอประเมิน ๑ คน
- ท้องถิ่นจังหวัด เป็น กก./เลขานุการ

เกณฑ์ชี้วัด

๑. เกณฑ์พื้นฐาน

๒. นส. ๐๘๐๙.๒/ว๘๘
ลว. ๒๘ ก.ย. ๕๘

กำหนด ระดับกลาง

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

การตราข้อบัญญัติ

คำสั่งมอบหมาย

วิเคราะห์ปริมาณงาน
และคุณภาพ

- ปีที่ผ่านมา + ปีที่ขอ
- เฉลี่ยไม่เกิน ๓๕%

- ปีที่ผ่านมา
- ไม่ต่ำกว่า ๒๐%

อย่างน้อย ๑ ส่วน
ราชการ

เหมาะสมหรือไม่

ตัวชี้วัดกำหนด/ปรับปรุงตำแหน่งรองปลัด ระดับต้น/ระดับกลาง
(หนังสือสำนักงานงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๑๐ ลว. ๒๑ ก.ย. ๒๕๕๙)

(ตามประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารใน อบต.ขนาดใหญ่ และ อบต.ขนาดกลาง ลว. ๑ มี.ค. ๕๐)

คณะกรรมการ
ประเมินตัวชี้วัด

- ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.จังหวัด คัดเลือก
- หัวหน้าส่วนราชการจังหวัดที่ ก.จังหวัดคัดเลือก ๒ คน
- ผู้นำชุมชนในเขต อบต. ที่ขอประเมิน ๑ คน
- ท้องถิ่นจังหวัด เป็น กก./เลขานุการ

เกณฑ์ชี้วัด

๑. เกณฑ์พื้นฐาน

๒. วิเคราะห์ปริมาณ
งานและคุณภาพ

๓. รายได้

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

การตราข้อบัญญัติ

เหมาะสม
หรือไม่

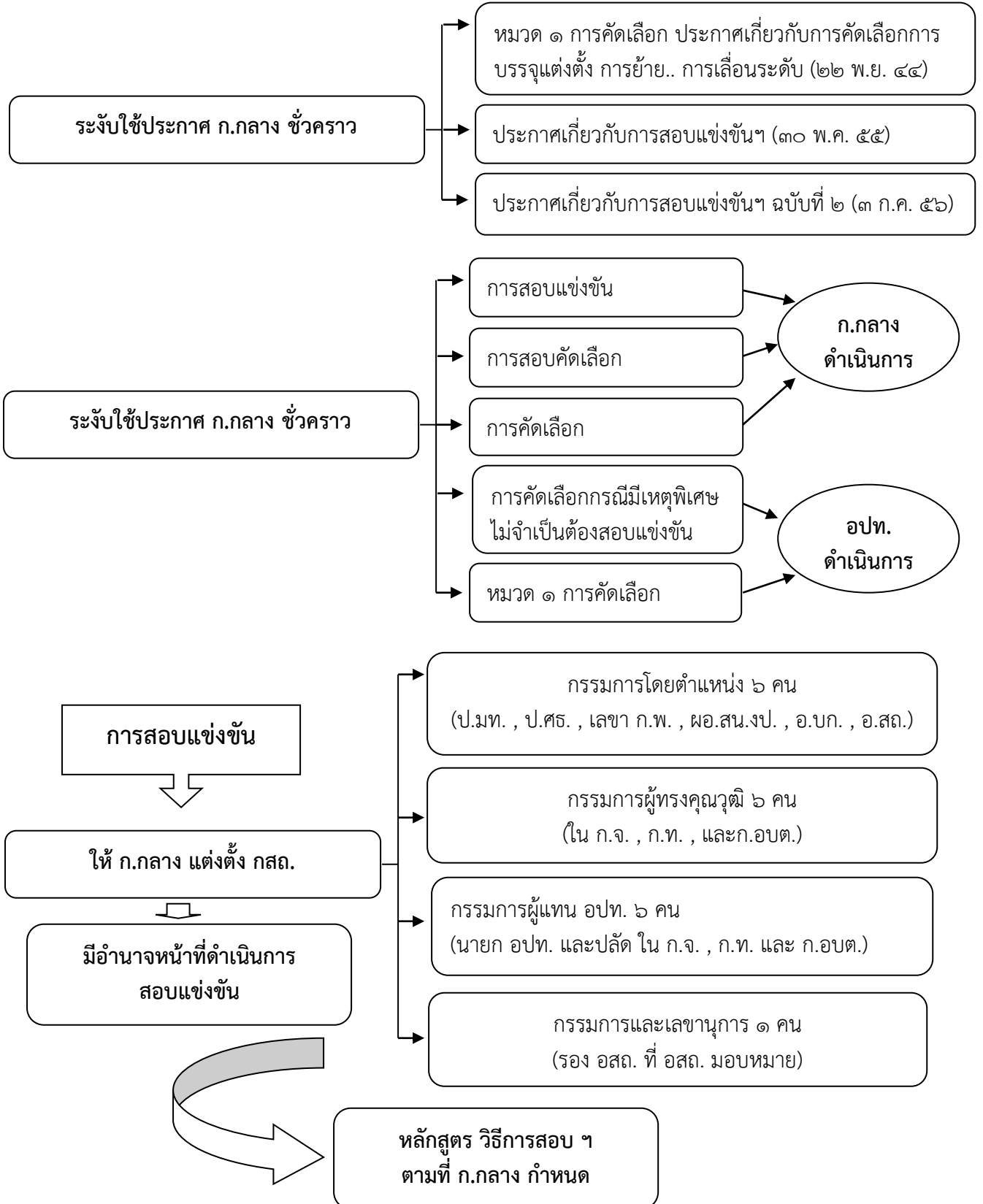
ไม่รวมเงินอุดหนุนที่
นำมาตรางบประมาณ
ไม่ต่ำกว่า ๔๐ ล้านบาท
(ปีที่ผ่านมา)

- ปีที่ผ่านมา + ปีที่ขอ
- เฉลี่ยไม่เกิน ๓๕%

- ปีที่ผ่านมา
- ไม่ต่ำกว่า ๒๐%

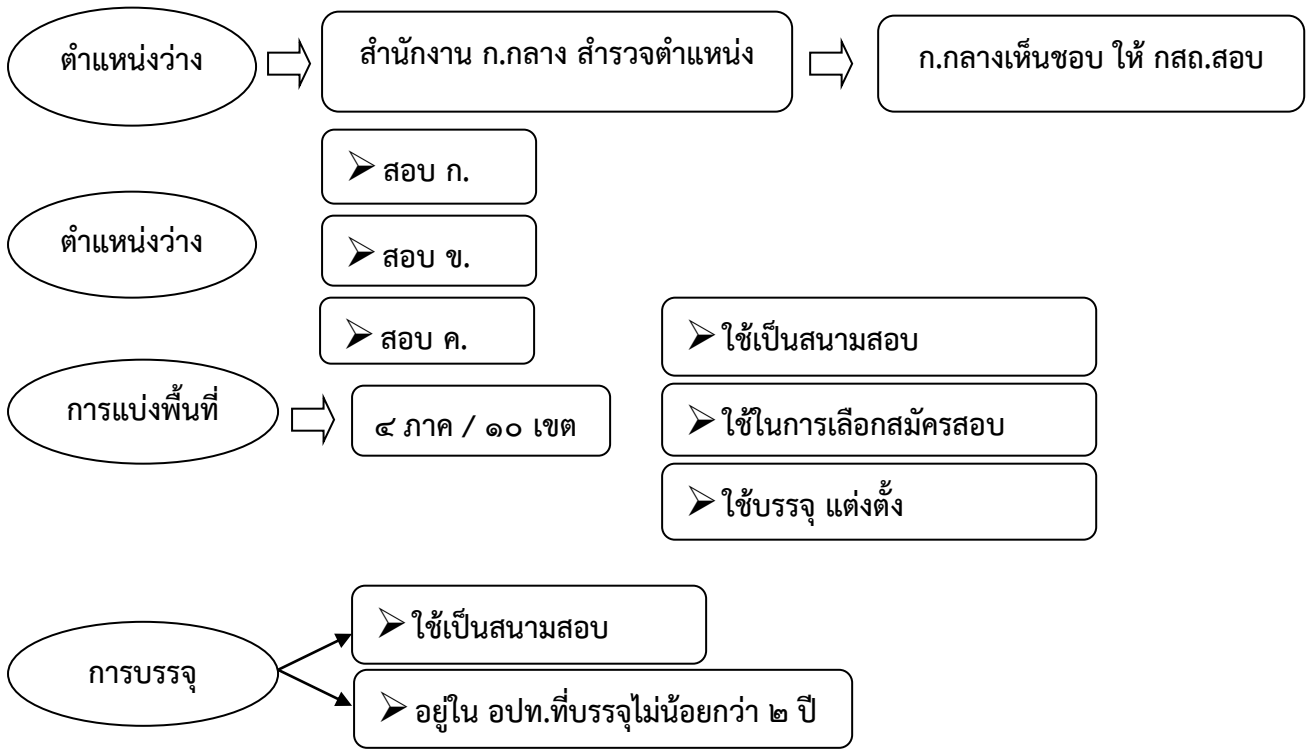


มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐ (๒๙ มี.ค. ๖๐)

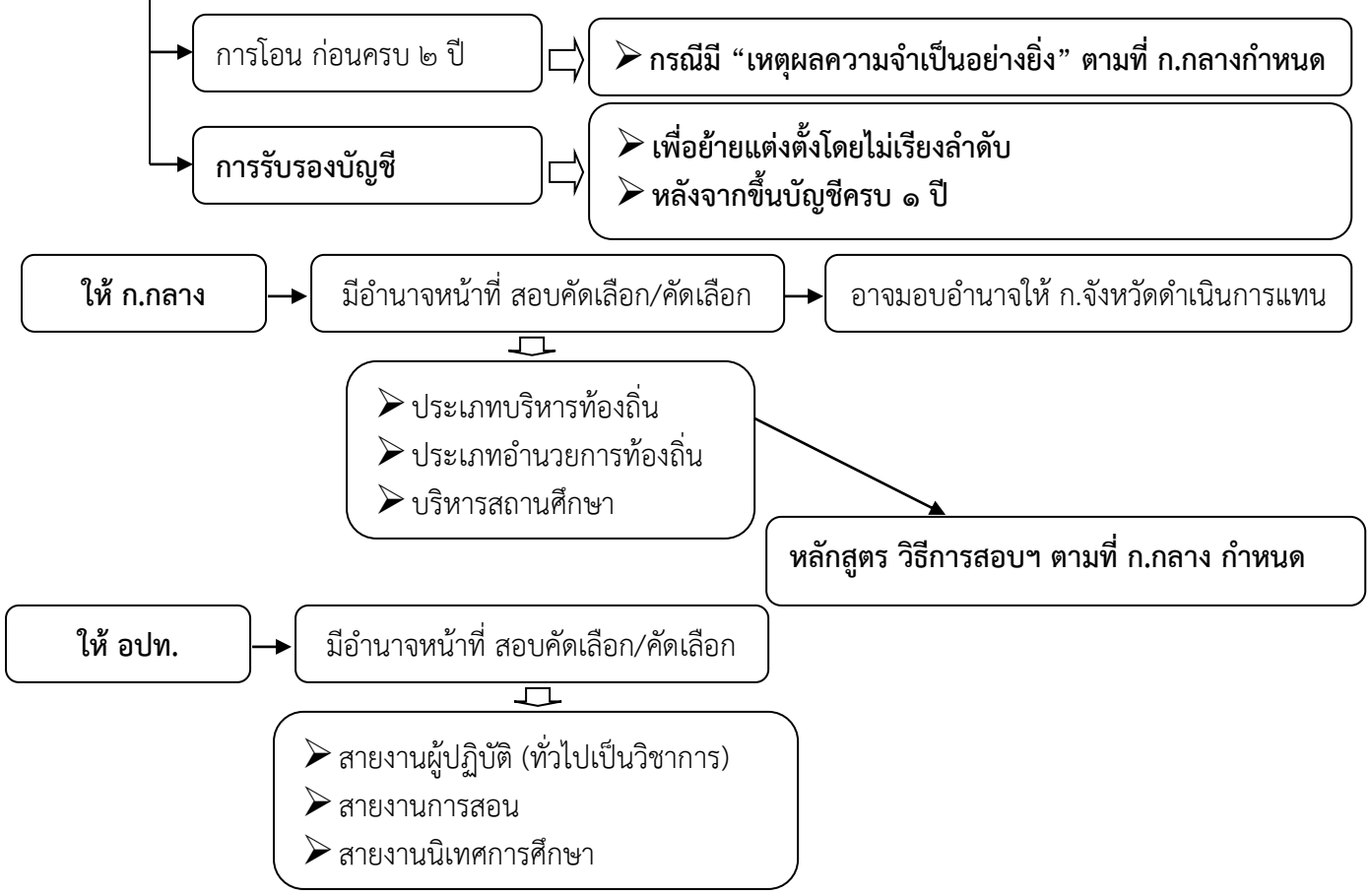


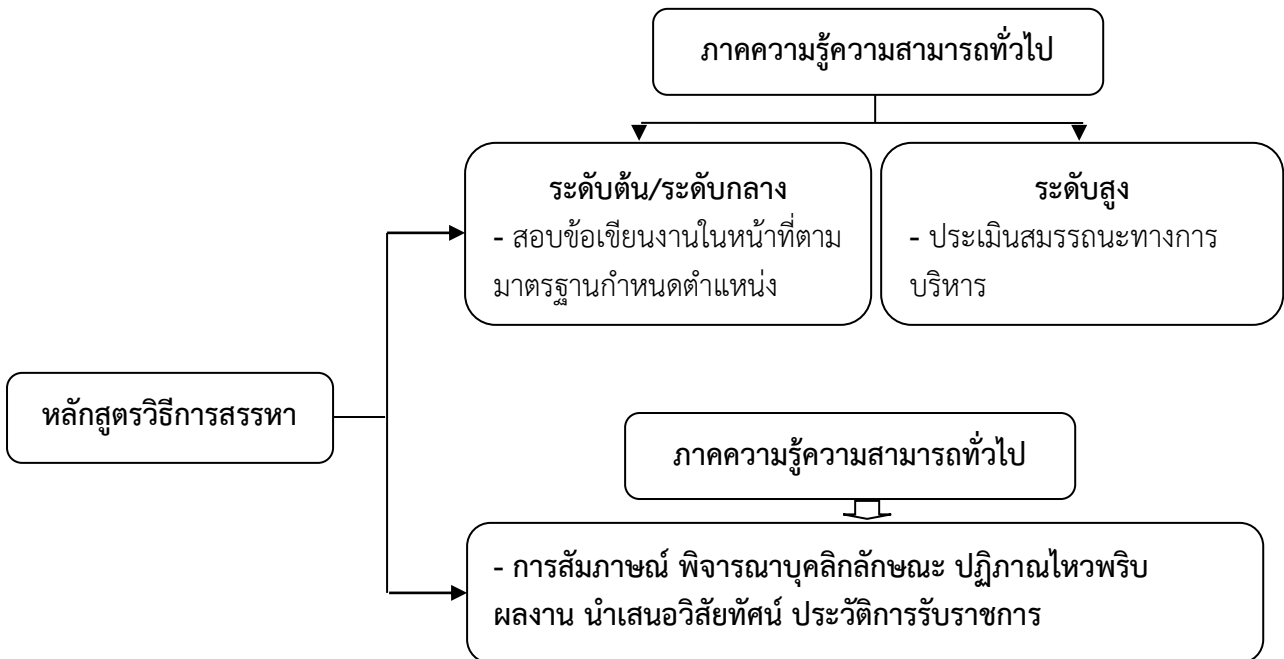
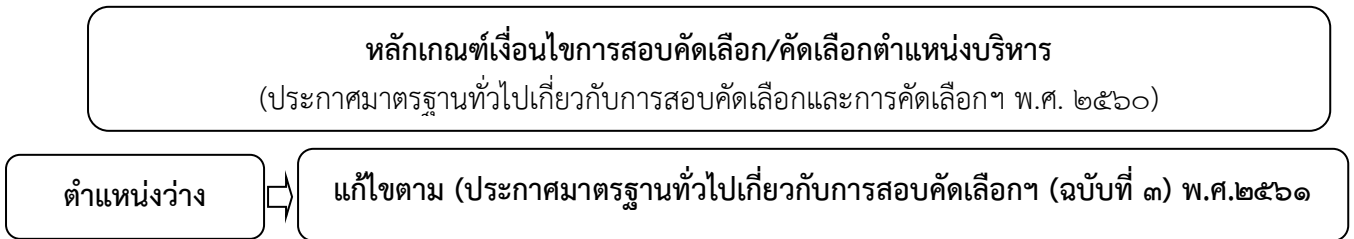
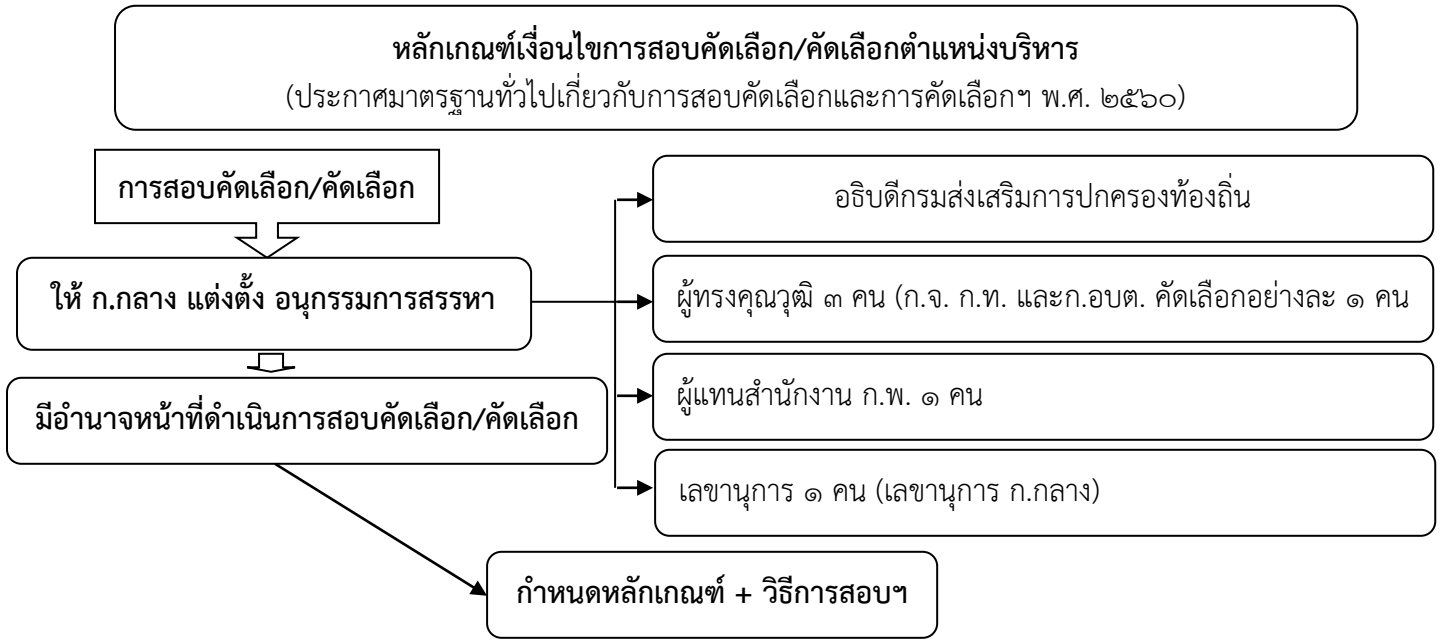


หลักเกณฑ์เงื่อนไขการสอบแข่งขัน (ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน ๒๕๖๐)



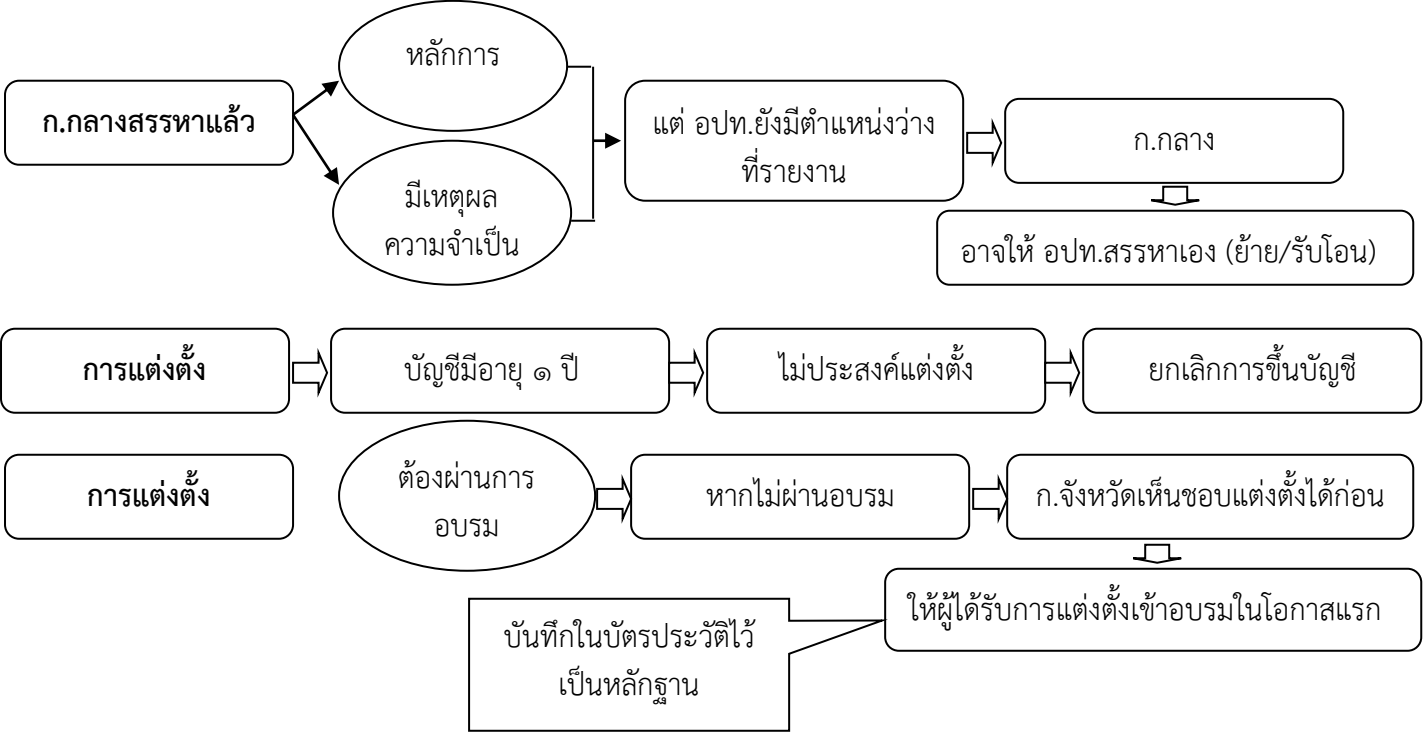
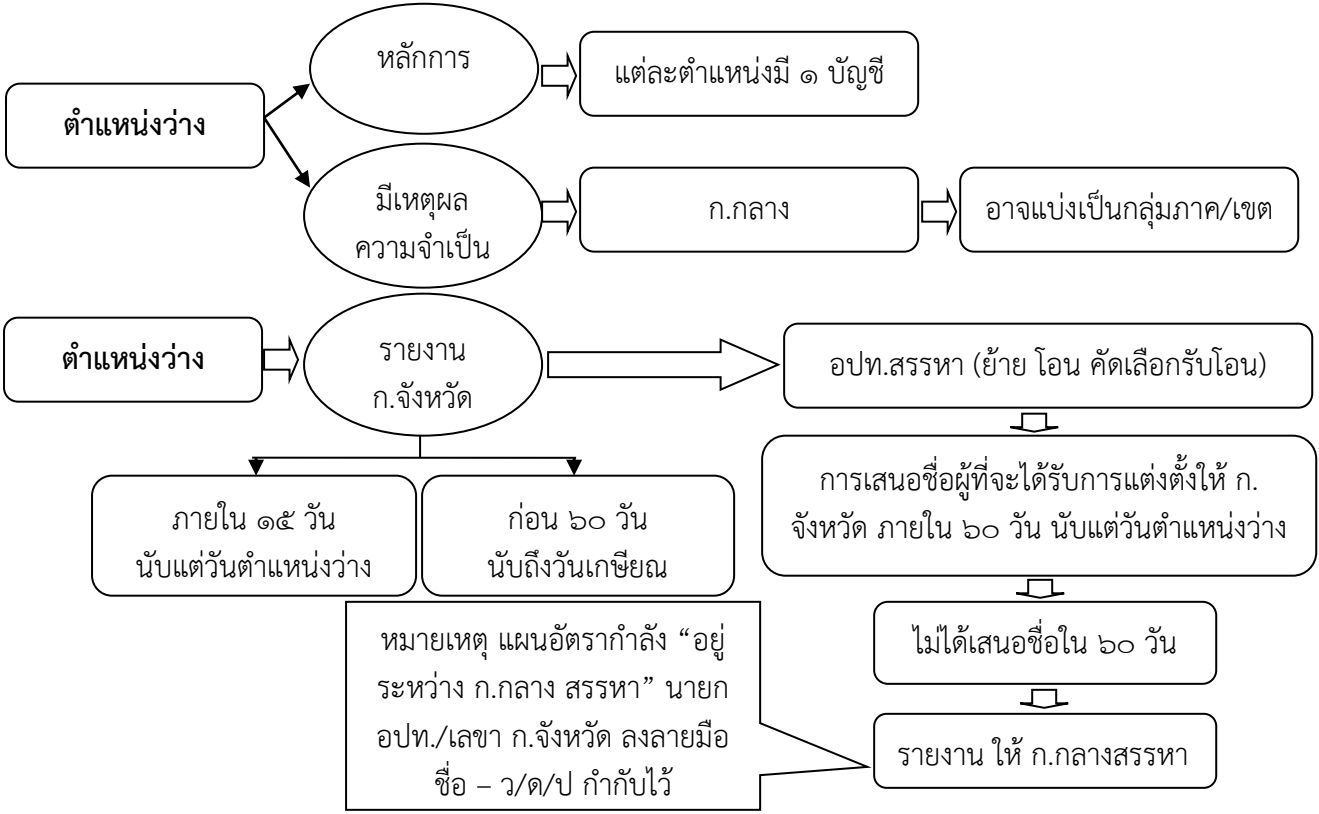
หลักเกณฑ์เงื่อนไขการสอบแข่งขัน (ฉบับที่ ๒)
(ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน (ฉบับที่ ๒) ๒๕๖๑)





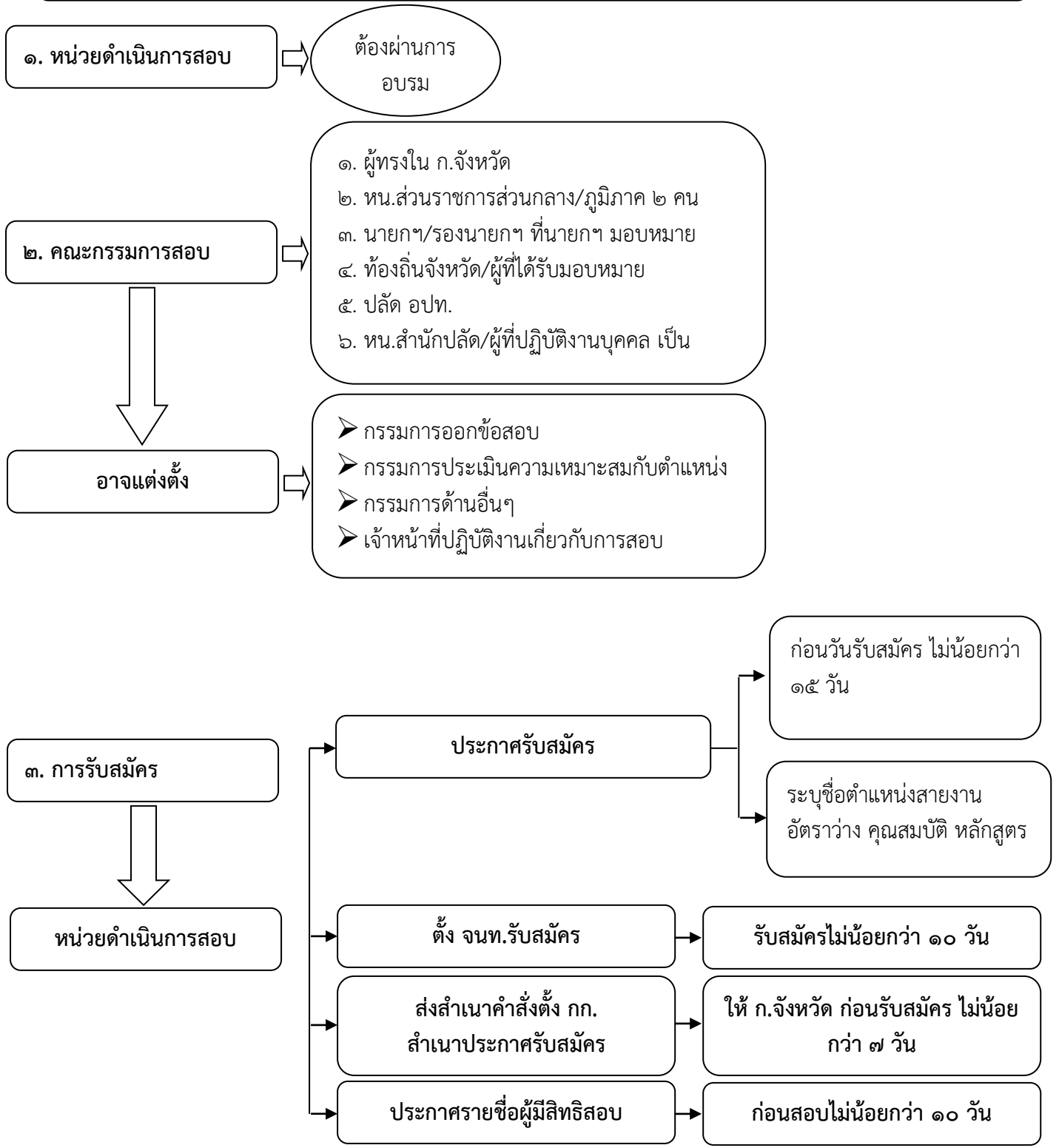


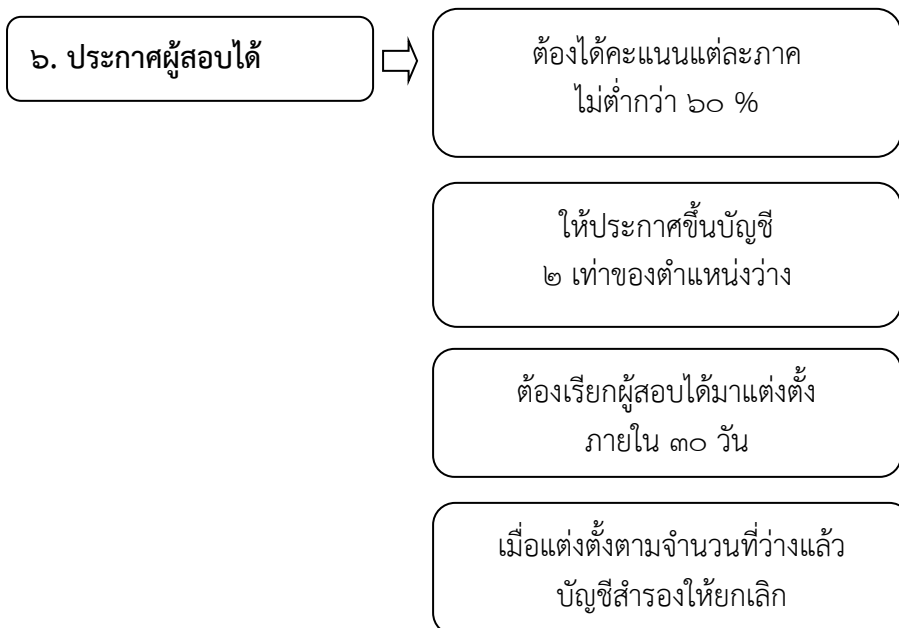
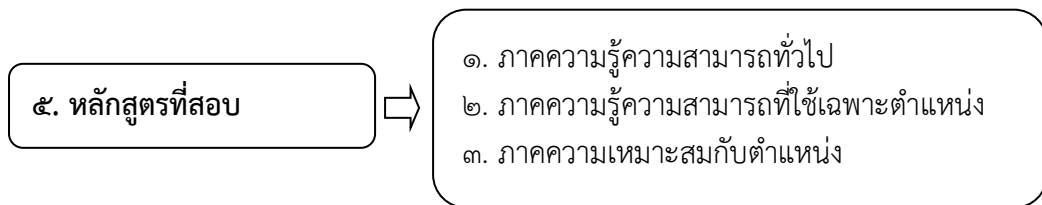
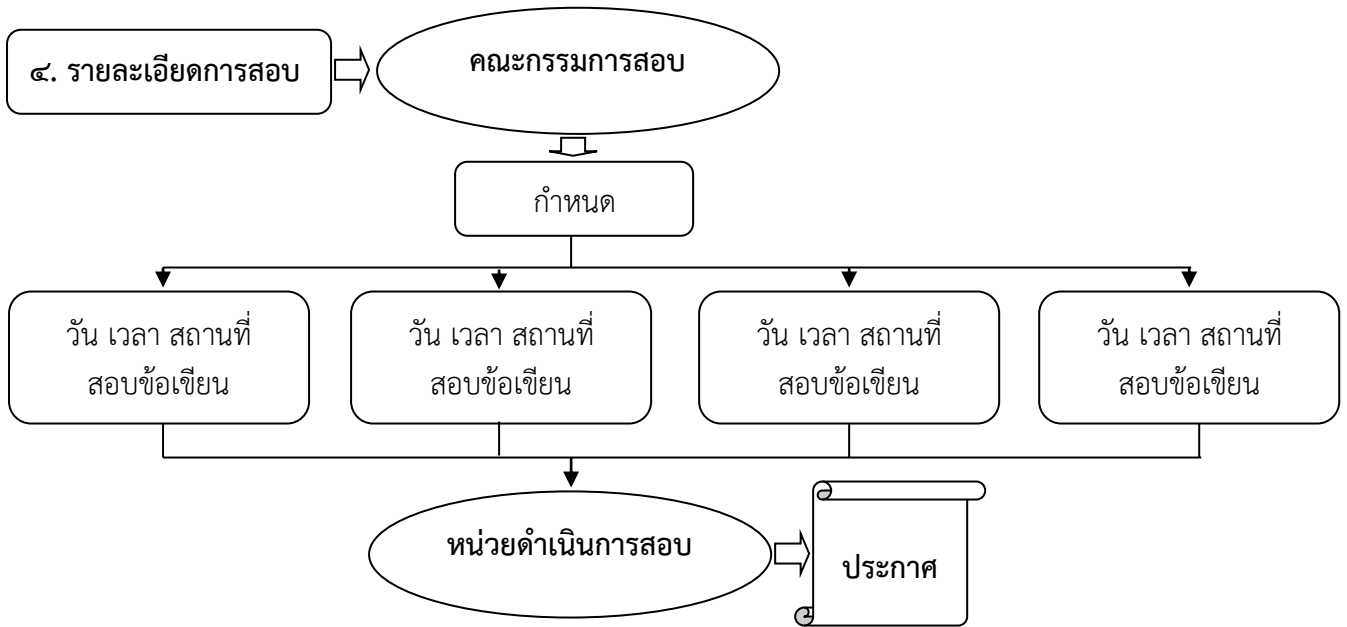
การสรรหาสายบริหารที่ว่าง (ประกาศมาตรฐานทั่วไปการสอบคัดเลือกและการคัดเลือก (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๑)





หลักเกณฑ์การสอบคัดเลือกทั่วไป เป็น วิชาการ (ประกาศหลักเกณฑ์เงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับฯ พ.ศ. ๒๕๕๗)







คู่มือการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม อำเภอขุนศรี จังหวัดอุบลราชธานี