



คู่มือปฏิบัติราชการ

เรื่อง การประเมินเพื่อเลื่อนระดับพนักงานเทศบาล
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส
และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

จัดทำโดย

นางสาวฟารีดา หลีเขียว
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลควนโจน



-ตัวอย่างบันทึกแจ้งผู้มีคุณสมบัติ-

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล...โทร. ๒๑.....

ที่...สต.๕๒๔๐๑/-.....วันที่.....

เรื่อง ให้เสนอแบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคลเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น

เรียน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ด้วยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้ตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และระยะเวลาการครองตำแหน่งของพนักงานเทศบาลในสังกัดเทศบาลตำบลควนโดน พบว่ามีบุคลากรในสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ ราย คือ นางอรนุช ดุลยานา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งที่สามารถขอยื่นเอกสารหลักฐานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับอาวุโส ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการด้านงานบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลควนโดน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอให้ท่านแจ้งบุคคลดังกล่าวจัดทำและส่งแบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคลพร้อมจัดทำแบบขอปรับปรุงตำแหน่งของตำแหน่งบุคคลดังกล่าว โดยแสดงรายละเอียดความรับผิดชอบ ภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพของงาน เพื่องานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ใช้ประกอบการปรับปรุงตำแหน่งและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการ

(นายอดุลย์ ไบกอเต็ม)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

การปรับปรุงตำแหน่ง ระดับ อาวุโส ทำให้ทุกสายงาน ทุกตำแหน่ง ที่มีปริมาณงานเพียงพอ ไม่ติดลื้ดด้วยระดับ ผอ.กอง แต่ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องมี ผอ.กอง ระดับกลางขึ้นไป เท่านั้น จึงจะขอรับการประเมินได้



-ตัวอย่างเสนอแบบพิจารณาคุณสมบัติ-

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โทร. ๒๑.....

ที่... สด. ๕๒๔๐๑/-..... วันที่.....

เรื่อง เสนอแบบพิจารณาคุณสมบัติเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น

เรียน หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

ตามบันทึกงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลควนโดน ที่.....ลงวันที่.....เรื่อง ให้เสนอแบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคลเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานเทศบาลในสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ราย นางอรนุช ดุลยนา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน จัดทำแบบพิจารณาคุณสมบัติ บุคคล พร้อม จัดทำแบบขอปรับปรุงตำแหน่งของตำแหน่งบุคคลดังกล่าว โดยแสดงรายละเอียดความรับผิดชอบ ภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพของงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับในตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส นั้น

บัดนี้บุคคลดังกล่าว ได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จึงขอส่งแบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคล และแบบขอปรับปรุงตำแหน่งของตำแหน่งบุคคลดังกล่าว เพื่อประกอบการเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น ใน ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส ดังรายละเอียดแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ

(ลงชื่อ).....

(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)

๑. ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. ชื่อ - สกุล

๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....ระดับ.....

ตำแหน่งเลขที่.....งาน/ฝ่าย.....

สำนัก/กอง.....อบต./เทศบาล/เมืองพัทยา/อบจ.....

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท

เงินเดือนขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น.....บาท

ตำแหน่งสุดท้ายก่อนมีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐาน
ของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ (ก่อน ๑ มกราคม ๒๕๕๙)

ตำแหน่ง.....ระดับ.....ตำแหน่งเลขที่.....

ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเมื่อ.....

๓. ขอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....

ตำแหน่งเลขที่.....งาน/ฝ่าย.....

สำนัก/กอง.....อบต./เทศบาล/อบจ.....

๔. ประวัติส่วนตัว

เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ. (อายุ.....ปี เดือน)

อายุราชการ.....ปี.....เดือน.....วัน

๕. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิและวิชาเอก
(ปริญญา)

วันเดือนปีที่สำเร็จการศึกษา

สถาบัน

.....

.....

.....

.....

.....

๖. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในระดับสูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงการดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆ)

วัน เดือน ปี ตำแหน่ง/ระดับ อัตราเงินเดือน สังกัด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๑. ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

๗. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

วัน/เดือน/ปี

ระยะเวลา

หลักสูตร

สถาบัน

.....			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			

๘. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้าง เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

๙. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี นับจากปัจจุบันลงไป

รอบการประเมิน.....	ผลการประเมินระดับ.....
รอบการประเมิน.....	ผลการประเมินระดับ.....
รอบการประเมิน.....	ผลการประเมินระดับ.....
รอบการประเมิน.....	ผลการประเมินระดับ.....
รอบการประเมิน.....	ผลการประเมินระดับ.....
รอบการประเมิน.....	ผลการประเมินระดับ.....

๑๐. ประวัติการถูกลงโทษทางวินัย (ถ้ามี)

.....
.....
.....
.....

๑๑. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี)

ชื่อใบอนุญาต.....	
วันออกใบอนุญาต.....	วันหมดอายุ.....

๒. หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

.....

.....

.....

๒. หน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่จะขอประเมิน

.....

.....

.....

๓. ความต้องการของตำแหน่ง

๓.๑ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓.๑.๑ คุณวุฒิการศึกษา.....

๓.๑.๒ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ปี).....

๓.๑.๓ ประสบการณ์ในการทำงานในสายงานที่จะประเมิน (ปี) ปฏิบัติหน้าที่อะไร

.....

.....

๓.๑.๔ ความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (อย่างไร)

.....

.....

๓.๑.๕ เงื่อนไขอื่นๆ

(๑) เงินเดือน

- ☐ ยังไม่ถึงขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ☐ ถึงขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ☐ สูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒) การฝึกอบรมตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

หลักสูตร.....

หลักสูตร.....

๓.๒ คุณลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว

๓.๒.๑ ความรู้ (ระบุมความรู้ด้านต่างๆ ที่จำเป็นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ต้องใช้เพื่อปฏิบัติงาน

ในตำแหน่งดังกล่าว และ/หรือความรู้พิเศษที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เช่น ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ ความรู้ในเรื่องการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ ฯลฯ)

.....

.....

.....

.....

๒. หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน (ต่อ)

๓.๒.๒ ความสามารถ (ระบุความสามารถที่จำเป็นต้องใช้เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว และหรือความสามารถพิเศษที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น ความสามารถในการเขียนบันทึก ความสามารถในการเสนอเรื่องที่จะพิจารณาต่อที่ประชุม ฯลฯ)

.....

.....

.....

.....

.....

๓.๒.๓ ทักษะที่จำเป็น หรือความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

๓.๒.๔ คุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (ยกเว้นความอดทน มนุษยสัมพันธ์ และความสามารถในการสื่อความหมาย ซึ่งกำหนดไว้แล้วในแบบประเมิน)

.....

.....

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) (ผู้ขอรับการประเมิน)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....

การตรวจสอบสมบัติของบุคคล (สำหรับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด หรือ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (ถ้ามี))

๑. คุณวุฒิการศึกษา

- () ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง () ไม่ตรง
() ได้รับการยกเว้น (ตามมติ.....ครั้งที่.....).....

๒. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

- () ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
() ไม่ครบ แต่จะครบในวันที่.....

๓. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

- () ติดต่อกัน.....ปี
() ไม่ติดต่อกันแต่ครบ.....ปี
() อื่นๆ ปี

๔. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง (ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องเกี่ยวด้วย)

- () ตรงตามที่กำหนด (สายงานที่จะแต่งตั้ง.....ปี.....เดือน สายงานเกี่ยว.....ปี.....เดือน)
() เวลาที่วุฒิ (สายงานที่จะแต่งตั้ง.....ปี.....เดือน สายงานเกี่ยว.....ปี.....เดือน)
() ไม่ตรงตามที่กำหนด (สายงานที่จะแต่งตั้ง.....ปี.....เดือน สายงานเกี่ยว.....ปี.....เดือน)
() ส่งให้คณะกรรมการประเมินเป็นผู้พิจารณา () อื่นๆ
การนับระยะเวลาเกี่ยวตาม.....

(กรณีการนับระยะเวลาเกี่ยวให้ระบุว่าปฏิบัติตามหนังสือฉบับใด/ การขอเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมติ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. ครั้งที่..... (โดยสามารถนับระยะเวลาเกี่ยวได้ร้อยละ.....))

๕. อัตราเงินเดือน

- () ตรงตามหลักเกณฑ์
() ไม่ตรงตามหลักเกณฑ์.....

๖. ประวัติการดำเนินการทางวินัย

- () เคยถูกลงโทษทางวินัยระดับโทษ.....เมื่อ.....
() กำลังอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย () กำลังอยู่ระหว่างถูกลงโทษทางวินัย
() ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยและไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนหรือถูกลงโทษทางวินัย

๗. ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง

- () เป็นไปตามที่กำหนด
() ไม่เป็นไปตามที่กำหนด.....

การตรวจคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด หรือ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (ถ้ามี))
๘. การอบรมตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด () ผ่าน () ไม่ผ่าน ๙. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ถ้ามี) () มี () ไม่มี สรุปผลการตรวจสอบผู้ขอรับการประเมิน () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้ () อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้ แต่ต้องให้คณะกรรมการประเมินผลงานเป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง () ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์.....

(ลงชื่อ) (ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

(สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส /ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ)

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน ตำแหน่ง(ปัจจุบัน)

สังกัดสำนัก/กอง.....องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นไปอีกเรื่อยๆ หรืองานใด ที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลย หรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหา เช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก	๑๕	
๒. ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น -รักษาวินัย - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ	๑๕	
๓. การทำงานร่วมกับผู้อื่น พิจารณาพฤติกรรม เช่น -ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน -การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์	๑๕	
๔. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาพฤติกรรม เช่น -วิเคราะห์สาเหตุก่อนเสมอ เมื่อประสบปัญหาใด ๆ -วิเคราะห์สู่ทางแก้ไขปัญหโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี -เลือกทางปฏิบัติในการแก้ไขปัญหได้ถูกต้องเหมาะสม -ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช่ความรู้สึกของตนเอง)	๑๕	
๕. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น -ติดตามศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ /วิชาชีพอยู่เสมอ -สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา -นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๐	
๖. ความเสียสละ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น -การอุทิศเวลาให้ทางราชการ -การช่วยเหลืองานส่วนรวม	๑๐	

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๗. ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น -สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน -ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจอย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม	๑๐	
๘. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น -คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน -แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุผล และสามารถปฏิบัติได้ -แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน -ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ และก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา -สนใจงานที่ยุ่งยากซับซ้อน -มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	๑๐	
รวม	๑๐๐	

หมายเหตุ

ดีมาก	หมายถึง	ได้คะแนน ๙๐ - ๑๐๐ % ของคะแนนเต็ม
ดี	หมายถึง	ได้คะแนน ๘๐ - ๘๙ % ของคะแนนเต็ม
พอใช้	หมายถึง	ได้คะแนน ๖๐ - ๗๙ % ของคะแนนเต็ม
ต้องแก้ไข	หมายถึง	ได้คะแนนน้อยกว่า ๖๐ % ของคะแนนเต็ม

สำหรับการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ต้องได้รับคะแนนการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละที่กำหนดดังต่อไปนี้ จึงผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑. ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษได้คะแนนระดับดี
๒. ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ได้คะแนนระดับดีมาก

สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้ประเมิน(ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมการปฏิบัติงานโดยตรง/ผอ.กอง)

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ.....)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ.....)

(ระบุเหตุผล).....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน)...

ผอ.ผู้ประเมินให้คะแนน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

ปลัด ลงความเห็น

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

สรุปความเห็นในการประเมิน

คณะกรรมการลงนาม

() ผ่านการประเมิน

() ไม่ผ่านการประเมิน

(ลงชื่อ).....

(.....)

กรรมการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

กรรมการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

กรรมการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

กรรมการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ประธานกรรมการ

หมายเหตุ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาทั้ง ๒ ระดับ เห็นควรให้ผ่านการประเมิน ให้นำเสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมินได้

(แบบแสดงรายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น)

ขอปรับปรุงตำแหน่ง.....

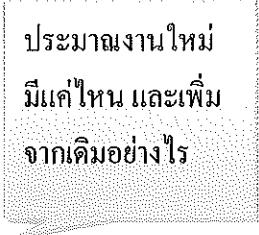
๑. รายละเอียดของภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

ภารกิจ ปริมาณงาน
เพิ่มขึ้นอย่างไร

ภารกิจเดิมที่รับผิดชอบ	ภารกิจใหม่ที่รับผิดชอบ
 งานเดิมทำ อะไร	 งานใหม่ทำอะไร และเพิ่มขึ้นอย่างไร

งานใหม่ทำอะไร
และเพิ่มขึ้นอย่างไร

๓. ปริมาณงานที่รับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอปรับปรุง

ปริมาณงานเดิมที่รับผิดชอบ	ปริมาณงานใหม่ที่รับผิดชอบ
	

๔. คุณภาพของงานที่รับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอปรับปรุง

คุณภาพงานเดิมที่รับผิดชอบ	คุณภาพงานใหม่ที่รับผิดชอบ
คุณภาพงานเดิมแค่ ไหน อย่างไร	คุณภาพงานใหม่แค่ ไหน อย่างไร เปลี่ยนไปอย่างไร
คุณภาพของงานดูจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบของอาวุโส และชำนาญการพิเศษ	
สรุป คือ 2 - 3 - 4 มีการเปลี่ยนจากเดิมไปอย่างไร	

ผอ.กอง ลงนาม

รับรองปริมาณงาน

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ส่วนราชการที่ขอปรับปรุงตำแหน่ง

...../...../.....

สำหรับแบบการปรับปรุงตำแหน่งนี้ ให้เสนอทั้งในขั้นตอนของคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่งของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และต้องนำเสนอต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา กรณีประเภท
วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส หากประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้เสนอต่อ
ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณี



-ตัวอย่างบันทึกขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่ง-

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...งานกรรณการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล...โทร. ๒๑.....

ที่...สท.๕๒๔๐๑/-.....วันที่.....

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่งในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน

๑. เรื่องเดิม

ด้วยเทศบาลตำบลควนโดนมีพนักงานเทศบาลคุณสมบัติครบและได้เสนอแบบพิจารณาคุณสมบัติพร้อมหัวหน้าส่วนราชการได้จัดทำรายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นเพื่อขอรับการประเมินเพื่อปรับปรุงตำแหน่งจากตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน ขอรับการประเมินเลื่อนระดับเป็น เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส และงานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นแล้ว พบว่าบุคคลดังกล่าวมีคุณสมบัติครบถ้วน และสมควรได้รับการประเมิน เพื่อเลื่อนในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งดังกล่าว

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ พนักงานเทศบาลรายดังกล่าว คือ นางอรนุช ดุลยานา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่งแบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและรายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นเพื่อเป็นปรับปรุงตำแหน่ง เป็นตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒.๒ เมื่อผู้ขอรับการประเมิน จัดส่งเอกสารหลักฐานครบถ้วนแล้ว และหัวหน้าส่วนราชการ ประเมินรายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น ให้เทศบาลตำบลควนโดน ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่งประกอบด้วย

๒.๒.๑ ปลัดเทศบาลตำบลควนโดน เป็นประธาน

๒.๒.๒ เจ้าพนักงานสาธารณสุข ไม่ต่ำกว่าระดับที่ประเมิน ๓ คน เป็นกรรมการ

๒.๒.๓ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ เป็นกรรมการ

๒.๒.๔ นักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ

๒.๓ เทศบาลตำบลควนโดน ยังไม่มีพนักงานเทศบาล ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ อวุโส จึงมีความจำเป็นต้องยืมตัวพนักงานส่วนท้องถิ่นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและในประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ที่เป็นตำแหน่งเกี่ยวข้องเกื้อกูลในตำแหน่งดังกล่าว ตามหนังสือชักชวนแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๓. ข้อ เปรียบกฎหมาย

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑

ข้อ ๘ คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมินหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะ ด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ความสามารถจำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมินเป็นกรรมการ

(๔) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอประเมิน

๓.๓ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส

๓.๓.๑ มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน และ

๓.๓.๒ ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ตามที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตาม ระยะเวลาที่กำหนด

๓.๔ หนังสือชักชวนแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ข้อ ๗.๓ กรณีแต่งตั้งผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หากไม่มีหรือมีไม่พอให้แต่งตั้งจากบุคคล ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ให้แต่งตั้งจากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลในตำแหน่งประเภทเดียวกันได้ หากไม่มีตำแหน่งประเภทเดียวกันให้แต่งตั้งในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลจาก ตำแหน่งประเภทวิชาการที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๔๘

๔. ข้อพิจารณา

๔.๑ เพื่อให้การเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการ ในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง เป็นคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขระดับ อาวุโส ดังนี้

๑. นางปราณี นัยเต็น ปลัดเทศบาล ประธานกรรมการ

๒. ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือ ข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน จำนวน ๓ คน กรรมการ

๓. นายวุฒิเวช เจียรนัย ผอ.กองสาธารณสุขฯ กรรมการ

๔. นางสาวพาริดา หลีเยาว์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เลขานุการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาสั่งการ

(นางสาวพาริดา หลีเยาว์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์กรรมการ-



ที่ สด ๕๒๔๐๑/.....

ถ้ามีคนในครบ
ก็แต่งตั้งได้เลย

สำนักงานเทศบาลตำบลควนโดน
๔๗๙ หมู่ที่ ๑ ตำบลควนโดน สด ๕๑๑๖๐

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้าราชการในสังกัดร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ประเภททั่วไป
ระดับอาวุโส

เรียน นายกเทศมนตรีตำบล.....

ด้วย เทศบาลตำบลควนโดน จะดำเนินการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น ใน
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และเทศบาลตำบลควนโดน ได้ตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นเห็นว่าผู้ขอรับการ
ประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนและสมควรได้รับการประเมินเพื่อปรับปรุงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

ในการนี้ เทศบาลตำบลควนโดน ไม่มีพนักงานเทศบาลที่จะแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการให้เป็นไป
ตามประกาศหลักเกณฑ์ ดังนั้นจึงมีความประสงค์ขอยืมตัวบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบล.....
จำนวน..... คน เพื่อร่วมแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ในตำแหน่ง เจ้าพนักงาน
สาธารณสุขระดับ อาวุโส ดังนี้

๑.....

๒.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ผลเป็นประการใดโปรดแจ้งให้เทศบาลตำบลควนโดนทราบด้วย
เพื่อจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายมาสด มะสะกา)

นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน

สำนักปลัดเทศบาล

ฝ่ายอำนวยการ

งานการเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์ ๐-๗๔๗๙-๕๐๑๓ ต่อ ๒๑

โทรสาร ๐-๗๔๗๙-๕๖๔๘

“ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”

-ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่ง-



คำสั่งเทศบาลตำบลควนโดน

ที่...../๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง
ประเภททั่วไป ระดับ อาวุโส

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑ กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง ประเภท ทั่วไป ระดับอาวุโส ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง ตามข้อ ๑๐.๓ เพื่อให้ได้มาตรฐานตามระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดพิจารณาและมีมติต่อไป และการดำเนินการประเมินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับ เจตนารมณ์ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นางปราณี นัยเด็น ปลัดเทศบาล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือ ข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน จำนวน ๓ คน | กรรมการ |
| ๓. นายวุฒิเวช เจียรนัย ผอ.กองสาธารณสุขฯ | กรรมการ |
| ๔. นางสาวฟารีดา หลีเยาว์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติบุคคลและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรู้และความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงาน ของตำแหน่งนั้น เปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่ปรับปรุงระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ขอรับการประเมิน และคุณภาพ ความยุ่งยากของผลงาน รวมถึงการนำผลงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด และแบบให้เป็นไปตามคณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายมาสอด มะสะกา)
นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน

-ตัวอย่างหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่ง-



ที่ สต ๕๒๔๐๑/.....

คณะกรรมการประเมินคุณสมบัติบุคคลและ
การปรับปรุงตำแหน่งฯ ๔๗๙ หมู่ ๑ ตำบล
ควนโดน อำเภอกวนโดน จังหวัดสตูล
๙๑๑๖๐

เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญประชุมพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง

เรียน คณะกรรมการ.....

อ้างถึง คำสั่ง ทต.ควนโดน ที่...../๒๕๖๒ ลงวันที่.....มกราคม ๒๕๖๒

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ระเบียบวาระการประชุม จำนวน ๑ ฉบับ
๒. สำเนาคำสั่ง ทต.ควนโดน ที่...../๒๕๖๒ จำนวน ๑ ฉบับ
๓. แบบแสดงคุณสมบัติบุคคลและค่างาน จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง เทศบาลตำบลควนโดน แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและประเมินเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานการสาธารณสุข เพื่อปรับปรุงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานการสาธารณสุขอาวุโส โดยท่านได้รับการแต่งตั้งเป็น คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและประเมินประเมินการปรับปรุงตำแหน่งดังกล่าว นั้น

ดังนั้นเพื่อให้การพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและประเมินค่างานเพื่อปรับปรุงตำแหน่งดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการร่วมประชุมเพื่อพิจารณา ในวันที่ เมษายน ๒๕๖๒ ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลควนโดน ตั้งแต่เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาสถานที่ ดังกล่าวต่อไป

การปรับปรุงตำแหน่ง ต้องอยู่ในรูปแบบ
คณะกรรมการ ประกอบด้วย หนังสือเชิญ
ประชุม/ระเบียบวาระการประชุม/มีการลงชื่อ
ประชุม/มีรายงานการประชุม เป็นหลักฐาน

ขอแสดงความนับถือ

(นางปราณี น้อยเต็น)

ปลัดเทศบาลตำบลควนโดน

ประธานคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติบุคคล

และประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

สำนักปลัดเทศบาล

ฝ่ายอำนวยการ

งานการเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์ ๐-๗๔๗๙-๕๐๑๓ ต่อ ๒๑

โทรสาร ๐-๗๔๗๙-๕๖๔๘

“ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”

-ตัวอย่างระเบียบวาระการประชุม-

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง

ครั้งที่...../๒๕๖๒

วันที่.....เมษายน ๒๕๖๒

เวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามการประชุมที่ผ่านมา

.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

.....

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

.....

ขั้นตอนนี้ให้เตรียมแบบประเมินค่า
งานไว้ให้คณะกรรมการด้วย

-ตัวอย่างใบลงชื่อ-

ลงชื่อผู้มาประชุม
ประชุมเป็นหลักฐาน

ใบลงชื่อประชุม

คณะกรรมการพิจารณาคูณสมบัติบุคคลและประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง

ครั้งที่...../๒๕๖๒

วันที่.....

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลควนโดน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
ผู้มาประชุม				
๑		ประธานกรรมการ		
๒		กรรมการ		
๓		กรรมการ		
๔		กรรมการ		
๕		กรรมการ		
๖		เลขานุการ		



-ตัวอย่างรายงานผล-

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและประเมินปรับปรุงตำแหน่ง...โทร.....

ที่...สต.๕๒๕๐๑/-.....วันที่.....

เรื่อง รายงานผลการประชุมพิจารณาของคณะกรรมการ

รายงานผลการประเมิน
จากคณะกรรมการให้
นายกทราบ

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน

ตามคำสั่ง เทศบาลตำบลควนโดน ที่.....เรื่อง.....ลงวันที่.....

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ในตำแหน่ง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการประชุมเพื่อพิจารณาเรียบร้อยแล้วจึงขอรายงานผลการ
ประชุมพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ อาวุโส
ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ

(นางปราณี น้อยเด็น)

ปลัดเทศบาลตำบลควนโดน

ประธานคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติบุคคล
และประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

นายกลงนามรับทราบผลประเมิน

และสั่งให้ สป.ดำเนินการในส่วนที่

เกี่ยวข้องต่อไป

สำหรับแบบการปรับปรุงตำแหน่งนี้ ให้เสนอทั้งในขั้นตอนของคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่งของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและต้องนำเสนอต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา กรณีประเภท
วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส หากประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้เสนอต่อ
ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณี

หลักเกณฑ์การประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับ
อาวุโส ให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของงานของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความ
รับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน
โดยกำหนดองค์ประกอบการประเมินค่างาน ๔ ด้าน คือ

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ
๒. ความยุ่งยากของงาน
๓. การกำกับตรวจสอบ
๔. การตัดสินใจ

หลักเกณฑ์คะแนน
ผ่าน ๘๐%

ทั้งนี้ ได้จำแนกหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ รายละเอียดตามแบบ ขพ./ขช.
๒. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส รายละเอียดตามแบบ อส.

เกณฑ์การตัดสิน

- | | | | |
|-------------------------------------|----------|----|-------------|
| ๑. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ | ได้คะแนน | ๘๐ | คะแนนขึ้นไป |
| ๒. ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ | ได้คะแนน | ๙๐ | คะแนนขึ้นไป |
| ๓. ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส | ได้คะแนน | ๘๐ | คะแนนขึ้นไป |

การพิจารณา คณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่งอาจใช้ประกอบการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้
ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ประกอบการพิจารณาการให้คะแนนได้ หรือจะอ้างอิงจากบุคคลประกอบก็ได้

แบบประเมินปรับปรุงตำแหน่งประเภติวิชาการ ระดับ.....

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ () ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่ม ประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (๑๐-๑๕ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติมีน้อยมาก (๑๖-๒๐ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)	๓๐		
๒. ความยุ่งยากของงาน () เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน) () เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน) () เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน) () เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อนมาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)	๓๐		

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๓. การกำกับตรวจสอบ ☐ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน) ☐ ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน) ☐ ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน (๑๑-๑๕ คะแนน) ☐ ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ (๑๕-๒๐ คะแนน)	๒๐		
๔. การตัดสินใจ ☐ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (๑-๕ คะแนน) ☐ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองค่อนข้างมาก วางแผนและกำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๖-๑๐ คะแนน) ☐ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (๑๑-๑๕ คะแนน) ☐ ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน (๑๕-๒๐ คะแนน)	๒๐		
รวม	๑๐๐		

สรุปผลการประเมินค่างาน/ เหตุผล (นำผลคะแนนของกรรมการมารวมกันเพื่อหาค่าเฉลี่ย)

.....	ใช้คะแนนเฉลี่ยจาก คณะกรรมการ
.....	
.....	
.....	

- ☐ ผ่านการประเมิน
☐ ไม่ผ่านการประเมิน

ความเห็นของคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

ได้ประเมินค่างานในการปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นของเลขที่ตำแหน่ง.....
ตำแหน่ง..... ถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการปรับปรุงตำแหน่งและการประเมิน
ค่างาน

(ลงชื่อ)
(.....)

กรรมการ

(ลงชื่อ)
(.....)

กรรมการ

(ลงชื่อ)
(.....)

กรรมการ

(ลงชื่อ)
(.....)

กรรมการ

(ลงชื่อ)
(.....)

ประธานกรรมการ

- () เห็นด้วย ควรนำเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี
เหตุผล.....
- () ไม่เห็นด้วย
เหตุผล.....

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
หากไม่เห็นด้วยให้ลงด้วยลายมือ

(ลงชื่อ)
(.....)

นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

แบบประเมินปรับปรุงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ () ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติและมาตรฐานชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก โดยอาศัยคำแนะนำ แนวทาง หรือคู่มือการปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๑๖-๒๐ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยาก โดยปรับใช้วิธีการหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ได้ (๒๑-๒๕ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลายโดยต้องปรับวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๒๖-๓๐ คะแนน)	๓๐		
๒. ความยุ่งยากของงาน () เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีคำแนะนำ คู่มือ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน) () เป็นงานที่ค่อนข้างยากมีแนวทางปฏิบัติที่หลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน) () เป็นงานที่ยุ่งยากต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการเลือกใช้วิธีการ และแนวทางที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน) () เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก มีความหลากหลายและมีขั้นตอนวิธีการที่ยุ่งยาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)	๓๐		
๓. การกำกับตรวจสอบ () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน) () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน) () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบเฉพาะบางเรื่องที่มีความสำคัญ (๑๑-๑๕ คะแนน) () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานน้อยมาก (๑๕-๒๐ คะแนน)	๒๐		

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๔. การตัดสินใจ () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง โดยจะ ได้รับคำแนะนำในกรณีที่มีปัญหา (๑-๕ คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบางส่วนโดย ให้มีการรายงานผลการตัดสินใจเป็นระยะ (๖-๑๐ คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก โดยมีการรายงานผลการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ (๑๑-๑๕ คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก สามารถวางแผนและกำหนดแนวทางการ ปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๑๕- ๒๐ คะแนน)	๒๐		
รวม	๑๐๐		

สรุปผลการประเมินค่างาน/ เหตุผล (นำผลคะแนนของกรรมการมารวมกันเพื่อหาค่าเฉลี่ย)

.....	นำผลคะแนนจาก คณะกรรมการหาค่าเฉลี่ย
.....	
.....	
.....	

- () ผ่านการประเมิน
- () ไม่ผ่านการประเมิน

ความเห็นของคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

ได้ประเมินค่างานในการปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นของเลขที่ตำแหน่ง.....
ตำแหน่ง..... ถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการปรับปรุงตำแหน่งและการประเมิน
ค่างาน

(ลงชื่อ)
(.....)
กรรมการ

(ลงชื่อ)
(.....)
กรรมการ

(ลงชื่อ)
(.....)
กรรมการ

(ลงชื่อ)
(.....)
กรรมการ

(ลงชื่อ)
(.....)
ประธานกรรมการ

- () เห็นด้วย ควรนำเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี
เหตุผล.....
- () ไม่เห็นด้วย
เหตุผล.....

นายกกลงนามรับทราบผล หากไม่
เห็นด้วย ให้ลงความเห็นด้วย
(ลงชื่อ)
(.....)
นายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

-ตัวอย่างรายงานการประชุม-

รายงานการประชุม

คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง

ครั้งที่...../๒๕๖๒

วันที่.....เมษายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลควนโดน

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามการประชุมที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

ลงมติที่ประชุม ผลเป็นอย่างไร
คะแนนเท่าไร

ทำรายงานการประชุมไว้เป็น
หลักฐานการประชุม และมีผล
คะแนน

-ตัวอย่างขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่ง-

ปรับแต่งได้ตามความ
เหมาะสม

ที่ สต ๕๒๔๐๑/.....



สำนักงานเทศบาลตำบลควนโดน

๔๗๙ หมู่ที่ ๑ ตำบลควนโดน สต ๙๑๑๖๐

เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

เรียน คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. แบบเสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง	จำนวน ๑ ชุด
	๒. สรุปภาระค่าใช้จ่าย	จำนวน ๑ ชุด
	๓. สำเนาแผนอัตรากำลัง	จำนวน ๑ ชุด
	๔. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยเทศบาลตำบลควนโดน มีพนักงานเทศบาลมีคุณสมบัติครบถ้วนได้ยื่นแบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคลเพื่อขอประเมินปรับปรุงตำแหน่งในประเภททั่วไป ระดับอาวุโส จำนวน ๑ ตำแหน่ง

เทศบาลตำบลควนโดน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและประเมินเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง และคณะกรรมการได้ประชุมเพื่อพิจารณาภาระค่างาน ปริมาณงาน และคุณภาพงานเรียบร้อยแล้ว ผลปรากฏว่ามีภาระงานเพียงพอที่จะสามารถปรับปรุงตำแหน่งในระดับอาวุโสได้ ในการนี้ เทศบาลตำบลควนโดน จึงขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูลพิจารณาปรับปรุงตำแหน่งดังนี้

ตำแหน่งเดิม		ตำแหน่งใหม่	
ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่งที่ขอปรับปรุง
๕๘-๒-๐๖-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขระดับชำนาญงาน สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕๘-๒-๐๖-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขระดับอาวุโส สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายมาสด มะสะกา)

นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน

สำนักปลัดเทศบาล

ฝ่ายอำนวยการ

งานการเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์ ๐-๗๔๗๙-๕๐๑๓ ต่อ ๒๑

โทรสาร ๐-๗๔๗๙-๕๖๔๘

หากมีการปรับปรุงหลายตำแหน่งในครั้งเดียวกัน ให้คำนึงถึงค่าใช้จ่าย ๔๐ % ด้วย และควรคงตำแหน่งใด และตัดตำแหน่งใดออกก่อน

แบบประเมินการค่าใช้จ่ายเพื่อขอปรับปรุงตำแหน่ง

๑. การค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลก่อนและหลังการปรับปรุงตำแหน่ง

๑.๑ ข้อมูลค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ก่อนการปรับปรุง

ลำดับที่	รายการ	กรอบอัตราค่าจ้าง		หมายเหตุ
		จำนวน(คน)	จำนวนเงิน(บาท)	
๑	ข้าราชการ			
๒	ลูกจ้างประจำ			
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป			
๔	ประโยชน์ตอบแทนอื่น			
รวมทั้งสิ้น				

รวมรับจริงตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.....		คิดเป็น (ร้อยละ)	หมายเหตุ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี..... (รายได้จริงไม่รวมเงินอุดหนุน)	ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล(จ่ายจริง)		

๑.๒ ข้อมูลค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่น หลังการปรับปรุงตำแหน่ง

ลำดับที่	รายการ	กรอบอัตราค่าจ้าง		หมายเหตุ
		จำนวน(คน)	จำนวนเงิน(บาท)	
๑	ข้าราชการ			
๒	ลูกจ้างประจำ			
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป			
๔	ประโยชน์ตอบแทนอื่น			
รวมทั้งสิ้น				

รวมรับจริงตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.....		คิดเป็น (ร้อยละ)	หมายเหตุ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี..... (รายได้จริงไม่รวมเงินอุดหนุน)	ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล(จ่ายจริง)		

(ลงชื่อ).....

(.....)

นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน



-ตัวอย่างบันทึกปรับปรุงแผนอัตรากำลัง-

บันทึกข้อความ

ปรับแต่งตามความ
เหมาะสม

ส่วนราชการ.....งานการเจ้าหน้าที่.....โทร.....

ที่.....สต.๕๒๔๐๑/-.....วันที่.....

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรณีปรับปรุงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน

๑. เรื่องเดิม

ตามที่ นางอรนุช ดุลยนา พนักงนเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน ยื่นแบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและภารกิจ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เพื่อเสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับอาวุโส และเทศบาลตำบลควนโดน ได้ดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนและได้ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เพื่อขอปรับปรุงตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว

๒. ข้อเท็จจริง

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล ได้มีมติเห็นชอบแล้ว ในการประชุม ครั้งที่.....เมื่อวันที่.....รายละเอียดดังนี้

ตำแหน่งเดิม		ตำแหน่งใหม่	
ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่งที่ขอปรับปรุง
๕๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขระดับ ชำนาญงาน สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขระดับ อาวุโส สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓. ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑

๓.๓ มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล ในการประชุมครั้งที่.....เมื่อวันที่.....

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลควนโดน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ จึงร่างประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ..... และได้แนบบร่างคำสั่งให้พนักงานเทศบาลรักษาการในตำแหน่งมาเพื่อพิจารณาด้วยแล้ว
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ

(นางสาวฟารีดา หลีเยาว์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-ตัวอย่างประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง-



ปรับแต่งตามความ
เหมาะสม

ประกาศเทศบาลตำบลควนโดน

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ฉบับปรับปรุงครั้งที่.....

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลควนโดนแต่ละแห่ง ประกอบกับงาน.....กอง.....มีภารกิจ ปริมาณงาน เพิ่มขึ้นและเทศบาลตำบลควนโดนจำเป็นต้องปรับปรุงตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นนั้น โดยกำหนดตำแหน่งที่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมากขึ้นจากเดิม

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล ในการประชุมครั้งที่.....เมื่อวันที่.....จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลควนโดน ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลควนโดน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุงครั้งที่.....กรณี.....

๒. ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาล สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลควนโดน ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง.....เป็นตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ อาวุโส เลขที่ตำแหน่ง.....

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายมะสอด มะสะกา)
นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน

-ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งรักษาการในตำแหน่ง-



สามารถปรับเปลี่ยนได้
ตามความเหมาะสม

คำสั่งเทศบาลตำบลควนโดน

ที่...../๒๕๖๒

เรื่อง ให้พนักงานเทศบาลรักษาการในตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส

ด้วยเทศบาลตำบลควนโดน ได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จากตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๕๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ เป็น เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ อาวุโส เลขที่ตำแหน่ง ๕ ๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ สังกัด ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลควนโดน อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล และหลังจากได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลังแล้ว ทำให้คนที่ครองตำแหน่งอยู่เดิมไม่มีตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงเป็นตำแหน่งที่ว่าง อยู่ในระหว่างการสรรหาคนมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลควนโดน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บุคลากรในสังกัด สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงให้ นางอรนุช ดุลยานา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๕ ๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑รักษาการในตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ อาวุโส เลขที่ตำแหน่ง ๕ ๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ สังกัดฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลควนโดน อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายมาสอด มะสะกา)
นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน



-ตัวอย่าง-

บันทึกข้อความ

- ดำเนินการหลังประกาศปรับปรุงแผน
- ปรับแต่งตามความเหมาะสม

ส่วนราชการ.....งานกรเจ้าหน้าที

โทร.....

ที่.....สค.๕๒๕๐๑/-

วันที่.....

เรื่อง ขอให้เสนอวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานและประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

เรียน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. เรื่องเดิม

ตามที่ นางอรนุช ดุลยนา พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน ยื่นแบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและการกิจ ปริมาณงาน คุณภาพงาน เพื่อเสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับอาวุโส และเทศบาลตำบลควนโดน ได้ดำเนินการตามกระบวนการขั้นตอนและได้ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เพื่อขอปรับปรุงตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว

๒. ข้อเท็จจริง

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล ได้มีมติเห็นชอบแล้ว ในการประชุม ครั้งที่.....เมื่อ วันที่.....และเทศบาลตำบลควนโดน ได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง จากตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๕ ๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ สังกัด ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็น ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ อาวุโส เลขที่ตำแหน่ง ๕ ๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ สังกัด ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และขณะนี้บุคลากรในสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ราย นางอรนุช ดุลยนา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ชำนาญงาน มีคุณสมบัติครบถ้วนในการที่จะขอรับการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าว ดังนั้น จึงขอให้ท่านดำเนินการประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคคลดังกล่าว(รายละเอียดตามแบบประเมิน)และให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกจัดทำและส่งวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ เรื่อง ซึ่งรายละเอียดอย่างน้อยต้องครอบคลุมหัวข้อดังต่อไปนี้

๑. หลักการและเหตุผล
๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ
๓. รายละเอียดของการดำเนินการพัฒนางาน
๔. ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการดำเนินการพัฒนางาน
๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ
๖. ระยะเวลาที่จะดำเนินการตามข้อเสนอแนวคิด/วิธีการพัฒนางาน
๗. แนวทาง/วิธีการติดตามประเมินผล

๓. ข้อระเบียบ/กฎหมาย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑

๔. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายอดุลย์ ไบกอเต็ม)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล



-ตัวอย่าง-

บันทึกข้อความ

-ปรับแต่งตามความเหมาะสม

ส่วนราชการ.....กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม.....โทร.....

ที่.....สต.๕๒๔๐๑/-.....วันที่.....

เรื่อง ขอเสนอวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน

เรียน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ตามบันทึกข้อความ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ที่ สต ๕๒๔๐๑/.....ลงวันที่.....
เรื่อง ขอให้เสนอวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานและประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ได้แจ้งให้ข้าพเจ้า
จัดทำวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาคัดเลือกเลื่อนระดับ ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข
ระดับ อาวุโส นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้า ได้ดำเนินการจัดทำวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเล่ม
วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ อาวุโสมาพร้อมบันทึกฉบับนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางอรนุช ตุลยานา)

เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน รักษาการในตำแหน่ง

เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส



-ตัวอย่าง-

บันทึกข้อความ

-ปรับแต่งตามความเหมาะสม

ส่วนราชการ...กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม.....โทร.....

ที่...สต.๕๒๔๐๑/-.....วันที่.....

เรื่อง ขอเสนอวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานและผลการประเมินทักษะและสมรรถนะ

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ตามบันทึกข้อความ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ที่ สต.๕๒๔๐๑/.....ลงวันที่.....
เรื่อง ขอให้เสนอวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานและประเมินทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ได้แจ้งให้ดำเนินการ
ประเมินทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะรับการ
ประเมินเลื่อนระดับ ราย นางอรนุช ดุลยানা ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับชำนาญงาน พร้อมแจ้งให้ผู้
เข้ารับการคัดเลือกจัดทำและส่งวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับที่จะแต่งตั้งไปใช้ใน
การปฏิบัติงาน จำนวน ๑ เรื่อง นั้น

บัดนี้ บุคคลดังกล่าวได้ดำเนินการจัดทำวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่ง
เล่มวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ อาวุโส พร้อมผลการประเมินทักษะและ
สมรรถนะมาพร้อมบันทึกฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(.....)

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

แบบแสดงรายละเอียดข้อเสนอวิสัยทัศน์ แนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน

เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... แบบมาตรฐาน ก.กลาง
ตำแหน่งเลขที่.....งาน/ฝ่าย.....
อบต./เทศบาล/เมืองพัทยา/อบจ.....
ชื่อเรื่อง.....

๑. หลักการและเหตุผล

.....
.....

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

.....
.....

๓. รายละเอียดของการดำเนินการพัฒนางาน

.....
.....

๔. ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการดำเนินการพัฒนางาน

.....
.....

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

.....
.....

๖. ระยะเวลาที่จะดำเนินการตามข้อเสนอแนวคิด/วิธีการพัฒนางาน

.....
.....

๗. แนวทาง/วิธีการติดตามประเมินผลความสำเร็จ

.....
.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

หมายเหตุ : เนื้อหาของข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานจะต้องมีความยาวไม่ต่ำกว่า ๕ หน้ากระดาษ A4 และต้องไม่เกิน ๑๕ หน้ากระดาษ A4 (ไม่รวมเอกสารประกอบ) มีขนาดตัวอักษรไม่เกินขนาด ๑๖ และมีจำนวนบรรทัดต้องไม่ต่ำกว่าหน้าละ ๒๘ บรรทัด โดยการย่อหน้าต้องไม่เป็นการหลีกเลี่ยงเพื่อให้มีจำนวนหน้าของผลงานเพิ่มขึ้น

แบบแสดงการรับวิสัยทัศน์ที่ขอประเมิน

๑. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....ระดับ.....เงินเดือน.....บาท
ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....
อบจ./เทศบาล/อบต.
ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....
ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....
อบจ./เทศบาล/อบต.
๒. ได้รับแบบแสดงรายละเอียดการเสนอวิสัยทัศน์พร้อมทั้งเอกสารที่เป็นสาระสำคัญของวิสัยทัศน์หรือหลักฐาน
ต่างๆครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ เมื่อวันที่.....

(ลงชื่อ)

หน.สป. ลงนามรับเล่ม
วิสัยทัศน์ไว้เป็นหลักฐาน

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ ผู้รับวิสัยทัศน์ที่ขอประเมิน หมายถึง

๑. สำนักงานปลัด/ กองการเจ้าหน้าที่ (ผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล)
๒. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี
๓. สำนักงาน ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต แล้วแต่กรณี

สารบัญ

หน้า

ข้อเสนอวิสัยทัศน์ แนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน	
เรื่อง	
● หลักการและเหตุผล	
● บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ	
● รายละเอียดของการดำเนินการพัฒนางาน	
● ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการดำเนินการพัฒนางาน	
● ตัวชี้วัดความสำเร็จ	
● ระยะเวลาที่จะดำเนินการตามข้อเสนอแนวคิด/วิธีการพัฒนางาน	
● แนวทาง/วิธีการติดตามประเมินผลความสำเร็จ	
 ภาคผนวก	
 เอกสารประกอบที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน	

แบบประเมินด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ชื่อ - สกุล.....
 ตำแหน่ง.....ระดับ.....เงินเดือน.....บาท
 ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....
 อบจ./เทศบาล/อบต.
 ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....
 ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....
 อบจ./เทศบาล/อบต.

ที่	ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ระดับที่กำหนดไว้ตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๑)	ระดับที่ประเมินได้ (๒)	ค่าความแตกต่าง (๒) - (๑)
๑	ทักษะการบริหารข้อมูล	ความคาดหวัง ท้าย ทักษะแต่ละข้อ	ผอ.ประเมินให้ คะแนน ๐ - ๕ จากความ ซับซ้อนของแต่ละ ทักษะ	ค่าผลต่าง นำไปลง หาค่าคะแนน
๒	ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์			
๓	ทักษะการประสานงาน			
๔	ทักษะในการสืบสวน	นำทักษะมาจาก มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของอาวุโส หรือชำนาญการ พิเศษ		
๕	ทักษะการบริหารโครงการ			
๖	ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และ ถ่ายทอดความรู้			
๗	ทักษะการเขียนรายงานและสรุป รายงาน			
๘	ทักษะการเขียนหนังสือราชการ			
๙	ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทาง วิทยาศาสตร์			

หมายเหตุ

ระดับทักษะที่คาดหวังให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ขอประเมิน สำหรับระดับ
 ทักษะที่ประเมินได้ (ทักษะที่ประเมินได้ หมายถึง ทักษะที่ค้นพบจากผู้ขอประเมินที่ผู้ประเมินเป็นผู้พิจารณาจาก
 พฤติกรรมของผู้ขอประเมิน) โดยให้พิจารณาจากลักษณะเชิงพฤติกรรมจากพจนานุกรมตามคำจำกัดความและ
 ความซับซ้อนของทักษะแต่ละระดับกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง

ผลการปฏิบัติงานจริงเทียบกับทักษะที่คาดหวัง

หลักเกณฑ์การให้คะแนนทักษะ	จำนวนทักษะ (ก)	คูณด้วย (ข)	คะแนน (ก X ข)
จำนวนทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะสูงกว่าหรือเท่ากับ ระดับทักษะที่คาดหวัง ให้คูณด้วย ๓		X ๓	
จำนวนทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะต่ำกว่าระดับทักษะ ที่คาดหวัง ๑ ระดับ ให้คูณด้วย ๒		X ๒	
จำนวนทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะต่ำกว่าระดับทักษะ ที่คาดหวัง ๒ ระดับ ให้คูณด้วย ๑		X ๑	
จำนวนทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะต่ำกว่าระดับทักษะ ที่คาดหวัง ๓ ระดับ ให้คูณด้วย ๐		X ๐	
ผลรวม			
ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้	$\frac{\text{ผลรวม (ก X ข)}}{\text{จำนวนทักษะทั้งหมด X ๓}}$		
คิดเป็นร้อยละด้วยการคูณ ๑๐๐			

ความเห็นของผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง)

() ผ่านการประเมิน (ผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๘๐)

ระบุเหตุผล.....
.....

ผอ.กอง

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

- () เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น
() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

นายกให้ความเห็น หากเห็นต่าง
ให้ลงด้วยลายมือชื่อ พร้อมระบุ
เหตุผลประกอบ

.....
.....
.....

สรุปผลการประเมิน

- () ผ่านการประเมิน
() ไม่ผ่านการประเมิน

ลงชื่อ.....

(.....)

นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน

...../...../.....

ความเห็น ก.ท.จ.สตูล (กรณีผู้บังคับบัญชาทั้งสองระดับมีความเห็นต่างกัน)

- () ผ่านการประเมิน
() ไม่ผ่านการประเมิน

หากนายกเห็นต่าง ให้
เสนอ ก.จังหวัดพิจารณา

ระบุเหตุผล.....
.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ประธาน ก.จ.จ.....

...../...../.....



-ตัวอย่างบันทึกแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์-

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...งานกรเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๒๑
ที่...สต.๕๒๔๐๑/-...วันที่...
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน

๑. เรื่องเดิม

ด้วยเทศบาลตำบลควนโดนมีพนักงานเทศบาลคุณสมบัติครบถ้วนและเสนอวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติ เพื่อขอรับการประเมินปรับปรุงตำแหน่งจากตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน ขอรับการประเมินเลื่อนระดับเป็น เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับอาวุโส และงานกรเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นแล้ว พบว่าบุคคลดังกล่าวมีคุณสมบัติครบถ้วน และสมควรได้รับการประเมิน เพื่อเลื่อนในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งดังกล่าว

๒. ข้อเท็จจริง

เมื่อผู้มีความสมบัติครบถ้วนยื่นวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลควนโดนต้องแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| ๒.๑ ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.) คัดเลือก | เป็นประธาน |
| ๒.๒ ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๒.๓ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | เป็นกรรมการ |
| ๒.๔ นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |

๓. ข้อ เปรียบกฎหมาย

- ๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- ๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑

ข้อ ๑๒.๑ คณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

- (๑) ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.) คัดเลือก เป็นประธาน
- (๒) ปลัดเทศบาลและผู้อำนวยการสำนัก/กอง เป็นกรรมการ
- (๓) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

๔. ข้อพิจารณา/พิจารณา

เพื่อให้การประเมินวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานของ นางอรนุช ดุลยানা ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งานการเจ้าหน้าที่ จึงร่างหนังสือขอรายชื่อจากประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล ในการประเมินวิสัยทัศน์บุคคลดังกล่าว ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาสั่งการ

(นางสาวพรีดา หลีเยาว์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ปรับแต่งได้ตามความ
เหมาะสม

-ตัวอย่างขอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ-



ที่ สด ๕๒๔๐๑/.....

สำนักงานเทศบาลตำบลควนโดน
๔๗๙ หมู่ที่ ๑ ตำบลควนโดน สด ๙๑๑๖๐

เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล คัดเลือกเป็นกรรมการ
ประเมินวิสัยทัศน์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ อาวุโส

เรียน คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล

ด้วยเทศบาลตำบลควนโดน มีพนักงานในสังกัด ราย นางอรนุช ดุลยานา ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน
สาธารณสุขชำนาญงาน ได้ยื่นวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเพื่อขอประเมินในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งระดับอาวุโส
และเทศบาลตำบลควนโดน ได้ตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นพบว่า บุคคลดังกล่าวมีคุณสมบัติครบถ้วน

ในการนี้การประเมินวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว กำหนดให้มีผู้แทนส่วน
ราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมินซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำ
กว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.สตูล) คัดเลือกเป็น
ประธาน ดังนั้นเทศบาลตำบลควนโดน จึงมีความประสงค์ขอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดสตูล คัดเลือกเพื่อแต่งตั้งเป็นประธานคณะกรรมการในการประเมินวิสัยทัศน์พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้า
พนักงานสาธารณสุข ระดับ อาวุโส ดังกล่าวข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายมาส์อด มะสะกา)

นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน

สำนักปลัดเทศบาล

ฝ่ายอำนวยการ

งานการเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์ ๐-๗๔๗๙-๕๐๑๓ ต่อ ๒๑

โทรสาร ๐-๗๔๗๙-๕๖๔๘

-ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์-



คำสั่งเทศบาลตำบลควนโดน

ที่...../๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับอาวุโส

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑ ข้อ ๑๒.๑ กำหนดให้ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะ งานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยคณะกรรมการข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.) คัดเลือก เป็นประธาน ปลัดเทศบาล และผู้อำนวยการสำนัก/กอง เป็นกรรมการ และพนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

เพื่อให้การประเมินวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับเจตนารมณ์ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับอาวุโส ดังนี้

- | | |
|--|------------|
| ๑. ผู้แทนส่วนราชการที่ ก.ท.จ.สตูล แต่งตั้ง | เป็นประธาน |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลควนโดน | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ทต.ควนโดน | กรรมการ |

โดยให้คณะกรรมการทำหน้าที่ในการประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบที่กำหนด ผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายมาสอด มะสะกา)
นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน

ปรับแต่งได้ตามความ
เหมาะสม

-ตัวอย่างหนังสือส่งวิสัยทัศน์-



ที่ สด ๕๒๔๐๑/.....

สำนักงานเทศบาลตำบลควนโดน
๔๗๙ หมู่ที่ ๑ ตำบลควนโดน สด ๙๑๑๖๐

เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอให้พิจารณาประเมินวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ระดับ อาวุโส
เรียน คณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

อ้างถึง คำสั่งเทศบาลตำบลควนโดน ที่...../๒๕๖๒ ลงวันที่.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. สำเนาคำสั่ง เทศบาลตำบลควนโดน ที่...../๒๕๖๒	จำนวน	ฉบับ
	๒. วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน	จำนวน	เล่ม
	๓. แบบประเมินแนวคิด/วิธีการพัฒนา	จำนวน	ชุด
	๔. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	จำนวน	ชุด

ตามที่อ้างถึง เทศบาลตำบลควนโดน แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ของ
นางอรนุช ดุลยนา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ระดับชำนาญงาน เพื่อประเมินให้ดำรงตำแหน่งที่
สูงขึ้น ในตำแหน่งระดับ อาวุโส โดยเทศบาลได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ นั้น

เพื่อให้การประเมินวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานของบุคคลดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
เทศบาลตำบลควนโดน จึงขอส่งเล่มวิสัยทัศน์ให้คณะกรรมการพิจารณาประเมินความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน
ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยบุคคลที่จะผ่านการประเมินผลงานจะต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการ
จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ดังนั้น เมื่อท่านพิจารณาผลงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผลการประเมินเป็น
ประการใด กรุณาแจ้งให้เทศบาลตำบลควนโดนทราบด้วยจะขอบคุณยิ่ง รายละเอียดการให้คะแนนตามแบบ
ประเมินแนบท้าย(สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายมาสด มະสะกา)

นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน

สำนักปลัดเทศบาล

ฝ่ายอำนวยการ

งานการเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์ ๐-๗๔๗๙-๕๐๑๓ ต่อ ๒๑

โทรสาร ๐-๗๔๗๙-๕๖๔๘

แบบให้คก.พร้อม
มาตรฐานกำหนด



-ตัวอย่าง-

บันทึกข้อความ

เมื่อผลคะแนนผ่านเรียบร้อยแล้ว
ให้แจ้งผู้ขอรับการประเมินส่งผลงาน

ส่วนราชการ.....งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล.....โทร.....

ที่.....สต.๕๒๔๐๕/-.....วันที่.....

เรื่อง ขอให้เสนอผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ตามที่เทศบาลตำบลควนโดน ได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยปรับปรุงตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๕-๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ เป็นตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ อาวุโส เลขที่ตำแหน่ง ๕-๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ สังกัด ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยบุคลากรในสังกัดของท่าน ราย นางอรนุช ดุลยานา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน และได้แจ้งให้ท่านดำเนินการประเมินทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะรับการประเมินเลื่อนระดับ พร้อมแจ้งให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกจัดทำและส่งวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ เรื่อง นั้น

ปรากฏว่า นางอรนุช ดุลยานา เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนและผ่านเกณฑ์การประเมินวิสัยทัศน์จากคณะกรรมการแล้ว ดังนั้น จึงขอให้ท่านแจ้งบุคคลดังกล่าว ให้จัดส่งผลงานที่เป็นผลการดำเนินการที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง ซึ่งรายละเอียดของผลงานอย่างน้อยต้องครอบคลุมหัวข้อดังต่อไปนี้ (แบบแนบท้ายบันทึก)

๑. ระยะเวลาดำเนินการ
๒. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ
๓. สรุปสาระสำคัญและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๔. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และ Flow Chat แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน
๕. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)
๖. การนำไปใช้ประโยชน์
๗. ความยุ่งยากในการดำเนินการ /ปัญหา/อุปสรรค
๘. วิธีการดำเนินการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคจนเกิดผลสำเร็จ
๙. ข้อเสนอแนะ
๑๐. ผู้ร่วมดำเนินการ(ถ้ามี)

ระดับอาวุโส ส่ง ๑ เรื่อง
ชำนาญการพิเศษ จำนวน
๒ เรื่อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายอดุลย์ ใบกอเต็ม)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ปกหน้า)

แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมเอกสารประกอบ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท..... ระดับ.....

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง

ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน

เรื่อง

ของ

(ชื่อ - สกุล)

.....

ตำแหน่ง..... ตำแหน่งเลขที่.....

งาน/ฝ่าย.....

สำนัก/กอง.....

อบต./เทศบาล/เมืองพัทยา/อบจ.

สารบัญ

	หน้า
แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล	ก
ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	๑
เรื่อง	
● ระยะเวลาดำเนินการ	
● ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	
● สรุปสาระสำคัญ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	
● ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และ Flow Chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน	
● ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)	
● การนำไปใช้ประโยชน์	
● ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	
● วิธีการดำเนินการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคจนเกิดผลสำเร็จ	
● ข้อเสนอแนะ	
● ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)	

แบบแสดงรายละเอียดผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน

.....

๒. ระยะเวลาดำเนินการ

.....

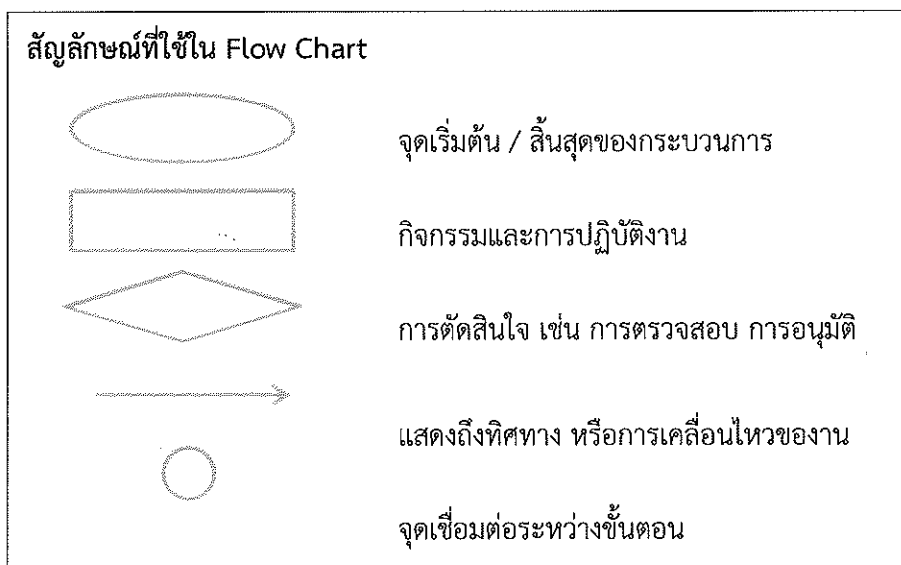
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

.....

๔. สรุปสาระสำคัญ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

.....

๕. ขั้นตอนการดำเนินงาน และ Flow Chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน (โดยละเอียด)



๖. ผลสำเร็จของงาน

๖.๑ เจริญปริมาณ

.....

.....

๖.๒ เจริญคุณภาพ

.....

.....

๗. การนำไปใช้ประโยชน์

.....

.....

๘. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

๙. วิธีการดำเนินการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคจนเกิดผลสำเร็จ

.....

.....

๑๐. ข้อเสนอแนะ

.....
.....

๑๑. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)

๑๑.๑ สัตส่วนของผลงาน.....
๑๑.๒ สัตส่วนของผลงาน.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....
(.....)

ผู้ขอรับการประเมิน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับ
ความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....
(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(ลงชื่อ).....
(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....
(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ (ผอ.สำนัก/กอง/หน.สป.)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(ลงชื่อ).....
(.....)

ตำแหน่ง.....

(ปลัด อบต./เทศบาล/เมืองพัทยา/อบจ.)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หมายเหตุ : เนื้อหาของผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาจะต้องมีความยาวไม่ต่ำกว่า ๕ หน้ากระดาษ A4 และ
ต้องไม่เกิน ๑๕ หน้ากระดาษ A4 (ไม่รวมเอกสารประกอบ) มีขนาดตัวอักษรไม่เกินขนาด ๑๖ และมีจำนวนบรรทัด
ต้องไม่ต่ำกว่าหน้าละ ๒๘ บรรทัด โดยการย่อหน้าต้องไม่เป็นการหลีกเลี่ยงเพื่อให้มีจำนวนหน้าของผลงานเพิ่มขึ้น



-ตัวอย่าง-

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม... โทร.....

ที่... สด.๕๒๔๐๑/-... วันที่.....

เรื่อง ขอเสนอผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ตามบันทึกข้อความ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ที่ สด ๕๒๔๐๑/.....ลงวันที่.....
เรื่อง ขอให้เสนอผลงาน ได้แจ้งให้ข้าพเจ้าเสนอผลงานที่เป็นผลการดำเนินการที่ผ่านมา เพื่อใช้ประกอบการ
พิจารณาคัดเลือกเลื่อนระดับ ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ อาวุโส นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้า ได้ดำเนินการจัดทำผลงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งผลงานเรื่อง
.....เพื่อขอรับการประเมินในตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ อาวุโส มาพร้อมบันทึก
ฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางอรนุช ดุลยานา)

เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน รักษาการในตำแหน่ง

เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส



-ตัวอย่าง-

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..... กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม..... โทร.....

ที่..... สด.๕๒๕๐๕/-..... วันที่.....

เรื่อง ขอเสนอผลงาน

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ตามบันทึกข้อความ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ที่ สด ๕๒๕๐๑/.....ลงวันที่.....
เรื่อง ขอให้เสนอผลงาน ได้แจ้งให้ นางอรนุช ดุลยานา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน เสนอผลงาน
ที่เป็นผลการดำเนินการที่ผ่านมา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกเลื่อนระดับ ในตำแหน่ง เจ้าพนักงาน
สาธารณสุข ระดับอาวุโส จำนวน ๑ เรื่อง นั้น

บัดนี้บุคคลดังกล่าว ได้ดำเนินการจัดทำผลงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว กองสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อม จึงขอส่งผลงานของ นางอรนุช ดุลยานา มาพร้อมบันทึกฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(.....)

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

แบบแสดงการรับผลงานที่ขอประเมิน

๑. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....ระดับ.....เงินเดือน.....บาท
ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....
อบจ./เทศบาล/อบต.
ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....
ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....
อบจ./เทศบาล/อบต.
๒. ได้รับแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมทั้งเอกสารที่เป็นสาระสำคัญของผลงานหรือหลักฐานต่างๆ
ครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ เมื่อวันที่.....

(ลงชื่อ)
(.....)
(ตำแหน่ง).....
วันที่...../...../.....

หมายเหตุ ผู้รับผลงานที่ขอประเมิน หมายถึง

๑. สำนักงานปลัด/ กองการเจ้าหน้าที่ (ผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล)
๒. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี
๓. สำนักงาน ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต แล้วแต่กรณี



-ตัวอย่างบันทึกข้อความขอแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน-

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...งานกรรณเจ้าหน้าที สำนักปลัดเทศบาล...โทร...๒๑.....

ที่...สต.๕๒๕๐๑/-.....วันที่.....

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ อาวุโส

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน

๑. เรื่องเดิม

ตามที่ นางอรนุช ดุยานา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๕-๘-๒-๐๖-๕๖๐๑-๐๐๑ สังกัด ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้ยื่นขอประเมินเพื่อคัดเลือกเลื่อนระดับ เป็น ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ อาวุโส เลขที่ตำแหน่ง ๕-๘-๒-๐๖-๕๖๐๑-๐๐๑ สังกัด ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และเทศบาลได้ดำเนินการตามตามประกาศหลักเกณฑ์จนถึงขั้นตอนการประเมินผลงานของผู้เข้ารับการคัดเลือกแล้ว นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

บัดนี้ ผู้เข้ารับการประเมิน ได้จัดส่งเอกสารเล่มผลงานและเอกสารที่เกี่ยวข้องครบถ้วนแล้ว เทศบาลจึงต้องแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ในระดับอาวุโส จำนวน ๓ คน ดังนี้

๒.๑ จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูลกำหนด ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน

๒.๒ มีผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.สตูล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่ประเมินผลงาน ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ขอประเมิน และคุณภาพความยุ่งยากของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ตามแบบที่กำหนด

๓. ข้อ เปรียบกฎหมาย

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑

๔. ข้อพิจารณา/พิจารณา

เพื่อให้การประเมินผลงานของ นางอรนุช ดุยานา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชำนาญงาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล งานกรรณเจ้าหน้าที สำนักปลัดเทศบาล จึงร่างหนังสือขอรายชื่อคณะกรรมการจากประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลดังกล่าวข้างต้น ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาสั่งการ

(นางสาวพาริตา หลีเยาว์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-ตัวอย่างหนังสือขอรายชื่อคณะกรรมการประเมิน-



ปรับแต่งได้ตาม
ความเหมาะสม

ที่ สต ๕๒๔๐๑/.....

สำนักงานเทศบาลตำบลควนโดน
๔๗๙ หมู่ที่ ๑ ตำบลควนโดน สต ๙๑๑๖๐

พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอรายชื่อคณะกรรมการเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการประเมินผลงาน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ
อาวุโส

เรียน คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล

อ้างถึง ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์.....พ.ศ.๒๕๖๑

ตามที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการคัดเลือกและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่
สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ โดยประกาศดังกล่าวกำหนดให้ การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับ อาวุโส ให้เทศบาลแต่งตั้ง
คณะกรรมการจำนวน ๓ คน จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.สตูล)
กำหนด ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการ
ระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมินซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า
ระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ. สตูล เป็นเลขานุการ นั้น

ดังนั้นเพื่อให้การประเมินผลงานของ นางอรนุช ดุลยานา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข
ชำนาญงาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เทศบาล
ตำบลควนโดน จึงมีความประสงค์ขอรายชื่อคณะกรรมการจากบัญชีคณะกรรมการประเมินผลงานดังกล่าว เพื่อ
แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประเมินผลงานตามลำดับขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

รายชื่อคณะกรรมการประเมินต้อง
ปิดเป็นความลับ และในการแต่งตั้ง
ต้องแต่งตั้งเป็นตำแหน่งเท่านั้น

ขอแสดงความนับถือ

(นายมาสอด มะสะกา)
นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน

สำนักปลัดเทศบาล

ฝ่ายอำนวยการ

งานการเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์ ๐-๗๔๗๙-๕๐๑๓ ต่อ ๒๑

โทรสาร ๐-๗๔๗๙-๕๖๔๘

-ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน-



คำสั่งเทศบาลตำบลควนโดน

ที่...../๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ อาวุโส

ด้วยเทศบาลตำบลควนโดน มีพนักงานเทศบาลในสังกัดยื่นผลงานเพื่อขอรับการประเมินเลื่อนในระดับที่สูงขึ้น คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับชำนาญงาน ขอรับการประเมินเลื่อนระดับเป็น อาวุโส และเทศบาลตำบลควนโดน ได้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นแล้ว พบว่าบุคคลดังกล่าวมีคุณสมบัติครบถ้วนและสามารถยื่นผลงานเพื่อขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งดังกล่าวได้

เพื่อให้การดำเนินการด้านงานบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลควนโดน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและประเมินผลงานของบุคคลดังกล่าว ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|-----------|
| ๑. แต่งตั้งเป็นตำแหน่ง | กรรมการ |
| ๒. แต่งตั้งเป็นตำแหน่ง | กรรมการ |
| ๓. แต่งตั้งเป็นตำแหน่ง | กรรมการ |
| ๔. ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.สตูล | เลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ขอรับการประเมิน และคุณภาพความยุ่งยากของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือพัฒนาการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผู้ผ่านการประเมินผลงานต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายมาสอด มะสะกา)
นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน

ปรับแต่งได้ตามความ
เหมาะสม

-ตัวอย่างหนังสือส่งผลงาน-



ที่ สด ๕๒๔๐๑/.....

สำนักงานเทศบาลตำบลควนโดน
๔๗๙ หมู่ที่ ๑ ตำบลควนโดน สด ๕๑๑๖๐

เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอส่งผลงานให้คณะกรรมการประเมินผลงาน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ อาวุโส

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการประเมินผลงาน

อ้างถึง คำสั่งเทศบาลตำบลควนโดน ที่...../๒๕๖๒ ลงวันที่.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. สำเนาคำสั่งเทศบาลตำบลควนโดน ที่...../๒๕๖๒	จำนวน ๔ ฉบับ
	๒. ผลงาน	จำนวน ๔ เล่ม
	๓. แบบประเมินผลงาน	จำนวน ๔ ชุด
	๔. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง	จำนวน ๔ ชุด

ตามที่อ้างถึง เทศบาลตำบลควนโดน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ของ นางอรนุช ตูลยานา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับชำนาญงาน เพื่อประเมินให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ อาวุโส โดยบุคคลที่จะผ่านการประเมินผลงานจะต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการ จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ตามแบบที่กำหนด นั้น

เพื่อให้การประเมินผลงานของบุคคลดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เทศบาลตำบลควนโดน จึงขอเล่มผลงานให้เลขานุการเพื่อจัดส่งให้คณะกรรมการตั้งรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และผลการประเมิน เป็นประการใด กรุณาแจ้งผลการประเมินตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ ให้เทศบาลตำบลควนโดน ทราบด้วย จักขอบคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

เหตุผลที่ต้องผ่านเลขานุการ เนื่องจากว่าวันที่
มีผลในการเลื่อนระดับ อาวุโส หรือชำนาญการ
พิเศษ คือ วันที่เลขานุการ ก.ท.จ. สดูล
ประทับตราลงรับผลงานครบถ้วนถูกต้อง

(นายมาสด มະสะกา)
นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน

สำนักปลัดเทศบาล

ฝ่ายอำนวยการ

งานการเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์ ๐-๗๔๗๙-๕๐๑๓ ต่อ ๒๑

โทรสาร ๐-๗๔๗๙-๕๖๔๘

แบบแสดงการรับผลงานที่ขอประเมิน

๑. ชื่อ - สกุล.....
ตำแหน่ง.....ระดับ.....เงินเดือน.....บาท
ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....
อบจ./เทศบาล/อบต.
ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....
ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....
อบจ./เทศบาล/อบต.
๒. ได้รับแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมทั้งเอกสารที่เป็นสาระสำคัญของผลงานหรือหลักฐานต่างๆ ครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ เมื่อวันที่.....

เลขานุการ ก.ท.จ.สตูล ลงนามรับผลงานและวันที่ให้
ชัดเจน แสดงถึงวันที่มีผลในการแต่งตั้ง

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ ผู้รับผลงานที่ขอประเมิน หมายถึง

๑. สำนักงานปลัด/ กองการเจ้าหน้าที่ (ผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล)
๒. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี
๓. สำนักงาน ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณี

-ตัวอย่างหนังสือขอความเห็นชอบเลื่อนระดับ-



ปรับแต่งได้ตาม
ความเหมาะสม

ที่ สต ๕๒๔๐๑/.....

สำนักงานเทศบาลตำบลควนโดน
๔๗๙ หมู่ที่ ๑ ตำบลควนโดน สต ๙๑๑๖๐

พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความเห็นชอบและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคล วิสัยทัศน์และผลงาน จำนวน ๕ เล่ม

ด้วย เทศบาลตำบลควนโดน มีพนักงานเทศบาลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ได้ยื่นแบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและผลงานเพื่อขอรับการประเมินเลื่อนในระดับที่สูงขึ้น ราย นางอรนุช ดุลยนา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับชำนาญงาน สังกัด ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขอรับการประเมินเลื่อนระดับเป็น ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับอาวุโส เทศบาลตำบลควนโดน อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล

เทศบาลตำบลควนโดน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการพิจารณาคุณสมบัติบุคคลและประเมินผลงานของบุคคลดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ปรากฏผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินทุกด้าน ดังปรากฏรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ในการนี้เพื่อให้การเลื่อนและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เทศบาลตำบลควนโดน จึงขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูลให้ นางอรนุช ดุลยนา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๕-๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน.....บาท สังกัด ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับอาวุโส เลขที่ตำแหน่ง ๕-๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน.....บาท สังกัด ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลควนโดน ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่.....เป็นต้นไป ซึ่งเป็นวันที่สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.สตูล ประทับตราลงรับผลงานครบถ้วนถูกต้อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายมาสด มະสะกา)

นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน

สำนักปลัดเทศบาล

ฝ่ายอำนวยการ

งานการเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์ ๐-๗๔๗๙-๕๐๑๓ ต่อ ๒๑

โทรสาร ๐-๗๔๗๙-๕๖๔๘

“ข้อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”

-ตัวอย่างบันทึกข้อความขอแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น-



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....งานกรเจ้าหน้าที สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๒๑.....

ที่.....สต.๕๒๕๐๑/-.....วันที่.....

เรื่อง การแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน

๑. เรื่องเดิม

ด้วยเทศบาลตำบลควนโดน มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ราย ยื่นแบบพิจารณาคุณสมบัติบุคคล วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน และส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่ง พิจารณาคุณสมบัติบุคคล วิสัยทัศน์และส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินเลื่อนระดับ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ชำนาญงาน ขอรับการประเมินเลื่อนระดับเป็น ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ อาวุโส เลขที่ตำแหน่ง ๕-๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ สังกัด ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และเทศบาลตำบลควนโดน ได้ดำเนินการตามขั้นตอนพร้อมเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เพื่อแต่งตั้งให้บุคคลดังกล่าวดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเสร็จเรียบร้อยแล้ว

๒. ข้อเท็จจริง

บัดนี้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล ได้มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่..... เมื่อวันที่.....เห็นชอบให้ นางอรุณ ดุลยานา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ชำนาญงาน สังกัด ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ อาวุโส โดยมีผลตั้งแต่วันที่.....ซึ่งเป็นวันที่สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูลประทับตราลงรับผลงานครบถ้วน

๓. ข้อ เปรียบกฎหมาย

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑

๓.๓ มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล ในการประชุม ครั้งที่..... เมื่อวันที่.....

๔. ข้อพิจารณา/พิจารณา

เพื่อให้การเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานกรเจ้าหน้าที จึงร่างคำสั่งแต่งตั้งให้บุคคลดังกล่าวเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบร่างคำสั่งมาเพื่อพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาสั่งการ

(นางสาวพาริดา หลีเยาว์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-ตัวอย่างคำสั่งเลื่อนระดับฯ-



คำสั่งเทศบาลตำบลควนโดน

ที่...../๒๕๖๒

เรื่อง การเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ด้วยเทศบาลตำบลควนโดน ได้ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของพนักงานเทศบาลที่มีคุณสมบัติครบสมควรได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับและดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล ให้ความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลตำบลควนโดน เลื่อนระดับเรียบร้อยแล้ว

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑ และมติในที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล ครั้งที่.....เมื่อวันที่.....จึงให้ นางอรนุช ดุลยานา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๕-๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน.....บาท สังกัด ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับอาวุโส เลขที่ตำแหน่ง ๕-๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน.....บาท สังกัด ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลควนโดน อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล

ทั้งนี้ ตั้งแต่.....

สั่ง ณ วันที่

พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

วันที่มีผล คือวันที่เลขานุการ ก.
จังหวัด ลงรับผลงานที่ถูกต้อง
สมบูรณ์

(นายมาสอด มะสะกา)
นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน

๑.ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้รับคะแนนจากกกก.ประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ตามแบบที่กำหนด
๒. ผู้ไม่ผ่านการประเมินผลงาน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน หากไม่เสนอผลงานอีกครั้ง หรือเสนอผลงานอีกครั้งแล้วไม่ผ่านการประเมิน ให้การคัดเลือกครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก ทั้งนี้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะดำเนินการคัดเลือก ต้องดำเนินการใหม่ทั้งการปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน

-ตัวอย่างหนังสือรายงานการแต่งตั้ง-



ปรับแต่งได้ตาม
ความเหมาะสม

ที่ สต ๕๒๔๐๑/.....

สำนักงานเทศบาลตำบลควนโดน
๔๗๙ หมู่ที่ ๑ ตำบลควนโดน สต ๙๑๑๖๐

พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล

อ้างถึง มติ ก.ท.จ.สตูล ครั้งที่.....วันที่.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาคำสั่งเทศบาลตำบลควนโดน ที่...../๒๕๖๒ ลงวันที่..... จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบรายงานการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ชุด

ตามที่อ้างถึงคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูลมีมติเห็นชอบให้ นางอรนุช ดุลยานา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๕-๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน บาท สังกัด ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ อาวุโส เลขที่ตำแหน่ง ๕-๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน.....บาท สังกัด ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลควนโดน อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่.....เป็นต้นไป นั้น

ในการนี้ เทศบาลตำบลควนโดน ได้ออกคำสั่งเลื่อนระดับของบุคคลดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งสำเนาคำสั่งการเลื่อนระดับ ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายมาสอด มะสะกา)

นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน

สำนักปลัดเทศบาล

ฝ่ายอำนวยการ

งานการเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์ ๐-๗๔๗๙-๕๐๑๓ ต่อ ๒๑

โทรสาร ๐-๗๔๗๙-๕๖๔๘

“ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”

-ตัวอย่างหนังสือรายงานการแต่งตั้ง-



ปรับแต่งได้ตาม
ความเหมาะสม

ที่ สต ๕๒๔๐๑/.....

สำนักงานเทศบาลตำบลควนโดน
๔๗๙ หมู่ที่ ๑ ตำบลควนโดน สต ๕๑๑๖๐

พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

เรียน นายอำเภอควนโดน

อ้างถึง มติ ก.ท.จ.สตูล ครั้งที่.....วันที่.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาคำสั่งเทศบาลตำบลควนโดน ที่...../๒๕๖๒ ลงวันที่..... จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบรายงานการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ชุด

ตามที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูลมีมติเห็นชอบให้ นางอรนุช ดุลยานา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๕-๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน.....บาท สังกัด ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับอาวุโส เลขที่ตำแหน่ง ๕-๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน.....บาท สังกัด ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลควนโดน อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่.....เป็นต้นไป นั้น

ในการนี้ เทศบาลตำบลควนโดน ได้ออกคำสั่งเลื่อนระดับของบุคคลดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งสำเนาคำสั่งการเลื่อนระดับ ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย อนึ่งเทศบาลได้รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูลโดยตรงแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายมาสอด มะสะกา)

นายกเทศมนตรีตำบลควนโดน

สำนักปลัดเทศบาล

ฝ่ายอำนวยการ

งานการเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์ ๐-๗๔๗๙-๕๐๑๓ ต่อ ๒๑

โทรสาร ๐-๗๔๗๙-๕๖๔๘

“ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”

ภาคผนวก



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป
และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ และมติ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล (ก.ท.จ.สตูล) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๑ ได้มีมติเห็นชอบกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

๓.๑ ข้อความในข้อ ๑๗๖ - ข้อ ๑๘๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๔๕

๓.๒ ข้อความในข้อ ๓ และข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๖

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๗

๓.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๕

บรรดาประกาศหรือหนังสือสั่งการอื่นใด ซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“การคัดเลือก” หมายความว่า การดำเนินการเพื่อให้ได้พนักงานเทศบาลมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการในระดับที่สูงขึ้นด้วยวิธีการประเมินคุณสมบัติของบุคคล ประเมินผลงาน และการ ประเมินความรู้ความสามารถ

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๕ การเลื่อนพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามประกาศนี้ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งนั้น

/ข้อ ๖ ...

ข้อ ๖ ภายใต้บังคับข้อ ๕ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของระดับที่จะแต่งตั้งและมีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีผลงานที่ประจักษ์ในความสามารถ รวมถึงประโยชน์ที่ทางราชการและประชาชนได้รับ

การพิจารณาคุณสมบัติตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นคุณสมบัติการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นเท่านั้นและให้พิจารณาจากคุณสมบัติการศึกษาที่ระบุไว้ในบัตรประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นหลักในกรณีผู้ได้รับคุณสมบัติเพิ่มเติมภายหลังจากการบรรจุเข้ารับราชการ จะต้องยื่นขอบันทึกเพิ่มลงในบัตรประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นก่อน จึงจะนำคุณวิญญูนี้มาใช้ในการพิจารณาได้

หมวด ๒
ตำแหน่งประเภททั่วไป
ส่วนที่ ๑
ระดับชำนาญงาน

ข้อ ๗ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับชำนาญงาน ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๗.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับ
ชำนาญงาน

๗.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี
อย่างน้อย ๒ ครั้ง

๗.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย
ที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๗.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด
ในการนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม
คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อน แล้วรายงาน
คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิด
อบรมในหลักสูตรนั้น

๗.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่นำเสนอต้อง
เป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน
ในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลัง
ไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ ๘ จำนวน
๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

/ข้อ ๘ ...

ข้อ ๘ คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

- (๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธาน
- (๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอประเมิน

ข้อ ๙ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความใน ส่วนนี้ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

ส่วนที่ ๒

ระดับอาวุโส

ข้อ ๑๐ การปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับอาวุโส ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑๐.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑๐.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่าง จะขอปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับอาวุโสได้ก็ต่อเมื่อเลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นตำแหน่งระดับอาวุโสมาก่อนแล้ว และปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน รวมถึงความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๑๐.๓ การขอปรับปรุงตำแหน่งให้ดำเนินการประเมิน วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงานรวมถึงความรับผิดชอบ โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น เปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยมีองค์ประกอบการประเมิน ๔ ด้าน ดังนี้

/(๑) หน้าที่ ...

- (๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๒) ความยุ่งยากของงาน
- (๓) การกำกับตรวจสอบ
- (๔) การตัดสินใจ

โดยเป็นไปตามแบบที่กำหนด หากคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้น ก็ให้เสนอผลการพิจารณาต่อนายกเทศมนตรีเพื่อเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งนั้นเป็นระดับอาวุโสต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณา มีรายละเอียด ประกอบด้วย

๑) รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับอาวุโส

๒) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตราค่าจ้างในปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

๓) ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง และความเห็นของนายกเทศมนตรี

ทั้งนี้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาเห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ให้เทศบาลประกาศปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ในตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๑ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับอาวุโส ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๑.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๑๑.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับชำนาญงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง

๑๑.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๑๑.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในการนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อนแล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๑๑.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ และการประเมินผลงาน

ข้อ ๑๒ วิธีการประเมินความรู้ความสามารถให้ดำเนินการ โดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ดังนี้

๑๒.๑ ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ให้ประเมินด้วยการเขียนวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

(๑) ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) คัดเลือก เป็นประธาน

(๒) ปลัดเทศบาลและผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ

(๓) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

/ ทำหน้าที่...

ทำหน้าที่ในการประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบที่กำหนด โดยผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๑๒.๒ ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ให้ประเมินจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาในระดับสำนัก/กอง ตามแบบที่กำหนด โดยจะต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๒.๓ ด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีในระดับชำนาญงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีอย่างน้อย ๒ ครั้ง

ข้อ ๑๓ เมื่อผ่านการประเมินความรู้ความสามารถทั้ง ๓ ด้านแล้ว ให้ผู้ขอประเมินนำเสนอผลงานซึ่งเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๑ ผลงาน

ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานระดับอาวุโส จำนวน ๓ คน จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ. เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ประเมินผลงาน ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ขอประเมิน และคุณภาพความยั่งยืนของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือพัฒนาการปฏิบัติงาน

ผู้ผ่านการประเมินผลงานต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ตามแบบที่กำหนด

ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงาน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน หากไม่เสนอผลงานอีกครั้ง หรือเสนอผลงานอีกครั้งแล้วไม่ผ่านการประเมินให้การคัดเลือกครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก ทั้งนี้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะดำเนินการคัดเลือก ต้องดำเนินการใหม่ทั้งการปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน

ข้อ ๑๔ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความในส่วนนี้ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้อง โดยถือเอาวันประทับตราลงรับของสำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.

หมวด ๓

ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ส่วนที่ ๑

ระดับชำนาญการ

ข้อ ๑๕ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับชำนาญการ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๕.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ

/๑๕๒ มีผล ...

๑๕.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง สำหรับผู้ได้รับวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกที่ตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง

๑๕.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย ที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๑๕.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในการนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการ อบรม คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อน แล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มี การเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๑๕.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่น่าเสนอ ต้องเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการ ปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ ๑๖ จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๑๖ คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการ พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิ เฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอประเมิน

ข้อ ๑๗ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความใน ส่วนนี้ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจาก คณะกรรมการ

ส่วนที่ ๒

ระดับชำนาญการพิเศษ

ข้อ ๑๘ การปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษ อาจกระทำได้ในกรณีที่ เป็น ตำแหน่งในส่วนราชการที่มีผู้อำนวยการเป็นระดับกลางขึ้นไป โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

๑๘.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใน สายงานครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑๘.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่าง จะขอปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ ก็ต่อเมื่อเลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาก่อนแล้ว และปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน รวมถึงความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๑๘.๓ การขอปรับปรุงตำแหน่งให้ดำเนินการประเมิน วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงานรวมถึงความรับผิดชอบ โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ดันสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยมีองค์ประกอบกรรมการประเมิน ๔ ด้าน ดังนี้

(๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ

(๒) ความยุ่งยากของงาน

(๓) การกำกับตรวจสอบ

(๔) การตัดสินใจ

โดยเป็นไปตามแบบที่กำหนด หากคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้น ก็ให้เสนอผลการพิจารณาต่อนายกเทศมนตรีเพื่อเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งนั้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณา มีรายละเอียด ประกอบด้วย

๑) รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ

๒) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลังในปีปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

๓) ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่งและความเห็นของนายกเทศมนตรี

ทั้งนี้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาเห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ให้เทศบาลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๙ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๙.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

๑๙.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับชำนาญการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง

๑๙.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

/ ๑๙.๔ ผ่านการ...

๑๙.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในการนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อน แล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๑๙.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ และการประเมินผลงาน

ข้อ ๒๐ วิธีการประเมินความรู้ความสามารถให้ดำเนินการ โดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ดังนี้

๒๐.๑ ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ให้ประเมินด้วยการเขียนวิสัยทัศน์ ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

(๑) ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) คัดเลือก เป็นประธาน

(๒) ปลัดเทศบาลและผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ

(๓) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่ในการประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบที่กำหนด โดยผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒๐.๒ ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ให้ประเมินจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาในระดับสำนัก/กอง ตามแบบที่กำหนด โดยจะต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒๐.๓ ด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีในระดับชำนาญการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับอย่างน้อย ๖ ครั้ง

ข้อ ๒๑ เมื่อผ่านการประเมินความรู้ความสามารถทั้ง ๓ ด้านแล้ว ให้ผู้ขอประเมินนำเสนอผลงานดีเด่นทางวิชาการในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน

ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓ คน จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ. เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ประเมินผลงาน ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ขอประเมิน และคุณภาพความยุ่งยากของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ตามแบบที่กำหนด

ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงาน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน หากไม่เสนอผลงานอีกครั้ง หรือเสนอผลงานอีกครั้งแล้วไม่ผ่านการประเมินให้การคัดเลือกครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก ทั้งนี้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะดำเนินการคัดเลือก ต้องดำเนินการใหม่ทั้งการปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน

ข้อ ๒๒ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความใน
ส่วนนี้ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้อง
โดยถือเอาวันประทับตราลงรับของสำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.

ส่วนที่ ๓ ระดับเชี่ยวชาญ

ข้อ ๒๓ การปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญ อาจกระทำได้ในกรณีที่เป็นการดำรงตำแหน่ง
ในส่วนราชการที่มีผู้อำนวยการเป็นระดับสูง ดังนี้

๒๓.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง
ในสายงานครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๒๓.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่าง จะขอปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญได้ก็ต่อเมื่อ
เลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญมาก่อนแล้ว และปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยาก
ของงานรวมถึงความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๒๓.๓ การขอปรับปรุงตำแหน่งให้ดำเนินการประเมิน วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน
คุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงานรวมถึงความรับผิดชอบ โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน
ปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการ
พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิ
เฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๓ คน
เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ
ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงานของ
ตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่ง โดยมีองค์ประกอบการ
ประเมิน ๔ ด้าน ดังนี้

(๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ

(๒) ความยุ่งยากของงาน

(๓) การกำกับตรวจสอบ

(๔) การตัดสินใจ

โดยเป็นไปตามแบบที่กำหนด หากคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นควร
ปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้น ก็ให้เสนอผลการพิจารณาต่อนายกเทศมนตรีเพื่อเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งนั้น
เป็นระดับเชี่ยวชาญต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วให้
คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) รายงานความเห็นพร้อมเหตุผลต่อคณะกรรมการกลางพนักงาน
เทศบาล (ก.ท.) พิจารณา มีรายละเอียด ประกอบด้วย

//(๑) รายละเอียด ...

(๑) รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น จนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับเชี่ยวชาญ

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลัง ในปีปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

(๓) ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง และ ความเห็นของนายกเทศมนตรี

ทั้งนี้ เมื่อคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้พิจารณาเห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ให้เทศบาลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่งนั้น

ข้อ ๒๔ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับเชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๒๔.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

๒๔.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับชำนาญการพิเศษย้อนหลังไม่ต่ำกว่า ระดับอย่างน้อย ๔ ครั้ง

๒๔.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย ที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๒๔.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในการนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการ อบรม คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อน แล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มี การเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๒๔.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ และการประเมินผลงาน

ข้อ ๒๕ วิธีการประเมินความรู้ความสามารถให้ดำเนินการ โดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ดังนี้

๒๕.๑ ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ให้ประเมินด้วยการทดสอบเพื่อวัดความรู้ เกี่ยวกับข้อเสนองานพัฒนางาน หรือปรับปรุงงาน โดยคณะกรรมการสัมภาษณ์ ที่ได้รับการแต่งตั้งจาก คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือก เป็นประธาน

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชา ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่ง ที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งอย่างน้อยเท่ากับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้แทนนายกเทศมนตรีใน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือก จำนวน ๑ คน เป็น กรรมการ

(๔) ผู้แทนปลัดเทศบาลใน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือก จำนวน ๑ คน เป็น กรรมการ

(๕) เลขานุการ ก.ท. หรือผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท. ที่เลขานุการ ก.ท. มอบหมาย เป็นเลขานุการ

ผู้ผ่านการประเมินต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนจากคณะกรรมการสัมภาษณ์ ๓ ใน ๕ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ตามแบบที่กำหนด

/๒๕.๒ ด้าน ...

๒๕.๒ ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ให้ประเมินจาก ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา โดยจะต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ตามแบบที่กำหนด

๒๕.๓ ด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต้องมีผล การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับอย่างน้อย ๔ ครั้ง

ข้อ ๒๖ เมื่อผ่านการประเมินความรู้ความสามารถทั้ง ๓ ด้านแล้ว ให้ผู้ขอประเมินนำเสนอ ผลงานดีเด่นทางวิชาการในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการ ปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน

ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๓ คน จากบัญชี กรรมการประเมินผลงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจาก สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือ ส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งอย่างน้อยเท่ากับระดับ ตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยมีเลขานุการ ก.ท. หรือผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท. ที่เลขานุการ ก.ท. มอบหมาย เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ประเมินผลงาน ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ขอประเมิน และคุณภาพความยุ่งยากของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ผู้ผ่านการประเมินต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐ ตามแบบที่กำหนด

ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงาน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับ แจ้งผลการประเมิน หากไม่เสนอผลงานอีกครั้ง หรือเสนอผลงานอีกครั้งแล้วไม่ผ่านการประเมิน ให้การคัดเลือก ครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก ทั้งนี้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะดำเนินการคัดเลือก ต้องดำเนินการใหม่ทั้งการปรับปรุง ตำแหน่งและการประเมินผลงาน

ข้อ ๒๗ เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาให้ผ่านการประเมินผลงานของผู้นั้นแล้ว ให้นำเสนอผลการประเมินของผู้นั้นให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เห็นชอบ

ข้อ ๒๘ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความใน ส่วนนี้ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้อง โดยถือเอาวันประทับตราลงรับของสำนักงานเลขานุการ ก.ท.

หมวด ๔

อื่นๆ

ข้อ ๒๙ คำตอบแทนของคณะกรรมการและเลขานุการ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวง มหาดไทยว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๓๐ การได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๓๑ แบบที่กำหนดในหมวด ๒ และหมวด ๓ ให้เป็นไปตามมติที่เห็นชอบในการประชุมของ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

/บทเฉพาะกาล ...

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๒ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิม
ไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามบทบังคับในมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๓๓ กรณีพนักงานเทศบาลมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี
ที่นำมาใช้ประกอบการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไม่ครบตามจำนวนครั้งที่กำหนด
ตามประกาศ เนื่องจากการปรับพนักงานเทศบาลเข้าสู่ระบบประเภทตำแหน่ง ให้ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติ
ราชการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘
จนถึงปัจจุบัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายจรัสวัฒน์ เกตุยงเกตุ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด รักษาราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดสตูล

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล