



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง

ที่ สพ ๗๕๓๐๑/ ๖๑๑

วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม โครงการอบรม “การดำเนินการเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี”

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง

เรื่องเดิม

ตามที่ ข้าพเจ้า นางสาวทิพวรรณ วงษ์จันทร์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง ได้รับอนุมัติ ให้เดินทางไปปฏิบัติราชการ เข้าร่วมฝึกอบรม โครงการอบรม “การดำเนินการเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี” เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมศรีอุทอนแกรนด์ จังหวัดสุพรรณบุรี นั้น

ข้อเท็จจริง

บัดนี้ ข้าพเจ้า ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการดังกล่าว เสร็จสิ้นตามกำหนดการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และเดินทางกลับถึงที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ (ข้อ ๑๐) จึงขอรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม ตามแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ตามหนังสือ กระทรวงมหาดไทย ที่ มท.๐๘๐๘.๒/ว ๔๙๐๓ ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมกรณีหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดฝึกอบรมกรณีหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดฝึกอบรม

จากการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมฯ ข้าพเจ้าสามารถนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับมาใช้ประกอบการปฏิบัติงาน ในการให้คำปรึกษาแก่ฝ่ายบริหาร, ผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้สังเกตการณ์ที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสังเกตการณ์ที่หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานอื่นจัดการฝึกอบรม จัดทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสังเกตการณ์เสนอผู้มีอำนาจอนุมัติตามข้อ ๙ ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันเดินทางกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการ

๒. หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท.๐๘๐๘.๒/ว.๔๙๓๐ ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรมกรณีหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดฝึกอบรม

/ข้อพิจารณา...

ข้อพิจารณา

เพื่อถือปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนด/ระเบียบที่กำหนด จึงขออนุมัติดำเนินการ ดังนี้

๑. ขออนุมัติรายงานผลการฝึกอบรม โครงการอบรม “การดำเนินการเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

๒. แจ้งเวียนรายงานผลการฝึกอบรมดังกล่าวให้ทุกส่วนราชการทราบ

๒. ขออนุมัติบันทึกประวัติการฝึกอบรมลงในบัตรประวัติ

ลงชื่อ



ผู้รายงาน

(นางสาวทิพวรรณ วงษ์จันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

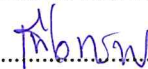
 เพื่อไว้ตรวจ // ค. พ. ๖๖๘



(นางสาวธมนวรรณ ทองปิ่น)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล





(นางสาวสองศรี กลีกริพพานิชย์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เพราะ.....



(นายวินัย โพธิ์สุทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง

แบบรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม

๑. ชื่อ - สกุล นางสาวทิพวรรณ วงษ์จันทร์
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมดแดง

๒. โครงการ/หลักสูตร

โครงการอบรม “การดำเนินการเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี”

๓. ระยะเวลาในการเดินทางไปเข้ารับการฝึกอบรม

วันอังคาร ที่ ๒๐ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

๔. สถานที่ฝึกอบรม

โรงแรมศรีอุทองแอนด์ อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

๕. วัตถุประสงค์ในการเข้ารับการฝึกอบรม

๕.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๒ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด

๕.๓ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างการอบรม และได้รับข้อมูลที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. งบประมาณในการฝึกอบรม

ค่าลงทะเบียนฝึกอบรม จำนวน ๗๘๕ บาท (-เจ็ดร้อยแปดสิบบ้าบาทถ้วน-)

๗. สรุปเนื้อหาสาระที่ได้รับจากการฝึกอบรม

ประเภทของ อบต.

๑. ประเภทสามัญ
๒. ประเภทสามัญ ระดับสูง
๓. ประเภทพิเศษ

การกำหนดตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบต. (ใหม่)

ประเภท	ปลัด	รองปลัด	ผอ.กอง/สำนัก	ฝ่าย
สามัญ	บริหารท้องถิ่น (ก)	บริหารท้องถิ่น (ต) ไม่เกิน ๒ อัตรา ปรับ (ก) ตามเงื่อนไข	อำนวยการท้องถิ่น (ต-ก)	อำนวยการท้องถิ่น (ต) ไม่เกิน ๒ อัตรา
สามัญ ระดับสูง (๘๐ ลบ.)	บริหารท้องถิ่น (ส)	บริหารท้องถิ่น (ก) จำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา	อำนวยการท้องถิ่น (ก)	อำนวยการท้องถิ่น (ต) ไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา
พิเศษ (๒๐๐ ลบ.)	บริหารท้องถิ่น (ส)	บริหารท้องถิ่น (ก-ส) ไม่เกิน ๒ อัตรา โดยอาจกำหนด สูง ได้ ไม่เกิน ๑ อัตรา (๓๐๐ ลบ)	อำนวยการท้องถิ่น (ก-ส) กำหนดเป็นสูง ตามเงื่อนไขที่กำหนด	อำนวยการท้องถิ่น (ต) ไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา

** กรณี ตำแหน่งปลัด อบต. ที่มีรายได้ไม่ถึง ๘๐ ล้านบาท ตั้งแต่ ปี ๒๕๖๘ – ๒๕๗๑ (๔ ปี) คนครองระดับใดให้เป็นกรอบระดับนั้น แต่หากตำแหน่งว่าง ให้กำหนดกรอบเป็น กลาง/ต้น**

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.

อบต.			ส่วนราชการหลัก	ส่วนราชการอื่น
สามัญ	สามัญ ระดับสูง	พิเศษ	✓ สำนักงานปลัด อบต. ✓ กองหรือส่วนการคลัง ✓ กองช่างหรือส่วนโยธา	- กองสวัสดิการสังคม - กองส่งเสริมการเกษตร - กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - กองนิติการ - กองส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - กองเทศกิจ - กองผังเมือง - กองกิจการพาณิชย์ - กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
เกณฑ์รายได้ เกณฑ์ชีวิต ด้านบุคลากร ด้านเศรษฐกิจ สังคม ด้านประสิทธิภาพ ด้านธรรมาภิบาล			กองหรือส่วนราชการที่กำหนดตาม ความเหมาะสม - กองหรือส่วนส่งเสริมการเกษตร - กองหรือส่วนการศึกษาฯ - กองหรือส่วนสาธารณสุขฯ	(รวม ๑๐ กอง)

ส่วนราชการหลัก (๘)	ส่วนราชการที่อาจจัดตั้งได้ (๑๘)
- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - สำนัก/กองคลัง - สำนัก/กองช่าง - สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ - สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่ - หน่วยตรวจสอบภายใน	- สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล - กองการประปา - กองสวัสดิการสังคม - กองส่งเสริมการเกษตร - กองกิจการขนส่ง - กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - กองพัสดุและทรัพย์สิน - กองสารสนเทศฯและทะเบียนทรัพย์สิน - กองนิติการ - กองเทศกิจ - กองการท่องเที่ยวและกีฬา - กองหรือส่วนราชการอื่นที่ ก.อบต. กำหนด - กองช่างสุขาภิบาล - กองการแพทย์ - กองกิจการพาณิชย์ - กองวิเทศสัมพันธ์ - กองผังเมือง

มติ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓
เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓

ประเภทสามัญ

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- สำนัก/กองคลัง
- สำนัก/กองช่าง
- หน่วยตรวจสอบภายใน

ต้องกำหนดครั้งแรก

ส่วนราชการหลัก

- สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่

พร้อมกำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการที่อาจจัดตั้งได้ (๑๘)

- สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล
- กองการประปา
- กองสวัสดิการสังคม
- กองส่งเสริมการเกษตร
- กองกิจการขนส่ง
- กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กองพัสดุและทรัพย์สิน
- กองสารสนเทศภายในและทะเบียนทรัพย์สิน
- กองนิติการ
- กองเทศกิจ
- กองการท่องเที่ยวและกีฬา
- กองหรือส่วนราชการอื่นที่ ก.อบต. กำหนด
- กองช่างสุขาภิบาล
- กองการแพทย์
- กองกิจการพาณิชย์
- กองวิเทศสัมพันธ์
- กองผังเมือง

- พิจารณาสวนราชการหลักครบถึงควรจัดตั้งได้
- หากมีอยู่ก่อนควรมีต่อไป

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบต. ประเภทสามัญ ระดับสูง

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- สำนัก/กองคลัง
- สำนัก/กองช่าง
- สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่
- หน่วยตรวจสอบภายใน

ปรับประเภทบังคับต้องมีครบ

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบต. ประเภทพิเศษ

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- สำนัก/กองคลัง
- สำนัก/กองช่าง
- สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่
- หน่วยตรวจสอบภายใน

สามารถกำหนดระดับสำนักได้

การกำหนดตำแหน่ง กองระดับต้น

๑. ข้าราชการ ๓ คน อย่างน้อยวิชาการ ๑ อัตรา
๒. กำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ไม่เกิน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน

ข้าราชการอย่างน้อย ๔ อัตรา

การกำหนดฝ่าย / กลุ่มงาน

๑. ข้าราชการไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา
๒. ต้องมีประเภทวิชาการ ๑ อัตรา

การกำหนดตัวชี้วัด
ฝ่าย/กลุ่มงานใช้หลักการของฝ่าย

การกำหนดกลุ่มงาน

๑. สามารถเปลี่ยนจากฝ่ายที่ว่าง เป็นกลุ่มงานได้ แต่ต้องฝ่ายว่างไม่เกิน ๖๐ วัน
๒. กำหนดขึ้นมาใหม่ แต่ยังไม่กำหนดเลขที่ตำแหน่ง
๓. มีชำนาญการพิเศษ เห็นว่าเหมาะสมย้ายมาดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม เลขที่ตำแหน่งใช้ตามเลขที่ตำแหน่งผู้ครองนั้น
๔. สามารถเปลี่ยนจากกลุ่มงานเป็นฝ่ายได้ โดยไม่ต้องประเมินตัวชี้วัด ไม่มีเงื่อนไขเวลา

การกำหนดตำแหน่ง กองระดับกลาง

๑. กำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน อย่างน้อย ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน
๒. กำหนด ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน หรือ ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน ก็ได้
๓. มีข้าราชการอย่างน้อย ๗ อัตรา

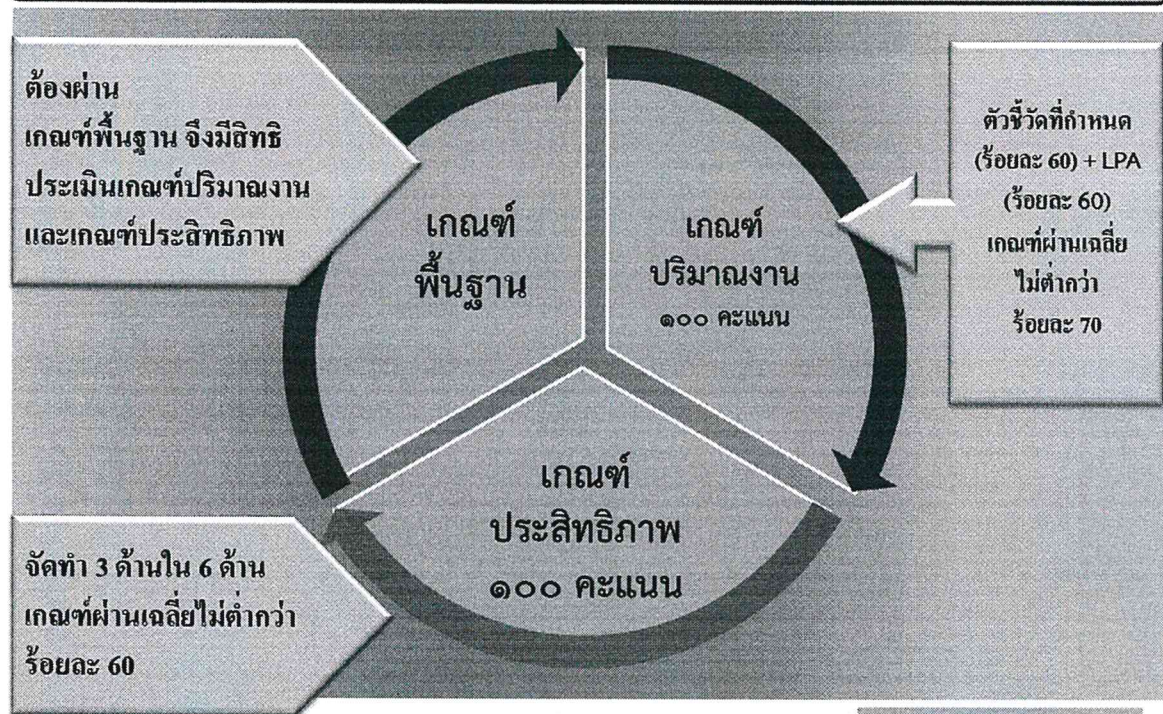
ประเภทสามัญ ห้าม
เกิน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน

การกำหนดตำแหน่ง สำนักระดับสูง

๑. กำหนดส่วน ระดับกลาง อย่างน้อย ๒ ส่วน
๒. ระดับส่วน กำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน อย่างน้อย ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน
๓. มีข้าราชการอย่างน้อย ๑๕ อัตรา

มีได้เฉพาะ อบต.
ประเภทพิเศษ

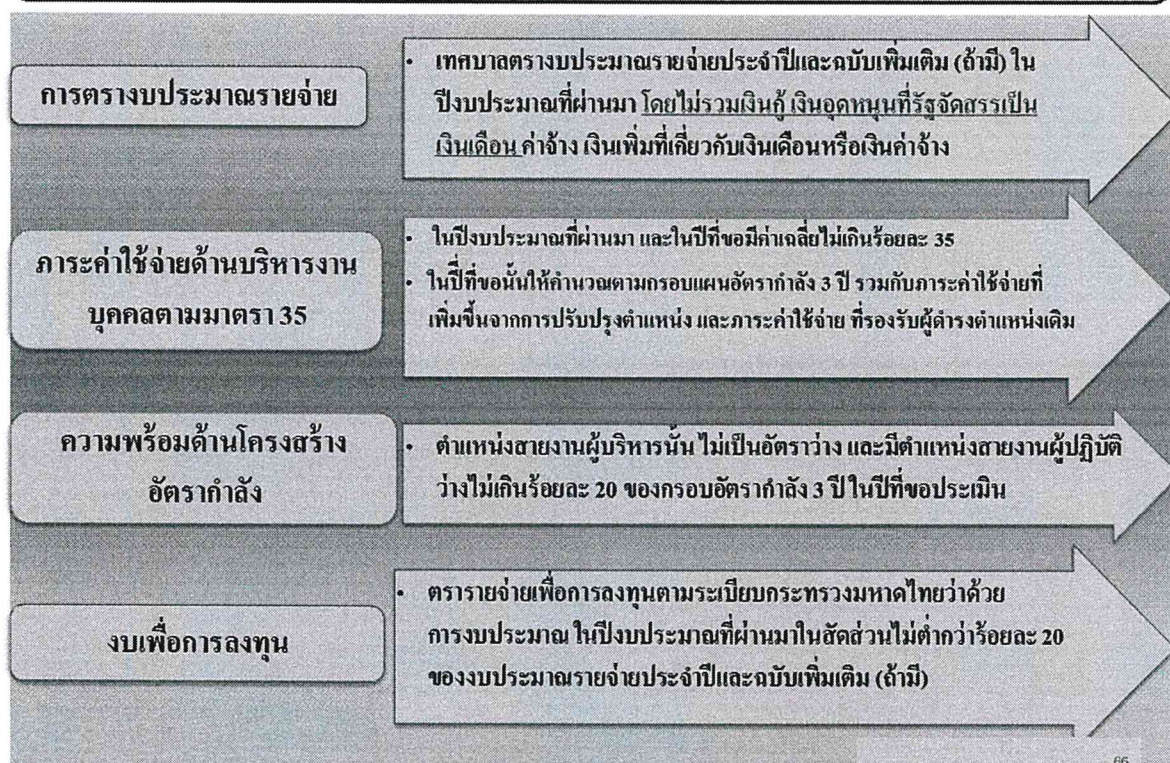
การประเมินเพื่อปรับประเภทและระดับของ อบต.



เกณฑ์พื้นฐาน

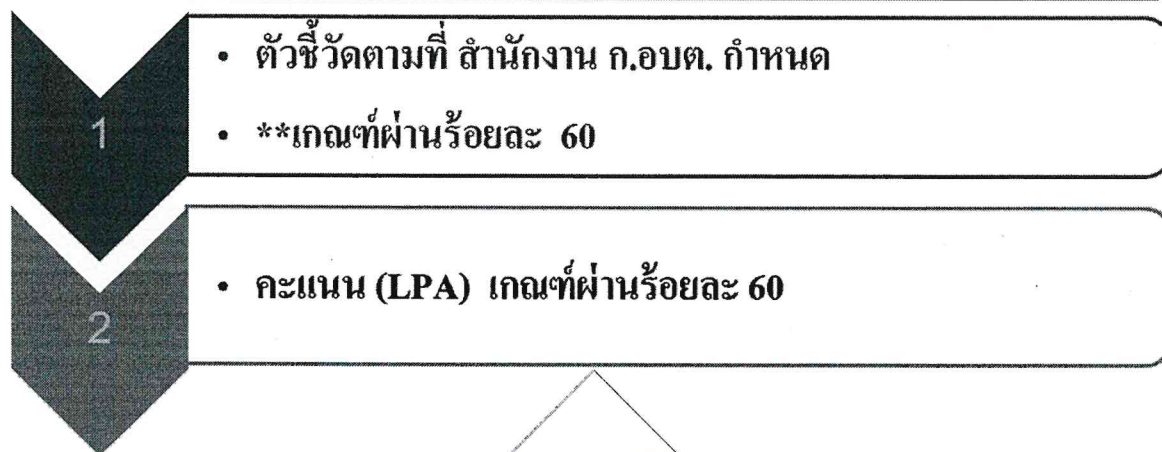
ประเภท	การตรวจ งบประมาณ รายจ่าย	ภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล	ความพร้อมด้าน โครงสร้าง	งบเพื่อการ ลงทุน
สามัญ ระดับสูง	ตั้งแต่ 80 ลบ. ขึ้น ไป ตามเงื่อนไขที่ กำหนด	ในปีที่ผ่านมา และในปีที่ขอ มี ภาระค่าใช้จ่าย ตาม ม.35	1. ตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารไม่เป็น อัตราว่าง (มีเงินเดือน)	ในปีงบประมาณ ที่ผ่านมา ไม่ต่ำ กว่า ร้อยละ 20 ของ งบประมาณ
พิเศษ	ตั้งแต่ 200 ลบ. ขึ้น ไป	เฉลี่ยแล้ว ไม่เกิน ร้อยละ 35	2. ตำแหน่งสายงาน ผู้ปฏิบัติงานว่างไม่เกิน ร้อยละ 20 ตาม กรอบแผน อัตรากำลัง 3 ปี (มีเงินเดือน)	รายจ่ายประจำปี (รวมฉบับ เพิ่มเติม)

เกณฑ์พื้นฐาน



๒๕

เกณฑ์ปริมาณงาน



อบต. ตั้งคณะกรรมการประเมิน

กรรมการมีหน้าที่ประเมิน 1. แล้ว ประมวลผลคะแนนตามข้อ 1 และ ผลคะแนนมาตรฐานขั้นต่ำในการประเมินประสิทธิภาพของ อบต. **ครั้งล่าสุดที่ได้ประกาศก่อน**

*** อบต. ยื่นขอประเมิน เกณฑ์ผ่านรวมเฉลี่ย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

คณะกรรมการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก ประธาน
๒. หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก
๓. ผู้แทนนายก/ปลัด ใน ก.อบต.จังหวัด
๔. ผู้นำชุมชนในเขต อบต. ที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก
๕. ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน
๖. ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด เป็นเลขานุการ ให้แต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน

ประเมินเสร็จ
รายงาน ก.อบต.
พิจารณาเห็นชอบ

เกณฑ์ประสิทธิภาพ

ผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติราชการดีเด่น หรือผลสัมฤทธิ์ที่เกิดประโยชน์ต่อ อบต. ประชาชน อันส่งผลดีในการพัฒนา จนปรากฏผลเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน อย่างน้อย 3 ใน 6 ด้าน

- 1 • ความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน (Service Excellence)
- 2 • การพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization)
- 3 • การเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ (Professional Officer)
- 4 • การสร้างการบริหารแบบร่วมมือ (Collaboration Management)
- 5 • การบริหารแบบโปร่งใส (Integrity)
- 6 • การรับรองการสู่สังคมอาเซียน (ASEAN Society)

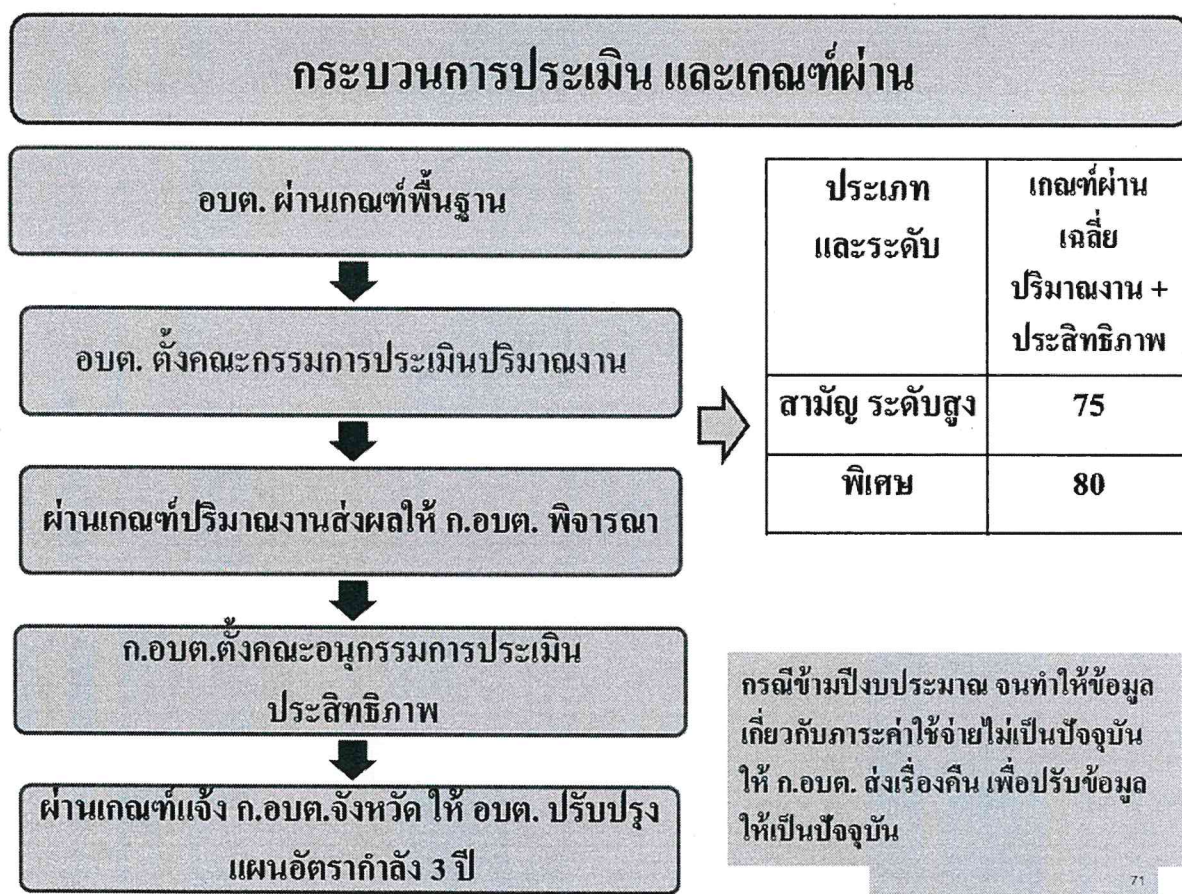
เกณฑ์ผ่านเฉลี่ยร้อยละ 60 ขึ้นไป

89

คณะกรรมการประเมินเกณฑ์ประสิทธิภาพ (ปรับประเภท)

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต. ประธาน
๒. ผู้แทนส่วนราชการ
๓. ผู้แทนนายก อบต. ใน ก.อบต.
๔. เลขานุการ ก.อบต. หรือผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต. ที่เลขานุการ ก.อบต.มอบหมาย
๕. เลขานุการ ก.อบต. โครงสร้าง กรรมการและเลขานุการ ให้แต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน

เกณฑ์ผ่าน
ร้อยละ ๖๐



อปต. กำหนดตำแหน่งรองปลัด ระดับต้น/กลาง

หรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัด ระดับต้น เป็นระดับกลาง

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก เป็นประธาน
๒. ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
๓. ผู้นำชุมชนในเขต อปต.
๔. ท้องถิ่นจังหวัดหรือท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕. ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการ ๑ คน

อบต. กำหนดตำแหน่งรองปลัด ระดับต้น/กลาง

หรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัด ระดับต้น เป็นระดับกลาง

๑. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอมีค่าเฉลี่ยไม่เกิน ร้อยละ ๓๕
๒. ตรวจข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ในปีที่ผ่านมาไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม
๓. ปลัดมอบหมายงาน/รับผิดชอบส่วนราชการอย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ โดยนายกเห็นชอบก่อนเสนอ ก.อบต.จังหวัด
๔. ให้ประเมินวิเคราะห์ค่าจ้างเกี่ยวกับด้านปริมาณงานและความยุ่งยากของงาน จากคำสั่งที่ปลัดมอบหมายงาน ให้รองปลัด เลขที่ตำแหน่งนั้นรับผิดชอบครองงานส่วนราชการระดับกลาง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ หรือ รับผิดชอบกอง (ต้น) ๓ ส่วนราชการ หรือ รับผิดชอบกอง (ต้น) ๒ ส่วนราชการ + ฝ่าย/กลุ่มงานในกองกลาง ๑ ฝ่าย/กลุ่มงาน

การกำหนด/ปรับปรุงตำแหน่งรองปลัด ระดับกลาง

เงื่อนไขเพิ่ม

๑. อบต. มีรายได้รวมเงินอุดหนุน โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุน ที่จัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างในปีงบประมาณที่ผ่านมา ๔๐ ล้านบาทขึ้นไป
๒. อบต. ต้องมีหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกลาง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ

*** **งบเพื่อการพัฒนา** หมายถึง รายจ่ายเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งบประมาณเพื่อการพัฒนาด้านบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ อาหารเสริม(นม) อาหารกลางวัน งบอุดหนุนเกี่ยวกับกิจการไฟฟ้า ประปา หรือด้านการศึกษา หรืองบเพื่อการพัฒนาอื่นที่ ก.อบต. เห็นชอบ โดยสำนักงาน ก.อบต. แจกเป็นหนังสือ ในปีที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ***

อบต.ผ่านการประเมินตัวชี้วัดค่าจ้าง

- | | | |
|--|-----|-------|
| ๑. ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน | | |
| ๑.๑ ลักษณะงาน | ๑๕๐ | คะแนน |
| ๑.๒ การบริหารงานและการจัดการ | ๑๐๐ | คะแนน |
| ๑.๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ | ๑๐๐ | คะแนน |
| ๒. ด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ปัญหา | | |
| ๒.๑ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา | ๑๐๐ | คะแนน |
| ๒.๒ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ | ๑๕๐ | คะแนน |
| ๓. ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ | | |
| ๓.๑ อิสระในการปฏิบัติงาน | ๑๐๐ | คะแนน |
| ๓.๒ ขอบเขตผลกระทบของงาน | ๑๕๐ | คะแนน |
| ๓.๓ อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ | ๑๕๐ | คะแนน |

*** ผ่าน รองต้น ๔๖๐ คะแนน

รองกลาง ๖๐๐ คะแนน

กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับต้น/กลาง

หรือปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับต้น เป็นระดับกลาง

อบต.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้นหรือระดับกลาง โดย ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก ดังนี้

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก เป็นประธาน
๒. ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
๓. ผู้นำชุมชนในเขต อบต. จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
๔. ท้องถิ่นจังหวัดหรือท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕. ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการ ๑ คน

กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับต้น/กลาง

หรือปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับต้น เป็นระดับกลาง

๑. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอมีค่าเฉลี่ยไม่เกิน ร้อยละ ๓๕
๒. ตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม

***เงื่อนไขเพิ่มเติม กรณีกำหนดหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกลาง

อบต. มีรายได้รวมเงินอุดหนุน โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่จัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่ม ที่เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ในปีงบประมาณที่ผ่านมา ๔๐ ล้านบาทขึ้นไป

กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับต้น/กลาง

หรือปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับต้น เป็นระดับกลาง

ผ่านการประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านการพัฒนางาน และการประเมินค่างาน

- ส่วนราชการระดับต้น
 - คะแนนด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนางาน เฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
 - คะแนนการประเมินค่างาน ๔๖๐ คะแนนขึ้นไป
- ส่วนราชการระดับกลาง
 - คะแนนด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนางาน เฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕
 - คะแนนการประเมินค่างาน ๖๐๐ คะแนนขึ้นไป

กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน

อบต. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้นหรือระดับกลาง โดย ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก ดังนี้

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก | เป็นประธาน |
| ๒. ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒ คน | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้นำชุมชนในเขต อบต. จำนวน ๑ คน | เป็นกรรมการ |
| ๔. ท้องถิ่นจังหวัดหรือท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการ จำนวน ๑ คน | |

กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน

๑. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอมีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕
๒. ตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม

อบต. สามัญ กำหนดฝ่ายในแต่ละกองได้ไม่เกิน ๒ ฝ่าย มีสายปฏิบัติ ๒ อัตรา (วิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา)

อบต. สามัญ ระดับสูง/พิเศษ กำหนดฝ่ายในส่วนราชการได้ตามความเหมาะสม

ชื่อฝ่ายให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ

กำหนดตำแหน่งฝ่าย

- | | | |
|--|-----|-------|
| ๑. ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน | | |
| ๑.๑ ลักษณะงาน | ๑๕๐ | คะแนน |
| ๑.๒ การบริหารงานและการจัดการ | ๑๐๐ | คะแนน |
| ๑.๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ | ๑๐๐ | คะแนน |
| ๒. ด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ปัญหา | | |
| ๒.๑ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา | ๑๐๐ | คะแนน |
| ๒.๒ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ | ๑๕๐ | คะแนน |
| ๓. ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ | | |
| ๓.๑ อิสระในการปฏิบัติงาน | ๑๐๐ | คะแนน |
| ๓.๒ ขอบเขตผลกระทบของงาน | ๑๕๐ | คะแนน |
| ๓.๓ อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ | ๑๕๐ | คะแนน |
| *** คะแนนรวม ๔๖๐ คะแนนขึ้นไป | | |

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ระดับสูง

อบต.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับสูง โดย ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก ดังนี้

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก เป็นประธาน
๒. ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
๓. ผู้นำชุมชนในเขต อบต. จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
๔. ท้องถิ่นจังหวัดหรือท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕. ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการ ๑ คน

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ระดับสูง

๑. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอมีค่าเฉลี่ยไม่เกิน ร้อยละ ๓๕
๒. ตรวจข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม
๓. อัตราว่างตามแผนอัตรากำลัง ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ยกเว้น ร้องขอให้ ก.อบต. สรรหา
๔. ผ่านประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๕. ผ่านการประเมินค่างาน ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป

การกำหนดรองปลัด ระดับสูง

อบต. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัด อบต. ระดับสูง โดย ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก ดังนี้

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก เป็นประธาน
๒. ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
๓. ผู้นำชุมชนในเขต อบต. จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
๔. ท้องถิ่นจังหวัดหรือท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕. ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการ จำนวน ๑ คน

การกำหนดรองปลัด ระดับสูง

๑. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอมีค่าเฉลี่ยไม่เกิน ร้อยละ ๓๕
๒. ตรวจข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม
๓. ตรวจงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติมในปีงบประมาณที่ผ่านมา ไม่รวมเงินกู้และเงินอุดหนุนเกี่ยวกับเงินเดือนฯ ตั้งแต่ ๓๐๐ ล้านบาทขึ้นไป
๔. อัตราว่างตามแผนอัตรากำลัง ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ยกเว้น ร้องขอให้ ก.อบต. สรรหา
๕. ให้ประเมินวิเคราะห์ค่างานเกี่ยวกับด้านปริมาณงาน และคุณภาพของงาน จากคำสั่งที่ปลัดมอบหมายงานให้ รองปลัด เลขที่ตำแหน่งนั้น รับผิดชอบรองงานส่วนราชการระดับสูง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ

การกำหนดรองปลัด ระดับสูง อบต.ผ่านการประเมินตัวชี้วัดค่างาน

๑. ด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน
 - ๑.๑ ลักษณะงาน ๑๕๐ คะแนน
 - ๑.๒ การบริหารงานและการจัดการ ๑๐๐ คะแนน
 - ๑.๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ ๑๐๐ คะแนน
 ๒. ด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ปัญหา
 - ๒.๑ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา ๑๐๐ คะแนน
 - ๒.๒ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ ๑๕๐ คะแนน
 ๓. ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - ๓.๑ อีสรระในการปฏิบัติงาน ๑๐๐ คะแนน
 - ๓.๒ ขอบเขตผลกระทบของงาน ๑๕๐ คะแนน
 - ๓.๓ อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ ๑๕๐ คะแนน
- *** คะแนนรวม ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ปีงบประมาณที่ผ่านมา

๑. รายการเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของปีที่ผ่านมา
๒. รายการประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนวณตามที่จ่ายจริง ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา

ปีงบประมาณที่ขอ

๑. รายการเงินเดือน ค่าจ้างให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม
๒. รายการประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนวณตามรายการที่ตรา ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขอ

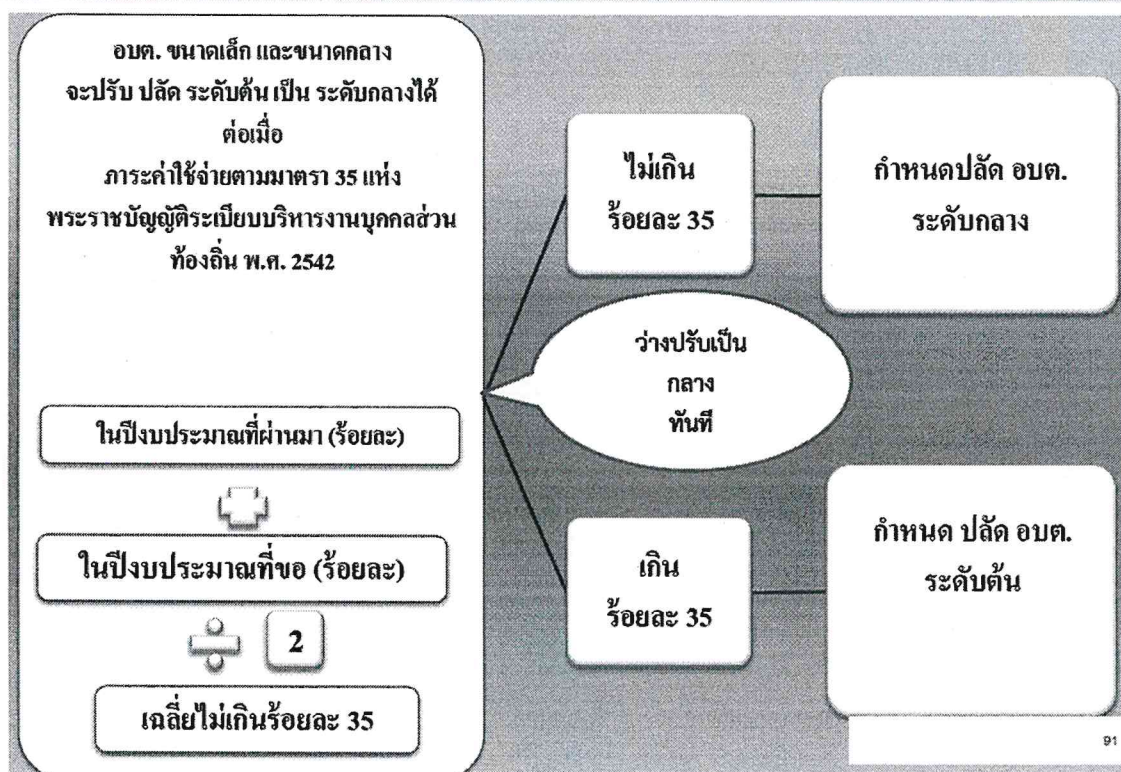
การสรรหาตำแหน่งบริหารหลังจากปรับปรุง ครั้งแรก

ในการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งปลัด ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับสูงขึ้นในครั้งแรกนั้น ให้ดำเนินการด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น หากดำเนินการสรรหาครั้งแรกแล้ว ไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่าง ให้ดำเนินการสรรหาด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลที่ว่าด้วยการนั้นต่อไปได้

บทเฉพาะกาล

ขนาด อบต.	ปลัด อบต.	ผอ.	ประเภท	ระดับ
เล็ก	ต้น	ต้น	สามัญ	
กลาง	ต้น หรือ กลาง	ต้น	สามัญ	
ใหญ่	กลาง	ต้น หรือ กลาง	สามัญ	

แนวทางการปรับปลัด ต้น เป็น กลาง กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง



การสรรหาปลัด อบต. ระดับกลาง

ในการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งปลัด ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในครั้งแรกนั้น ให้ดำเนินการด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น หากดำเนินการสรรหาครั้งแรกแล้ว ไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่าง ให้ดำเนินการสรรหาด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลที่ว่าด้วยการนั้นต่อไปได้

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งเดิม ไม่มีคุณสมบัติคัดเลือก หรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้ อบต. โดยความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด ย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หากไม่มีตำแหน่งว่าง ก็ให้กำหนดตำแหน่งรองรับเฉพาะรายในสายงานเดิมเป็นการชั่วคราว เมื่อตำแหน่งนั้นว่างให้ยุบ ทั้งนี้ ให้มอบหมายงานให้ผู้นั้นปฏิบัติตามความเหมาะสมต่อไป

การกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง รองปลัด มีจำนวนเกินกว่ากำหนด เมื่อมีตำแหน่งว่าง หรือพ้นจากตำแหน่งให้ “ยุบ”

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย มีจำนวนเกินกว่ากำหนด เมื่อมีตำแหน่งว่าง หรือพ้นจากตำแหน่งให้ “ยุบ” ยกเว้น อบต. ขนาดใหญ่เดิม คงไว้ได้

สิ่งค้ำนึ่ง ตัวชี้วัดการปรับปรุงตำแหน่ง/กำหนดตำแหน่ง

รองปลัด อบต. ระดับสูง ระดับกลาง หรือระดับต้น

หลักการ คือ

๑. ต้องมีคำสั่งมอบหมายงานให้รองปลัด รับผิดชอบกรองงานส่วนราชการอย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ อย่างชัดเจน กรณีรองปลัดกลาง และ
๒. วิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพงานว่า ถึงขนาดกำหนดตำแหน่งรองปลัด ได้หรือไม่อย่างไร

กรณีกำหนด/ปรับปรุงตำแหน่งรองปลัด อบต. ระดับกลาง

มีเงื่อนไขใหม่ คือ

๑. มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ที่นำมาตรงเป็นข้อบัญญัติ ตั้งแต่ ๔๐ ล้านบาทขึ้นไป และ
๒. ต้องมีหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกองหรือเทียบเท่า ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ ขึ้นไป

ตัวชี้วัดการปรับปรุงตำแหน่ง/กำหนดตำแหน่ง

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๑. วิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพงาน ว่าถึงขนาดกำหนดตำแหน่ง ผอ.กอง ระดับกลางได้
๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอมีค่าเฉลี่ยไม่เกิน ร้อยละ ๓๕

หัวหน้าฝ่าย

หลักการ คือ

๑. ให้เสนอปริมาณงานและคุณภาพงาน เพื่อขอกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย
๒. ส่วนราชการระดับกอง ใน อบต.สามัญ กำหนดฝ่ายได้ไม่เกิน ๒ ฝ่าย สำหรับสามัญระดับสูงและพิเศษ ให้กำหนดฝ่ายอย่างน้อย ๒ ฝ่าย แต่หากจะกำหนดมากกว่าให้คำนึงตามความเหมาะสมและประหยัด

๘. ประโยชน์ที่ทางราชการได้รับจากการฝึกอบรม

๘.๑ ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘.๒ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด

๘.๓ ผู้เข้ารับการอบรมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างการอบรม และได้รับข้อมูลที่ต้องการในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

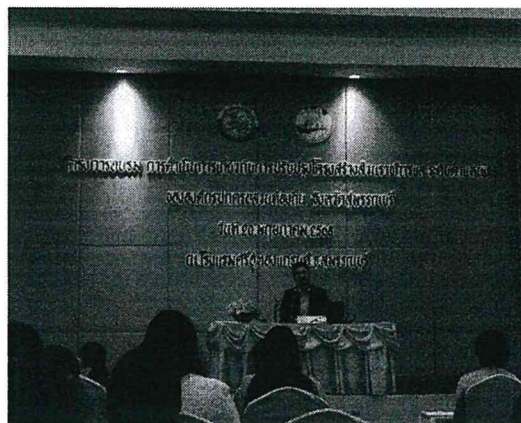
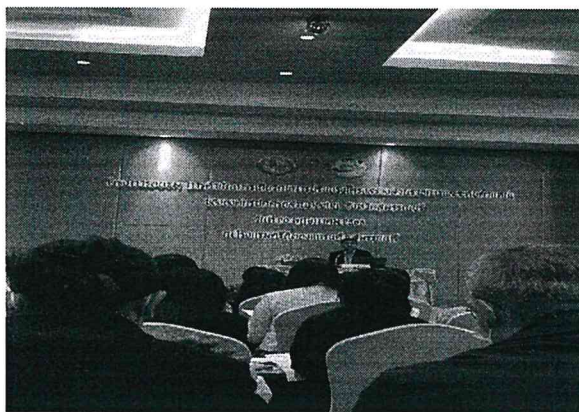
๙. ข้อเสนอแนะ แนวคิดที่นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานที่สอดคล้องกับ ข้อ ๘

๙.๑ นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้ที่มีทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

๙.๒ นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปพัฒนางานตำแหน่งหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และให้มีวิธีปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๙.๓ นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปพัฒนาองค์กร ด้วยการถ่ายทอดความรู้และให้คำปรึกษา บุคลากรในหน่วยงาน ภายใต้ขอบเขตการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร

๑๐. รูปภาพประกอบ



(ลงชื่อ)

Thana

ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม

(นางสาวทิพวรรณ วงษ์จันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ