



ที่ ปน ๐๐๒๓.๒/ ๘๗/๕๗

ศาลากลางจังหวัดปัตตานี
ถนนเดชา ปน ๙๕๐๐๐

๒๒ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง กำหนดตัวชี้วัดการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้ากลุ่มงาน

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓
ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด(ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๒ มีมติกำหนดตัวชี้วัดการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้ากลุ่มงาน

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแนวทางที่ ก.จ.กำหนด จังหวัดปัตตานีจึงให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีนำเสนอ ก.จ.ปัตตานี เพื่อรับทราบและถือปฏิบัติตามมติ ก.จ.ข้างต้น สำหรับการดำเนินงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีต่อไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมนึก พรหมเขียว)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด รักษาการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทรศัพท์ ๐ ๗๓๓๔ ๙๕๑๙ ต่อ ๑๑๒ - ๑๑๔

โทรสาร ๐ ๗๓๓๓ ๖๕๘๑

☒ บ.บ.
 ☐ บ.บ.
 ☐ บ.บ.
 ☐ บ.บ.
 ☐ บ.บ.

กม 10.03



ส.จ. บัณฑิต
 2843
 20 10.18 2565
 10.40%

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓๓

สำนักงาน ก.จ.

ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๒ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง กำหนดตัวชี้วัดการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้ากลุ่มงาน

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ทุกจังหวัด

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๘ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์การประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน ๑ ชุด

ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ อาศัยอำนาจตามความ
ข้อ ๖ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีมติกำหนดตัวชี้วัดการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้ากลุ่มงาน

สำนักงาน ก.จ. จึงยกเลิกหนังสือที่อ้างถึงและขอชักซ้อมแนวทางปฏิบัติในการประเมินตัวชี้วัด
ตามที่ ก.จ. กำหนด ดังนี้

๑. ตัวชี้วัดพื้นฐาน ประกอบด้วย

๑.๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่
ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง และภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี)

๑.๒ งบเพื่อการพัฒนา หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัดตราจ่ายเพื่อการลงทุน
ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งบประมาณ
เพื่อการพัฒนาตำบล บุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ อาหารเสริมนม อาหารกลางวัน
งบอุดหนุนเกี่ยวกับกิจการไฟฟ้า ประปา หรือด้านการศึกษา หรืองบเพื่อการพัฒนาอื่นที่ ก.จ. เห็นชอบ
โดยสำนักงาน ก.จ. แจกเป็นหนังสือ ในปีที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่าย
ประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๑.๓ การขอปรับปรุงส่วนราชการหรือจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ ส่วนราชการเดิม
ที่รับผิดชอบภารกิจนั้นต้องมีสัดส่วนอัตราร่างตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ในปีขอ
ประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่างจากการร้องขอให้ ก.จ. ดำเนินการสรรหาให้

๒. การประเมิน

๒. การประเมินตัวชี้วัดค่างาน ประกอบด้วย ตัวชี้วัดจำนวน ๖ รายการ คะแนนเต็ม ๖๐๐ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์ผ่านระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ตามเงื่อนไขที่กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๖
โทรสาร. ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๕๕
ผู้ประสานงาน นายจิรพัฒน์ น้อยเพ็ง ๐๘ ๙๙๐๑ ๑๐๕๕
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dla.go.th



หลักเกณฑ์การประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้ากลุ่มงาน
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕)

ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ อาศัยอำนาจตามความ
ข้อ ๖ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีมติกำหนดตัวชี้วัดการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้ากลุ่มงาน เพื่อให้การกำหนดหรือ
ปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง หรือระดับสูง
การกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการเป็นกอง หรือ สำนัก และการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ
ระดับฝ่าย หรือกลุ่มงาน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไปอย่างมีมาตรฐานและสอดคล้องกับภารกิจ
อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งมีปริมาณงานและคุณภาพงานเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญและเป็นไป
ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง
ส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศ
คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่ง
ส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการ
อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ
คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ
อย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งสายงาน
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่ง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้ากลุ่มงาน ต่อคณะกรรมการ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยาก
ซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมีให้กำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่ง
รองรับเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่าย
ด้านการบริหารงานบุคคลด้วย โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนด
ตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย และ
หัวหน้ากลุ่มงาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔
เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)
ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.จ. กำหนด ประมวลผลคะแนนตามตัวชี้วัด รายงาน
ผลการประเมินต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
(ก.จ.จ.) สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง และประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ให้เสนอ
คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิม ให้ถือปฏิบัติ
และดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดนี้ต่อไป

๒. ตัวชี้วัด

๒. ตัวชี้วัดพื้นฐาน ประกอบด้วย

๒.๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง และภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี) โดยการคำนวณให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑.๑ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีที่ผ่านมา นั้น รายการเงินเดือน เงินค่าจ้าง ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของปีที่ที่ผ่านมา สำหรับรายการประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนวณตามรายการที่จ่ายจริงตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีที่ที่ผ่านมา

๒.๑.๒ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีที่ขอกำหนดตำแหน่งนั้น รายการเงินเดือน เงินค่าจ้าง ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของปีที่ขอกำหนดตำแหน่ง รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับรายการประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนวณตามรายการที่ตราในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีที่ขอกำหนดตำแหน่ง

ตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

๑) กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีจำนวน ๒๐๐ อัตรา มีภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง จำนวน ๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท มีอัตรว่าง จำนวน ๒๕ อัตรา มีการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างจริง จำนวน ๗,๕๐๐,๐๐๐ บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่นตั้งไว้ จำนวน ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท จ่ายจริงจำนวน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท รายการภาระค่าใช้จ่ายที่นำมาคำนวณ คือ

- เงินเดือน ค่าจ้าง คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๔ จำนวน ๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท

- ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงในปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท
รวมทั้งสิ้น ๑๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ประจำปี ๒๕๖๔ ซึ่งตราไว้ทั้งสิ้น จำนวน ๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท คือ ร้อยละ ๒๗.๕๐

๒) กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีจำนวน ๒๐๐ อัตรา มีภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง ฯ จำนวน ๘,๒๐๐,๐๐๐ บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่นตั้งไว้ จำนวน ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท รายการภาระค่าใช้จ่ายที่นำมาคำนวณ คือ

- เงินเดือน ค่าจ้าง คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๕ รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี) จำนวน ๘,๒๐๐,๐๐๐ บาท

- ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ตั้งในปี ๒๕๖๕ จำนวน ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท
รวมทั้งสิ้น ๑๒,๒๐๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ประจำปี ๒๕๖๕ ซึ่งตราไว้ทั้งสิ้น จำนวน ๔๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท คือ ร้อยละ ๒๙.๗๖

ฉะนั้น การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยแล้ว คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖๓ ((๒๗.๕๐ + ๒๙.๗๖)/๒)

๒.๒ งบเพื่อ...

๒.๒ งบเพื่อการพัฒนา หมายถึง องค์กรบริหารส่วนจังหวัดทรายจายเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งบประมาณเพื่อการพัฒนาด้านบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ อาหารเสริมนม อาหารกลางวัน งบอุดหนุนเกี่ยวกับกิจการไฟฟ้า ประปา หรือด้านการศึกษา หรืองบเพื่อการพัฒนาอื่นที่ ก.จ. เห็นชอบโดยสำนักงาน ก.จ. แจ่งเป็นหนังสือ ในปีที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๒.๓ การขอปรับปรุงส่วนราชการหรือจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ ส่วนราชการเดิมที่รับผิดชอบภารกิจนั้นต้องมีสัดส่วนอัตราว่างตามกรอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่างจากการร้องขอให้ ก.จ. ดำเนินการสรรหาให้

๓. การประเมินตัวชี้วัดค่างาน

องค์กรบริหารส่วนจังหวัดต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดค่างาน ซึ่งเป็นเกณฑ์ใช้พิจารณา ลักษณะอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน และความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ประกอบด้วย

๓.๑ ลักษณะงาน	(๑๐๐ คะแนน)
๓.๒ การบริหารงาน การจัดการ	(๑๕๐ คะแนน)
๓.๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	(๕๐ คะแนน)
๓.๔ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	(๑๐๐ คะแนน)
๓.๕ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์	(๑๐๐ คะแนน)
๓.๖ ขอบเขตผลกระทบของงาน	(๑๐๐ คะแนน)

รวม ๖๐๐ คะแนน

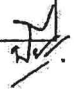
เกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง

คะแนนรวม	ระดับ
ตั้งแต่ ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป	ต้น
ตั้งแต่ ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป	กลาง
ตั้งแต่ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	สูง

**แนวทางการประเมินค่างานประกอบการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่ง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้ากลุ่มงาน**

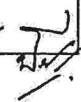
๑. ลักษณะงาน (๑๐๐ คะแนน) หมายถึง ความรู้ ความชำนาญงาน ซึ่งโดยสภาพของงานนั้นๆ จะต้องมิเพื่อปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปได้และรวมถึงระดับและขอบเขตความรู้ความเชี่ยวชาญ ในสาขาวิชาชีพที่จะต้องใช้ โดยมีใช้ความรอบรู้และชำนาญงานเฉพาะตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ดังนี้

ลำดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน	ได้
๑	เป็นงานที่ต้องการความรู้ระดับพื้นฐานอาชีพและสั่งสมความชำนาญในการทำงานอย่างเป็นระบบ	๖๐	
๒	เป็นงานที่ต้องการความรู้ทางวิชาชีพ มีทักษะเฉพาะด้านในทางปฏิบัติทั่วไป มีความรอบรู้ชำนาญการในกฎ ระเบียบ หลักการ สามารถกำหนดแนวคิดและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน	๗๐	
๓	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าลำดับ ๒ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๔	๗๕	
๔	เป็นงานที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาวิชาในสายอาชีพนั้นๆ รวมทั้งกฎ ระเบียบ ทฤษฎี หลักการ มีทักษะเฉพาะด้าน และมีประสบการณ์สูงสามารถพัฒนาระเบียบหลักเกณฑ์ แนวทางและระบบการทำงาน	๘๐	
๕	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าลำดับ ๔ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๖	๘๕	
๖	เป็นงานที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาในสายอาชีพนั้นๆ สูง เนื่องจากมีปริมาณงานที่หลากหลายและจำเป็นต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ การบริหารจัดการงานที่มีการบูรณาการทั้งหลักวิชาการ เทคนิค กฎ ระเบียบ หลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนางานในสายอาชีพเฉพาะด้าน ทั้งนี้ จะต้องแจกแจงความหลากหลายของงานและสภาพปัญหาหรือแนวทางการพัฒนา รวมทั้งแสดงถึงการบริหารจัดการที่ต้องบูรณาการหลักการ เทคนิค กฎ ระเบียบ ให้เห็นอย่างชัดเจน และผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม	๙๐	
๗	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าลำดับ ๖ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๘	๙๕	
๘	เป็นงานที่ต้องการความรู้และชำนาญงานสูงกว่าลำดับ ๖ โดยแสดงถึงลักษณะงานที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้งในทฤษฎี หลักวิชาการ และมีทักษะ ประสบการณ์สูงในการปฏิบัติงานในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพอย่างยิ่งในลักษณะเป็นผู้นำทางวิชาการหรือเป็นงานที่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรอบรู้อย่างกว้างขวางในศาสตร์สาขาทั่วไป และมีประสบการณ์เป็นพิเศษในการบริหารแผนเชิงกลยุทธ์	๑๐๐	

✓ 

๒. การบริหารงาน การจัดการ (๑๕๐ คะแนน) หมายถึง ความสามารถในการบริหาร การจัดการที่ต้องการของตำแหน่งนั้นๆ โดยพิจารณาลักษณะงานในบทบาทของการบริหารจัดการ ซึ่งต้องคำนึงถึงความยุ่งยากในการวางแผน กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงาน รวมถึงระดับและขอบเขตของการบริหารจัดการในงานซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

ลำดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน	ได้
๑	เป็นงานที่ต้องมีการจัดระเบียบงาน ติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอน ระเบียบงานและให้คำปรึกษาแนะนำผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการจำนวนหนึ่ง	๗๕	
๒	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผน กำหนดระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน กำกับ ติดตามตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน และให้คำปรึกษาแนะนำผู้ปฏิบัติงานจำนวนหนึ่ง เพื่อสนับสนุนภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งของส่วนราชการ	๘๕	
๓	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการสูงกว่าลำดับ ๒ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๔	๙๐	
๔	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผนงาน แผนเงิน แผนคน มีการจัดการและกำหนดแผนงาน ระบบงาน สำหรับงานหลักที่มีความหลากหลายด้าน มีความยุ่งยากซับซ้อนของงานต่างกัน แต่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและมีการตรวจสอบ ติดตาม รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมาก เพื่อสนับสนุนภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างของส่วนราชการ	๑๐๐	
๕	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการสูงกว่าลำดับ ๔ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๖	๑๑๐	
๖	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผนงาน แผนเงิน แผนคน มีการจัดการและกำหนดแผนงาน ระบบงาน ที่มีการกิจและปริมาณงานสูงมาก และมีระบบกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน และแสดงผลสัมฤทธิ์ของงานได้โดยเบ็ดเสร็จ มีการควบคุม ตรวจสอบ มอบหมายงาน บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมาก โดยแจกแจงจำนวนโครงการ/ กิจกรรม และงบประมาณ ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน	๑๒๕	
๗	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการสูงกว่าลำดับ ๖ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๘	๑๓๕	
๘	เป็นงานที่ต้องมีการควบคุม หรือกำกับ ประสาน ติดตามผลงานตามแผนงานโครงการ ส่วนราชการระดับกองขึ้นไปหลายหน่วย รวมทั้งบริหารจัดการงานวิชาการและเป็นผู้นำ ในเชิงวิชาการระหว่างส่วนราชการในระดับนโยบาย ให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อผลักดัน เร่งรัดให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัด	๑๕๐	

✓ 

๓. การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (๕๐ คะแนน) หมายถึง ทักษะความสามารถในการติดต่อ สื่อสารกับผู้อื่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือการให้ผู้อื่นร่วมทำงานให้ โดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของ การติดต่อสื่อสาร รวมทั้งระดับและขอบเขตของการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

ลำดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน	ได้
๑	เป็นงานที่ต้องใช้มนุษยสัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่อการติดต่อประสานกับผู้ร่วมงาน หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือประชาชนผู้รับบริการ	๓๐	
๒	เป็นงานที่ต้องให้ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีการติดต่อประสานงานด้านข้อมูล ให้ข้อมูลกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งการให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาพร้อมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะกับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๓๕	
๓	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการชักจูงโน้มน้าวผู้ร่วมงาน ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและมีทักษะที่จะโน้มน้าวสร้างความเข้าใจในประเด็นสำคัญในการชักจูง เจรจาต่อรองกับผู้ที่เกี่ยวข้อง	๔๐	
๔	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการกระตุ้นและชักจูง เจรจาต่อรอง โน้มน้าวในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือในการดำเนินการใดๆ หรือไขปัญหาในประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๔๕	
๕	เป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะในการกระตุ้นชักจูง โน้มน้าวผู้อื่นให้เปลี่ยนความคิดหรือทัศนคติเพื่อให้การกิจบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สร้างความเปลี่ยนแปลงในการทำงานในระดับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๕๐	

✓

๔. การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (๑๐๐ คะแนน) หมายถึง ระดับ ขอบเขต แนวทาง ของการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจแก้ไขปัญหในงานของตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

ลำดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน	ได้
๑	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ ระบบงาน และมาตรฐานงาน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๖๐	
๒	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์หลักของกอง โดยต้องใช้วิชาการหรือวิชาชีพ และประสบการณ์ในการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบให้เหมาะสมกับสถานการณ์	๗๐	
๓	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญhausสูงกว่าลำดับ ๒ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๔	๗๕	
๔	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการของส่วนราชการที่สังกัด โดยต้องใช้วิชาการหรือวิชาชีพในการตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงาน แผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ไขปัญหางานที่ยุ่่งยาก	๘๐	
๕	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญhausสูงกว่าลำดับ ๔ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๕	๘๕	
๖	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยต้องใช้ วิชาการหรือวิชาชีพ พร้อมทักษะการเป็นผู้นำในการตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงาน แผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งแก้ไขปัญhausงานที่มีความหลากหลายทั้งในเนื้อหา เทคนิค วิชาการ กระบวนการของงาน	๙๐	
๗	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญhausสูงกว่าลำดับ ๖ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๘	๙๕	
๘	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจโดยอิสระ การปรับแนวทางการปฏิบัติงานสอดคล้องกรอบนโยบาย และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด/จังหวัด /ประเทศ โดยระบุความสัมพันธ์ของงาน และผลสัมฤทธิ์อย่างชัดเจน	๑๐๐	

๕. ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (๑๐๐ คะแนน) หมายถึง ระดับความท้าทายของความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในงานของตำแหน่งนั้นๆ โดยมีใช้พิจารณาที่ความสามารถในการคิดของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ โดยแสดงถึงสภาพปัญหาหรือสิ่งที่ต้องพัฒนา และวิธีดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหลากหลายทางเลือก ดังนี้

ลำดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน	ได้
๑	เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มบ้าง และมีการคิดวิเคราะห์ในการปฏิบัติงานจัดการกับสถานการณ์ปกติได้ หรือเป็นรูปแบบที่แน่นอนหรือมีลักษณะคล้ายคลึงกับสถานการณ์ในอดีต	๖๐	
๒	เป็นงานที่มีปัญหาซึ่งต้องแก้ไขค่อนข้างยุ่งยาก ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ค้นหาแนวทางใหม่ในการทำงาน	๗๐	
๓	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าลำดับ ๒ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๔	๗๕	
๔	เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด ประสบการณ์ ความชำนาญ และประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะในการวิเคราะห์ และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมในสถานการณ์ที่มีความหลากหลาย	๘๐	
๕	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าลำดับ ๔ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๖	๘๕	
๖	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ การคิดวิเคราะห์ การตีความ และการคิดเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด สถานการณ์/ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน หรือปัญหาที่ไม่เคยเกิดมาก่อน พัฒนาแนวคิดและวิธีการใหม่	๙๐	
๗	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าลำดับ ๖ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๘	๙๕	
๘	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ การคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ ให้เกิดความก้าวหน้าขององค์ความรู้ที่สามารถนำมาปรับใช้ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติและพัฒนาต่อยอดไปได้อย่างต่อเนื่อง และบูรณาการภารกิจในระดับนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ระดับองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ	๑๐๐	

๖. ขอบเขตผลกระทบของงาน (๑๐๐ คะแนน) หมายถึง ระดับหรือขอบเขตของผลกระทบจากงานในตำแหน่งนั้นๆ ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

ลำดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน	ได้
๑	การดำเนินงานส่งผลกระทบบางส่วนต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับกอง	๖๐	
๒	การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับกอง/สูงกว่ากอง	๗๐	
๓	ผลกระทบของงานสูงกว่าลำดับ ๒ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๔	๗๕	
๔	การดำเนินงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่สังกัด หรือส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๘๐	
๕	ผลกระทบของงานสูงกว่าลำดับ ๔ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๖	๘๕	
๖	การดำเนินงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลัก และการวางกลยุทธ์ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด	๙๐	
๗	ผลกระทบของงานสูงกว่าลำดับ ๖ แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๘	๙๕	
๘	การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่สังกัด และการวางกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและจังหวัด ตลอดจนอาจมีผลกระทบต่อการดำเนินการของส่วนราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐	