



ที่ สป ๐๐๒๓.๒/ว ๓ ๑ ๑ ๕

ศาลากลางจังหวัดสมุทรปราการ
ถนนสุขุมวิท กม. ๑๐๒๗๐

๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง สรุปผลการประชุม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ นายเทศมนตรีนครสมุทรปราการ
และนายกเทศมนตรีเมือง ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๐๔

ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยจังหวัดสมุทรปราการได้รับแจ้งจากสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น จึงขอส่งสรุปผลการประชุม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่
๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ สำหรับอำเภอให้แจ้งเทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล
ในพื้นที่ทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายศุภมิตร ชินศรี)

ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ



(แสกนคิวอาร์โค้ด สิ่งที่ส่งมาด้วย)

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๒๓๘๒ ๖๑๓๙

โทรสาร ๐ ๒๓๘๒ ๖๑๓๙



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๐๕

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง สรุปผลการประชุม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปผลการประชุมฯ

จำนวน ๓ ชุด

ด้วย ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม ๕๕๐๑ อาคาร ๕ ชั้น ๕ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น รายละเอียดปรากฏตามสรุปผลการประชุมที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ จะมีหนังสือแจ้งมติให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรพล เจริญภูมิ)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขาธิการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๖ โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๙๐๕๕
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dla.go.th
ผู้ประสานงาน นางสาวสุธาสิณี หาทรัพย์ ๐๘๑-๘๔๘๗๖๓๘

สรุปผลการประชุม ก.จ.

ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

.....

๑. การแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

- เห็นชอบให้ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติในการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้ากลุ่มงานแล้วแต่กรณี องค์ประกอบที่ (๓) ผู้นำชุมชนในเขตจังหวัดที่ ก.จ.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ ก.จ.จ. ควรคัดเลือกจากประธานกรรมการของชุมชนท้องถิ่น ชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมหรือชุมชนอื่น หรือหัวหน้ากลุ่มหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นผู้นำของชุมชนท้องถิ่น ชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมหรือชุมชนอื่นในลักษณะเดียวกัน ตามพระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. ๒๕๕๑ และแจ้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดทราบเพื่อถือปฏิบัติต่อไป

๒. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่งและประธานกรรมการประเมินวิสัยทัศน์เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ

- เห็นชอบดังนี้

๑. คณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่งการแต่งตั้งผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ จำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ กำหนดแนวทางการพิจารณา คือ ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันกับผู้ขอประเมินและมีระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านในสายงานที่ขอประเมิน

๒. ประธานกรรมการประเมินวิสัยทัศน์การแต่งตั้งประธานกรรมการประเมินวิสัยทัศน์จากผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คัดเลือก กำหนดแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(๑) ส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ให้พิจารณาจากภารกิจหรืออำนาจหน้าที่ของส่วนราชการนั้น โดยจะต้องมีความเกี่ยวข้องหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมินตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) การมอบหมายผู้แทนส่วนราชการต้องเป็นผู้แทนที่ดำรงตำแหน่งเดียวกับผู้ขอประเมินซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน เนื่องจากการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นการประเมินของตำแหน่งที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน บางลักษณะงานเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างเห็นได้ชัด จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์เฉพาะด้านนั้น ๆ หรือเป็นผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพประเภทเดียวกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นผู้ประเมิน โดยไม่อาจใช้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งอื่นหรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกือบลประเมินได้

๖/๖

๓. หากหรือการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

- เห็นชอบให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน ๑ ราย คือ นายสืบพญา ทิพย์ดนตรี

๔. ขอความเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ) เพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ (คณะที่ ๒) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

- ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาระดับศาสตราจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่มีการขอประเมินและยื่นตีรวมเป็นคณะกรรมการประเมินมีจำนวนน้อย และมีข้อจำกัดในการประสานขอความอนุเคราะห์ร่วมเป็นคณะกรรมการประเมิน ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลงานของข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ราชานาง จ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม จึงมีมติเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ) ของนาง จ ตำแหน่งครูวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษา ระดับศาสตราจารย์ ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในสาขาวิชาภาษาต่างประเทศและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู จำนวน ๓ ราย

๕. หากหรือการดำเนินการสรรหาข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕

- มีมติดังนี้

๑. ประเด็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย เป็นตำแหน่งสายงานการสอนหรือไม่ ตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕ ได้กำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสถานศึกษาแต่ละแห่งที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยกำหนดตำแหน่งสายงานสนับสนุนการสอนที่มีสถานภาพการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือพนักงานจ้างตามภารกิจ แล้วแต่กรณี ไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้น พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย จึงถือเป็นตำแหน่งในสายงานอื่นที่ต่างกับตำแหน่งในสายงานการสอน ทำหน้าที่ในการช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒. ประเด็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย จะต้องนำมาคำนวณในการกำหนดจำนวนตำแหน่งสายงานการสอนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.๒๕๖๕ หรือไม่

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย เป็นตำแหน่งที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดขึ้นเพื่อช่วยสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนั้น ในการคำนวณเพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่งจึงให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ เช่นเดียวกับกับตำแหน่งข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูผู้ช่วยและครู

๒/

ทั้งนี้ กรณีจำนวนตำแหน่งในตำแหน่งข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ตำแหน่งครู และครูผู้ช่วย) และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย เกินเกณฑ์ที่คำนวณได้ตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยหากเป็นกรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีตำแหน่งครูและครูผู้ช่วย ที่เป็นตำแหน่งว่าง และได้รับการจัดสรรอัตราอยู่เดิมก่อนการประกาศใช้ประกาศ ก.จ. ดังกล่าว ให้อาศัยความตามข้อ ๕.๖ ของประกาศ ก.จ. ดังกล่าว ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และครูผู้ช่วยที่ว่างดังกล่าวได้และเมื่อออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งแล้ว ให้พิจารณาดำเนินการ ยุบตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย ทดแทนกัน เพื่อให้มีจำนวนตำแหน่งข้าราชการครู องค์การบริหารส่วนจังหวัด (ตำแหน่งครูและครูผู้ช่วย) เป็นไปตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนด จำนวนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในสถานศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ต่อไป

๖. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงกำหนด ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และตามแผนแม่บทพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ขอความร่วมมือ ก.จ.จ. ทุกจังหวัด เร่งรัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอ ก.จ.จ. พิจารณา ให้ความเห็นชอบโดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้ ก.จ.จ. ให้ความสำคัญกับการพัฒนา บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตาม และประเมินผลการพัฒนา

๗. แผนและขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขัน

- เห็นชอบแผนและขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขัน

๘. การปรับปรุงเกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงานและการกำหนดแนวทางการยื่นเสนอขอรับ การประเมินผลงานเพื่อมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ระบบ DPA (Digital Performance Appraisal) ไม่สามารถเปิดใช้ระบบได้ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕

- มีมติดังนี้

๑. เห็นชอบให้ปรับปรุงเกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงานเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อน วิทยฐานะสูงขึ้น ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานโดยกำหนดให้ ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

๕/๖

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน

- (๑) วิทยฐานะชำนาญการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕
- (๒) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐
- (๓) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
- (๔) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงาน

- (๑) วิทยฐานะชำนาญการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕
- (๒) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐
- (๓) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
- (๔) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๒. เห็นชอบกำหนดแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) และการยื่นเสนอขอรับการประเมินผลงานเพื่อมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ระบบ DPA (Digital Performance Appraisal) ไม่สามารถเปิดใช้ระบบได้ ดังนี้

(๑) การดำเนินการเกี่ยวกับผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

๑) ให้สถานศึกษาหรือสำนัก/กองการศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด แล้วแต่กรณี บันทึกข้อมูลผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละคนลงในอุปกรณ์บันทึกข้อมูล แล้วจัดส่งผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละคนในแต่ละรอบการประเมินให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดตรวจสอบและลงรับไว้เป็นหลักฐาน พร้อมนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงดังกล่าวไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒) เมื่อระบบ DPA (Digital Performance Appraisal) สามารถเปิดใช้ระบบได้ ให้สถานศึกษา หรือสำนัก/กองการศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด แล้วแต่กรณี นำข้อมูลผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละคนในแต่ละรอบการประเมินเข้าสู่ระบบ DPA ย้อนหลังทุกรอบการประเมิน โดยเริ่มตั้งแต่รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) เป็นต้นไป ทั้งนี้ เพื่อให้มีฐานข้อมูลผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับการบังคับใช้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕

๑๖ //

(๒) การยื่นเสนอขอรับการประเมินผลงานเพื่อมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ระบบ DPA (Digital Performance Appraisal) ไม่สามารถเปิดใช้ระบบได้ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) ให้ผู้ขอรับการประเมินบันทึกข้อมูลแบบคำขอมีวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ และผลงานที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ตามที่มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดลงในอุปกรณ์บันทึกข้อมูลจำนวน ๔ ชุด (สำหรับกรรมการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด) ส่งสถานศึกษา สำนัก/กองการศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองความถูกต้อง สมบูรณ์ จากนั้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดนำส่งสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี ตรวจสอบรับรอง พร้อมเบิกจ่ายค่าตอบแทน กรรมการประเมินผลงานและค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) นำส่งสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เพื่อจัดส่งให้คณะกรรมการประเมินผลงานต่อไป

๒) ให้สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จัดส่งข้อมูลผลงานของผู้ขอรับการประเมิน และค่าตอบแทนกรรมการประเมินผลงานและค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอรับการประเมิน ๑ ราย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการโดยลับ

.....

สรุปผลการประชุม ก.ท.

ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

.....

๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงกำหนดให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานเทศบาล และตามแผนแม่บทพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ขอความร่วมมือ ก.ท.จ. ทุกจังหวัด เร่งรัดเทศบาลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้ ก.ท.จ. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลา ดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

๒. แผนและขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขัน

- เห็นชอบแผนและขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขัน

๓. การปรับปรุงเกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงานและการกำหนดแนวทางการยื่นเสนอขอรับการประเมินผลงานเพื่อมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ระบบ DPA (Digital Performance Appraisal) ไม่สามารถเปิดใช้ระบบได้ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕

- มีมติดังนี้

๑. เห็นชอบให้ปรับปรุงเกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงานเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานโดยกำหนดให้ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน

(๑) วิทยฐานะชำนาญการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน

ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

(๒) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน

ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน

ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

(๔) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน

ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงาน

- (๑) วิทยฐานะชำนาญการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕
- (๒) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐
- (๓) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
- (๔) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๒. เห็นชอบกำหนดแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) และการยื่นเสนอขอรับการประเมินผลงานเพื่อมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ระบบ DPA (Digital Performance Appraisal) ไม่สามารถเปิดใช้ระบบได้ ดังนี้

(๑) การดำเนินการเกี่ยวกับผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

๑) ให้สถานศึกษาหรือสำนัก/กองการศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด แล้วแต่กรณี บันทึกข้อมูลผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละคนลงในอุปกรณ์บันทึกข้อมูล แล้วจัดส่งผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละคนในแต่ละรอบการประเมินให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดตรวจสอบและลงรับไว้เป็นหลักฐาน พร้อมนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงดังกล่าวไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒) เมื่อระบบ DPA (Digital Performance Appraisal) สามารถเปิดใช้ระบบได้ ให้สถานศึกษา หรือสำนัก/กองการศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด แล้วแต่กรณี นำข้อมูลผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละคนในแต่ละรอบการประเมินเข้าสู่ระบบ DPA ย้อนหลังทุกรอบการประเมิน โดยเริ่มตั้งแต่รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) เป็นต้นไป ทั้งนี้ เพื่อให้มีฐานข้อมูลผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับการบังคับใช้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕

(๒) การยื่นเสนอขอรับการประเมินผลงานเพื่อมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ระบบ DPA (Digital Performance Appraisal) ไม่สามารถเปิดใช้ระบบได้ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) ให้ผู้ขอรับการประเมินบันทึกข้อมูลแบบคำขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะและผลงานที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ตามที่มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดลงในอุปกรณ์บันทึกข้อมูลจำนวน ๔ ชุด (สำหรับกรรมการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด) ส่งสถานศึกษา สำนัก/กองการศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองความถูกต้อง สมบูรณ์ จากนั้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดนำส่งสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี ตรวจสอบรับรอง พร้อมเบิกจ่ายค่าตอบแทน

๑๖/

กรรมการประเมินผลงานและค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) นำส่งสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เพื่อจัดส่งให้คณะกรรมการประเมินผลงานต่อไป

๒) ให้สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จัดส่งข้อมูลผลงานของผู้ขอรับการประเมินและค่าตอบแทนกรรมการประเมินผลงานและค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอรับการประเมิน ๑ ราย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการโดยลับ

๔. เทศบาลนครสมุทรปราการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการจากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นสำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- เห็นชอบให้เทศบาลนครสมุทรปราการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการจากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นสำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. ขอความเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ) เพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นเป็นวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ (คณะที่ ๒)

- ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาระดับศาสตราจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่มีการขอประเมินและยินดีร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินมีจำนวนน้อย และมีข้อจำกัดในการประสานขอความอนุเคราะห์ร่วมเป็นคณะกรรมการประเมิน ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลงานของพนักงานครูเทศบาลเพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม จึงมีมติให้ความเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ) ของพนักงานครูเทศบาล รายนางสาวกัญญาภักดิ์ ชื่นชม ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ สังกัดโรงเรียนเทศบาล ๓ ห้าอินทนิล เทศบาลเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร และนายเสกสรร มาตวงแสง ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาลวัดเนินสุทธาวาส (สุทธิพงษ์ประชานุกูล) สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษา ระดับศาสตราจารย์ ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในสาขาวิชาที่ขอรับการประเมินและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู จำนวน ๓ ราย

๖. ทาหรือการันบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และรับโอน

- เห็นชอบให้บระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และรับโอน จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑. นางสาวเปรมมิกา อนุวรรตน์

๒. นางสาวอัญชลี โภชน์เกาะ

.....

สรุปผลการประชุม ก.อบต.

ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ น.

.....

๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงกำหนดให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ขอความร่วมมือ ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด เร่งรัดองค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้ ก.อบต.จังหวัด ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

๒. แผนและขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขัน

- เห็นชอบแผนและขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขัน

๓. การปรับปรุงเกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงานและการกำหนดแนวทางการยื่นเสนอขอรับการประเมินผลงานเพื่อมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ระบบ DPA (Digital Performance Appraisal) ไม่สามารถเปิดใช้ระบบได้ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕

- มีมติดังนี้

๑. เห็นชอบให้ปรับปรุงเกณฑ์การตัดสินการประเมินผลงานเพื่อขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานโดยกำหนดให้ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน

(๑) วิทยฐานะชำนาญการ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

(๒) วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) วิทยฐานะเชี่ยวชาญ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

(๔) วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

(๔) วิทยาลัยวิชาชีพพิเศษ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ด้านที่ ๒ ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงาน

(๑) วิทยาลัยนานาชาติ การ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

(๒) วิทยาลัยนานาชาติพิเศษ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) วิทยาลัยวิชาชีพ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

(๔) วิทยาลัยวิชาชีพพิเศษ ต้องได้คะแนนจากกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ ใน ๓ คน
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๒. เห็นชอบกำหนดแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) และการยื่นเสนอขอรับการประเมินผลงานเพื่อมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ระบบ DPA (Digital Performance Appraisal) ไม่สามารถเปิดใช้ระบบได้ ดังนี้

(๑) การดำเนินการเกี่ยวกับผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA)

๑) ให้สถานศึกษาหรือสำนัก/กองการศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด แล้วแต่กรณี บันทึกข้อมูลผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละคนลงในอุปกรณ์บันทึกข้อมูล แล้วจัดส่งผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางานของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละคนในแต่ละรอบการประเมินให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดตรวจสอบและลงรับไว้เป็นหลักฐาน พร้อมนำผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลงดังกล่าวไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒) เมื่อระบบ DPA (Digital Performance Appraisal) สามารถเปิดใช้ระบบได้ ให้สถานศึกษา หรือสำนัก/กองการศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด แล้วแต่กรณี นำข้อมูลผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละคนในแต่ละรอบการประเมินเข้าสู่ระบบ DPA ย้อนหลังในรอบการประเมิน โดยเริ่มตั้งแต่รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) เป็นต้นไป ทั้งนี้ เพื่อให้มีฐานข้อมูลผลการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement : PA) ของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับการบังคับใช้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕

(๒) การยื่นเสนอขอรับการประเมินผลงานเพื่อมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นในช่วงระยะเวลาที่ระบบ DPA (Digital Performance Appraisal) ไม่สามารถเปิดใช้ระบบได้ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) ให้ผู้ขอรับการประเมินบันทึกข้อมูลแบบคำขอมัติวิทยฐานะหรือขอเลื่อนวิทยฐานะและผลงานที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ตามที่มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดลงในอุปกรณ์บันทึกข้อมูลจำนวน ๔ ชุด (สำหรับกรรมการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด) ส่งสถานศึกษา สำนัก/กองการศึกษา หรือส่วนราชการด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัด แล้วแต่กรณี ตรวจสอบและรับรองความถูกต้อง สมบูรณ์ จากนั้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดนำส่ง

สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี ตรวจสอบรับรอง พร้อมเบิกจ่ายค่าตอบแทน
กรรมการประเมินผลงานและค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) นำส่งสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เพื่อจัดส่ง
ให้คณะกรรมการประเมินผลงานต่อไป

๒) ให้สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จัดส่งข้อมูลผลงานของผู้ขอรับการประเมิน
และค่าตอบแทนกรรมการประเมินผลงานและค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน
จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด จำนวน ๓ คน ต่อผู้ขอรับการประเมิน ๑ ราย
ทั้งนี้ ให้ดำเนินการโดยลับ

๔. ท้าหรือการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อน
ระดับสูงขึ้น

- เห็นชอบให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อน
ระดับสูงขึ้น จำนวน ๑ ราย คือ นางประคอง คำศรี

๕. การโอนพนักงานส่วนตำบลกรณีมีเหตุผลความจำเป็น

- เห็นชอบให้ยุติเรื่องจำนวน ๓ ราย

.....