

แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมเอกสารประกอบ

เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับชำนาญการพิเศษ

เรื่อง

ลำดับที่ ๑. การประยุกต์ใช้ระบบฐานข้อมูลกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ลำดับที่ ๒. การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง
ในระดับที่สูงขึ้นในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู

ของ
นายรัตนะ หว่าละ
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่ ๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑
งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู

คำนำ

เอกสารเล่มนี้เป็นการนำเสนอผลงานของผู้ขอรับการประเมินที่ได้ดำเนินการในห้วงระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมาซึ่งพิจารณาแล้วว่าเป็นผลงานที่โดดเด่นเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูที่แสดงถึงการใช้องค์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และความชำนาญในงานด้านบริหารงานบุคคลตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในด้านนี้กว่า ๑๐ ปีประกอบกับนำเอาความรู้ด้านอื่นมาประยุกต์ใช้เพื่อให้งานบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพขึ้น ได้แก่

ผลงานลำดับที่ ๑ การประยุกต์ใช้ระบบฐานข้อมูลกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งเป็นการพัฒนางานที่ปฏิบัติมาอย่างยาวนานสามารถประยุกต์เอาความรู้ทั้งหมดมาสังเคราะห์ ตกผลึกจนสามารถสร้างเครื่องมือขึ้นมาเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานดังกล่าว โดยนอกจากนำมาใช้สำหรับตนเองและองค์กรแล้วยังสามารถเผยแพร่ให้กับผู้ที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นอีกเป็นจำนวนมาก สามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรของตนเองหรือสามารถนำไปประยุกต์ต่อยอดให้มีประสิทธิภาพสมบูรณ์ขึ้นอีก โดยถือว่าการเผยแพร่เครื่องมือดังกล่าวนั้นเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นการเผยแพร่เชิงวิชาการด้านเทคนิคที่ช่วยให้วิธีการปฏิบัติงานสะดวก รวดเร็วและแม่นยำมากยิ่งขึ้น

ผลงานลำดับที่ ๒ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู โดยเป็นการแสดงถึงความสำเร็จในการดำเนินการเพื่อสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของบุคลากรในสังกัดซึ่งประสบความสำเร็จมากถึงร้อยละ ๘๕ ของจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติซึ่งเป็นไปด้วยความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกประการ และที่สำคัญการดำเนินการนั้นเป็นลำดับต้น ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดแม่ฮ่องสอนในช่วงเปลี่ยนผ่านระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจากระบบเดิม (ระบบซี) เป็นระบบใหม่ (ระบบแท่ง) ที่ขณะนั้นเป็นสิ่งแปลกใหม่ สับสน ยุ่งยากในการปฏิบัติ ผู้ขอรับการประเมินอาศัยความรู้ที่สั่งสมมาตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล รวมทั้งทักษะ ประสบการณ์จึงสามารถดำเนินการในช่วงยุ่งยาก สับสนนั้นได้ราบรื่น ถูกต้อง และสามารถเป็นต้นแบบให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นอีกหลายแห่งทั้งในจังหวัดแม่ฮ่องสอนและต่างจังหวัดที่ได้ขอคำชี้แนะเข้ามายังงานบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู

เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นตามรูปแบบที่กำหนดไว้โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอนและตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๙๑ เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

ผู้ขอรับการประเมินมีความคาดหวังว่าแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมเอกสารประกอบเล่มนี้ รวมทั้งผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองจะเป็นข้อมูลและแนวทางที่ดีที่คณะกรรมการประเมินผลงานใช้เป็นข้อมูลเพื่อพิจารณาประเมินให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๔๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ ต่อไปได้ ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามเอกสารภายในเล่มนี้แล้ว

นายรัตนะ หว่าละ
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ
๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

เอกสารเผยแพร่ผลงานวิชาการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล	ข
ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	
ผลงานลำดับที่ ๑ การประยุกต์ใช้ระบบฐานข้อมูลกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๑
๑. ชื่อผลงาน	๑
๒. ระยะเวลาดำเนินการ	๑
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	๑
๔. สรุปสาระสำคัญ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๘
๕. ขั้นตอนการปฏิบัติและ Flow Chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน	๑๒
๖. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)	๑๖
๗. การนำไปใช้ประโยชน์	๑๗
๘. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	๑๙
๙. วิธีการดำเนินการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคจนเกิดผลสำเร็จ	๒๑
๑๐. ข้อเสนอแนะ	๒๑
๑๑. ผู้ร่วมดำเนินการ	๒๒
เอกสารอ้างอิง	๒๓
ผลงานลำดับที่ ๒ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู	๒๔
๑. ชื่อผลงาน	๒๔
๒. ระยะเวลาดำเนินการ	๒๔
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	๒๔
๔. สรุปสาระสำคัญ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๓๓
๕. ขั้นตอนการปฏิบัติและ Flow Chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน	๓๗
๖. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)	๔๐
๗. การนำไปใช้ประโยชน์	๔๒
๘. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	๔๓
๙. วิธีการดำเนินการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคจนเกิดผลสำเร็จ	๔๔
๑๐. ข้อเสนอแนะ	๔๕
๑๑. ผู้ร่วมดำเนินการ	๔๖
เอกสารอ้างอิง	๔๗

เอกสารสงวนลิขสิทธิ์ของนายรัตนะ ท่าเลย

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง

ภาคผนวก

๑. เอกสารประกอบผลงานลำดับที่ ๑ การประยุกต์ใช้ระบบฐานข้อมูลกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๑.๑ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

๑.๒ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

๑.๓ เอกสารการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๑.๔ ภาพการเผยแพร่เครื่องมือ เทคนิคการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายแผนอัตรากำลัง

๑.๕ แบบประเมินความพึงพอใจในการใช้งานโปรแกรมคำนวณแผนอัตรากำลัง ๓ ปีจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒. เอกสารประกอบผลงานลำดับที่ ๒ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู

๒.๑ หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแม่ฮ่องสอน ที่ มส ๐๐๒๓.๒/๘๙ เรื่อง แจ้งผลการหารือการเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ (กรณีการหารือในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ)

๒.๒ หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแม่ฮ่องสอน ที่ มส ๐๐๒๓.๒/๒๖๓ เรื่อง หารือการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ (กรณีการหารือในตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน)

๒.๓ หนังสืออำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน ด่วนที่สุด ที่ มส ๐๐๒๓.๖/๒๓๑๒ เรื่อง ขอหารือเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าประชุม/ค่าตอบแทน/ค่าสมนาคุณคณะกรรมการ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๓

๒.๔ คำสั่งการเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู

๒.๕ ภาพการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเลื่อนระดับของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๖ แบบประเมินความพึงพอใจต่อการเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู

๓. ทะเบียนประวัติ (ก.พ. ๗)

๔. คุณวุฒิการศึกษา

๕. วุฒิบัตร/ประกาศนียบัตรจากการเข้ารับการอบรม

๖. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล

๗. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

เอกสารเผยแพร่ทางปัญญาไทย ข้าวโลง

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง

๘. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๓

๙. แบบประเมินทักษะที่ผู้บังคับบัญชาประเมินแล้ว

๑๐. คำสั่งแบ่งงานของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู

๑๑. ประวัติผู้ขอรับการประเมิน

เอกสารเผยแพร่ของนายรัตนะ ทวาลัย

หมายเหตุ : สารบัญในเอกสารเผยแพร่ชุดนี้เรียงหน้าไม่ตรงกับหัวข้อนะครับเพราะผมได้พิมพ์ข้อความอธิบายแทรกเข้าไปในเนื้อหาเลยทำให้หน้าจริง ๆ ขยับไปจากเดิม

คำอธิบาย : เอกสารชุดนี้เป็นผลงานที่ดีเด่นที่เกิดจากการปฏิบัติงานในรอบ ๓ ปีที่ผ่านมา (เพราะหลักเกณฑ์กำหนดไว้อย่างนั้น) ผู้ขอรับการประเมินในระดับอาวุโสจำนวน ๑ ผลงาน ส่วนระดับชำนาญการพิเศษจำนวน ๒ ผลงาน ซึ่งเป็นเอกสารชุดสุดท้ายแล้วครับที่นำมาประกอบการพิจารณาประเมินเลื่อนระดับ

ผมจะยังใช้ ตัวอักษรสีแดง (หนา) แทรกในแต่ละช่วงหัวข้อเพื่ออธิบายว่าเพื่อน ๆ ต้องบรรยาย/จัดพิมพ์/เล่าเรื่อง/ชี้แจง/ยกตัวอย่าง ฯลฯ ในแต่ละหัวข้ออย่างไร

หมายเหตุ : ๑. เอกสารชุดชี้เป็นของ**นายรัตนะ หว่าละ** ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ จัดทำขึ้นเผยแพร่เพื่อประโยชน์ในด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น ดังนั้นไม่อนุญาตให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งนำไปใช้เพื่อประโยชน์เชิงพาณิชย์โดยเด็ดขาด

๒. เอกสารชุดนี้จัดทำขึ้นตามรูปแบบที่กำหนดไว้จาก ก.กลาง โดยผ่านเกณฑ์การพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นรวมถึงคณะกรรมการประเมินผลงานที่แต่งตั้งจากบัญชีของ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.จังหวัดเองก็ได้มีมติเห็นชอบให้ผลงานชุดนี้ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว

ดังนั้น จึงไม่อาจนำไปเปรียบเทียบกับเอกสารของบุคคลอื่นที่มีลักษณะเช่นเดียวกันนี้ เนื่องจากผู้ที่พิจารณาประเมินเป็นคณะบุคคลต่างกลุ่มกันซึ่งอาจมีความเห็นและจุดที่ใช้พิจารณาแตกต่างกันออกไปในแต่ละคณะ

๓. เอกสารชุดนี้เป็นเอกสารเผยแพร่เพื่อให้เพื่อน ๆ ชาวท้องถิ่นสามารถนำไปประยุกต์หรือปรับใช้ให้เข้าเนื้องานของเพื่อน ๆ แต่ละคนเพื่อให้เป็นเอกสารที่ดีและสมบูรณ์แบบยิ่ง ๆ ขึ้นไปแต่ไม่อนุญาตให้คัดลอกข้อความทั้งหมดเพื่อนำไปเป็นผลงานของตนเองโดยเด็ดขาด

๔. ผมยังคงใช้กติกาเดิม คือ เอกสารชุดนี้แปลงเป็นไฟล์ PDF ที่ไม่สามารถทำการคัดลอกแล้วเปลี่ยนเป็นเอกสาร Word ได้ เพราะผมอยากให้เพื่อน ๆ อ่านให้เข้าใจก่อนในแต่ละหัวข้อ เพื่อที่จะได้ต่อยอดความคิดเป็นของเพื่อน ๆ เอง ไม่ใช่คัดลอกวาง ๆ แล้วก็แก้เฉพาะที่เป็นตัวตนของเพื่อน ๆ เท่านั้น (ที่สำคัญผมไม่แจกเอกสารที่สามารถนำไปคัดลอกได้โดยเด็ดขาดครับ...ต้องขออภัยจริง ๆ ไม่ต้องส่งข้อความมาขอกันนะครับ.....5555)

๕. หากสงสัยหรืออยากแลกเปลี่ยนความรู้สามารถติดต่อได้ที่ Facebook ชื่อ “**รัตนะ หว่าละ**” และที่ ID Line : **kahn31** ครับ

๖. ผมไม่สนับสนุนให้เพื่อน ๆ จ้างบุคคลอื่นทำผลงานให้นะครับ เพราะหากเพื่อน ๆ อยากดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เพื่อน ๆ ต้องแสดงความรู้ความสามารถของเพื่อน ๆ ออกมาเองครับ และที่แน่ ๆ ผมไม่รับทำผลงานให้ผู้ใดทั้งสิ้นครับ

๗. หากเพื่อน ๆ เห็นว่าเอกสารชุดนี้มีประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลและเพื่อน ๆ ท้องถิ่นรายอื่น ๆ ผมอนุญาตให้แชร์ต่อได้เลยครับ

เอกสารเผยแพร่เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

แบบแสดงรายละเอียดผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
ผลงานลำดับที่ ๑

๑. ชื่อผลงาน

การประยุกต์ใช้ระบบฐานข้อมูลกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๒. ระยะเวลาดำเนินการ

การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวผู้ขอรับการประเมินได้จัดเตรียมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาระหน้าที่งาน งบประมาณ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ และที่ได้รับการถ่ายโอนทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตำแหน่งผู้รับผิดชอบงานแต่ละด้าน โครงสร้างและกำลังคนที่องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูต้องใช้ในรอบ ๓ ปีข้างหน้า พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ในช่วงระหว่างเดือนกรกฎาคมถึงเดือนกันยายน ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูได้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อพิจารณาโครงสร้าง อัตรากำลังทั้งหมดที่สามารถรองรับปริมาณงานและภาระหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอนพิจารณาเห็นชอบภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๐ และเพื่อให้ทันต่อการประกาศบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

(ในส่วนนี้ผมแยกออกเป็นความรู้หลัก ๆ ๒ ส่วนครับ ส่วนแรกคือความรู้ทั่ว ๆ ไปที่นำมาใช้กับการดำเนินงานในผลงานนี้ส่วนเพื่อน ๆ จะมีมากหรือน้อยก็แล้วแต่งานนั้น ๆ และส่วนที่สองอันนี้ผมและเพื่อน ๆ ต้องตบท้ายด้วยความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเสมอ *** ย้ำ! ส่วนนี้ต้องมีและต้องนำมาอธิบายให้สอดคล้องกันครับ ***)

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ผู้ขอรับการประเมินได้ใช้ความรู้ ทักษะที่ได้ลงมือทำในเรื่องนี้มาแล้วตลอดระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งบุคลากรตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๓ และตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลจนถึงปัจจุบัน (เดิมระบบราชการส่วนท้องถิ่นใช้ระบบซีซื่อตำแหน่งบางตำแหน่งจึงไม่เหมือนปัจจุบัน ก่อนจะเปลี่ยนมาเป็นระบบแท่งเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ซึ่งได้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งบางตำแหน่งให้สอดคล้องกับระบบราชการพลเรือน) โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการ ข้อระเบียบ กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดมาโดยตลอด

แต่สิ่งที่ผู้ขอรับการประเมินนำมาใช้ร่วมกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูฉบับนี้ คือ การนำความรู้ของระบบฐานข้อมูล และทักษะการคำนวณโดยใช้สูตรคำนวณอัตโนมัติซึ่งเป็นสิ่งที่นอกเหนือจากความรู้และวิธีการทำงานปกติมาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนสามารถทำให้แผนอัตรากำลังมีความถูกต้อง สมบูรณ์ แม่นยำ จนสามารถถ่ายทอด เผยแพร่และเป็นต้นแบบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ได้โดยเฉพาะผู้ขอรับ

การประเมินได้มีโอกาสนำวิธีการและสูตรการคำนวณแผนอัตรากำลัง ๓ ปีโดยใช้ระบบฐานข้อมูลในการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ชี้แจง เผยแพร่ในการประชุมและซักซ้อมเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดแม่ฮ่องสอนที่จัดโดยสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแม่ฮ่องสอน ณ ศาลากลางจังหวัดแม่ฮ่องสอน ชั้น ๔ มาแล้วครั้งหนึ่ง และต่อมาได้มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านบริหารงานบุคคลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งได้ติดต่อเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และขอคัดลอกโปรแกรมและสูตรการคำนวณในเรื่องนี้ไปทั้งในจังหวัดแม่ฮ่องสอนและต่างจังหวัด ผู้ขอรับการประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่าการนำเทคนิคการคำนวณและการใช้ระบบฐานข้อมูลมาประยุกต์ใช้กับงานปกติจนสำเร็จออกมาเป็นงานที่มีความสมบูรณ์ ถูกต้องแม่นยำ และสามารถช่วยลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานได้มากกว่าการพิมพ์ข้อมูลในโปรแกรมเอกสารปกติที่ไม่ได้ใช้สูตรคำนวณและการประมวลผลทางระบบคอมพิวเตอร์ แต่ใช้การคำนวณจากเครื่องคิดเลขแล้วนำข้อมูลที่ได้มาพิมพ์เพิ่มเข้าไปในเอกสารฉบับนั้น เนื่องจากการพิมพ์เอกสารปกติอาจมีความคลาดเคลื่อนของข้อมูลโดยเฉพาะผลลัพธ์ที่ได้จากการคำนวณ

การประยุกต์ใช้ระบบฐานข้อมูลและสูตรการคำนวณในการจัดทำแผนอัตรากำลังของผู้ขอรับการประเมินในครั้งนี้จึงถือว่าเป็นนวัตกรรมในงานที่เกี่ยวข้องและเป็นผลงานที่มีประโยชน์ด้านวิชาการต่อการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งนอกจากโปรแกรมคำนวณแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้วยังมีโปรแกรมคำนวณเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ระบบเงินเดือนยังใช้เป็นระบบขั้นเงินเดือนไม่ได้เป็นร้อยละเหมือนข้าราชการพลเรือน และโปรแกรมคำนวณเงินเดือนพนักงานครูส่วนท้องถิ่นที่เป็นระบบร้อยละโดยผู้ขอรับการประเมินได้นำคำยืนยันจากผู้ที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ที่นำโปรแกรมและสูตรคำนวณต่าง ๆ ของผู้ขอรับการประเมินไปใช้งานจริงแนบไว้ในเอกสารภาคผนวก (ตัวอย่างการใช้โปรแกรมจากองค์กรปกรองส่วนท้องถิ่นอื่น) สำหรับความรู้ที่ผู้ขอรับการประเมินนำมาใช้กับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ มีดังต่อไปนี้

๓.๑ ความรู้เรื่องชุมชนและบริบทของชุมชน

เนื่องจากตำบลปางหมูเป็นตำบลขนาดใหญ่มีทั้งสิ้น ๑๓ หมู่บ้านซึ่งแต่ละหมู่บ้านมีลักษณะพื้นที่ที่แตกต่างกัน บ้างอยู่ในพื้นที่ราบ บ้างอยู่ใกล้ชิดติดเมือง (เทศบาล) บ้างอยู่บนเขามีแต่ป่า บ้างอยู่กึ่งกลางระหว่างป่ากับเมือง ดังนั้นการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและตอบสนองต่อความเดือดร้อนต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้านย่อมแตกต่างกัน ผู้ขอรับการประเมินเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูที่ได้ดำเนินการประชุมจัดทำประชาคมแผนเพื่อนำความเดือดร้อนต้องการของประชาชนทั้งหมด ๑๓ หมู่บ้านไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กร และนำไปสู่การจัดทำเป็นข้อบัญญัติรายจ่ายประจำปี โดยในทุก ๆ ปีที่ผ่านมาจะต้องร่วมประชุมหารือกับประชาชนทุก ๆ ชุมชนเพื่อแสวงหา รับทราบความเดือดร้อนความต้องการของประชาชนในทุกหมู่บ้าน ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเป็นยุทธศาสตร์ขององค์กรตามความเดือดร้อนต้องการของประชาชนรวมทั้งสิ้น ๗ ด้าน ประกอบด้วย

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ด้านนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล

จากที่ได้ร่วมจัดทำประชาคมแผนทั้ง ๑๓ หมู่บ้านตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมาสามารถสรุปพอสังเขปได้ว่าแต่ละหมู่บ้านมีความเดือดร้อนต้องการในทุก ๆ ด้านเฉลี่ยรวมแล้วหมู่บ้านละไม่ต่ำกว่า ๑๐๐ เรื่อง/โครงการ ดังนั้นเมื่อรวมทุกหมู่บ้านแล้วอาจมีความเดือดร้อนต้องการของประชาชนไม่น้อยกว่า ๑,๓๐๐ เรื่อง/โครงการ *(ข้อมูลจากแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ : ๗๐-๑๓๕)* หากนำมาคำนวณเป็นเงินงบประมาณเฉลี่ยแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูอาจต้องใช้งบประมาณมากถึงปีละ ๑๐๐ ล้านบาท (ยังไม่นับรวมค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ฯลฯ) ซึ่งถือว่ามากเกินกว่าที่องค์กรจะดำเนินการได้หมด เนื่องจากแต่ละปีงบประมาณองค์กรมีรายได้ที่สามารถจ่ายได้ที่ประมาณ ๕๐ ล้านบาทเท่านั้นซึ่งรวมเงินอุดหนุนต่าง ๆ และรวมค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลแล้ว *(ข้อมูลจากข้อบัญญัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู)* จะเห็นได้ว่าเมื่องบประมาณมีความจำกัด ไม่สามารถตอบสนองความเดือดร้อนต้องการของประชาชนได้ทั้งหมด จึงจำเป็นต้องมีการวางแผน คิด วิเคราะห์ถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนองต่อความเดือดร้อนต้องการและให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด เมื่อองค์กรได้กำหนดโครงการที่ต้องดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นหรือตามข้อบัญญัติแล้ว ต่อมาย่อมต้องสรรหาบุคคลหรือเจ้าหน้าที่เข้ามาดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพคุ้มค่ามากที่สุด จึงจำเป็นต้องนำไปสู่การวิเคราะห์ค่างานที่องค์กรต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับอัตรากำลังคนที่มีอยู่หรือที่ต้องการในอนาคต ซึ่งก็คือ “***แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์กร***” นั่นเอง โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปี

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ มีความครบถ้วน สมบูรณ์สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับภารกิจที่ถูกกำหนดด้วยกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูจึงได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่ ศักยภาพที่มีอยู่ในเขตพื้นที่และความเดือดร้อนต้องการของประชาชน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดโครงสร้าง อัตรากำลังคนที่ต้องปฏิบัติงานรองรับความเดือดร้อนต้องการของประชาชนในรอบ ๓ ปี *(ข้อมูลจากแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕)* โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑.๑ **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** ถนนคอนกรีตหรือถนนลาดยางยังไม่คลอบคลุมทั่วทั้งพื้นที่และบางแห่งก็ชำรุดทรุดโทรมส่งผลให้การคมนาคมขนส่งหรือสัญจรไปมายังไม่สะดวก การเดินทางจากหมู่บ้านที่อยู่บนที่สูงยังเป็นไปด้วยความยากลำบาก การใช้ไฟฟ้าภายในครัวเรือนและไฟฟ้าสาธารณะยังมีความขาดแคลนและยังไม่ทั่วถึง และการสื่อสารโทรคมนาคม ในบางจุดของพื้นที่ยังมีความจำกัดไม่ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ นอกจากนั้นยังมีความขาดแคลนระบบส่งน้ำเพื่อการเกษตรและน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรที่มียังไม่เพียงพอ ระบบประปาสำหรับใช้อุปโภค-บริโภคยังไม่ทั่วถึง ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูยังต้องให้บริการน้ำอุปโภค-บริโภคแก่ประชาชนทุกวันในพื้นที่ที่ขาดแคลนโดยใช้รถยนต์บรรทุกน้ำที่มีจำนวน ๒ คันซึ่งอยู่ในสภาพเสื่อมสภาพมากตามอายุการใช้งานมาเกือบ ๒๐ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูอยู่ระหว่างพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหารถยนต์บรรทุกน้ำคันใหม่อยู่แต่ติดที่งบประมาณมีอย่างจำกัด

๓.๑.๒ **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** ประชาชนยังเสี่ยงต่อพฤติกรรมที่ทำลายสุขภาพตนเอง โดยยังคงมีการใช้สารเคมีในครัวเรือนและในชีวิตประจำวันโดยเฉพาะด้านการเกษตรในเรือกสวน ไร่ นาอยู่ตลอดเวลา มีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อในชุมชนโดยเฉพาะโรคที่เกิดจากยุงลาย ประกอบกับยังขาดบุคลากรทางการแพทย์ สถานพยาบาลและเวชภัณฑ์ ครุภัณฑ์ทางการแพทย์ ซึ่งพื้นที่ในเขตตำบลปางหมูมีทั้งสิ้น ๑๓ หมู่บ้านแต่มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพศต.) หรือเดิมเรียกสถานีอนามัยเพียง ๓ แห่ง ประชาชนไม่สะดวกในการรับบริการด้านการแพทย์ แม้องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูจะมีชุดปฏิบัติการทางการแพทย์ฉุกเฉินไว้รองรับแล้วก็ตาม

๓.๑.๓ **ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** ชุมชนขาดการรวมกลุ่มอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อทำกิจกรรมที่ต่อเนื่องที่เป็นประโยชน์เชิงสาธารณะในชุมชนของตนเอง อาจมีบ้างแต่เป็นแค่เฉพาะครั้งคราว สถานที่ทำกิจกรรมของคนที่มีความต่างวัยยังไม่เพียงพอ สถานที่สันทนาการและออกกำลังกายยังจำกัดเฉพาะบางแห่ง แหล่งพักผ่อนหย่อนใจที่เป็นธรรมชาติยังมีไม่เพียงพอ เด็ก ผู้สูงวัย ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสยังขาดการดูแลที่มีประสิทธิภาพและยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง เกิดการขยายตัวของชุมชนซึ่งส่วนใหญ่ล้วนเป็นชุมชนของชาวต่างด้าวที่ส่งผลถึงความสงบสุขในชุมชน รวมถึงความมั่นคงของประเทศตามมา อีกทั้งยังคงมีการแบ่งแยกของแนวคิดทางการเมืองของคนในชุมชนโดยมักมีความขัดแย้งระหว่างคนในชุมชนที่ต่างพรรคต่างพวกอยู่เสมอ ความเข้มแข็งของกลุ่ม องค์กรต่าง ๆ ในชุมชนยังไม่เข้มแข็งพอเพราะยังคงมองถึงเรื่องผลประโยชน์ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นหลัก

๓.๑.๔ **ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** ในสภาวะเศรษฐกิจถดถอยเหมือนเช่นในปัจจุบันราคาผลผลิตทางด้านการเกษตรจึงตกต่ำ ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำเนื่องจากมีเพียงอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักไม่มีอาชีพเสริมหรืออาชีพรองอย่างอื่น ประกอบกับขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีที่จะนำไปสู่การยกระดับฝีมือที่มีผลต่อการส่งเสริมผลผลิต และขาดสถานที่ฝึกฝนอาชีพในช่วงของการว่างงานระหว่างฤดูกาลเก็บเกี่ยว การลงทุนในพื้นที่ยังมีความจำกัด ร้านค้า ธุรกิจที่มีในเขตตำบลเป็นเพียงธุรกิจเล็ก ๆ รายได้ที่กระจายไปยังชุมชนยังคงกระจุกตัวเฉพาะธุรกิจที่มีรากฐานเข้มแข็งจากนักธุรกิจรายใหญ่ของประเทศเท่านั้น เช่น ร้านสะดวกซื้อ ร้านขายวัสดุอุปกรณ์ก่อสร้างขนาดใหญ่ เป็นต้น

๓.๑.๕ **ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม** ยังมีการบุกรุกพื้นที่สาธารณประโยชน์อยู่ตลอดเวลาเนื่องจากตำบลเป็นชุมชนที่ขยายตัว กล่าวคือ มีอาณาเขตล้อมเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอนไว้ทุกด้าน ดังนั้นผู้คนในเมืองไม่อาจขยายผังเมืองไปมากกว่าปัจจุบันจำเป็นต้องขยายตัวออกมาในแนวรอบนอกซึ่งก็คือเขตตำบลปางหมูและเขตตำบลผาบ่องนั่นเอง และยังมีการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า เผาป่าทำให้เกิดปัญหาหมอกควัน เขม่าควันที่ส่งผลต่อสุขภาพโดยรวมของคนทั้งจังหวัดแม่ฮ่องสอนและจังหวัดใกล้เคียง และส่งผลกระทบให้เกิดความแห้งแล้งในเขตพื้นที่มากขึ้นในแต่ละปี นอกจากนั้นยังมีปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ยังไม่สามารถจัดการได้อย่างเป็นระบบ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังคงไม่สัมฤทธิ์ผล ขาดประสิทธิภาพ คนในแต่ละชุมชนยังมีส่วนร่วมน้อย

๓.๑.๖ **ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น** ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีความรู้น้อย ขาดเงินทุนในการศึกษาเล่าเรียนในระดับอุดมศึกษา ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีคุณภาพ บุคลากรด้านการศึกษา สถานศึกษาและวัสดุสื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นบางอย่างถูกละเลยหรือทอดทิ้ง

๓.๑.๗ **ด้านนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล** ประชาชนในแต่ละชุมชนยังขาดเอกสารสิทธิ์ในพื้นที่ทำกินและที่อยู่อาศัยซึ่งเป็นปัญหาระดับจังหวัดที่ต้องได้รับการช่วยเหลือและแก้ไขต่อไป รวมทั้งปัญหาเรื่องงบประมาณที่ต้องนำมาพัฒนาชุมชนยังคงมีความจำกัด การดำเนินการในโครงการต่าง ๆ ยังไม่คุ้มค่าต่อการลงทุน

๓.๒ ความรู้เรื่องภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑–๒๕๖๓ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบว่าองค์กรมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้ตรงกับความเดือดร้อนต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยได้กำหนดภารกิจขององค์กรออกเป็น ๒ ภารกิจ ดังนี้

๓.๒.๑ **ภารกิจหลัก** ได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาการเมืองและการบริหาร การส่งเสริมการศึกษา การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๓.๒.๒ **ภารกิจรอง** ได้แก่ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร การวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน

๓.๓ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อรองรับอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่จะต้องปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจที่กำหนดไว้แล้ว ตั้งแต่มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในปี ๒๕๔๒ ที่กำหนดให้แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแยกเป็น ๒ แผน คือ แผนอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นแผน ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างซึ่งเป็นแผน ๔ ปี (กำหนดให้มีครั้งแรกเมื่อปี ๒๕๔๗) โดยในครั้งนั้นแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างมีเจตนารมณ์กำหนดระยะเวลาในการจ้างพนักงานจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับวาระการดำรงตำแหน่งทางการเมืองของคณะผู้บริหารท้องถิ่น โดยปรากฏว่าต่อมาเกิดความไม่สะดวกและไม่ยืดหยุ่นต่อการบริหารงานบุคคล ดังนั้นในปัจจุบันแผนอัตรากำลังจึงกำหนดให้มีเพียงแผนเดียวโดยนำเอาแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปีมารวมกับแผนอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ๓ ปีเป็น ***"แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น"*** ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ได้กำหนดให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๓.๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลปางหมูเพื่อให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังในส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย โดยพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่

ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ ในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังเพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนไปตามสภาพของสังคมและองค์กร หากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์กร และความเดือดร้อนต้องการของประชาชนในเขตตำบลปางหมูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคนซึ่งเป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสามารถสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ได้โดยส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมซึ่งพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานในอนาคตเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด และการจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการหากจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีตมาวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยมีสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในระบบราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของระบบราชการส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเพียงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบมากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นจึงมีความจำเป็นต้องนำมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาเชื่อมโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมติฐานว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๓.๖ พิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนของการนำข้อมูลอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยมีสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน

๓.๓.๗ กำหนดให้องค์กรมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนทุกตำแหน่งโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่ได้มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งหมายเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมมากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง

๓.๔ ความรู้เรื่องระบบฐานข้อมูลและสูตรการคำนวณอัตโนมัติ

ระบบฐานข้อมูล คือ ระบบที่รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันเข้าไว้ด้วยกันอย่างมีระบบมีความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลต่าง ๆ ที่ชัดเจน ในระบบฐานข้อมูลจะประกอบด้วยแฟ้มข้อมูลหลายแฟ้มที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเข้าไว้ด้วยกันอย่างเป็นระบบและเปิดโอกาสให้ผู้ใช้สามารถใช้งานและดูแลรักษาป้องกันข้อมูลเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีซอฟต์แวร์ที่เปรียบเสมือนสื่อกลางระหว่างผู้ใช้และโปรแกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ฐานข้อมูล เรียกว่า “***ระบบจัดการฐานข้อมูล***” มีหน้าที่ช่วยให้ผู้ใช้เข้าถึงข้อมูลได้ง่ายสะดวกและมีประสิทธิภาพ การเข้าถึงข้อมูลของผู้ใช้อาจเป็นการสร้างฐานข้อมูล การแก้ไขฐานข้อมูล หรือการตั้งคำถามเพื่อให้ได้ข้อมูลมาโดยผู้ใช้ไม่จำเป็นต้องรับรู้เกี่ยวกับรายละเอียดภายในโครงสร้างของฐานข้อมูล *(ข้อมูลจาก https://www.glurgeek.com/education/ระบบฐานข้อมูล-database-system-คือ-ระบบ/ : เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๓)*

เมื่อนำเอาหลักการของระบบฐานข้อมูลมาประยุกต์ใช้กับสูตรคำนวณอัตโนมัติโดยนำข้อมูล เช่น อัตรากำลังคน เงินเดือน ภาระค่าใช้จ่ายที่มีคนครองตำแหน่ง หรือที่เป็นตำแหน่งว่าง การแบ่งโรงสร้างขององค์กร จำนวนคนที่มีในแต่ละส่วนราชการ จำนวนเงินเดือนรวมของแต่ละส่วนราชการ จำนวนเงินเดือนในรอบ ๑ ปีหรือ ๒ ปีหรือ ๓ ปีข้างหน้า จำนวนร้อยละของภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมด รวมถึงข้อมูลรายบุคคล เป็นต้น ซึ่งหากเป็นองค์กรที่มีบุคลากรจำนวนน้อยก็สามารถใช้การพิมพ์และกรอกข้อมูลในเอกสารปกติได้ทันที แต่หากเป็นองค์กรขนาดกลางหรือใหญ่ที่มีบุคลากรจำนวนมากระดับหลักหลายร้อยถึงระดับพันคนขึ้นไป เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดขนาดใหญ่ เทศบาลนครขนาดใหญ่ กรุงเทพมหานครที่มีทั้ง ข้าราชการ ครู ลูกจ้าง พนักงานจ้างเป็นจำนวนมากจะเห็นว่าข้อมูลเหล่านี้จะมีความผิดพลาดคลาดเคลื่อนไม่ได้โดยเด็ดขาดซึ่งจะส่งผลถึงการคำนวณและจัดสรรงบประมาณประจำปีคลาดเคลื่อนทันที

ดังนั้น การนำเอาข้อมูลทั้งหลายที่กล่าวมาแล้วข้างต้นมารวมเป็นฐานข้อมูลแล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาประมวลผลให้เกิดเป็นผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างแม่นยำถูกต้อง จะทำให้ปัญหาเรื่องข้อผิดพลาดคลาดเคลื่อนต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์กรเพื่อนำไปพัฒนาด้านอื่นต่อไปนั้นลดน้อยลง ผู้ขอรับการประเมินจึงนำเทคนิค ความรู้ และทักษะที่ตนเองถนัดในเรื่องของระบบฐานข้อมูลและสูตรการคำนวณอัตโนมัติมาประยุกต์ใช้ในขั้นตอนของการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อให้เกิดความถูกต้องแม่นยำที่สุดนั่นเอง

เอกสารเผยแพร่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

๓.๕ ความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ)

(ในส่วนนี้ผมแนะนำให้เพื่อน ๆ นำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งซึ่งแต่ละตำแหน่งไม่เหมือนกันมาอธิบายโดยให้แต่ละหัวข้อสอดคล้องกับผลงานที่นำเสนอ ในส่วนของผมบางหัวข้อก็ไปคัดลอกมาจาก "แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล" ซึ่งเป็นแบบชุดแรกที่ได้ทำ มาอธิบายไว้พอสังเขปแล้วก็โยงกลับไปที่แบบชุดเดิมนี่แหล่ะครับ เพราะแบบฟอร์มกำหนดให้เราแนบมากับผลงานอยู่แล้ว แต่หากเพื่อน ๆ ที่ข้อมูลไม่สัมพันธ์กันเลยกับแบบชุดเดิม อันนี้ก็จำเป็นต้องอธิบายให้ชัดเจน สอดคล้องมากที่สุดครับ) นอกจากความรู้ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องและความรู้เรื่องข้อระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ แล้วยังต้องใช้ความรู้ที่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประกอบเข้าด้วยกัน สำหรับรายละเอียดได้อธิบายและยกตัวอย่างไว้แล้วใน "***สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ***" หน้า ข. หัวข้อ ๓.๑.๔ หน้าที่ ๘-๑๔ ดังนั้น ผู้ขอรับการประเมินจึงนำความรู้ดังกล่าวมาสรุปย่อพอสังเขป ดังนี้

๓.๕.๑ ผู้ขอรับการประเมินอาศัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงาน หลักการแนวคิด ทฤษฎีของงานบริหารงานบุคคลที่ปฏิบัติอยู่และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ และได้ผลลัพธ์ออกมาเป็นระบบฐานข้อมูลเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานต่อไปโดยเฉพาะในเรื่องของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู

๓.๕.๒ ผู้ขอรับการประเมินอาศัยความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลโดยทราบว่าจะค้นหาคำตอบจากที่ใดเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับกฎหมายหรือระเบียบของงานที่ปฏิบัติอยู่ และสามารถนำไปประยุกต์เพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนเพื่อหาคำตอบและตอบคำถามข้อสงสัยในงานที่ปฏิบัติอยู่ให้องค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลที่แท้จริงและถูกต้อง

๓.๕.๓ ผู้ขอรับการประเมินอาศัยความรู้ความเข้าใจเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ ๙) และได้นำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับงานที่ปฏิบัติโดยเฉพาะการจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีความจำกัดเรื่องงบประมาณและภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องควบคุมไม่ให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด และสามารถให้คำแนะนำจนนำไปสู่การแก้ไขปัญหาแก่ผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานได้

๓.๕.๔ ผู้ขอรับการประเมินอาศัยความรู้เรื่องการจัดการความรู้จนสามารถแก้ไขปัญหาในงานของตนเองและของเพื่อนร่วมงาน ให้คำแนะนำและเสนอแนวทางในการปรับปรุงการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๕.๕ ผู้ขอรับการประเมินอาศัยความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรได้ มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

๓.๕.๖ ผู้ขอรับการประเมินอาศัยความรู้ความชำนาญเรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ โดยสามารถวางแผน จัดสรรการใช้ทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวกได้อย่างพอเพียง รวมทั้งควบคุม ติดตามการให้บริการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและให้ข้อเสนอแนะด้านงานธุรการและงานสารบรรณได้

๓.๕.๗ ผู้ขอรับการประเมินอาศัยความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยสามารถนำหลักการ แนวคิด การให้คำปรึกษา คำแนะนำการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับความเติบโตและเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคตได้

เอกสารเผยแพร่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

๓.๕.๘ ผู้ขอรับการประเมินอาศัยความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร สามารถจัดการฝึกอบรมพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้เกิดความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์กร รวมทั้งสามารถติดตามตรวจสอบผลลัพธ์จากการฝึกอบรมนั้นได้

๔. สรุปสาระสำคัญ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

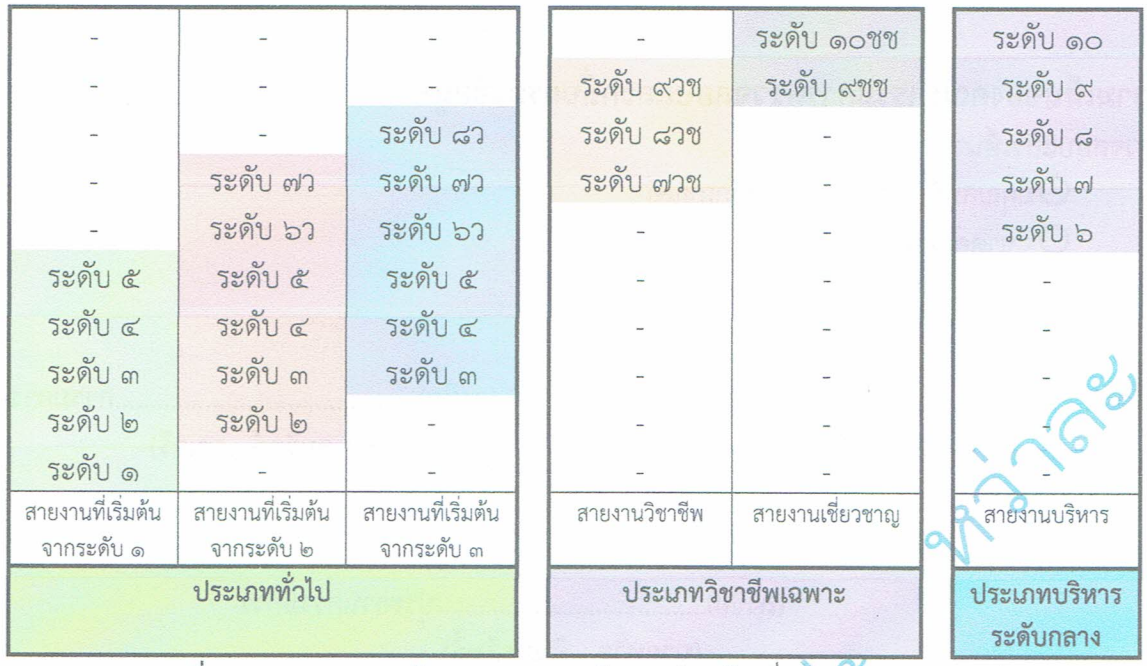
(ในส่วนนี้ผมแยกหัวข้อออกเป็น ๒ ส่วนเพื่อจะได้อธิบายได้สะดวกขึ้นครับ ส่วนแรกคือสาระฯ และส่วนที่สองคือระเบียบกฎหมาย)

๔.๑ สาระสำคัญของการจัดทำแผนอัตรากำลัง

(อืม.....ในส่วนนี้เอาแบบเข้าใจง่าย ๆ ก็คือจุดประสงค์ที่เพื่อน ๆ ต้องทำเรื่องนี้นั่นเองครับว่ามีเหตุผลกลใดทำไมถึงต้องทำเรื่องนี้ เรื่องนี้มีความสำคัญอะไรถึงขนาดที่ต้องทำ)

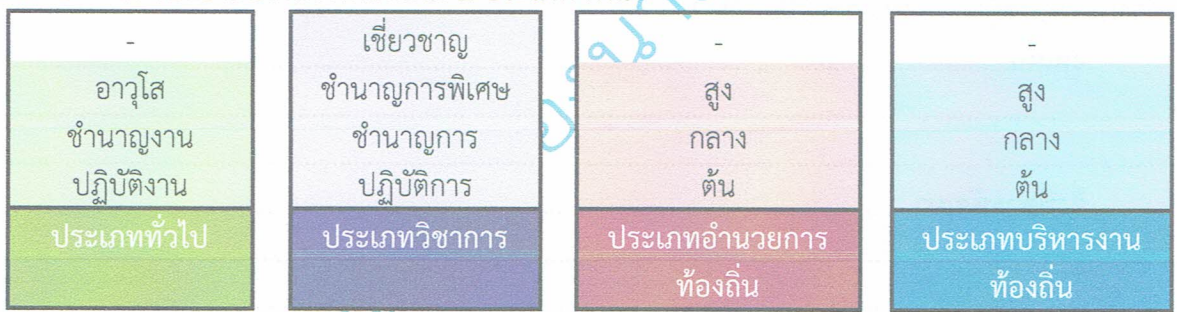
ตามที่ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยาให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบอัตราตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตามโครงสร้าง ภารกิจ หน้าที่ของแต่ละองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับการบริการสาธารณะที่ได้กระจายและถ่ายโอนมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูจึงได้มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีเรื่อยมาจนมาถึงฉบับประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ซึ่งได้ครบกำหนดระยะเวลาของแผนอัตรากำลังดังกล่าวแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูจึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อทำหน้าที่วิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ฉบับใหม่ขึ้นซึ่งเป็นฉบับปัจจุบัน โดยในขณะนั้นถือว่าเป็นเรื่องแปลกใหม่และค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อนกว่าแผนอัตรากำลังฉบับเดิมที่ผ่าน ๆ มา เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลจากระบบเดิม (ระบบซี) เป็นระบบใหม่ (ระบบแท่ง) โครงสร้างทางสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารเกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิง โดยเฉพาะสายงานที่ยุบรวมกัน ซึ่งระบบเดิมประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๑ กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลมี ๓ ประเภท คือ

เอกสารเผยแพร่ลงในระบบ สงขลา



ภาพที่ ๑ แสดงประเภทข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นระบบเดิม (ระบบซี)

จนกระทั่งปรับเข้าสู่ระบบแท่งเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ โครงสร้างประเภทข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นจึงได้กำหนดให้มี ๔ ประเภท ดังนี้



ภาพที่ ๒ แสดงประเภทข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นระบบใหม่ (ระบบแท่ง)

ประกอบกับคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีประกาศเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งโดยกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการ จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยุ่งยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด(ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

รวมทั้งคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เมื่อปี ๒๕๕๘ และต่อมากำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดย และกำหนดให้องค์การ

บริหารส่วนตำบลต้องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขึ้นมาเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ถึงความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ถึงการวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑–๒๕๖๓ ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลต่อไป

๔.๒ ระเบียบกฎมายที่เกี่ยวข้อง

(ส่วนที่สองคือระเบียบกฎหมาย อืม.....เหมือนจะซ้ำกับหัวข้อที่ ๓ แต่เชื่อเถิดครับมันคนละอย่างกัน อันบนเป็นความรู้ ส่วนอันนี้เพื่อน ๆ เอาระเบียบ หลักเกณฑ์ กฎหมายอะไรมาเป็นกรอบในการทำงานที่กำลังเสนออยู่นี้.....แบบนี้น่าจะเข้าใจกว่านะครับ) ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นอกจากข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาประกอบการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังตามหัวข้อที่ ๒ แล้ว ยังต้องใช้ข้อระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ อีก ดังนี้

๔.๒.๑ **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐** หมวด ๑๔ การปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๒๔๙–๒๕๔) ที่ได้กล่าวถึงการกำหนดอำนาจ หน้าที่ และการบริหารงานบุคคลไว้ในมาตรา ๒๕๐ และมาตรา ๒๕๑

๔.๒.๒ **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒** ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๒

๔.๒.๓ **แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** ซึ่งเป็นการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังคน รวมทั้งแผนการสรรหาให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่าย ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีงบประมาณ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ สำหรับรายละเอียดของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีผู้ขอรับการประเมินได้กล่าวไว้อย่างละเอียดแล้วในข้อ ๓.๓

๔.๒.๔ **หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น** ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ สามารถสรุปพอสังเขป ได้ดังนี้

(๑.) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจเพื่อกำหนดอัตรากำลังคนโดยให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ของจังหวัด อำเภอ และให้งบประมาณด้านบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราร้อยละ ๒๐ (รวมในร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณด้านบริหารงานบุคคล)

(๒.) ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๓.) การคำนวณงบประมาณเพื่อใช้ในการกำหนดร้อยละของงบประมาณด้านบริหารงานบุคคลแต่ละปีให้ดำเนินการ ดังนี้

โดยสำนักพัฒนาการเมืองและการปกครองท้องถิ่น

(ก.) ฐานงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ จากงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐

(ข.) ฐานงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ จากงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑

(ค.) ฐานงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ จากงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒

(๔.) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำและเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการจังหวัดภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ เมื่อคณะกรรมการจังหวัดเห็นชอบแล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นในหัวข้อนี้ล้วนแล้วแต่เป็นสาระ แก่นแท้ของการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งสอดคล้องกับข้อระเบียบ กฎหมาย ความรู้ รวมถึงทักษะและประสบการณ์ที่ผู้ขอรับการประเมินได้ปฏิบัติมาจนสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นผลงานด้านเอกสารที่มีความถูกต้อง ครบถ้วนตามข้อระเบียบ หนังสือสั่งการและกฎหมายที่ว่าด้วยการนั้น และถือว่าเป็นผลงานด้านนวัตกรรมที่สามารถสังเคราะห์ความรู้ ทักษะที่มีอยู่ออกมาเป็นเครื่องมือที่คอยสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่อการทำงานให้ง่ายขึ้น สะดวกขึ้น มีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบความผิดพลาดได้ว่าเกิดขึ้นในขั้นตอนหรือในช่วงข้อมูลใดมีความถูกต้องแม่นยำ ลดความผิดพลาดที่อาจส่งผลต่องบประมาณและภาษีของประชาชนที่ต้องนำมาพัฒนาด้านอื่นในชุมชนต่อไป

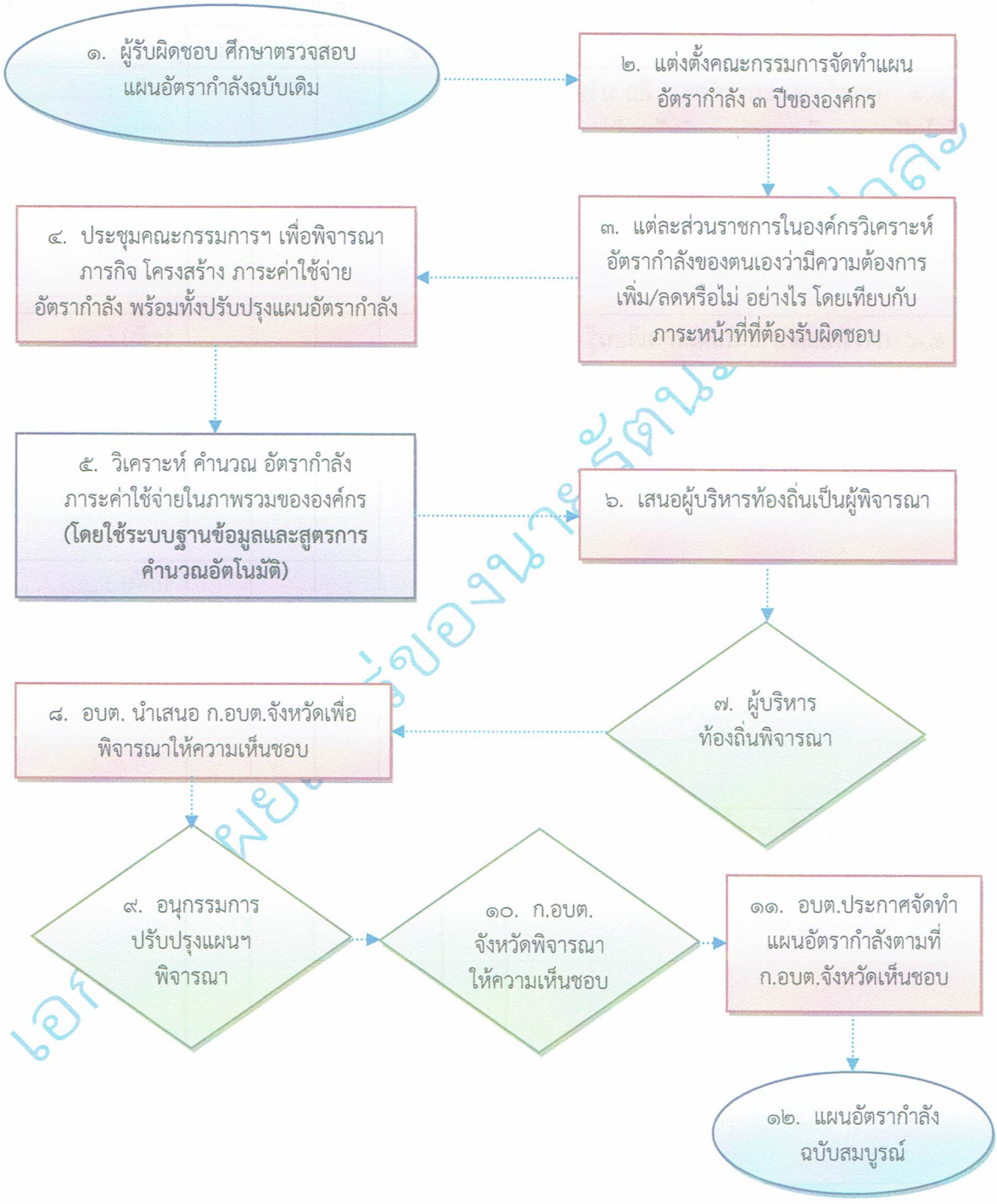
(จริง ๆ แล้วเอกสารที่ผมนำเสนอต่อคณะกรรมการฯ ไม่ได้ห่างกันขนาดนี้นะครับแต่ละหัวข้อใหญ่ผมใช้ ๒ Enter แต่เอกสารชุดนี้เป็นเอกสารเผยแพร่และในหัวข้อที่ ๕ ผมต้องการให้ภาพ Flow Chart อยู่หน้าเดียวกันเท่านั้นครับจึงจำเป็นต้อง Enter ลงมามากกว่าปกติ)

เอกสารเผยแพร่ของนายสุรศักดิ์ ทำกลาง

๕. ขั้นตอนการดำเนินงาน และ Flow Chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ มีขั้นตอนปรากฏตามแผนภาพ ดังนี้

(ในส่วนนี้เอาตามที่เพื่อน ๆ เข้าใจเลยครับ ไม่มีการกำหนดตายตัวว่าต้องเป็นเหมือนผม)



ภาพที่ ๓ แสดงขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

สำหรับขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ มีรายละเอียด ดังนี้ (ในส่วนนี้สำคัญครับ ผมอธิบายขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินการโดยให้สอดคล้องกับ Flow Chart ด้านบน ผมแนะนำให้เพื่อน ๆ ใช้วิธีการอธิบายง่าย ๆ ตามที่ได้ทำมาจริง ๆ ครับจะได้ไหลลื่นมากกว่าอธิบายแบบเป็นทางการหรือเน้นที่หลักการ)

ขั้นตอนที่ ๑ ผู้ขอรับการประเมินทำการศึกษาข้อระเบียบ หนังสือสั่งการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตามข้อ ๔.๒.๔ เพื่อเปรียบเทียบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูประจำปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ซึ่งเป็นฉบับเดิม เนื่องจากได้กล่าวไว้แล้วว่าแผนอัตรากำลังฉบับที่ต้องจัดทำล่าสุดมีความแตกต่างกับของเดิมเพราะระบบราชการส่วนท้องถิ่นได้เปลี่ยนแปลงเป็นระบบแท่งแล้ว ตำแหน่งต่าง ๆ บางตำแหน่งถูกยุบรวมกัน เช่น สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ ถูกยุบรวมเป็นประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติการ หรือตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป และนักบริหารงานนโยบายและแผน ถูกยุบรวมกันเป็นตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป เป็นต้น บางตำแหน่งไม่มีแล้ว เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ถูกปรับไปเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เป็นต้น บางตำแหน่งระดับเพิ่มขึ้นสูงกว่าเดิม เช่น เดิมองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูมีสายงานบริหารระดับเทียบเท่าผู้อำนวยการกองเพียงตำแหน่งเดียว คือ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ ๖ ส่วนผู้บังคับบัญชาส่วนการคลัง ระดับ ๖ และส่วนโยธา ระดับ ๗ ยังไม่ถือว่าเทียบได้กับผู้อำนวยการกอง แต่เมื่อปรับมาเป็นระบบแท่ง หัวหน้าส่วนการคลัง ระดับ ๖ และหัวหน้าส่วนโยธา ระดับ ๗ มีฐานะเทียบได้เท่ากับผู้อำนวยการกอง ระดับต้น เรียกชื่อตำแหน่งว่า ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นต้น ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ต้องใช้ความรู้ทักษะเดิมมาช่วยในการประมวลผลความคิดเพื่อให้เกิดความถูกต้องที่สุด

ขั้นตอนที่ ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูมีคำสั่งที่ ๑๗๖/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู	ประธาน
๒. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู คนที่ ๑	กรรมการ
๓. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู คนที่ ๒	กรรมการ
๔. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๘. นายรัตนะ หว่าละ นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	กรรมการ/เลขานุการ

มีหน้าที่กำหนดจำนวนตำแหน่ง ระดับ โครงสร้างส่วนราชการ โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยุ่งยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอนกำหนดไว้แล้ว ต่อไป

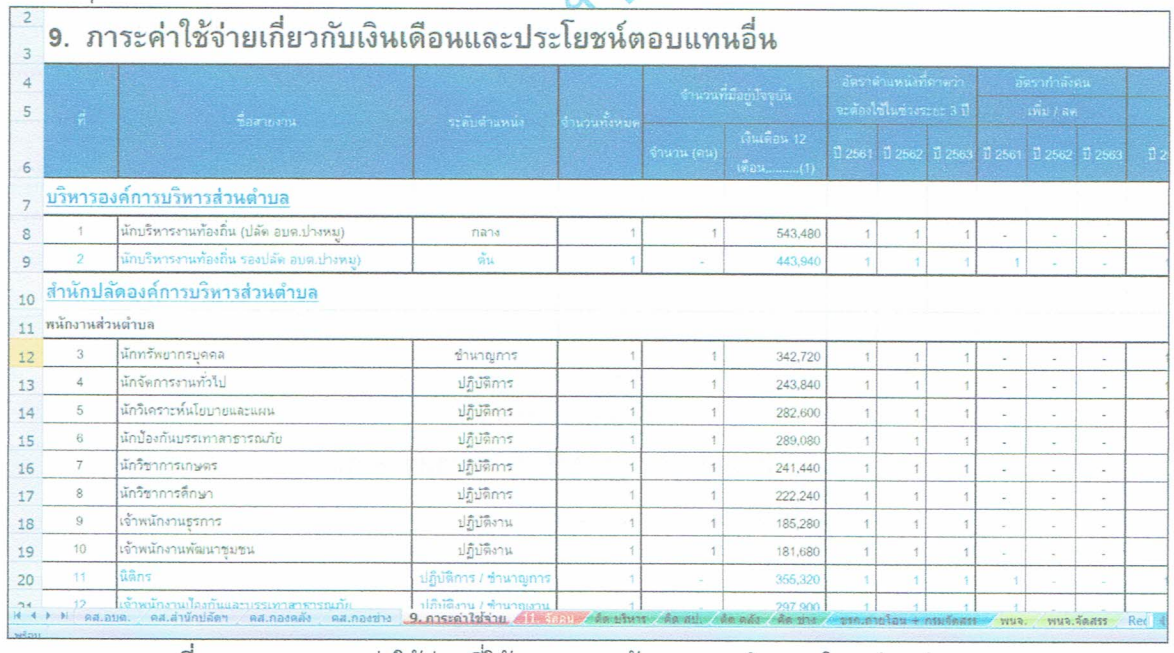
ขั้นตอนที่ ๓ แจ้งให้แต่ละส่วนราชการทำการวิเคราะห์อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ในสังกัดของตนเองเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจ หน้าที่ และภารกิจที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการประชุมพิจารณาของคณะกรรมการตามที่ได้แต่งตั้งไว้แล้วในขั้นตอนที่ ๒ ต่อไป

เอกสารเผยแพร่ย้อนหลัง ๑๐ ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนที่ ๔ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังประชุมเพื่อพิจารณาถึงกรอบอัตรากำลังที่แต่ละส่วนราชการได้วิเคราะห์ กำหนดตำแหน่งขึ้นมาว่ามีภารกิจใดที่ยังมีความจำเป็นต้องดำเนินการอยู่ ภารกิจใดที่ไม่มีความจำเป็นต้องดำเนินการแล้ว ภารกิจใดที่ซ้ำซ้อนกัน ภารกิจใดที่ตำแหน่งอื่นที่มีอยู่เดิมแล้วสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้โดยไม่เกิดผลกระทบ และภาระค่าใช้จ่ายอยู่ในเกณฑ์ที่องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูรับผิดชอบได้โดยไม่ก่อปัญหาต่อสถานะการคลังในอนาคต

ขั้นตอนที่ ๕ ผู้ขอรับการประเมินนำข้อมูลที่ได้จากการประชุมในขั้นตอนที่ ๔ มาทำการวิเคราะห์ในภาพรวมขององค์กร โดยดูจากภารกิจหน้าที่เพื่อนำไปจัดทำโครงสร้างของส่วนราชการ แล้วไปกำหนดตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับภารกิจ โครงสร้างนั้น ต่อมาทำการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมดซึ่งประกอบด้วยเงินเดือนและเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ต้องใช้ใน ๑ ปี ๒ ปีและ ๓ ปีข้างหน้า เช่น เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทน เงินค่าครองชีพชั่วคราว เป็นต้น

ซึ่งหากดำเนินการตามขั้นตอนปกติตามวรรคแรก ก็ถือว่าเสร็จสมบูรณ์แล้วในส่วนของการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย แต่สำหรับผู้ขอรับการประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่าแผนอัตรากำลังซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องได้ดำเนินการอยู่ตลอดเวลาซึ่งในช่วงระยะเวลาของการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนั้น ต้องมีการปรับปรุงแผนระหว่างปีเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและนโยบายขององค์กรในขณะนั้น ดังนั้นจึงว่าเห็นว่าหากสามารถคิดค้นสูตรสำเร็จของการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเหล่านี้ในรูปของระบบฐานข้อมูลที่สามารถดึงข้อมูลจากส่วนหนึ่งไปยังอีกส่วนหนึ่งโดยไม่ต้องทำการแก้ไขข้อมูลหรือเอกสารทั้งหมด แบบนี้น่าจะเป็นวิธีที่ดีกว่า จึงได้นำระบบฐานข้อมูลและสูตรการคำนวณอัตโนมัติมาใช้เพื่อให้เกิดความถูกต้อง แม่นยำ และมีการแบ่งแฟ้มข้อมูลออกเป็นส่วน ๆ อย่างชัดเจนสามารถตรวจสอบ แก้ไขได้ตรงจุดโดยไม่กระทบกับข้อมูลในส่วนอื่น ๆ



9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน 12 เดือน.....(1)	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2
บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล												
1	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.ปางหมู)	กลาง	1	1	543,480	1	1	1	-	-	-	
2	นักบริหารงานท้องถิ่น รองปลัด อบต.ปางหมู)	ต้น	1	-	443,940	1	1	1	1	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
พนักงานส่วนตำบล												
3	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	1	1	342,720	1	1	1	-	-	-	
4	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	1	1	243,840	1	1	1	-	-	-	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	1	1	282,600	1	1	1	-	-	-	
6	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	1	1	289,080	1	1	1	-	-	-	
7	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	1	1	241,440	1	1	1	-	-	-	
8	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	1	1	222,240	1	1	1	-	-	-	
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	1	185,280	1	1	1	-	-	-	
10	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	1	1	181,680	1	1	1	-	-	-	
11	นิติกร	ปฏิบัติการ / ชำนาญการ	1	-	365,320	1	1	1	1	-	-	
12	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	1		297,900	1	1	1	1	-	-	

ภาพที่ ๔ แสดงภาระค่าใช้จ่ายที่ใช้ระบบฐานข้อมูลแยกคำนวณในแต่ละส่วนราชการ



ฐานคำนวณ : สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง (ปัจจุบัน)	เลขที่ตำแหน่ง	เงินเดือน + เงินพิเศษต่าง ๆ					ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			
				ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	วิชาชีพ	12 เดือน	1 ขั้น 2561		1 ขั้น 2562	
1	นายรัตนะ พว่าละ	นักทรัพยากรบุคคล	44-3-01-3102-001	ชำนาญการ	28,560	-	-	-	342,720	29,680	13,440	30,790	13,320
2	น.ส.ณิชาภัทร ต้าวพรม	นักจัดการงานทั่วไป	44-3-01-3101-001	ชำนาญการ	20,320	-	-	-	243,840	21,240	11,040	22,170	11,160
3	นายพิพก ลือเจ็ก	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	44-3-01-3103-001	ชำนาญการ	23,550	-	-	-	282,600	24,490	11,280	25,470	11,760
4	จ.อ.ณรงค์ศักดิ์ กันทนา	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	44-3-01-3801-001	ปฏิบัติการ	24,090	-	-	-	289,080	24,870	9,360	25,670	9,600
5	นายสำราญ พรมเผือ	นักวิชาการเกษตร	44-3-01-3401-001	ปฏิบัติการ	20,120	-	-	-	241,440	20,770	7,800	21,500	8,760
6	นางรัตนากร โพธิ์แสง	นักวิชาการศึกษา	44-3-01-3803-001	ปฏิบัติการ	18,520	-	-	-	222,240	19,160	7,680	19,800	7,680
7	สิบเอกวิศิษฐ์ ชัยณรงค์	เจ้าพนักงานธุรการ	44-3-01-4101-001	ปฏิบัติงาน	15,440	-	-	-	185,280	16,030	7,080	16,650	7,440
8	น.ส.อังคณา จันทร์โอภาส	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	44-3-01-4801-001	ปฏิบัติงาน	15,140	-	-	-	181,680	15,720	6,960	16,340	7,440
9	ว่าง (เดิมขอโอน บอ.กสก.)	นิติกร	44-3-01-3105-001	ปฏิบัติการชำนาญการ	29,610	-	-	-	355,320	-	12,000	-	12,000
10	ว่าง (เดิมขอโอน บอ.กสก.)	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	44-3-01-4805-001	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	24,825	-	-	-	297,900	-	9,720	-	9,720
11	ว่าง กำหนดเพิ่ม (ใหม่)	จพง.สาธารณสุข	44-3-01-4601-001	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	24,825	-	-	-	297,900	-	297,900	-	9,720
17	รวมข้าราชการทั้งสิ้น			11	245,000	-	-	-	2,940,000	171,960	394,260	178,390	108,600
18													
19													
20	หมายเหตุ : ใช้ฐานเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทน ณ ปัจจุบัน (วันที่ทำคือ 11 กรกฎาคม 2560)												

ภาพที่ ๕ แสดงฐานข้อมูลเฉพาะส่วนเพื่อนำผลการคำนวณที่ได้ไปอ้างอิงและเชื่อมโยงกับแฟ้มอื่นต่อไป

ขั้นตอนที่ ๖ เมื่อได้ข้อมูลที่ครบถ้วนแล้วคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีนำเสนอให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูพิจารณา

ขั้นตอนที่ ๗ เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูพิจารณาเห็นชอบแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูมีหนังสือแจ้งไปยังคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ต่อไป

ขั้นตอนที่ ๘ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน (ก.อบต.จังหวัด) ได้รับร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดในจังหวัดแม่ฮ่องสอนแล้วได้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาตรวจสอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเหล่านั้น

ขั้นตอนที่ ๙ คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาตรวจสอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าอยู่ในหลักเกณฑ์ของกฎมายกำหนดไว้หรือไม่ โดยประเด็นแรกมักเน้นให้ความสำคัญในเรื่องของภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องพิจารณาอย่างเข้มงวดเพื่อไม่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดปัญหาต่อสถานะการคลังของตนเองในอนาคต โดยกฎหมายกำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ประเด็นต่อมาคือการเพิ่มตำแหน่ง หรือเพิ่มอัตรา เพื่อเป็นการป้องกันคนล้นงาน

โดยในขั้นตอนนี้ฝ่ายเลขานุการคณะอนุกรรมการฯ จะให้โอกาสองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าชี้แจงต่อที่ประชุมว่าร่างแผนอัตรากำลังที่เสนอมานั้นมีการเพิ่ม/ลดตำแหน่ง/อัตราเป็นเพราะเหตุใด เหตุผลเพื่อให้เกิดความเหมาะสมไม่เป็นภาระขององค์กรในอนาคต ทั้งเรื่องคนล้นงาน และภาระค่าใช้จ่ายที่ไม่สมดุลนั่นเอง

ขั้นตอนที่ ๑๐ เมื่อคณะอนุกรรมการฯ ได้รวบรวมข้อมูลร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งจังหวัดเรียบร้อยแล้วจะต้องนำเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาอีกครั้งหนึ่งโดยส่วนมากแล้วจะเห็นชอบตามที่คณะอนุกรรมการฯ เสนอ โดยจะต้องพิจารณาเห็นชอบภายในเดือนกันยายนเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปประกาศบังคับใช้ให้ทันภายในในวันที่ ๑ ตุลาคมตามที่กฎหมายกำหนดไว้

ขั้นตอนที่ ๑๑ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน (ก.อบต.จังหวัด) มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูต้องนำมาประกาศบังคับใช้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม เพื่อให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และหากมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังในอนาคตซึ่งอยู่ในระยะของแผนอัตรากำลังก็สามารถเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาเป็นคราว ๆ ต่อไป โดยองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูมีการแก้ไขเพิ่มอีก ๒ ครั้งจนปัจจุบันบังคับใช้ถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓

ขั้นตอนที่ ๑๒ หลังจากสิ้นสุดกระบวนการวิเคราะห์ จัดทำ พิจารณาเห็นชอบ ประกาศมีผลบังคับใช้แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูจึงมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อเอาไว้เป็นกรอบในการดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องการสสรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้แจ้งเวียนและมอบแผนอัตรากำลังฉบับนี้ให้แก่ทุกส่วนราชการในสังกัดเพื่อใช้เป็นแผนในการดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลต่อไป

๖. ผลสำเร็จของงาน

(ในส่วนนี้แบบฟอร์มเขากำหนดมาให้เลยว่าต้องเป็นเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพเท่านั้น)

๖.๑ เชิงปริมาณ

๖.๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูมีแผนอัตรากำลังที่สามารถนำมาเป็นกรอบในการสรรหาตำแหน่งที่ว่างต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนา ส่งเสริมความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ในองค์กรในรอบ ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งในแผนอัตรากำลังประกอบด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กร ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรจะต้องดำเนินการ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ แบบฟอร์มการยุบ-เลิก/ปรับปรุงตำแหน่ง แบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล

๖.๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูมีระบบฐานข้อมูลและสูตรการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายของแผนอัตรากำลัง ซึ่งมีความถูกต้อง แม่นยำ เกิดความสะดวกในการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม และสามารถลดระยะเวลาการปฏิบัติงานได้ ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้เผยแพร่แจกจ่ายแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลทั้งในจังหวัดแม่ฮ่องสอนและต่างจังหวัด โดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นต่อไป

๖.๒ เชิงคุณภาพ

๖.๒.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูมีความถูกต้อง สมบูรณ์เป็นไปตามข้อระเบียบ กฎหมาย และหนังสือที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ทุกประการ สามารถใช้เป็นแผนในการสรรหาบุคลากรตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสามารถเป็นส่วนหนึ่งในการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรตามตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment หรือ LPA) ในแต่ละปี

๖.๒.๒ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นอกจากมีสาระครบถ้วนแล้ว ยังมีเอกสารประกอบอีกจำนวนหนึ่ง ซึ่งหนังสือสั่งการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีไม่ได้กำหนดไว้

เอกสารเผยแพร่ของมหาวิทยาลัย

แต่ผู้ขอรับการประเมินได้จัดทำเพิ่มเติมขึ้นมา ได้แก่ แบบฟอร์มการยุบ-เลิก/ปรับปรุงตำแหน่ง แบบคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเงินเดือนของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ทั้งที่มีอยู่เดิมและที่กำหนดขึ้นมาใหม่ รวมทั้งบุคลากรถ่ายโอนต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกต่อการสืบค้นและอ้างอิง ซึ่งสามารถนำไปเป็นแบบอย่างให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทั้งในจังหวัดแม่ฮ่องสอนและต่างจังหวัด โดยผู้ที่รับผิดชอบด้านบริหารงานบุคคลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นมักประสานมาเพื่อขอเอกสารเหล่านี้ไปเป็นตัวอย่างในแผนอัตรากำลังของตนเองเสมอ

๗. การนำไปใช้ประโยชน์

(ในส่วนนี้ผมไม่อธิบายขยายความเพราะเชื่อว่าเพื่อน ๆ ย่อมทราบดีว่าเรื่องที่เพื่อน ๆ ทำอยู่นั้นมันมีประโยชน์อะไรบ้าง)

๗.๑ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สามารถอธิบายได้ดังนี้

๗.๑.๑ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนในการปฏิบัติงานรวมทั้งเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่มีประสิทธิภาพ และสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์จากภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งงานที่ไม่จำเป็น สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๗.๑.๒ เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดโดยไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณที่มีในแต่ละปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายให้อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ทุกประการและมีจำนวนร้อยละที่ลดต่ำลงในแต่ละปี ดังนี้

ส่วนราชการ	ปี ๒๕๖๑ งบประมาณ ๕๓,๐๒๕,๐๐๐	ปี ๒๕๖๒ งบประมาณ ๕๕,๖๗๐,๐๐๐	ปี ๒๕๖๓ งบประมาณ ๕๘,๔๕๐,๐๐๐
๑. สำนักปลัด	๖,๐๙๗,๙๒๐	๖,๒๕๘,๑๘๐	๖,๔๒๐,๐๐๐
๒. กองคลัง	๑,๙๙๓,๗๔๐	๒,๐๖๔,๐๖๐	๒,๑๓๖,๕๔๐
๓. กองช่าง	๑,๖๙๘,๕๔๐	๑,๗๖๐,๔๖๐	๑,๘๒๓,๕๘๐
ประโยชน์ตอบแทนอื่น ร้อยละ ๒๐	๑,๙๕๘,๐๔๐	๒,๐๑๖,๕๔๐	๒,๐๗๖,๐๒๔
รวมเป็นเงินงบประมาณ	**๑๑,๗๔๘,๒๔๐**	**๑๒,๐๙๙,๒๔๐**	**๑๒,๔๕๖,๑๔๔**
รวมเป็นร้อยละ (ไม่เกินร้อยละ ๔๐)	**๒๒.๑๖**	**๒๑.๗๓**	**๒๑.๓๑**

๗.๑.๓ เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนกันมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๗.๑.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การ

บริหารส่วนตำบลปางหมูว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ และให้สอดคล้องกับอัตรากำลังทั้งหมดขององค์การส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลต่อ ๆ ไป เช่น การสรรหาสายงานผู้ปฏิบัติหรือสายงานผู้บริหารที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสรรหาในเวลาต่อมาเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน และการแสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบในด้านการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะการบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย เป็นต้น

๗.๒ ประโยชน์จากการใช้ระบบฐานข้อมูลและสูตรการคำนวณอัตโนมัติมาจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถอธิบายได้ดังนี้

๗.๒.๑ เพื่อให้เกิดความถูกต้อง แม่นยำและสมบูรณ์ของข้อมูลโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นงบประมาณที่สำคัญเกิดความผิดพลาดไม่ได้เนื่องจากเป็นภาษีของประชาชนที่ต้องนำมาพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพราะหากมีความคลาดเคลื่อนของผลลัพธ์ก็จะส่งผลเสียหายต่อการบริหารจัดการด้านงบประมาณเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่

๗.๒.๒ เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็วต่อการปฏิบัติงานของผู้ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล เพราะสามารถนำเข้าข้อมูล (Input) แล้วให้ระบบประมวลผลคำนวณ (Process) เฉพาะข้อมูลนั้นไม่กระทบต่อข้อมูลอื่นผลลัพธ์ที่ได้ (Output) มีความแม่นยำ ถูกต้อง ลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

๗.๒.๓ สามารถปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมข้อมูลได้สะดวกรวดเร็วและสามารถทำได้เฉพาะข้อมูลที่เป็นปัญหาหรือข้อมูลที่ต้องการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมโดยไม่กระทบต่อข้อมูลอื่น ๆ เช่น ต้องการแก้ไขเฉพาะข้อมูลของส่วนราชการใดราชการหนึ่งก็เพียงแค่เข้าไปแก้ไขฐานข้อมูลของส่วนราช่การนั้น ไม่จำเป็นต้องเข้าไปแก้ไขข้อมูลชุดหลักทั้งชุด ซึ่งหากเป็นเอกสารที่พิมพ์ขึ้นโดยไม่ใช้ระบบคำนวณและระบบฐานข้อมูล มักจะจัดพิมพ์ข้อมูลตั้งแต่ข้อมูลแรกจนถึงข้อมูลสุดท้าย

๗.๒.๔ เป็นผลผลิตที่เกิดจากการสังเคราะห์องค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ซึ่งผ่านการปฏิบัติงานในด้านบริหารงานบุคคลมาตลอดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบุคลากร และตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๓ เป็นต้นมา โดยสามารถนำมาประยุกต์เป็นเครื่องมือใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(ในส่วนนี้ฝ่ายเลขานุการฯ (ผอ.กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลจังหวัด) แนะนำให้ใช้การประเมินความพึงพอใจมาเป็นส่วนหนึ่งเพื่อสนับสนุนผลการดำเนินการของผม เพื่อแสดงให้คณะกรรมการฯ ทราบว่าโปรแกรมคำนวณที่เผยแพร่ไปนั้น มีคนใช้งานจริงหรือไม่ เกิดประโยชน์หรือไม่อย่างไร และเหมาะสมที่จะใช้ต่อไปหรือไม่ ซึ่งจะช่วยให้มีน้ำหนักและความน่าเชื่อถือมากขึ้น โดยผมสุ่มเลือกจากกลุ่มเป้าหมายจริง ๆ ที่ได้นำโปรแกรมไปใช้งาน)

๗.๒.๕ สามารถเป็นเครื่องมือที่เผยแพร่เพื่อประโยชน์ในด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นต่อไปโดยผู้ขอรับการประเมินใช้วิธีการประเมินความพึงพอใจจากกลุ่มผู้ใช้งานโปรแกรมคำนวณภาระค่าใช้จ่ายโดยสอบถามไปยังแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่นำโปรแกรมนี้ไปใช้จำนวน ๑๐ แห่ง (ใช้วิธีการแบบสุ่ม) มี ๔ รายการในการประเมินพร้อมทั้งระดับความพึงพอใจ ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามตาราง ดังนี้

รายการประเมิน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. โปรแกรมคำนวณภาระค่าใช้จ่ายแผนอัตรากำลัง ๓ ปีมีผลต่อการลดขั้นตอนการทำงานของท่านมากน้อยเพียงใด	**๕๗%**	๔๓%	-	-	-

โครงการเผยแพร่โปรแกรมคำนวณภาระค่าใช้จ่าย

รายการประเมิน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒. โปรแกรมคำนวณภาระค่าใช้จ่ายแผนอัตรากำลัง ๓ ปีอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานท่านมากน้อยเพียงใด	**๕๗%**	๔๓%	-	-	-
๓. ท่านพึงพอใจกับโปรแกรมคำนวณภาระค่าใช้จ่ายแผนอัตรากำลัง ๓ ปีมากน้อยเพียงใด	**๕๗%**	๔๓%	-		-
๔. ในอนาคตท่านเลือกที่จะใช้โปรแกรมคำนวณภาระค่าใช้จ่ายแผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ต่อไป	**๕๗%**	๔๓%	-	-	

จากผลการประเมินความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างปรากฏว่าผู้ที่นำโปรแกรมคำนวณภาระค่าใช้จ่ายไปใช้งานมีความพึงพอใจระดับมากถึงมากที่สุด (สำหรับแบบฟอร์มที่ใช้ในการสำรวจความพึงพอใจผู้ขอรับการประเมินได้แนบไว้ในภาคผนวก)

๘. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

(คิดอะไรไม่ออกบอกไปเลย ๒ อย่างก็คือ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ไม่ต้องเสียเวลา ๑.... ๒.... ๓.... ๔.... ๕.... ๖.... เพราะหากทำแล้วตันคิดไม่ไปแล้ว ก็ใช้แบบนี้เป็นไม้ตายที่ดีที่สุดครับ)

เนื่องจากการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เป็นเรื่องใหม่เนื่องจากเป็นห้วงระยะเปลี่ยนผ่านจากระบบซีเป็นระบบแท่งจึงมีความยุ่งยากเกิดข้อขัดข้องบางประการโดยเกิดจาก ๒ ปัจจัยหลัก ดังนี้

๘.๑ ปัจจัยภายใน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ หลักเกณฑ์ กฎหมาย หนังสือสั่งการอย่างถ่องแท้และชัดเจน เนื่องจากหากมีความผิดพลาดหรือคลาดเคลื่อนแม้เพียงเล็กน้อย ก็อาจทำให้การดำเนินการด้านแผนอัตรากำลังผิดพลาดส่งผลกระทบตำแหน่ง โครงสร้างที่คลาดเคลื่อน อัตรากำลังที่ไม่เอื้ออำนวยต่อภารกิจขององค์กร เช่น คนล้นงาน หรืองานมากกว่าคนที่มี เป็นต้น ส่งผลกระทบต่อการสรรหาตำแหน่งและอัตราต่าง ๆ ผิดเพี้ยนไปไม่รองรับและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร อีกทั้งส่งผลกระทบต่อการจัดสรรเงินงบประมาณที่ผิดพลาดคลาดเคลื่อนเกิดความเสียหายต่อราชการและประชาชนตามมา

อีกประการหนึ่งที่สำคัญ คือ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะในเรื่องของโครงสร้างองค์กร ไม่คิดแต่เพียงว่าต้องการคนเข้ามาทำงานโดยไม่ได้ใส่ใจต่อภาระค่าใช้จ่ายและสถานะการคลังขององค์กร ซึ่งตัวอย่างมีให้เห็นได้ในหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดแม่ฮ่องสอนที่งบประมาณมีอย่างจำกัดแต่ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลใกล้ร้อยละ ๔๐ ตามที่กฎหมายกำหนด หากเกิดการปรับปรุงอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้นก็จะส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ทันทีซึ่งถือเป็นการละเลยไม่ใส่ใจต่อกฎหมายที่กำหนดอาจได้รับการลงโทษตามกฎหมายได้

เอกสารเผยแพร่เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งก็กำหนดอัตรากำลังไว้ไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ คือ กำหนดตำแหน่งต่าง ๆ น้อยจนเกินไปจนส่งผลให้องค์กรไม่สามารถให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างเต็มที่และเต็มประสิทธิภาพ ประชาชนขาดคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความจำกัดในด้านต่าง ๆ เป็นต้น

๘.๒ ปัจจัยภายนอก สามารถแบ่งได้เป็น ๓ ประการ ดังนี้

ประการแรก ข้อระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์ เงื่อนไข หรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้กล่าวไว้แล้วข้างต้นว่ามีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะของสังคมปัจจุบันตลอดเวลา การปรับเปลี่ยนอยู่เช่นนี้ส่งผลต่อการนำไปปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะที่ได้กล่าวเสมอในผลงานนี้คือการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลจากระบบซีเป็นระบบแท่ง ซึ่งเป็นเรื่องแปลกและใหม่สำหรับการบริหารงานส่วนท้องถิ่นซึ่งไม่เคยปรากฏขึ้นมาก่อน ดังนั้น ระเบียบต่าง ๆ ที่ออกมาในตอนนั้นยังไม่ครอบคลุมครบถ้วนหรือเพื่อให้หลุดพ้นจากระบบเดิม บางระเบียบ หลักเกณฑ์ยังคงใช้แบบเดิมโดยอนุโลม หรือบางระเบียบหลักเกณฑ์ที่ออกมาใหม่ก็สร้างความสับสน ยุ่งยาก แม้กระทั้งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ต้องปรับวิธีการคิด คำนวณมาเป็นระบบแท่งซึ่งระบบแท่งของระบบราชการส่วนท้องถิ่นมีความแตกต่างจากระบบแท่งของระบบข้าราชการพลเรือน เช่น อัตราเงินเดือนระบบราชการส่วนท้องถิ่นยังคิดในระบบขั้น (ไม่เกิน ๒ ขั้น) ในขณะที่อัตราเงินเดือนของระบบข้าราชการพลเรือนคิดเป็นร้อยละ (ไม่เกินร้อยละ ๖) หรือผู้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษของระบบราชการส่วนท้องถิ่นยังคงเป็นสายงานผู้ปฏิบัติไม่ใช่ผู้บังคับบัญชาไม่มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ควบคุม สั่งการกำลังคน แต่ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษในบางตำแหน่งของระบบข้าราชการพลเรือนเป็นสายงานที่เทียบเท่าสายงานผู้บริหาร อยู่ในระดับผู้บังคับบัญชามีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ควบคุม สั่งการกำลังคน สามารถให้คุณให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เป็นต้น

ประการที่สอง ข้อระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลนั้นยังไม่สามารถให้เกิดความสอดคล้องกันได้ ซึ่งหากพิจารณากันอย่างจริงจังและเป็นธรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นบางกรณียังคงมีความล่าช้ากว่าการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ทั้งในเรื่องของความก้าวหน้าที่แม้จะมีอัตราและระดับตำแหน่งที่เอื้อต่อความก้าวหน้าของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังก็ตาม แต่หลักปฏิบัติ ข้อระเบียบ หลักเกณฑ์บางประการยังคงปิดกั้นอยู่ บางหลักเกณฑ์เพิ่งมีการประกาศให้สอดคล้องกับระบบแท่งที่มีมาตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เช่น หลักเกณฑ์การเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของพนักงานส่วนตำบลประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส และประเภทวิชาการเป็นระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งก็คือขั้นตอนที่ผู้ขอรับการประเมินกำลังดำเนินการอยู่นั่นเอง โดยเพิ่งมีการประกาศหลักเกณฑ์ให้สามารถเลื่อนระดับดังกล่าวได้เมื่อปลายปี ๒๕๖๒ ที่ผ่านมา

ประการสุดท้าย การสรรหาบุคคลเพื่อมาดำรงตำแหน่งในอัตราที่ว่างของระบบราชการส่วนท้องถิ่นยังคงมีความล่าช้าไม่ทันต่อแผนที่ได้กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น องค์กรต้องการสรรหาบางตำแหน่งโดยเฉพาะสายงานบริหารซึ่งถือว่าขาดแคลนในปี ๒๕๖๑ แต่กรมส่งเสริมการปกครองมีหนังสือสั่งการและประกาศเรื่องการสรรหาตำแหน่งที่ว่างของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยให้สรรหาจากบัญชีของคณะกรรมการกลางสอบแข่งขันข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) ไม่เปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดสอบแข่งขันบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเองได้เหมือนเช่นที่ผ่านมา จึงมีปัญหาส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดแคลนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ เพราะกว่าคณะกรรมการกลางสอบแข่งขันข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) จะเปิดสอบแข่งขันก็เป็นปี ๒๕๖๒ หรือ ๒๕๖๓ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแผนที่ต้องการอัตรากำลังคนในปี ๒๕๖๑ เป็นต้น

๙. วิธีการดำเนินการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคจนเกิดผลสำเร็จ

(ในส่วนนี้เพื่อน ๆ แก้ไขปัญหาที่ประสบพบเจอในตอนนี้ทำเรื่องนี้อย่างไรครับ ทั้งที่เป็นการแก้ไขเล็กน้อย แก้ไขเฉพาะหน้า หรือแก้ไขแบบต้องอ้างอิงนู่น นี่ นั่น ผมแนะนำเอามาอธิบายให้หมดครับ) จากความยุ่งยากในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูในหัวข้อที่ผ่านมา เนื่องจากในการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรจะส่งผลลัพธ์ถึงงบประมาณประจำปีในการนำไปดำเนินการด้านอื่น ๆ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู จึงพยายามหลีกเลี่ยงประเด็นที่เป็นปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวโดยผู้ขอรับการประเมินใช้หลายวิธีการเพื่อเป็นการถ่ายทอดให้คณะผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างเกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของโครงสร้าง การขยายกรอบ การปรับอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กร การจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่าย จึงใช้การอธิบายพูดคุย ชี้แจง เล่าเรื่อง ยกเหตุการณ์กรณีศึกษาเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวมาเล่าสู่กันฟังอย่างสม่ำเสมอในการประชุมทุกครั้งขององค์กร นอกจากนั้นยังใช้การแจ้งเวียนความรู้เรื่องการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการจัดฝึกอบรมด้านบริหารงานบุคคลประจำปีขององค์กรซึ่งได้เชิญวิทยากรจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ หรือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแม่ฮ่องสอนมาให้ความรู้ คำชี้แนะอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทั้งผู้บริหารและผู้บังคับบัญชารวมถึงเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้เข้าใจถึงกรอบภาระหน้าที่ที่ต้องสัมพันธ์กับโครงสร้างขององค์กร

จนในที่สุดวิธีการที่ผู้รับการประเมินได้กระทำมาก็สามารถเป็นข้อมูลนำไปสู่การตัดสินใจที่เหมาะสมในการวางแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับงบประมาณที่มีขององค์กร คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีใช้การวิเคราะห์ เปรียบเทียบการเพิ่มอัตรากำลังในแต่ละตำแหน่งในแต่ละงานแบบค่อยเป็นค่อย หากตำแหน่งใด อัตราใดที่งานซ้ำซ้อนหรือไม่มีความจำเป็นก็จะใช้วิธีการปรับเกลี่ยไปที่ตำแหน่งอื่นเป็นลำดับแรกเพื่อให้ได้อัตรากำลังที่เหมาะสมกับองค์กรมากที่สุด และเป็นการดำเนินการที่ถูกต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ทุกประการอีกทั้งยังสามารถลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับสถานะการคลังและการบริหารราชการขององค์กรในอนาคต

๑๐. ข้อเสนอแนะ

(เพื่อน ๆ มีข้อแนะนำในเรื่องที่เพื่อน ๆ ทำแล้วอย่างไรบ้าง) ในส่วนของการประมวลผลและระบบฐานข้อมูลในการนำมาประยุกต์ใช้กับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้สังเคราะห์ขึ้นมาเป็นเครื่องมือเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะสูตรการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านอัตรากำลังที่เผยแพร่ให้กับผู้รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อไป ซึ่งในอนาคตอาจมีผู้ที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าผู้ขอรับการประเมินนำไปประยุกต์ต่อยอด ปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์และสะดวกมากยิ่ง ๆ ขึ้นไป อาจพัฒนามาใช้บนอุปกรณ์อื่น ๆ ได้เพิ่มมากขึ้นนอกเหนือจากการใช้ในบนคอมพิวเตอร์ทั่ว ๆ ไป เช่น อาจสามารถนำไปใช้บนอุปกรณ์มือถือต่าง ๆ หรือการนำไปต่อยอดเป็นระบบแผนอัตรากำลังกลางแห่งชาติที่ใช้ระบบเดียวกันทั้งประเทศมีรูปแบบที่เหมือนกัน มีการจัดเก็บข้อมูลบน Server ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่สามารถดึง แลกเปลี่ยน เชื่อมโยงข้อมูลได้ทั้งเครือข่าย เหมือนเช่นโปรแกรมศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ เป็นต้น

เอกสารเผยแพร่ของบุคลากรท้องถิ่น

๑๑. ผู้ร่วมดำเนินการ

ในเรื่องดังกล่าวผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ดำเนินการเองเพียงผู้เดียว ไม่มีผู้ร่วมดำเนินการแต่อย่างใด และขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) **รัตนะ หว่าละ**
(นายรัตนะ หว่าละ)
ผู้ขอรับการประเมิน
วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....
(.....)
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
วันที่.....

(ลงชื่อ).....
(.....)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู
วันที่.....

เอกสารเผยแพร่ของนายรัตนะ หว่าละ

เอกสารอ้างอิง สำหรับผลงานลำดับที่ ๑

การประยุกต์ใช้ระบบฐานข้อมูลกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

๒. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับต่าง ๆ จนถึง พ.ศ. ๒๕๖๓

๔. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

๕. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๙๑ เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

๖. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓

๗. แผนพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕

๘. หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

๙. แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษของผู้ขอรับการประเมิน ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

(ในส่วนนี้จริง ๆ แล้วไม่มีในแบบประเมิน แต่ผมทำขึ้นมาเพิ่มเติมเพื่อแสดงถึงข้อมูลที่ผมได้นำมาใช้กับการนำเสนอผลงาน ในส่วนของเพื่อน ๆ จะมีหรือไม่อันนี้แล้วแต่ครับ)

เอกสารเผยแพร่ของนายสุรัตน์ ขำกลัด

แบบแสดงรายละเอียดผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
ผลงานลำดับที่ ๒

ในผลงานลำดับที่ ๒ ผมไม่ขออธิบายขยายความในแต่ละหัวข้อแล้วนะครับเพราะแต่ละหัวข้อถูกกำหนดมาเหมือนกันตามแบบฟอร์มของ ก.กลาง ดังนั้นการอธิบาย หรืออ้างอิงข้อมูลจึงคล้ายกันครับ

๑. ชื่อผลงาน

การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู

๒. ระยะเวลาดำเนินการ

สำหรับการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ผู้ขอรับการประเมินกำหนดขอบเขตระยะเวลาในรอบ ๓ ปีที่ผ่านมาซึ่งเป็นช่วงเวลาเฉพาะปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จนถึงปีงบประมาณปัจจุบัน

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

๓.๑ ความรู้เกี่ยวกับการเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบล

ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของพนักงานส่วนตำบล ต้องดำเนินการภายใต้ประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ซึ่งคณะกรรมการแต่ละจังหวัดต้องมีประกาศหลักเกณฑ์เป็นของตัวเอง โดยจังหวัดแม่ฮ่องสอนมีประกาศเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวที่สำคัญ ประกอบด้วย

๓.๑.๑ **ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน** เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๑ กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลมี ๓ ประเภท คือ

ประเภททั่วไป			ประเภทวิชาชีพเฉพาะ		ประเภทบริหารระดับกลาง
ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	-	ระดับ ๑๐ชช	ระดับ ๑๐
ระดับ ๔	ระดับ ๔	ระดับ ๔	ระดับ ๙วช	ระดับ ๙ชช	ระดับ ๙
ระดับ ๓	ระดับ ๓	ระดับ ๓	ระดับ ๘วช	-	ระดับ ๘
ระดับ ๒	ระดับ ๒	-	ระดับ ๗วช	-	ระดับ ๗
ระดับ ๑	-	-	-	-	ระดับ ๖
			-	-	-
			-	-	-
			-	-	-
			-	-	-
			-	-	-
สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑	สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒	สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓	สายงานวิชาชีพ	สายงานเชี่ยวชาญ	สายงานบริหาร

ภาพที่ ๑ แสดงประเภทพนักงานส่วนตำบลระบบเดิม (ระบบซี)

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแม่ฮ่องสอน

และได้กำหนดการเลื่อนระดับในประเภทต่าง ๆ ไว้ในหมวด ๙ เรื่องการเลื่อนระดับ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์หลักที่ใช้ดำเนินการในเรื่องการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดแม่ฮ่องสอนเสมอมา ซึ่งประกาศฉบับนี้เป็นการบริหารงานบุคคลในระบบเดิม (ระบบซี) การเลื่อนระดับในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับต่าง ๆ มีหลักเกณฑ์ที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละสายงาน ทั้งในเรื่องของคุณสมบัติบุคคล การแต่งตั้งคณะกรรมการ รูปแบบและแบบฟอร์มในการประเมิน ระยะเวลาขั้นต่ำในการครองตำแหน่ง โดยในส่วนของจังหวัดแม่ฮ่องสอนใช้หลักเกณฑ์การเลื่อนระดับที่เป็นระบบเดิม (ระบบซี) จนกระทั่งถึงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๑ และหลักเกณฑ์ผู้ขอรับการประเมินนำมาใช้ประกอบการเลื่อนระดับในระบบเดิม (ระบบซี) ได้แก่

(๑.) **การเลื่อนจากสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑** ได้แก่ การเลื่อนระดับจากระดับ ๑ เป็นระดับ ๒ หรือจากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ ส่วนมากใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนการเลื่อนระดับจากระดับ ๓ เป็นระดับ ๔ หรือจากระดับ ๔ เป็นระดับ ๕ ซึ่งเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ใช้วิธีการประเมินเพื่อปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง

(๒.) **การเลื่อนจากสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒** ได้แก่ การเลื่อนระดับจากจากระดับ ๒ เป็นระดับ ๓ หรือจากระดับ ๓ เป็นระดับ ๔ ส่วนมากใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนการเลื่อนระดับจากระดับ ๔ เป็นระดับ ๕ หรือจากระดับ ๕ เป็นระดับ ๖ หรือจากระดับ ๖ เป็นระดับ ๗ (ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่) ซึ่งเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ใช้วิธีการประเมินเพื่อปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง สำหรับการเลื่อนระดับจากระดับ ๖ เป็นระดับ ๗ มีเพียงเฉพาะบางสายงาน เช่น สายงานเทคนิคเฉพาะด้าน และสายงานที่ใช้ทักษะความชำนาญเฉพาะตัว เป็นต้น

(๓.) **การเลื่อนจากสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓** ได้แก่ การเลื่อนระดับจากจากระดับ ๓ เป็นระดับ ๔ หรือจากระดับ ๔ เป็นระดับ ๕ ส่วนมากใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนการเลื่อนระดับจากระดับ ๕ เป็นระดับ ๖ หรือจากระดับ ๖ เป็นระดับ ๗ หรือจากระดับ ๗ เป็นระดับ ๘ (ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่) ซึ่งเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ใช้วิธีการประเมินเพื่อปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง สำหรับการเลื่อนระดับจากระดับ ๖ เป็นระดับ ๗ ขึ้นไปมีเพียงเฉพาะบางสายงาน เช่น สายงานเทคนิคเฉพาะด้าน และสายงานที่ใช้ทักษะความชำนาญเฉพาะตัว เป็นต้น และการเลื่อนระดับในระดับนี้อาจสูงกว่าระดับของหัวหน้าหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่าก็ได้

(๔.) **การเลื่อนระดับสายงานผู้บริหาร**ให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้น ให้ใช้วิธีการคัดเลือกที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ ได้แก่ การสอบแข่งขัน การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการคัดเลือก

๓.๑.๒ **ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน** เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

๓.๑.๓ **ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน** เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อระบบบริหารงานบุคคลโดยเปลี่ยนจากระบบเดิม (ระบบซี) มาเป็นระบบใหม่ (ระบบแท่ง) ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นมา โดยได้กำหนดให้พนักงานส่วนตำบลมี ๔ ประเภท (เดิมมี ๓ ประเภท) คือ



ภาพที่ ๒ แสดงประเภทพนักงานส่วนตำบลระบบใหม่ (ระบบแท่ง)

๓.๑.๔ **ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน** เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๒ ได้กำหนดไว้ว่า

ข้อ ๕ การเลื่อนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามประกาศนี้ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ ๖ ภายใต้บังคับข้อ ๕ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ผู้นั้นต้องมีคุณวุฒิและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของระดับที่จะแต่งตั้งและมีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีผลงานที่ประจักษ์ในความสามารถ รวมถึงประโยชน์ที่ทางราชการและประชาชนได้รับ

การพิจารณาคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นคุณวุฒิที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นเท่านั้นและให้พิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษาที่ระบุไว้ในบัตรประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก ในกรณีผู้ใดได้รับคุณวุฒิเพิ่มเติมภายหลังจากการบรรจุเข้ารับราชการจะต้องยื่นขอบันทึกเพิ่มลงในบัตรประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นก่อน จึงจะนำคุณวุฒินั้นมาใช้ในการพิจารณาได้

ข้อ ๗ การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น **“ระดับชำนาญงาน”** ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๗.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

๗.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง

๗.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๗.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด ในการนี้หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อน แล้วรายงานให้ ก.อบต.ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

เอกสารเผยแพร่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

๗.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่นำเสนอต้องเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ ๘ จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๘ คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย (๑.) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน (๒.) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมินหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ (๓.) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ และ (๔.) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอประเมิน

ข้อ ๙ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความส่วนนี้ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ทั้งนี้วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

ข้อ ๑๕ การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น **“ระดับชำนาญการ”** ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๑๕.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๑๕.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า ๔ ครั้งสำหรับผู้ได้รับวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑๕.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๑๕.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด ในการนี้หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อน แล้วรายงานให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๑๕.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่นำเสนอต้องเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ ๑๖ จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๑๖ คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย (๑.) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน (๒.) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เอกสารเผยแพร่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ (๓.) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ และ (๔.) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอประเมิน

ข้อ ๑๗ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความส่วนนี้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ทั้งนี้วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

ข้อ ๑๘ การปรับปรุงตำแหน่งเป็น **"ระดับชำนาญการพิเศษ"** ให้ดำเนินการดังนี้

๑๘.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑๘.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่างจะขอปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ก็ต่อเมื่อเลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาก่อนแล้ว และปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน รวมถึงความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๑๘.๓ การขอปรับปรุงตำแหน่งให้ดำเนินการประเมิน วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงานรวมถึงความรับผิดชอบโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย (๑.) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน (๒.) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ (๔.) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ และ (๕.) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้และความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยมีองค์ประกอบการประเมิน ๔ ด้าน ดังนี้ (๑.) หน้าที่ความรับผิดชอบ (๒.) ความยุ่งยากของงาน (๓.) การกำกับตรวจสอบ และ (๔.) การตัดสินใจ

โดยเป็นไปตามแบบที่กำหนด หากคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับที่สูงขึ้น ก็ให้เสนอผลการพิจารณาต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งนั้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจารณา มีรายละเอียดประกอบด้วย (๑.) รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ (๒.) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลังในปีปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว (๓.) ผลการประเมินของคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่งและความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

เอกสารเผยแพร่ อบต.ห้วยยอด

ทั้งนี้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดได้พิจารณามีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งนั้นต่อไป

ข้อ ๑๙ การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๙.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๑๙.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับชำนาญการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง

๑๙.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๑๙.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด ในการนี้หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อนแล้วรายงานให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๑๙.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินความรู้ความสามารถและการประเมินผลงาน

ข้อ ๒๐ วิธีการประเมินความรู้ความสามารถ ให้ดำเนินการโดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ดังนี้

๒๐.๑ ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ให้ประเมินด้วยการเขียนวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย (๑.) ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมินโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดคัดเลือก เป็นประธาน (๒.) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ (๓.) หัวหน้าสำนักหรือผู้อำนวยการกองที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ และ (๔.) พนักงานส่วนตำบลผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่ในการประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบที่กำหนด โดยผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒๐.๒ ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งให้ประเมินจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กองตามแบบที่กำหนด โดยจะต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒๐.๓ ด้านสรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีในระดับชำนาญการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง

ข้อ ๒๑ เมื่อผ่านการประเมินความรู้ความสามารถทั้ง ๓ ด้านแล้ว ให้ผู้ขอประเมินนำเสนอผลงานดีเด่นทางวิชาการในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะใน

เอกสารเผยแพร่ของราชการ

การปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานระดับชำนาญการพิเศษจำนวน ๓ คน จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกำหนด ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยมีผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ประเมินผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ขอประเมินและคุณภาพความยุ่งยากของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการหรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ตามแบบที่กำหนด

๓.๑.๕ **หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.** ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๖๑ เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งในสายงานประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ สามารถนำระยะเวลาที่ครองตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันมาใช้ประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอนและการเลื่อนระดับ

๓.๑.๖ **หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.** ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๑ เรื่อง การพิจารณาอัตราเงินเดือนในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ซึ่งให้ถือปฏิบัติเกี่ยวกับการได้รับเงินเดือนตามบัญชี ๔ ดังนี้

(๑.) การเลื่อนระดับครั้งแรกของตำแหน่งประเภททั่วไป จากระดับปฏิบัติงาน ไประดับชำนาญงาน ผู้นั้นต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่า อันดับ ท.๔ ขั้น ๓ และต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่า อันดับ ท.๔ ขั้น ๒

(๒.) การเลื่อนระดับครั้งแรกของตำแหน่งประเภทวิชาการ จากระดับปฏิบัติการ ไประดับชำนาญการ ผู้นั้นต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่า อันดับ ท.๕ ขั้น ๓

๓.๑.๗ **หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.** ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๙๑ เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เพื่อนำมาใช้ให้สอดคล้องกับการเลื่อนระดับในระบบใหม่ (ระบบแท่ง) ซึ่งจะเห็นว่าแม้ระบบราชการส่วนท้องถิ่นจะเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลจากระบบเดิม (ระบบซี) ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นมา แต่หลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ เพิ่งนำมาประกาศบังคับใช้ให้สอดคล้องกับระบบใหม่ (ระบบแท่ง) ก็เป็นช่วงปลายปี ๒๕๖๑ โดยเฉพาะการเลื่อนระดับเป็นระดับอาวุโส และระดับชำนาญการพิเศษ เพิ่งสามารถดำเนินการได้เมื่อปลายปี ๒๕๖๒ นี่เองซึ่งถือว่าเป็นการเปลี่ยนผ่านมีความยุ่งยาก สับสน และไม่เอื้อต่อการนำมาปฏิบัติ โดยหลักเกณฑ์บางอย่างยังคงใช้ในระบบบริหารงานบุคคลระบบเดิม (ระบบซี) โดยอนุโลมมาโดยตลอด

๓.๒ ความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ) (ย้ำ! ในส่วนนี้ยังต้องเอาความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาอธิบายให้สอดคล้องเหมือนเดิมนะครับ)

นอกจากความรู้ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องและความรู้เรื่องข้อระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ แล้วยังต้องใช้ความรู้ที่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประกอบเข้าด้วยกัน ซึ่งผู้ขอรับการประเมินสามารถนำความรู้ดังกล่าวมาใช้ปฏิบัติ หรือประยุกต์ใช้กับการเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู ดังนี้

๓.๒.๑ ผู้ขอรับการประเมินอาศัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงาน หลักการแนวคิด ทฤษฎีของงานบริหารงานบุคคลที่ปฏิบัติอยู่โดยนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ยังมีความยุ่งยาก สับสนของการเปลี่ยนผ่านจากระบบเดิม (ระบบซี) เป็นระบบใหม่ (ระบบแท่ง) ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการนำความรู้ความเข้าใจดังกล่าวสามารถนำมาใช้ดำเนินการเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามระยะเวลาของแต่ละราย (ไม่ทำให้เสียโอกาสไปมากกว่าเดิม) ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาทั้งสิ้นจำนวน ๑๕ รายและอยู่ระหว่างดำเนินการอีก ๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๕ จากจำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูทั้งสิ้น ๒๐ ราย (ส่วนพนักงานส่วนตำบลผู้บรรจุใหม่และผู้มีคุณสมบัติไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ไม่ได้นำมาคิด) รายละเอียดปรากฏตามตาราง ดังนี้

ประเภท	พ.ศ. (จำนวน)						หมายเหตุ
	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑. พนักงานส่วนตำบล							
ประเภททั่วไป จากระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญงาน	๑	-	-	๕	๑	-	
ประเภทวิชาการ จากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ	-	๑	๓	๑	๑	-	
ประเภทวิชาการ จากระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	๑	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๒. พนักงานครู							
จากครูผู้ช่วย เป็นครู คศ.๑	-	๒	-	-	-	-	
จากครู คศ.๑ เป็น ครู คศ.๒	-	-	-	-	-	๑	อยู่ระหว่างดำเนินการ
รวม	**๑**	**๓**	**๓**	**๖**	**๒**	**๒**	**๑๗ ราย**

สำหรับพนักงานส่วนตำบลรายอื่นที่ไม่ได้รับการเลื่อนระดับ เนื่องจากคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วน เช่น พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ จำนวน ๖ ราย หรือผู้ที่คุณสมบัติบางประการไม่สอดคล้องกับการเลื่อนระดับตามประกาศของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง และผู้อำนวยการกองช่าง เป็นต้น

เอกสารเผยแพร่ของ ปิยพร ศิริกุล

ดังนั้น การดำเนินการดังกล่าวจึงต้องใช้การคิด วิเคราะห์และกำหนดการดำเนินการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเกิดความพอเหมาะของแต่ละช่วงเวลาในแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งองค์กรและบุคคลผู้นั้น

๓.๒.๒ ผู้ขอรับการประเมินอาศัยความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลโดยทราบว่าจะค้นหาคำตอบจากที่ใดเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับกฎหมายหรือระเบียบของงานที่ปฏิบัติอยู่ และสามารถนำไปประยุกต์เพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนเพื่อหาคำตอบและตอบคำถามข้อสงสัยในงานที่ปฏิบัติอยู่ให้องค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลที่แท้จริงและถูกต้อง ซึ่งได้กล่าวไว้แล้วในข้อ ๓.๑ และได้ยกตัวอย่างไว้แล้วใน “**แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ**” หน้า ข. หัวข้อ ๓.๑.๔ (๒) หน้าที่ ๘-๙

๓.๒.๓ ผู้ขอรับการประเมินอาศัยความรู้ความเข้าใจเรื่องปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ ๙) และได้นำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับการเลื่อนระดับงานของพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยเน้นให้เกิดความถูกต้อง เกิดความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งอาศัยทั้งความรู้ทางวิชาการ และมีความตระหนักอยู่เสมอที่ต้องการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

การดำเนินการดังกล่าวจึงมีการคิด วิเคราะห์ วางแผนห้วงระยะเวลาที่บุคลากรในสังกัดแต่ละรายจะมีคุณสมบัติที่ครบถ้วนในการเลื่อนระดับ จะมีการแจ้งและประสานให้เตรียมความพร้อมในเรื่องต่าง ๆ อยู่เสมอเพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้าที่ส่งผลกระทบการสิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่จะตามมา รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการเลื่อนระดับที่เป็นการเปลี่ยนผ่านจากระบบเดิม (ระบบซี) เป็นระบบใหม่ (แท่ง) เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจมาโดยตลอด เนื่องจากการเลื่อนระดับในระบบใหม่ต้องใช้แบบประเมินที่แตกต่างไปจากเดิมซึ่งมีความยาก และซับซ้อนมากขึ้นซึ่งอาจส่งผลให้กระบวนการเลื่อนระดับช้ากว่าปกติ เพราะผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนในการประเมินต้องจัดทำเอกสารอธิบายถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ การปฏิบัติงาน และขั้นตอนของงานที่ต้องนำเสนอให้ชัดเจนและให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตัวเองอย่างละเอียด โดยในแต่ละหัวข้อมีความยุ่งยากกว่าระบบเดิม

๓.๒.๔ ผู้ขอรับการประเมินอาศัยความรู้เรื่องการจัดการความรู้จนสามารถแก้ไขปัญหาในการเลื่อนระดับบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี เช่น กรณีของพนักงานส่วนตำบลรายหนึ่งที่ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน ซึ่งขอเลื่อนระดับเป็นระดับชำนาญงาน พนักงานส่วนตำบลรายดังกล่าวโอน (ย้าย) มาจากกองทัพบกซึ่งรายละเอียดของเอกสารเกี่ยวกับการรับโอน การเทียบตำแหน่งสูญหายระหว่างที่เก็บรักษาไว้ และไม่มีเอกสารที่พออ้างอิงได้ซึ่งส่งผลกระทบต่อการคำนวณระยะเวลาในการครองตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล และการคำนวณร้อยละที่เทียบเนื้องานเมื่อครั้งปฏิบัติราชการอยู่ในกองทัพบก ว่ามีเนื้องานด้านธุรการร้อยละเท่าใด

ผู้ขอรับการประเมินจึงจัดทำหนังสือหารือไปยังสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแม่ฮ่องสอน และประสานไปยังกองทัพบกซึ่งเวลาในการติดต่อให้ได้มาซึ่งเอกสารหลักฐานสำคัญใช้ระยะเวลากว่า ๔ เดือนตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๐ จนถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ซึ่งปรากฏว่าสามารถเทียบเคียงงานที่ปฏิบัติราชการอยู่ในกองทัพบกได้ร้อยละ ๒๕ ของระยะเวลาทั้งหมด เมื่อได้ระยะเวลาที่แน่นอนแล้วผู้ขอรับการประเมินจึงสามารถดำเนินการเลื่อนระดับให้แก่พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นได้

กรณีดังกล่าวถือเป็นบทเรียนในเรื่องการเก็บรักษาเอกสารทางราชการที่ต้องให้ความสำคัญโดยเฉพาะเอกสารด้านบุคคลที่ต้องเก็บรักษาให้ปลอดภัย เหตุการณ์สูญหายเกิดขึ้นก่อนที่ผู้ขอรับการประเมิน

จะโอน (ย้าย) มายังองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู ซึ่งปรากฏว่าไม่มีการดำเนินการใด ๆ ในเรื่องดังกล่าว จนกระทั่งผู้ขอรับการประเมินโอน (ย้าย) มาและดำเนินการในขั้นตอนของการตรวจสอบคุณสมบัติพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นจึงเกิดทราบถึงข้อขัดข้องในเรื่องเอกสารสำคัญต่าง ๆ นั่นเอง จึงได้ดำเนินการให้เกิดความถูกต้อง ชัดเจนและมีระบบการจัดเก็บรักษาเอกสารด้านบุคคลที่ปลอดภัยขึ้น

๓.๒.๕ ผู้ขอรับการประเมินอาศัยความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับบุคลากรขององค์กรได้ เช่น มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งส่งผลถึงบุคลากรในสังกัดทุกรายสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือนอกเหนือหน้าที่จนเกิดผลสัมฤทธิ์ที่สามารถนำมาเป็นผลงานในการประเมินการเลื่อนระดับต่อไปได้

๓.๒.๖ ผู้ขอรับการประเมินอาศัยความรู้ความชำนาญเรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ โดยสามารถวางแผน จัดสรรการใช้ทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวกได้อย่างพอเพียง สามารถดำเนินการด้านธุรการจัดทำเอกสารรับ-ส่ง โต้-ตอบ ประสานงาน หารือในเรื่องของการเลื่อนระดับที่มีความสมบูรณ์ ถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอนกำหนดไว้ ซึ่งเป็นเอกสารที่สามารถนำมาใช้อ้างอิงในโอกาสต่อไป และยังสามารถสืบค้นได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

๓.๒.๗ ผู้ขอรับการประเมินอาศัยความรู้ความสามารถเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยสามารถนำหลักการ แนวคิด การให้คำปรึกษา คำแนะนำการบริหารงานบุคคลให้แก่บุคลากรในสังกัด ได้แก่ เรื่องความเปลี่ยนแปลงของระบบราชการส่วนท้องถิ่น การจัดแบ่งโครงสร้างส่วนราชการที่มีผลต่อการกำหนดอัตรากำลัง การขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ เป็นต้น และที่สำคัญคือเรื่องของความก้าวหน้าในอาชีพการงานของพนักงานส่วนตำบลแต่ละรายซึ่งก็คือการเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั่นเอง

๓.๒.๘ ผู้ขอรับการประเมินอาศัยความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร สามารถถ่ายทอดแนวคิดความรู้เพื่อให้บุคลากรในสังกัดรายอื่น ๆ เกิดความรู้ความเข้าใจในสิทธิประโยชน์ สวัสดิการของตนเองเกี่ยวกับการเลื่อนระดับ เนื่องจากเป็นเรื่องที่ทุกคนมีความคาดหวังในความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของแต่ละคน รวมทั้งสามารถจัดการฝึกอบรม พัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้เกิดความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานจนสามารถนำผลงานที่ปฏิบัติมาจัดทำเป็นผลงานประกอบการเลื่อนระดับต่อไป

๔. สรุปสาระสำคัญ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ สาระสำคัญของการเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

เมื่อกล่าวถึงการเลื่อนระดับของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นเรื่องของความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของแต่ละราย ต้องย้อนเหตุการณ์ไปยังการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจากระบบเดิม (ระบบซี) เป็นระบบใหม่ (ระบบแท่ง) ซึ่งเป็นกระบวนการแรกเริ่มที่นำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกระบวนการในการดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลตามมา

โดยที่มาของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ซึ่งเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล

เอกสารเผยแพร่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ ตลอดจนให้ คำปรึกษา คำแนะนำและพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) เป็นหน่วยรับผิดชอบงานในราชการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการจัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ก.ถ. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖ เห็นชอบในหลักการให้มีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากระบบซีเป็นระบบแท่ง (Broadband) และให้มีการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในภาพรวมทั้งระบบ รวมทั้งได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ และครั้งที่ ๙/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เห็นชอบกรอบแนวทางการดำเนินการและแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเข้าสู่ระบบใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เห็นชอบในหลักการสร้างความสมบูรณ์ของระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยให้มีการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นใหม่ทั้งระบบ และได้มีประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป โดยเจตนารมณ์ของการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งในระบบเดิม (ระบบซี) เนื่องจากระบบเองมีความจำกัดในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑.๑ ไม่สามารถจำแนกความแตกต่างของค่างาน (Job Evaluation) ในแต่ละระดับชั้นงาน รวมถึงตำแหน่งงานแต่ละระดับอาจมีหน้าที่รับผิดชอบใกล้เคียงกัน เช่น

(๑.) ระดับซีเท่ากัน ได้แก่ ตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับ ๗ ตำแหน่งวิศวกรโยธา ระดับ ๗ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง ระดับ ๗ และตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ ๗ อยู่ในระดับชั้นงานเดียวกัน ในโครงสร้างเงินเดือนเดียวกัน แต่มีความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ต้องการทักษะและประสบการณ์ไม่เท่ากัน รวมถึงมีผลกระทบในภาพกว้างต่อพื้นที่ไม่เท่ากัน

(๒.) ระดับซีเท่ากัน แต่อยู่ในตำแหน่งงานต่างกัน ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ๓ กับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๓ หรือตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ๒ กับตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับ ๒ พบว่ามีการทำงานที่เหมือนกัน เป็นต้น

(๓.) ระดับซีต่างกัน แต่อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน ได้แก่ ตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๓ กับตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๕ ทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

๔.๑.๒ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าเกิดความเหลื่อมล้ำในสายงาน โดยสายงานที่มีลักษณะกลุ่มตำแหน่งที่บรรจุด้วยคุณวุฒิเดียวกัน แต่การเติบโตในสายงานไม่เท่ากัน เช่น ตำแหน่งนิติกร ซึ่งคุณวุฒิตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งคือนิติศาสตร์กำหนดเส้นทางเติบโตได้ถึงระดับ ๙ ในสายวิชาชีพในขณะที่ตำแหน่งบุคลากร ซึ่งมีคุณวุฒินิติศาสตร์เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเช่นเดียวกันแต่เส้นทางเติบโตได้เพียงระดับ ๗

๔.๑.๓ ไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเรื่องมาตรฐานระบบตำแหน่งทั้งในระบบราชการพลเรือน และกรุงเทพมหานคร กล่าวคือปัจจุบันข้าราชการในภาคราชการอื่น ๆ มีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ระบบ

แท่ง (Broad Band) ในขณะที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นยังคงเป็นตำแหน่งระดับซีเดิม ซึ่งอาจมีความยากในการโอนย้ายระหว่างกัน หรือการเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ เนื่องจากระบบบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

๔.๑.๔ โครงสร้างตำแหน่งเดียวไม่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนลำบาก รวมถึงไม่สะท้อนลักษณะงานที่แตกต่างกัน

๔.๑.๕ ต้องการทบทวนการเรียกชื่อตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งใหม่ หรือการยุบเลิก/การยุบรวมสายงานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้สะท้อนลักษณะงานที่ปฏิบัติ และช่วยให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นคล่องตัวขึ้น

โดยการเปลี่ยนจากระบบเดิม (ระบบซี) ไปสู่ระบบใหม่ (ระบบแท่ง) นั้นไม่เพียงแต่เปลี่ยนแปลงในระบบตำแหน่งแต่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ *(อ้างอิงจากคู่มือและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากระบบซีเป็นระบบแท่งของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย : ๘-๙)*

ต่อมาเมื่อได้มีการบังคับใช้ประกาศของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) จึงส่งผลถึงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบแข่งขัน การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น การย้าย การโอน (ย้าย) การรับโอน การได้รับเงินเดือนตามบัญชีระบบใหม่ (ระบบแท่ง) การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามมา เป็นต้น

๔.๒ ระเบียบกฎมายที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น นอกจากข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณาประกอบการดำเนินการเลื่อนระดับตามหัวข้อที่ ๒ แล้ว ยังต้องใช้ข้อระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ อีก ดังนี้

๔.๒.๑ **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒** ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๒

๔.๒.๒ **ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน** เรื่องต่าง ๆ (สำหรับรายละเอียดได้กล่าวไว้แล้วในข้อที่ ๓.๑.๑ ถึงข้อที่ ๓.๑.๔ ที่ผ่านมาแล้ว) ได้แก่

(๑.) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๔๕

(๒.) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

(๓.) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

(๔.) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

๔.๒.๓ **หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.** (สำหรับรายละเอียดได้กล่าวไว้แล้วในข้อที่ ๓.๑.๕ ถึงข้อที่ ๓.๑.๗ ที่ผ่านมาแล้ว) ได้แก่

(๑.) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๖๑ เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

(๒.) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๑ เรื่อง การพิจารณาอัตราเงินเดือนในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

(๓.) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๙๑ เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

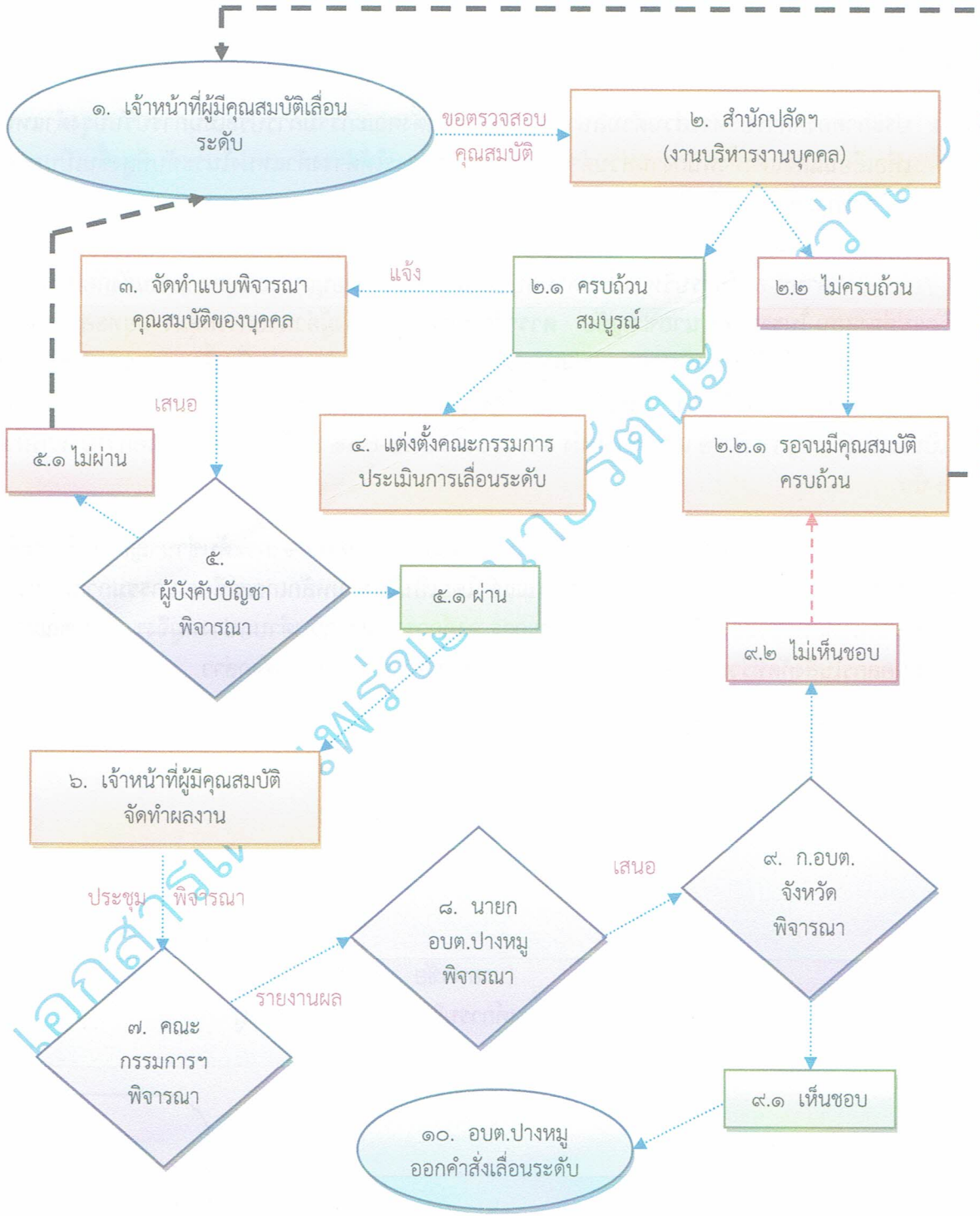
๔.๒.๔ **แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู** ซึ่งเป็นการกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังคน รวมทั้งแผนการสรรหาให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่าย ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรในแต่ละปีงบประมาณ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ นอกจากได้อธิบายไว้แล้วในผลงานลำดับที่ ๑ แผนอัตรากำลังยังเป็นเครื่องมือในการกำหนดกรอบความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลไว้อย่างสมบูรณ์และเรียบร้อยแล้ว กล่าวคือในทุกแผนอัตรากำลังจะต้องกำหนดระดับตำแหน่งของอัตรากำลังโดยเฉพาะสายงานผู้ปฏิบัติประเภททั่วไปและประเภทวิชาการเป็น ๒ ระดับเสมอเพื่อง่ายต่อการเลื่อนระดับในโอกาสแรก เช่น การกำหนดในสายงานประเภททั่วไปจะกำหนดไว้ที่ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน หรือในสายงานประเภทวิชาการจะกำหนดไว้ที่ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ซึ่งหมายความว่าหากพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนก็สามารถประเมินเพื่อเพื่อนระดับได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หากไม่ได้กำหนดเผื่อไว้ ๒ ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน หรือปฏิบัติการ/ชำนาญการเมื่อถึงคราวที่ต้องเลื่อนระดับขึ้นมาก็ต้องไปขอกำหนดปรับปรุงกรอบตำแหน่งใหม่ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอยู่ทุกครั้ง ซึ่งไม่สะดวดต่อการบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการที่ต้องแต่งตั้งขึ้นมาประเมินค่างานบ่อย ๆ ในทุก ๆ ตำแหน่ง

ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นในหัวข้อนี้ล้วนแล้วแต่เป็นสาระ แก่นแท้ของการดำเนินการเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อระเบียบ กฎหมาย ความรู้ รวมถึงทักษะและประสบการณ์ที่ผู้ขอรับการประเมินได้ปฏิบัติมาจนสามารถนำมาดำเนินการเลื่อนระดับให้แก่พนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูได้อย่างถูกต้องในอัตราร้อยละ ๘๕ ของจำนวนพนักงานส่วนตำบลในสังกัด ซึ่งบางกรณีเป็นการเลื่อนระดับในระบบใหม่ (ระบบแท่ง) ที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแรก ๆ ในจังหวัดแม่ฮ่องสอนที่สามารถดำเนินการได้อย่างพอดีกับระยะเวลาที่มีประกาศบังคับใช้หลักเกณฑ์กับคุณสมบัติที่ครบถ้วนของพนักงานส่วนตำบลในสังกัด ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอนได้กำหนดไว้ทุกประการ และเป็นการส่งเสริมสนับสนุนสิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป

ผลงานวิชาการ

๕. ขั้นตอนการดำเนินงาน และ Flow Chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ในการดำเนินการเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู มีขั้นตอนปรากฏตามแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ ๓ แสดงขั้นตอนการเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

สำหรับขั้นตอนการเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู มีเฉพาะกรณีการเลื่อนในสายงานประเภททั่วไป จากระดับปฏิบัติงาน เป็นระนะดับชำนาญงาน และในประเภทสายงานวิชาการ จากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการเท่านั้นโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ พนักงานส่วนตำบลผู้มีคุณสมบัติครบหรือใกล้ครบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมีบันทึกข้อความแจ้งมายังสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อขอตรวจสอบคุณสมบัติ โดยปกติผู้ขอรับการประเมินจะแจ้งเจ้าตัวทราบล่วงหน้าเพื่อให้เตรียมการไว้ก่อนแล้ว

ขั้นตอนที่ ๒ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยงานบริหารงานบุคคลจะทำการตรวจสอบ วิเคราะห์คุณสมบัติของพนักงานส่วนตำบลรายดังกล่าวว่ามีคุณสมบัติเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดที่กำหนดไว้ตำแหน่งหรือไม่

๑. กรณีที่คุณสมบัติไม่ครบถ้วน อาจเกิดจากความไม่ครบถ้วนบริบูรณ์ของระยะเวลาการครองตำแหน่ง คุณวุฒิการศึกษา การฝึกอบรมที่กำหนดหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การดำเนินการทางวินัย ผลการประเมินการปฏิบัติงานในรอบ ๖ ครั้งที่ผ่านมา เป็นต้น

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีบันทึกข้อความแจ้งกลับคืนแก่พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นว่าเจ้าตัวยังขาดคุณสมบัติอะไรบ้าง เพื่อรอโอกาสให้เจ้าตัวมีคุณสมบัติครบถ้วนจึงค่อยดำเนินการต่อไป

๒. กรณีที่คุณสมบัติครบถ้วนให้ดำเนินการตามขั้นตอนที่ ๓ โดยสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีบันทึกข้อความแจ้งแก่พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นเช่นกันว่าเจ้าตัวมีคุณสมบัติครบถ้วนแล้วเมื่อใด และสามารถดำเนินการขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นได้ไม่ก่อนวันที่เท่าใด โดยในขณะนี้ให้เจ้าตัวจัดทำแบบประเมินต่าง ๆ ไว้เพื่อใช้ในขั้นตอนต่อไป สำหรับแบบประเมินที่ต้องใช้ในขั้นตอนนี้ คือ แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ขั้นตอนที่ ๓ พนักงานส่วนตำบลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนจัดทำแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ในขณะเดียวกันก็รวบรวมเอกสารต่าง ๆ เพื่อเตรียมพร้อมจัดทำผลงานต่อไปก็ได้

ขั้นตอนที่ ๔ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานโดยทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของพนักงานส่วนตำบลผู้มีคุณสมบัติที่ขอรับการประเมินรายนั้น ประกอบด้วย

(๑.) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน

(๒.) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๓.) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๔.) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ขั้นตอนที่ ๕ พนักงานส่วนตำบลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนจัดทำแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล แจ้งแก่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อตรวจสอบและนำเสนอผู้บังคับบัญชาของเจ้าตัวพิจารณา โดยการเลื่อนระดับในระบบใหม่ (ระบบแท่ง) ต้องนำผลการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี ๖ ครั้ง และการถูกดำเนินการทางวินัย (ถ้ามี) มาประกอบการพิจารณาด้วย

เอกสารเผยแพร่ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

๑. กรณีไม่ผ่านการพิจารณา เช่น ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์ หรือเนื้องานที่ยังไม่สามารถเทียบได้กับระดับที่ต้องการเลื่อน ก็จำเป็นต้องให้เจ้าตัวรอโอกาสและปรับปรุงเนื้องาน ปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถเทียบค่างานได้ถึงขนาดต้องเลื่อนระดับที่สูงขึ้นในโอกาสต่อไป

๒. กรณีผ่านการพิจารณา สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีบันทึกข้อความแจ้งแก่พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นว่าเจ้าตัวผ่านการพิจารณาคุณสมบัติเรียบร้อยแล้ว ให้ดำเนินการจัดทำผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะเลื่อนระดับที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปีจำนวน ๒ ผลงาน

ขั้นตอนที่ ๖ เพนักงานส่วนตำบลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนจัดทำผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะเลื่อนระดับที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปีจำนวน ๒ ผลงาน

ขั้นตอนที่ ๗ เมื่อเจ้าตัวจัดทำผลงานเรียบร้อย และงานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูจะเรียนเชิญคณะกรรมการตามขั้นตอนที่ ๔ มาร่วมประชุมเพื่อพิจารณาประเมินผลงานของพนักงานส่วนตำบลผู้นั้น โดยจะเปิดโอกาสให้เจ้าตัวได้มีโอกาสชี้แจง ตอบข้อสงสัย และรับคำแนะนำในกรณีที่ต้องปรับปรุงผลงานใหม่เสมอ

ขั้นตอนที่ ๘ เมื่อผลงานผ่านการประเมินจากคณะกรรมการแล้ว ไม่ว่าจะกรณีผ่านในวันที่มีการประเมิน หรือผ่านในภายหลังจากที่มีการแก้ไขปรับปรุงจากคำแนะนำของคณะกรรมการจนผ่านเกณฑ์ในที่สุด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหางานบุคคลนำเสนอรายงานผลการประเมินต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูทราบและพิจารณา

ขั้นตอนที่ ๙ องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูนำเรื่องการเลื่อนระดับเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว

(๑.) กรณีไม่เห็นชอบ อาจเกิดขึ้นได้ เช่น ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน ตรวจสอบคุณสมบัติบางประการที่หลุดรอดจากการตรวจสอบขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นเหตุให้พนักงานส่วนตำบลผู้ขอรับการประเมินผู้นั้นคุณสมบัติบางประการไม่ครบถ้วน เป็นต้น

(๒.) กรณีเห็นชอบ องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูจัดเตรียมเอกสารด้านธุรการเพื่อแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เพียงแต่ต้องรอเอกสารหลักฐานจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแม่ฮ่องสอนเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปก่อน

ขั้นตอนที่ ๑๒ เมื่อสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแม่ฮ่องสอนแจ้งมติหรือรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอนให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดแม่ฮ่องสอนทราบแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลปาหมูจึงออกคำสั่งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นเลื่อนระดับที่สูงขึ้น แล้วรายงานผลการดำเนินการแก่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอนเพื่อทราบ รวมทั้งแจ้งเวียนคำสั่งดังกล่าวประชาสัมพันธ์ให้แต่ละส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูทราบต่อไป

เอกสารเผยแพร่อย่างไม่เป็นทางการ

๖. ผลสำเร็จของงาน

๖.๑ เชิงปริมาณ

๖.๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูสามารถเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเป็นจำนวนร้อยละ ๘๕ ของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดซึ่งได้กล่าวมาแล้วในหัวข้อที่ผ่าน ๆ มาโดยจำแนกเป็นรายบุคคล ดังนี้

พ.ศ.	ชื่อ/ตำแหน่ง	ระดับที่เลื่อน		วันที่มีผลในการเลื่อนระดับ
		เดิม	ใหม่	
๒๕๕๘	นายอุทิศ สว่างธรรมศรี เจ้าพนักงานธุรการ	๔	๕	๓ ธันวาคม ๒๕๕๘
๒๕๕๙	นางศุจีภรณ์ จุลบุตร นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๙
	นางสาวสมจีน สุริยา ครู	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	๑ ธันวาคม ๒๕๕๙
	นางสาวมนัญญา วรรณธร ครู	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	๑ ธันวาคม ๒๕๕๙
๒๕๖๐	นางสาวณิชาภัทร ต้าวพรม นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	๑๓ มีนาคม ๒๕๖๐
	นายพิพก สืบเจ๊ก นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	๙ มิถุนายน ๒๕๖๐
	จ่าเอกณรงค์ศักดิ์ กันทะนา นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๐
๒๕๖๑	นางสาวอังคณา จันทร์โอภาส เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑
	นางกมลลักษณ์ คำเอ้ย เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๑
	นางนารี ศรีเกาะศักดิ์ เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๑
	นางอภินันท์ เครือซุย เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	๓ กันยายน ๒๕๖๑
	นายวัลลภ จรรยารัศมี นายช่างสำรวจ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	๔ กันยายน ๒๕๖๑
	นางรัตนากร โพธิแสง นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๑

เอกสารเผยแพร่ของนายรัตน์ ห่วงกลาง

พ.ศ.	ชื่อ/ตำแหน่ง	ระดับที่เลื่อน		วันที่มีผลในการเลื่อนระดับ
		เดิม	ใหม่	
๒๕๖๒	สิบเอกวศิษฏ์ ชัยณรงค์ เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	๒๕ มีนาคม ๒๕๖๒
	นายสำราญ พรมเลิศ นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒
๒๕๖๓	นายรัตนะ หว่าละ นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
	นางอเมรี บุญเรือง ครู	คศ.๑	คศ.๒	อยู่ระหว่างดำเนินการ

(ในส่วนนี้ฝ่ายเลขานุการฯ (ผอ.กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจังหวัด) แนะนำให้ใช้การประเมินความพึงพอใจมาเป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนผลการดำเนินการของผม เพราะผลงานที่ผมนำเสนอนั้นเป็นงานเชิงบริการ ซึ่งผลของระดับการประเมินจะช่วยให้มีน้ำหนักและเกิดความน่าเชื่อถือมากขึ้นโดยมีกลุ่มเป้าหมายจากผู้รับบริการจริงทั้งหมดนั่นเอง) เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจของกระบวนการ ขั้นตอน และผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินการเลื่อนระดับตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูจึงมีการประเมินความพึงพอใจของการเลื่อนระดับจากพนักงานส่วนตำบลที่กระบวนการเลื่อนระดับเสร็จสมบูรณ์แล้วจำนวน ๑๕ ราย ซึ่งมีรายการประเมิน ๕ รายการและใช้ระดับความพึงพอใจ ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามตาราง ดังนี้

รายการประเมิน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. ท่านพึงพอใจขั้นตอน กระบวนการเลื่อนระดับซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	๒๗%	**๓๓%**	๒๗%	๑๓%	-
๒. ท่านมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการเลื่อนระดับขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู	**๓๓%**	๒๗%	๒๗%	๑๓%	-
๓. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวก เช่น การให้คำปรึกษา แนะนำ อธิบายแบบประเมิน ให้ความรู้ ฯลฯ จากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ	๒๗%	**๓๓%**	๒๗%	๑๓%	-
๔. ท่านพึงพอใจกับระยะเวลาในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการเลื่อนระดับให้ท่าน	๒๐%	**๓๓%**	๒๐%	๒๗%	-
๕. ท่านพึงพอใจกับการเลื่อนระดับของท่าน	**๔๐%**	๒๐%	๑๓%	๒๗%	-

จากผลการประเมินความพึงพอใจของพนักงานส่วนตำบลที่ผ่านกระบวนการเลื่อนระดับเสร็จสมบูรณ์แล้วมีระดับความพึงพอใจสูงสุดต่อรายการประเมิน ดังนี้

(๑.) มีความพึงพอใจต่อขั้นตอน กระบวนการเลื่อนระดับ ในระดับมาก ร้อยละ ๓๓

(๒.) มีความพึงพอใจและเชื่อมั่นต่อกระบวนการเลื่อนระดับขององค์กร ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๓๓

(๓.) มีความพึงพอใจต่อการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการเลื่อนระดับ ในระดับมาก ร้อยละ ๓๓

(๔.) มีความพึงพอใจในการเลื่อนระดับของตนเอง ในระดับมากที่สุด ร้อยละ ๔๐

ดังนั้น พอสรุปได้ว่าพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการและผลลัพธ์ของการเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด (สำหรับแบบฟอร์มที่ใช้ในการสำรวจความพึงพอใจผู้ขอรับการประเมินได้แนบไว้ในภาคผนวก)

๖.๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูสามารถเลื่อนระดับให้แก่พนักงานส่วนตำบลในสังกัดโดยเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งเป็นมีการกำหนดตำแหน่งและระดับต่าง ๆ รองรับไว้เรียบร้อยแล้ว อีกทั้งการเลื่อนระดับดังกล่าวไม่กระทบต่อเงินงบประมาณหรือสถานะการคลังขององค์กร เนื่องจากมีการวางแผนไว้อย่างรัดกุมตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของงบประมาณในแต่ละปี ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ร้อยละ ๔๐

๖.๒ เชิงคุณภาพ

๖.๒.๑ ขั้นตอน วิธีการ และกระบวนการเลื่อนระดับขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอนกำหนดไว้ทุกประการ ผู้ที่ผ่านกระบวนการดังกล่าวเกิดความมั่นใจได้ว่าตนเองสู่ตำแหน่งโดยความชอบธรรม ถูกต้องไม่ต้องกังวลใจใด ๆ หากเกิดกรณีที่อาจถูกตรวจสอบกระบวนการเลื่อนระดับของตนเองจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขึ้นในภายหลังก็ตาม

๖.๒.๒ พนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูได้รับการเลื่อนระดับที่ส่งผลให้ได้รับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่ดีขึ้น เกิดความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานและตำแหน่งของตนเอง ส่งผลให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนมากยิ่งขึ้น

๗. การนำไปใช้ประโยชน์

นอกจากการที่พนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปาหมูผู้ที่เลื่อนระดับที่สูงขึ้นจะได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่ดีขึ้น เกิดความก้าวหน้าต่ออาชีพการงานของตนเองแล้ว กระบวนการเลื่อนระดับขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูยังสามารถนำไปเป็นต้นแบบในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ ซึ่งผู้รับการประเมินกล่าวเสมอว่าช่วงที่ผ่านมาเกิดการเปลี่ยนผ่านจากระบบเดิม (ระบบซี) เป็นระบบใหม่ (ระบบแท่ง) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ทั้งในจังหวัดแม่ฮ่องสอนและต่างจังหวัดเกิดความไม่แน่ใจ กังวล กลัวว่าหากจะดำเนินการเลื่อนระดับหลังการเปลี่ยนผ่านจะผิดพลาด ไม่ถูกต้องตรงกับความเข้าใจที่เคยปฏิบัติงานมาและที่จะปฏิบัติในขณะนี้

ผู้ขอรับการประเมินปฏิบัติงานในด้านบริหารงานบุคคลมาเป็นเวลานาน ศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับข้อระเบียบ หลักเกณฑ์ กรณีศึกษา ผ่านกระบวนการในเรื่องเหล่านี้มาโดยตลอดระยะเวลาของการดำรง

เอกสารเผยแพร่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตำแหน่งประกอบกับได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมความรู้จากผู้มีความชำนาญสูงในเรื่องบริหารงานบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ผู้ที่จัดทำหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับต่าง ๆ นั่นเอง) จึงอาศัยความรู้ทักษะในเรื่องหลักเกณฑ์ เงื่อนไข ข้อระเบียบที่เกี่ยวข้องกับระบบใหม่ (ระบบแท่ง) มาปรับใช้ได้อย่างสะดวกและราบรื่นซึ่งลดข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างมาก หลังจากมีการเปลี่ยนผ่าน และได้มีประกาศหลักเกณฑ์แบบใหม่ออกมา เมื่อมีพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูมีคุณสมบัติครบถ้วน ผู้ขอรับการประเมินก็ได้ดำเนินการเลื่อนระดับดังกล่าวให้ ซึ่งขณะนั้นถือว่าเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลลำดับต้น ๆ ของจังหวัดแม่ฮ่องสอนเลยทีเดียวโดยได้เลื่อนระดับให้พนักงานส่วนตำบลจำนวน ๓ ราย ทั้งในสายงานประเภททั่วไป และในสายงานประเภทวิชาการ ประกอบด้วย

(๑.) ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ

(๒.) ตำแหน่งนักวิชาการเกษตร จากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ

(๓.) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จากระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญงาน

ที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นประโยชน์ที่ได้รับโดยทางตรง ซึ่งก็คือพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูทุกคนนั่นเอง แต่ประโยชน์อีกประการหนึ่งที่สามารถนำมากล่าวได้ว่าเป็นผลลัพธ์จากการดำเนินการเลื่อนระดับนั่นคือประโยชน์โดยทางอ้อม ซึ่งเป็นผลมาจากการที่พนักงานส่วนตำบลขององค์กรได้รับการพิจารณาสิทธิประโยชน์ สวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งเป็นไปตามระเบียบ กฎหมายอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมไม่ได้ถูกปิดกั้นหรือถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดย่อมมีความภาคภูมิใจ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถและทุ่มเทจนเป็นผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนเกิดความพึงพอใจ เชื่อมั่นในสิ่งที่องค์กรกำลังดำเนินการและที่จะดำเนินการในอนาคต สร้างสังคมให้เกิดความสงบสุข ส่งผลถึงความอยู่ดีกินดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีสืบต่อไป

ในส่วนของผู้ขอรับการประเมิน ประโยชน์ที่ได้รับสูงสุด คือ การยึดมั่นต่อจรรยาบรรณของตำแหน่ง วิชาชีพและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความเต็มใจทุ่มเท ยึดถือคุณธรรมเป็นหลักและบริการอย่างเท่าเทียมกันเพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูทุกรายได้รับสิทธิประโยชน์ที่ตนเองพึงได้รับ จนสร้างความภาคภูมิใจโดยส่วนตัวเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำให้เกิดความสุข รอยยิ้มแก่เพื่อนร่วมงานทุก ๆ คน อีกทั้งเกิดความรู้ความเข้าใจเกิดพัฒนาการในงานที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้นในกรณีที่เจอประเด็นปัญหาที่ต้องอาศัยความรู้ ทักษะ วิชาการ และประสบการณ์ในการนำไปสู่การแก้ปัญหานั้น ๆ

๘. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

เนื่องจากการดำเนินการเลื่อนระดับขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูในช่วงปีแรกนับแต่ปี ๒๕๕๙ ถือได้ว่าเป็นเรื่องใหม่เนื่องจากเป็นห้วงระยะเปลี่ยนผ่านจากระบบเดิม (ระบบซี) เป็นระบบใหม่ (ระบบแท่ง) จึงมีความยุ่งยากเกิดข้อขัดข้องบางประการโดยเกิดจาก ๒ ปัจจัยหลัก ดังนี้

๘.๑ ปัจจัยภายใน เนื่องจากการดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่ให้ทั้งคุณทั้งโทษในเวลาเดียวกัน แม้ว่าเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรจะมีความรู้ ความเข้าใจในข้อระเบียบ หลักเกณฑ์ กฎหมาย หนังสือสั่งการอย่างถ่องแท้และกระจ่างชัดเจนเพียงใด หากมีความผิดเพี้ยนหรือคลาดเคลื่อนจากหลักเกณฑ์แม้เพียงเล็กน้อย ก็อาจทำให้การดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลนั้นผิดพลาด ไม่ชอบด้วยกฎหมายส่งผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่จะได้รับตามมาทันที เช่น หากมีการ

เอกสารเผยแพร่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

เลื่อนระดับที่ผิดพลาด จะส่งผลถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่อาจได้ไม่ตรงกับความเป็นจริง อีกทั้งการนับระยะเวลาในการครองตำแหน่งย่อมผิดพลาดด้วยเช่นกัน ส่งผลถึงการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นในโอกาสต่อไป ซึ่งเกิดความเสียหายต่อทั้งองค์กร เจ้าตัว หรือแม้กระทั่งผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องตามมา เป็นต้น

อีกประการหนึ่งที่สำคัญ คือ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นยังต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้ใต้บังคับบัญชาต้องอาศัยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กล่าวถึงนี้ทุกขั้นตอน ทุกกระบวนการ เช่น การเลื่อนระดับที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเข้ามาเป็นเงื่อนไขข้อผูกมัด การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้ง หรือการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดของแต่ละตำแหน่ง หรือการควบคุมให้อยู่ในระเบียบวินัยของทางราชการ เป็นต้น

๘.๒ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ข้อระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์ เงื่อนไข หรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้กล่าวไว้แล้วก่อนหน้าว่ามีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะของสังคมปัจจุบันตลอดเวลา การปรับเปลี่ยนอยู่เช่นนี้ ส่งผลต่อการนำไปปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง อีกทั้งในบางกรณีแม้ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเช่นเดียวกันแต่ปรากฏว่ามีการปฏิบัติในข้อระเบียบเรื่องนั้น ๆ แตกต่างกัน เช่น เดิมโครงสร้างขององค์กรก็เป็นตัวกำหนดความก้าวหน้าของบุคลากรในสังกัดได้ ได้แก่ การกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถเลื่อนระดับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ต้องมีหัวหน้าสำนักหรือผู้อำนวยการกอง เป็นระดับกลางเท่านั้น ซึ่งทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งจังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่สามารถเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบลเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้เลย แต่ในขณะเดียวกันองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลสามารถดำเนินการได้เพราะมีหัวหน้าสำนักหรือผู้อำนวยการกองเป็นระดับกลาง โดยถือเป็นความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นและเห็นได้อย่างชัดเจนที่สุดในเรื่องของการเลื่อนระดับที่ส่งผลถึงความก้าวหน้าในแต่ละสายงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

ต่อมาแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลมาเป็นระบบใหม่ (ระบบแท่ง) แล้วก็ตาม ในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เนื่องจากหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้อำนวยการกองในโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลยังคงเป็นระดับต้น ซึ่งกว่าจะดำเนินการเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษได้ ก็ต้องรอถึงปลายปี ๒๕๖๒ ที่มีหลักเกณฑ์ใหม่ไม่นำระดับของหัวหน้าสำนักหรือผู้อำนวยการกองมาเป็นเงื่อนไขในการเลื่อนระดับอีกต่อไปซึ่งใช้เวลาในการแก้ไขหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้นานประมาณ ๔ ปี

๙. วิธีการดำเนินการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคจนเกิดผลสำเร็จ

จากการดำเนินงานเกี่ยวกับการเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาที่ผู้ขอรับการประเมินได้รับผิดชอบมักประสบปัญหา อุปสรรคข้อขัดข้องตามที่ได้กล่าวไว้แล้วในหัวข้อที่ผ่านมา ซึ่งในบางประเด็นสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยการอาศัยความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ มาประยุกต์และปรับใช้เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวนั้น แต่ในบางกรณีก็ไม่อาจแก้ไขปัญหาได้จึงจำเป็นต้องหารือไปยังสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแม่ฮ่องสอนเพื่อยุติประเด็นปัญหานั้น โดยที่ผ่านมามี ๓ กรณี ได้แก่

๙.๑ กรณีการหารือระยะเวลาในการเทียบเคียงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการที่รับโอนข้าราชการทหารมาจากกองทัพบก (เป็นกรณีเดียวกับข้อ ๓.๒.๔) สุดท้ายแล้วปรากฏว่าสามารถเทียบเนื้องานที่เป็นเนื้องานด้านธุรการได้ร้อยละ ๒๕ ซึ่งต้องนำมารวมกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์การบริหารส่วน

ตำบลปางหมูอีกร้อยละ ๗๕ จึงจะมีระยะเวลาในการครองตำแหน่งที่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เพื่อเลื่อนระดับจากปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญงาน

๙.๒ กรณีการหารือการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (รายละเอียดเอกสารปรากฏในภาคผนวก)

๙.๓ กรณีการหารือการเบิกจ่ายเบี้ยประชุม ค่าตอบแทน ค่าสมนาคุณสำหรับคณะกรรมการต่าง ๆ ได้แก่ (๑.) คณะกรรมการการสรรหาพนักงานจ้างที่เกี่ยวกับการออกข้อสอบ การประเมินบุคคล การทดสอบการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ การทดสอบสมรรถนะทางร่างกาย การจ่ายค่าพาหนะในการเดินทางให้กับกรรมการที่ดำเนินการคัดเลือก เป็นต้น (๒.) คณะกรรมการประเมินเพื่อเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้แก่ คณะกรรมการประเมินปรับปรุงกรอบกำหนดตำแหน่ง คณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ และคณะกรรมการประเมินผลงาน (๓.) คณะกรรมการในการให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินประจำตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะของตำแหน่งวิศวกรโยธา ระดับชำนาญการ และ (๔.) คณะกรรมการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นเพื่อมีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ

สุดท้ายแล้วปรากฏว่าทุกกรณีข้างต้นสามารถนำข้อหารือที่ได้รับกลับมานั้นมาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างราบรื่น ถูกต้องตามหลักเกณฑ์คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอนกำหนดไว้ทุกประการ และเป็นผลดีต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

๑๐. ข้อเสนอแนะ

ในส่วนของการเลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูที่ผ่านมาล้วนแล้วแต่ดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอนกำหนดไว้ทุกประการ ส่งผลให้พนักงานส่วนตำบลผู้ได้รับการเลื่อนระดับต่างได้รับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่ดีขึ้น มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

แต่ในส่วนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นทั่วทั้งประเทศโดยเฉพาะในกลุ่มขององค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ระหว่างการเลื่อนระดับอาวุโส ในสายงานประเภททั่วไป และระดับชำนาญการพิเศษ ในสายงานประเภทวิชาการ ที่ถือเป็นเรื่องแปลกใหม่ที่เกิดขึ้นกับระบบราชการส่วนท้องถิ่น เนื่องจากหลักเกณฑ์เพิ่งประกาศบังคับใช้เมื่อปลายปี ๒๕๖๒ ซึ่งขณะนี้มีพนักงานส่วนตำบลทั้งประเทศเพียงบางรายเท่านั้นที่สามารถดำเนินการได้ ซึ่งรวมผู้ขอรับการประเมินไว้ด้วยรายหนึ่ง โดยต้องผ่านการประเมิน ๓ ขั้นตอน ได้แก่ (๑.) การประเมินการปรับปรุงกรองตำแหน่ง (๒.) การประเมินวิสัยทัศน์ และ (๓.) การประเมินผลงาน

ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีโอกาสเรียนรู้และเข้าใจถึงขั้นตอนในการเลื่อนระดับอาวุโส และระดับชำนาญการพิเศษ และเพื่อประโยชน์ด้านบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในโอกาสต่อไป ผู้ขอรับการประเมินจึงได้นำเอกสารที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการใน ๒ ขั้นตอนแรกซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอนพิจารณาเห็นชอบแล้วเผยแพร่ให้แก่เพื่อน ๆ ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ที่สนใจได้ศึกษา เรียนรู้ นำไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับตำแหน่ง หน้าที่การงานของแต่ละรายต่อไปในเครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น Facebook และ Line ซึ่งปรากฏว่าหลังจากที่ได้เผยแพร่ออกไปมีผู้ให้ความสนใจจำนวนมากทั้งการโทรศัพท์มาสอบถาม ติดต่อผ่านเครือข่ายออนไลน์โดยทั้งหมดล้วนเป็นการขอคำแนะนำ

เอกสารเผยแพร่ของนายรัตพล ขาวใจ

ทั้งสิ้น เช่น ต้องทำอย่างไร เตรียมเอกสารอะไรบ้าง เริ่มที่ขั้นตอนไหน แต่งตั้งคณะกรรมการแต่ละคณะอย่างไร อธิบายเนื้องานในแบบประเมินแต่ละแบบอย่างไร เป็นต้น

โดยผู้ขอรับการประเมินได้นำหลักฐานดังกล่าวมาแสดงไว้ในภาคผนวกเพื่อเป็นการบ่งบอกถึงความตั้งใจจริง และแสดงถึงความเข้าใจในเรื่องของการเลื่อนระดับเป็นอย่างดี จนสามารถอธิบายและเผยแพร่ความรู้ดังกล่าวให้แก่เพื่อน ๆ ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเกิดความเข้าใจซึ่งเป็นเรื่องที่ดีที่สามารถนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการขอรับการประเมินให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการพิเศษ ต่อไป

๑๑. ผู้ร่วมดำเนินการ

ในเรื่องดังกล่าวผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ดำเนินการเองเพียงผู้เดียว ไม่มีผู้ร่วมดำเนินการแต่อย่างใด และขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) **รัตนะ หว่าละ**
(นายรัตนะ หว่าละ)
ผู้ขอรับการประเมิน
วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....
(.....)
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
วันที่.....

(ลงชื่อ).....
(.....)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู
วันที่.....

เอกสารเผยแพร่ขอรับการประเมิน รัตนะ หว่าละ

เอกสารอ้างอิง สำหรับผลงานลำดับที่ ๒

การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปางหมู

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

๒. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๔๕

๔. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

๕. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๖. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

๗. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๖๑ เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

๘. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๑ เรื่อง การพิจารณาอัตราเงินเดือนในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาการ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

๙. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๙๑ เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

๑๐. แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปางหมูประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๑. คู่มือและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากระบบซีเป็นระบบแท่ง ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

๑๒. แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษของผู้ขอรับการประเมิน ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

หากเพื่อน ๆ ทำมาถึงจุดนี้แล้ว ผมก็ไม่มีอะไรต้องอธิบายเพิ่มเติมแล้วหล่ะครับ คงได้แต่บอกเพื่อน ๆ ว่า

“ขอให้เพื่อน ๆ ประสบความสำเร็จในการเลื่อนระดับเป็นอาวุโส หรือชำนาญการพิเศษครับ”

ผมดีใจและภูมิใจมากที่เอกสารทั้งหมดของผมในชุดซีรีย์นี้สามารถสร้างประโยชน์ให้กับเพื่อน ๆ ชาวท้องถิ่นได้

รัตนะ หว่าละ (นายกาล งานบุคคล)

เอกสารประกอบการเรียนรู้ ข่าวกาล