

รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม / สรุปเนื้อหาการบรรยาย

อบรมพัฒนาศักยภาพข้าราชการถ่ายโอนและข้าราชการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ทุกสายงาน เพื่อรองรับ การสอบคัดเลือก การคัดเลือก ตามประกาศฉบับใหม่ล่าสุด การปรับปรุงตำแหน่ง
การนำเสนอวิสัยทัศน์และผลงานประกอบการเลื่อนระดับทุกสายงาน
(ระหว่างวันที่ ๖ - ๘ เมษายน ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมโรงแรมเกทเวย์ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา)

ด้วยข้าพเจ้านางกรวิกา วัฒนกรกุล ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สังกัด/ฝ่าย
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ใส สำนัก/กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา
ได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร โครงการฝึกอบรม “อบรมพัฒนาศักยภาพข้าราชการถ่ายโอนและข้าราชการสังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกสายงาน เพื่อรองรับ การสอบคัดเลือก การคัดเลือก ตามประกาศฉบับใหม่ล่าสุด
การปรับปรุงตำแหน่ง การนำเสนอวิสัยทัศน์และผลงานประกอบการเลื่อนระดับทุกสายงาน” ระหว่างวันที่
ระหว่างวันที่ ๖ - ๘ เมษายน ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมโรงแรมเกทเวย์ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ซึ่งหลักสูตร
ดังกล่าว จัดโดย สมาคมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดพะเยา

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหลักสูตรดังกล่าว เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการ
ฝึกอบรมให้ทราบ ดังนี้

๑. การฝึกอบรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- ๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์และมีเทคนิคในการจัดทำ “ข้อเสนอ
เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง” ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีระดับที่สูงขึ้น
- ๑.๒ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ในการเขียน “วิสัยทัศน์” เพื่อ
เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- ๑.๓ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ในการเขียน “ผลงาน” เพื่อ
เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- ๑.๔ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวทาง การสอบคัดเลือก การคัดเลือกตาม
ประกาศฉบับใหม่ล่าสุด เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการและพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่๗) พ.ศ.๒๕๖๗

๒. เนื้อหาและหัวข้อวิชาของหลักสูตรการฝึกอบรม มีดังนี้

- ๒.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
แบบประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ตำแหน่งประเภททั่วไป ประกอบด้วย
ตอนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้รับการประเมิน
ตอนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่)
ตอนที่ ๓ การประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (สำหรับผู้บังคับบัญชา)
การประเมินของผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือเทียบเท่า

พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง (โดยไม่จำเป็นต้องเขียนผลงานชิ้นใหม่ นอกจากเป็นการสรุป รายละเอียดเกี่ยวกับผลงานในอดีตในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงาน)

- ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพมากกว่าปริมาณ และ ต้องประกอบด้วย ๒ ส่วน

๑. ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

๒. แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือ ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น (ระดับอาวุโส และ ชำนาญการพิเศษ -เชี่ยวชาญ)

การประเมินผลงาน

- การจัดทำผลงานเป็นรูปเล่ม โดยมีรายละเอียด ดังนี้
- คำนำ
- สารบัญ
- หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง
- ขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (ตามแบบฟอร์มที่กำหนด)
- ตัวอย่างผลงาน (ตามเนื้องานที่เขียนเสนอ)

จำนวนผลงานตามที่กำหนด

- กรณีแต่งตั้งระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ ผลงานที่เป็นการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๒ เรื่อง
- กรณีแต่งตั้งเป็นระดับ ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ จำนวน ๒ เรื่อง
- กรณีแต่งตั้งเป็นระดับอาวุโส ผลงานที่เป็นการดำเนินงานที่ผ่านมา ออาวุโส ๑ เรื่อง
- ข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง

(วิสัยทัศน์)

ผลงานที่เป็นการดำเนินงานที่ผ่านมา

- เป็นการนำเสนอผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น
- ไม่จำเป็นต้องจัดทำผลงานชิ้นมาใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ
- ให้นำเสนอรูปแบบการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น ระบุผลสำเร็จของงาน ประโยชน์ที่เกิดจากผลงานนั้น

หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางาน ใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน มิใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงาน ย้อนหลัง

๒.๒ การปรับปรุงตำแหน่ง

การปรับปรุงระดับตำแหน่ง



- การกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น
- ตำแหน่งนั้น จะต้องมีการประเมิน วิเคราะห์
 - งาน (ภารกิจ)
 - ปริมาณงาน
 - คุณภาพของงาน
 - ความยุ่งยากของงาน
 - หน้าที่ความรับผิดชอบ

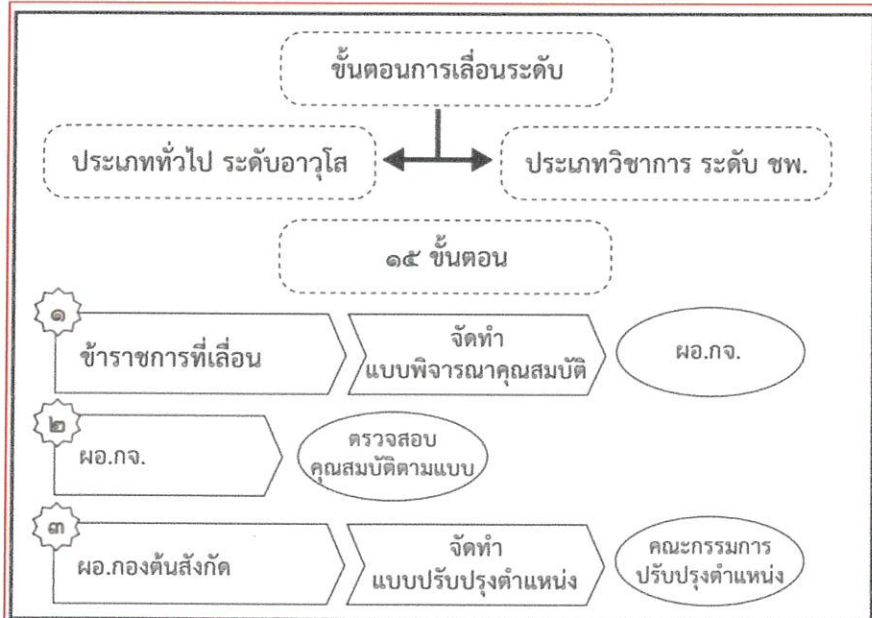
ว่ามีเพิ่มขึ้น/เปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญ ถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก. กลางกำหนด

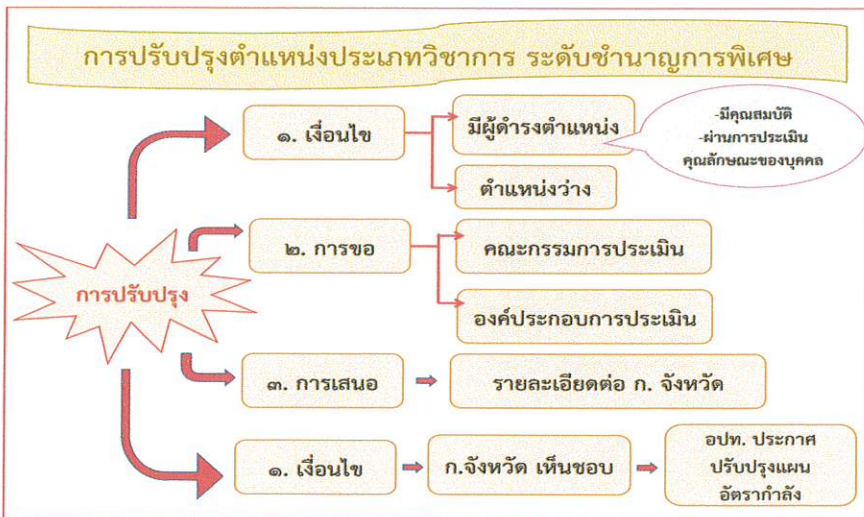
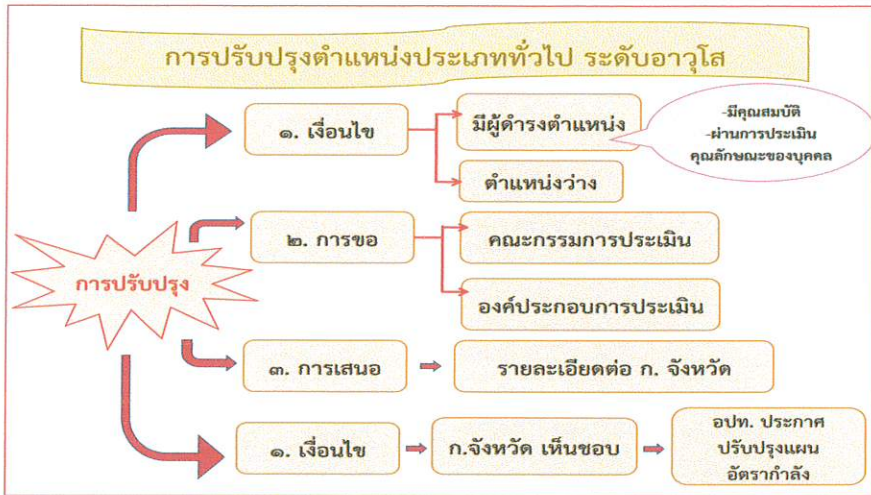
ระดับอาวุโส ข้อ ๓๐.๓ วรรคสาม

ระดับชำนาญการพิเศษ ข้อ ๑๓.๓ วรรคสาม

ระดับเชี่ยวชาญ ๒๐.๓ วรรคสาม

ประกาศ ก.จ.พะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒๑ พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.จ.พะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖

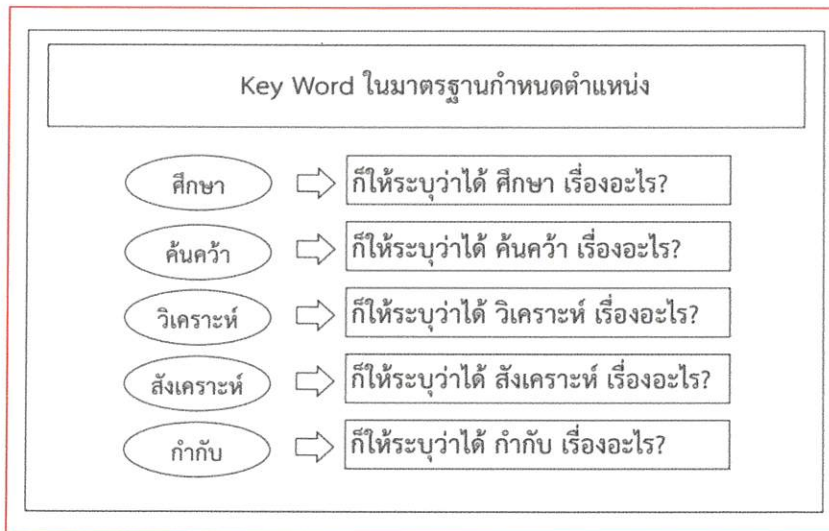




สิ่งที่ต้องดำเนินการก่อนการเขียน "แบบเสนอขอปรับปรุงระดับตำแหน่ง"

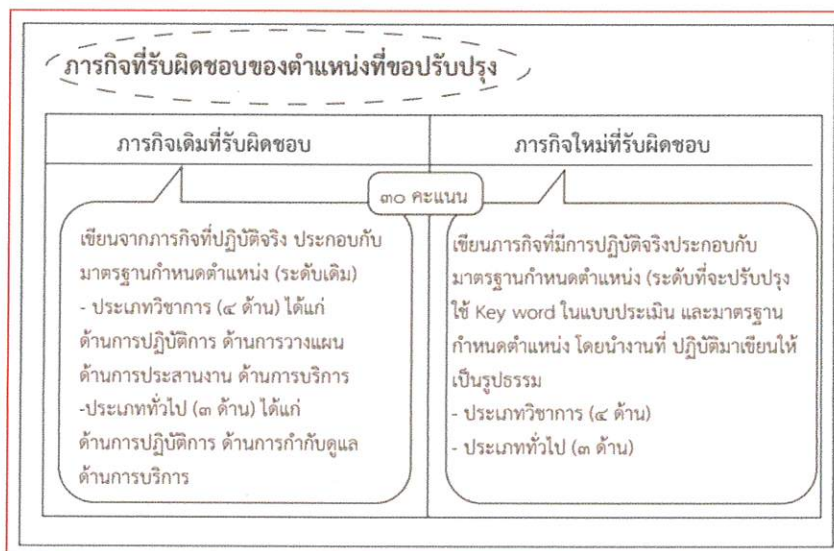
- จัดเตรียม
 - มาตรฐานกำหนดตำแหน่งระดับปัจจุบัน + มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะขอกำหนดในระดับสูงขึ้น
 - งาน (Job Analysis) ของผู้ที่จะเสนอขอปรับปรุง
- ศึกษาความแตกต่าง
 - มาตรฐานกำหนดตำแหน่งระดับปัจจุบัน+ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะขอกำหนดในระดับสูงขึ้น
- นำงานภารกิจที่ปฏิบัติจริง มาจัดกลุ่มให้เข้ากับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แบ่งเป็น ๔ ด้าน /๓ ด้าน
 - ทั้งงานเดิมและงานใหม่

<p>ประเภทวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> (๑) ด้านปฏิบัติการ (๒) ด้านวางแผน (๓) ด้านการประสานงาน (๔) ด้านการบริการ 	<p>ประเภททั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> (๑) ด้านการปฏิบัติการ (๒) ด้านการกำกับดูแล (๓) ด้านการบริการ
---	---



การเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

รายละเอียดของภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เขียนหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับปัจจุบัน ที่ปฏิบัติจริง และปริมาณงาน ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่เสนอปรับปรุง และปริมาณงานใช้ Key Job จากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ



คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

- ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น /รักษาการปลัด เป็นประธาน
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขต้นสังกัด
- ผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งหรือดำรงตำแหน่งที่จะปรับปรุง ข้าราชการท้องถิ่น/ข้าราชการพลเรือน ๓ ท่าน

สำหรับสายงานที่หายาก เช่นแพทย์แผนไทย ทางอบจ.ต้องทำหนังสือสอบถามตามลำดับ เช่น กระทรวงสาธารณสุข มีแพทย์แผนไทยชำนาญการใหม่ หากได้รับการตอบกลับว่าไม่มีแล้ว สามารถสอบถามจากท้องถิ่น ตามด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ เช่น อ.มหาวิทยาลัยที่สอนแพทย์แผนไทย ระดับผศ.ขึ้นไป ตามลำดับ

- เลขานุการ ผู้รับผิดชอบงานกองการเจ้าหน้าที่
- นายกอบจ.เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ

วิสัยทัศน์

- วิสัยทัศน์ ไม่เกิน ๑๕ หน้า เฉพาะเนื้อหา
- ข้อเสนอที่จะนำความรู้ที่จำเป็นที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต
- แนวคิดในการพัฒนางาน หลังจากแต่งตั้งจะทำอะไร (ต้องสอดคล้องกับทักษะ สมรรถนะประจำสายงาน)
- สิ่งที่จะไปกำหนดเป็นตัวชี้วัดหลังแต่งตั้ง
- แยกคนละเล่มกับผลงาน ถ้าเสนอวิสัยทัศน์ผ่านถึงจะเสนอผลงาน
- ต้องสอดคล้องกับมาตรฐานประจำตำแหน่งและสามารถทำได้จริง

การประเมินผลงาน

- ประเมินสมรรถนะ มาจากผลการประเมินย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
- ประเมินทักษะ ผอ.กองสาธารณสุขเป็นผู้ประเมิน คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- จัดทำผลงาน ๒ เรื่อง ไม่เกิน ๑๕ หน้า ที่เหลือเป็นเอกสารประกอบ นำผลงานที่ทำแล้วโดดเด่นมาเขียน
- ผลงานปรับปรุงแก้ไข สายงานเดิม ที่เดิม รพ.สต.เดิม หากต้องการโอนย้ายเก้าอี้ขึ้นต้องเป็นชนพ.เท่านั้น

๒.๓ ประเด็นอื่นๆในการอบรม

การสอบ

๑. การสอบคัดเลือก คือ การสอบเปลี่ยนสายงาน
๒. การคัดเลือก คือ แต่งตั้งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
๓. การสอบคัดเลือกและคัดเลือก คือ ฝ่ายอำนวยการท้องถิ่นไปสอบบริหารต่างสายงาน(ต้องมีการอบรม)

การสอบคัดเลือก

ภาค ก ความรู้ทั่วไป (พรบ.บุคคล ความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ)

ภาค ข ความรู้ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ภาค ค สอบสัมภาษณ์(๓๐ คะแนน) ผลงาน(๒๐ คะแนน) วิสัยทัศน์(๒๐ คะแนน) ประวัติรับราชการ(๓๐ คะแนน)

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นนักสาธารณสุข ๑๐๒ สายงาน อาจจะมี ๒ แนวทาง

๑. การสอบแข่งขัน
๒. สอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานทั่วไป เป็นวิชาการ

อาจจะมีโอกาสได้รับเงินประจำตำแหน่ง ก กลางเห็นชอบ เสนอ กถ. กำหนดตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง

โครงสร้าง ผอ.รพ.สต.

- พยาบาล
- นักวิชาการสาธารณสุข
- ก กลางกำลังออกแบบให้มี /นักสาธารณสุข แนบท้ายนักวิชาการสาธารณสุขร่วมด้วย

ผลการประเมิน

ระดับพอใช้ขึ้นไป ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ระดับไม่ต่ำกว่าดี ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

*หากได้รับโทษทางวินัยถูกตัดสิทธิการเลื่อนระดับ สิทธิการเลื่อนระดับที่ถูกตัดนั้นจะกลับมาเมื่อได้รับการเลื่อนเงินเดือนอีกครั้ง ผลงานสามารถใช้ผลงานเก่าได้แต่ไม่เกิน ๓ ปี

รายละเอียดของการดำเนินการ คือ ขั้นตอนการทำ ได้แก่ ก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ สิ้นสุดการดำเนินการ

ผลคาดหวัง คือ ผลที่จะเกิดขึ้นกับใคร ที่ไหน อย่างไร

ระยะเวลาดำเนินการ ให้กำหนดเป็นระยะเวลา ๓ เดือน, ๕ เดือนหรือกี่เดือน ก็วันก็ได้หลังแต่งตั้ง ไม่ต้องระบุเป็นวันที่ เดือน

แนวทางการติดตามผลสำเร็จ เช่น ไรคนี่ลดลง ควบคุมโรคในกรอบที่คาดหวัง ประชาชนเข้าใจในการดูแลตนเองมากขึ้น (ต้องวัดผลได้)

๓. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

๓.๑ ต่อตนเอง ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์ และมีเทคนิคในการจัดทำ "ข้อเสนอเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง" การเขียน "วิสัยทัศน์" เพื่อเลื่อนและการเขียน "ผลงาน" เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในเรื่องต่าง ๆ

๓.๒ ต่อหน่วยงาน ได้แก่ นำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค ในการจัดทำ"ข้อเสนอ เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง" การเขียน "วิสัยทัศน์" การเขียน "ผลงาน" ประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นในเรื่องต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีระดับที่สูงขึ้น

๔. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้ สามารถนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคที่ได้รับ ในการจัดทำ"ข้อเสนอ เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง" การเขียน "วิสัยทัศน์" การเขียน "ผลงาน" ประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในเรื่องต่างๆ มาพัฒนาทักษะประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระดับที่สูงขึ้น

๕. ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ต้องใช้ระยะเวลาในแต่ละขั้นตอน ผู้ที่จะเลื่อนระดับจำเป็นต้องมีความเข้าใจและทักษะในการขับเคลื่อนผลงานประจำ เพื่อที่จะสามารถใช้ในการประเมินผลงานในระดับที่สูงขึ้นและจำเป็นต้องมีทักษะในการเขียน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๖. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่ สนับสนุนให้บุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาตามมาตรฐานตำแหน่งแต่ละบุคคล และการอบรมทักษะการเขียน "วิสัยทัศน์" การเขียน "ผลงาน" ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ในเวทีต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางกรวิกา วัฒนกรกุล)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ



สมาคมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดพะเยา
และ
เครือข่ายคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น
ประจำจังหวัดพะเยา



ประกาศนียบัตรนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางกรวิภา วัฒนกรกุล

ได้ผ่านการอบรมหลักสูตร

พัฒนาศักยภาพข้าราชการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ

ข้าราชการถ่ายโอน ทุกสายงาน

จึงมอบประกาศนียบัตรนี้ไว้เป็นสำคัญ

ให้ไว้ ณ วันที่ ๘ เดือน เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๗

ว่าที่ร้อยตรี

เจตนันต์ดำรงค์ ศรีสมบัติ

นายกสมาคมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดพะเยา

อำนาจถูกต้อง

(นางกรวิภา วัฒนกรกุล)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

นายอนุราช เกศทอง

ประธานเครือข่ายคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประจำจังหวัดพะเยา

รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม / สรุปเนื้อหาการบรรยาย
อบรมพัฒนาศักยภาพข้าราชการถ่ายโอนและข้าราชการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ทุกสายงาน เพื่อรองรับ การสอบคัดเลือก การคัดเลือก ตามประกาศฉบับใหม่ล่าสุด การปรับปรุงตำแหน่ง
การนำเสนอวิสัยทัศน์และผลงานประกอบการเลื่อนระดับทุกสายงาน
(ระหว่างวันที่ ๖ - ๘ เมษายน ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมโรงแรมเกษเวย์ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา)

ด้วยข้าพเจ้า นายจิตรกร พิสิทธิ์กุล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน สังกัด/ฝ่าย
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ใส สำนัก/กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา
ได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร โครงการฝึกอบรม “อบรมพัฒนาศักยภาพข้าราชการถ่ายโอนและข้าราชการสังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกสายงาน เพื่อรองรับ การสอบคัดเลือก การคัดเลือก ตามประกาศฉบับใหม่ล่าสุด
การปรับปรุงตำแหน่ง การนำเสนอวิสัยทัศน์และผลงานประกอบการเลื่อนระดับทุกสายงาน” ระหว่างวันที่
ระหว่างวันที่ ๖ - ๘ เมษายน ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมโรงแรมเกษเวย์ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ซึ่งหลักสูตร
ดังกล่าว จัดโดย สมาคมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดพะเยา

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหลักสูตรดังกล่าว เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการ
ฝึกอบรมให้ทราบ ดังนี้

๑. การฝึกอบรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจ ประสิทธิภาพและมีเทคนิคในการจัดทำ “ข้อเสนอ
เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง” ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีระดับที่สูงขึ้น

๑.๒ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจ และมีประสิทธิภาพในการเขียน “วิสัยทัศน์” เพื่อ
เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๓ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีประสิทธิภาพในการเขียน “ผลงาน” เพื่อ
เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๔ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวทาง การสอบคัดเลือก การคัดเลือก
ตามประกาศฉบับใหม่ล่าสุด เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการและ
พนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่๗) พ.ศ.๒๕๖๗

๒. เนื้อหาและหัวข้อวิชาของหลักสูตรการฝึกอบรม มีดังนี้

๒.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

แบบประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ตำแหน่งประเภททั่วไป ประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้รับการประเมิน

ตอนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่)

ตอนที่ ๓ การประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (สำหรับผู้บังคับบัญชา)

การประเมินของผู้บังคับบัญชาในระดับกองหรือเทียบเท่า

พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง (โดยไม่จำเป็นต้องเขียนผลงานชิ้นใหม่ นอกจากเป็นการสรุป รายละเอียดเกี่ยวกับผลงานในอดีตในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงาน)

- ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพมากกว่าปริมาณ และ ต้องประกอบด้วย ๒ ส่วน

๑. ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

๒. แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือ ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น (ระดับอาวุโส และ ชำนาญการพิเศษ –เชี่ยวชาญ)

การประเมินผลงาน

- การจัดทำผลงานเป็นรูปเล่ม โดยมีรายละเอียด ดังนี้
- คำนำ
- สารบัญ
- หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง
- ขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (ตามแบบฟอร์มที่กำหนด)
- ตัวอย่างผลงาน (ตามเนื้องานที่เขียนเสนอ)

จำนวนผลงานตามที่กำหนด

- กรณีแต่งตั้งระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ ผลงานที่เป็นการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๒ เรื่อง
- กรณีแต่งตั้งเป็นระดับ ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ จำนวน ๒ เรื่อง
- กรณีแต่งตั้งเป็นระดับอาวุโส ผลงานที่เป็นการดำเนินงานที่ผ่านมา ออาวุโส ๑ เรื่อง
- ข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง

(วิสัยทัศน์)

ผลงานที่เป็นการดำเนินงานที่ผ่านมา

- เป็นการนำเสนอผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น
- ไม่จำเป็นต้องจัดทำผลงานขึ้นมาใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ
- ให้นำเสนอรูปแบบการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น ระบุผลสำเร็จของงาน ประโยชน์ที่เกิดจากผลงานนั้น

หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหา งาน ใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน มิใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงาน ย้อนหลัง

๒.๒ การปรับปรุงตำแหน่ง

การปรับปรุงระดับตำแหน่ง



- การกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น
- ตำแหน่งนั้น จะต้องมีการประเมิน วิเคราะห์
 - งาน (ภารกิจ)
 - ปริมาณงาน
 - คุณภาพของงาน
 - ความยุ่งยากของงาน
 - หน้าที่ความรับผิดชอบ

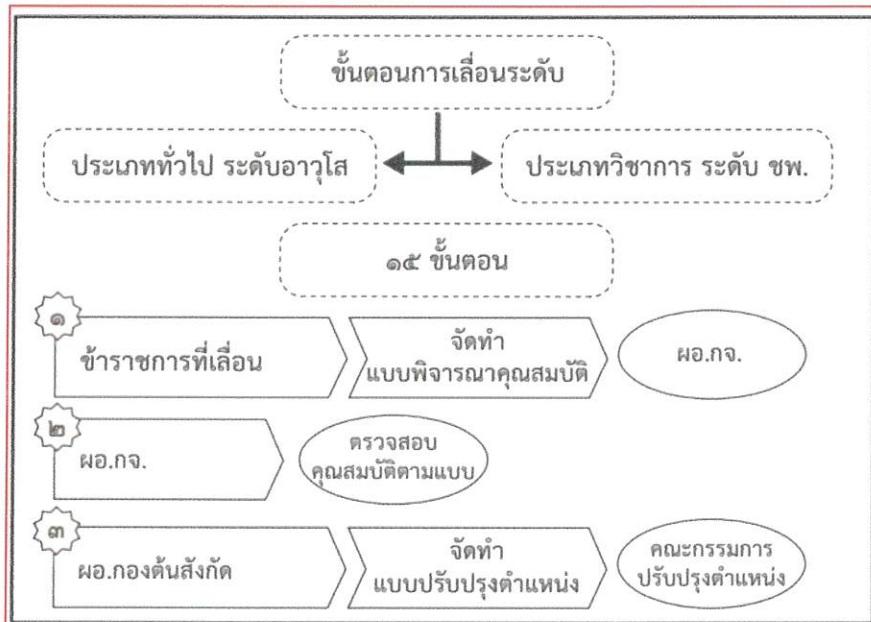
ว่ามีเพิ่มขึ้น/เปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญ ถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก. กลางกำหนด

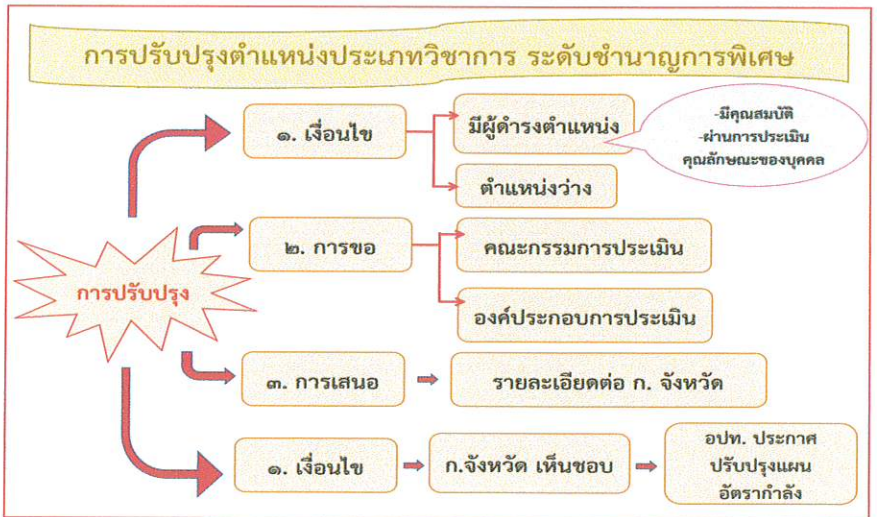
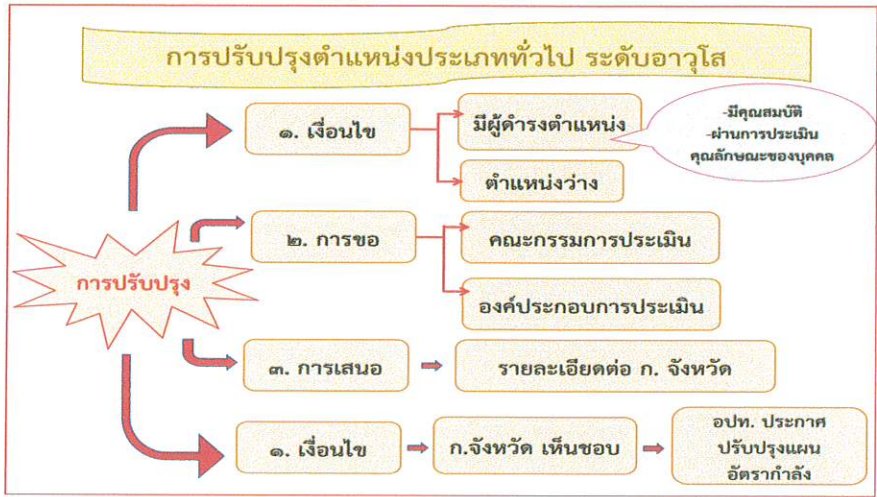
ระดับอาวุโส ข้อ ๑๐.๓ วรรคสาม

ระดับชำนาญการพิเศษ ข้อ ๑๓.๓ วรรคสาม

ระดับเชี่ยวชาญ ๒๐.๓ วรรคสาม

ประกาศ ก.จ.พะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒๑ พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.จ.พะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖

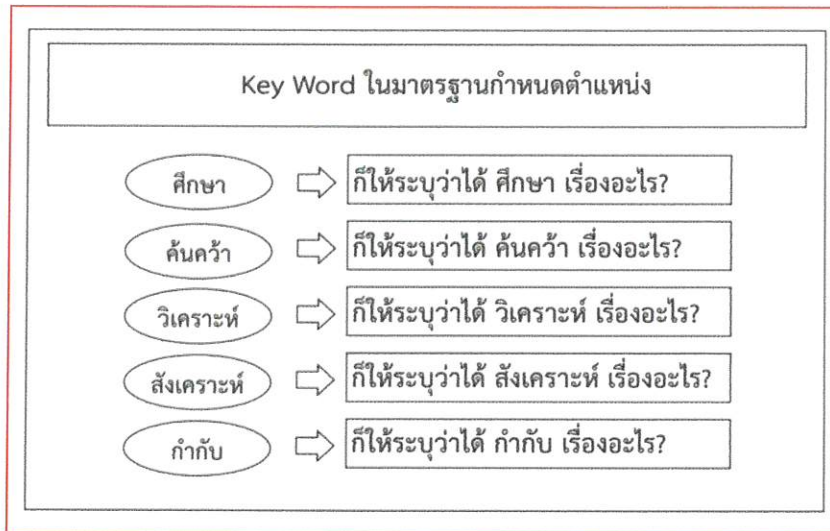




สิ่งที่ต้องดำเนินการก่อนการเขียน "แบบเสนอขอปรับปรุงระดับตำแหน่ง"

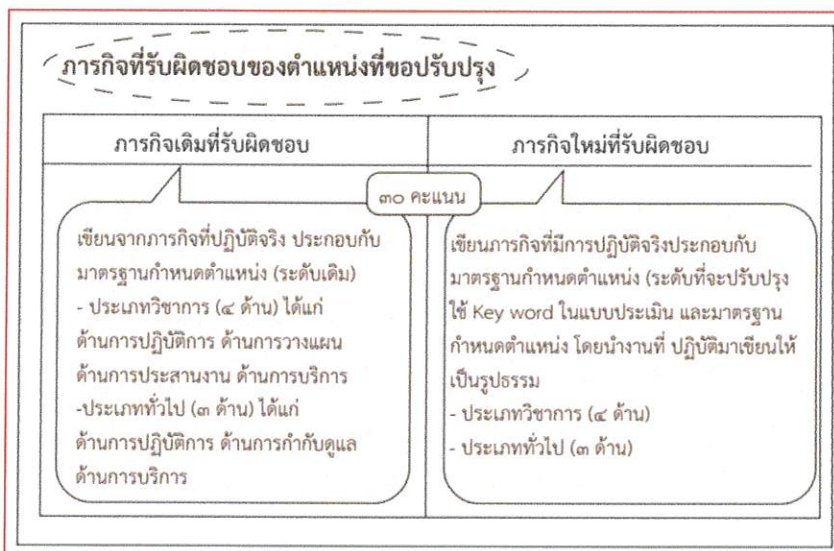
๑. จัดเตรียม
 - มาตรฐานกำหนดตำแหน่งระดับปัจจุบัน + มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะขอกำหนดในระดับสูงขึ้น
 - งาน (Job Analysis) ของผู้ที่จะเสนอขอปรับปรุง
๒. ศึกษาความแตกต่าง
 - มาตรฐานกำหนดตำแหน่งระดับปัจจุบัน+ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะขอกำหนดในระดับสูงขึ้น
๓. นำงานภารกิจที่ปฏิบัติจริง มาจัดกลุ่มให้เข้ากับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แบ่งเป็น ๔ ด้าน /๓ ด้าน
 - ทั้งงานเดิมและงานใหม่

<p>ประเภทวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> (๑) ด้านปฏิบัติการ (๒) ด้านวางแผน (๓) ด้านการประสานงาน (๔) ด้านการบริการ 	<p>ประเภททั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> (๑) ด้านการปฏิบัติการ (๒) ด้านการกำกับดูแล (๓) ด้านการบริการ
---	---



การเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

รายละเอียดของภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เขียนหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับปัจจุบัน ที่ปฏิบัติจริง และปริมาณงาน ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่เสนอปรับปรุง และปริมาณงานใช้ Key Job จากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ



คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

- ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น /รักษาการปลัด เป็นประธาน
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขต้นสังกัด
- ผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งหรือดำรงตำแหน่งที่จะปรับปรุง ข้าราชการท้องถิ่น/ข้าราชการพลเรือน ๓ ท่าน

สำหรับสายงานที่หายาก เช่นแพทย์แผนไทย ทางอบจ.ต้องทำหนังสือสอบถามตามลำดับ เช่น กระทรวงสาธารณสุข มีแพทย์แผนไทยชำนาญการใหม่ หากได้รับการตอบกลับว่าไม่มีแล้ว สามารถสอบถามจากท้องถิ่น ตามด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ เช่น อ.มหาวิทยาลัยที่สอนแพทย์แผนไทย ระดับผศ.ขึ้นไป ตามลำดับ

- เลขานุการ ผู้รับผิดชอบงานกองการเจ้าหน้าที่
นายกอบจ.เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ

วิสัยทัศน์

- วิสัยทัศน์ ไม่เกิน ๑๕ หน้า เฉพาะเนื้อหา
- ข้อเสนอที่จะนำความรู้ที่จำเป็นที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต
- แนวคิดในการพัฒนางาน หลังจากแต่งตั้งจะทำอะไร (ต้องสอดคล้องกับทักษะ สมรรถนะประจำสายงาน)
- สิ่งที่จะไปกำหนดเป็นตัวชี้วัดหลังแต่งตั้ง
- แยกคนละเล่มกับผลงาน ถ้าเสนอวิสัยทัศน์ผ่านถึงจะเสนอผลงาน
- ต้องสอดคล้องกับมาตรฐานประจำตำแหน่งและสามารถทำได้จริง

การประเมินผลงาน

- ประเมินสมรรถนะ มาจากผลการประเมินย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
- ประเมินทักษะ ผอ.กองสาธารณสุขเป็นผู้ประเมิน คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- จัดทำผลงาน ๑ เรื่อง ไม่เกิน ๑๕ หน้า ที่เหลือเป็นเอกสารประกอบ นำผลงานที่ทำแล้วโดดเด่นมาเขียน
- ผลงานปรับปรุงแก้ไข สายงานเดิม ที่เดิม รพ.สต.เดิม หากต้องการโอนย้ายเก้าอี้้นั้นต้องเป็นชนพ.เท่านั้น

๒.๓ ประเด็นอื่นๆในการอบรม

การสอบ

๑. การสอบคัดเลือก คือ การสอบเปลี่ยนสายงาน
๒. การคัดเลือก คือ แต่งตั้งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
๓. การสอบคัดเลือกและคัดเลือก คือ ฝ่ายอำนวยการท้องถิ่นไปสอบบริหารต่างสายงาน(ต้องมีการอบรม)

การสอบคัดเลือก

ภาค ก ความรู้ทั่วไป (พรบ.บุคคล ความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ)

ภาค ข ความรู้ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ภาค ค สอบสัมภาษณ์(๓๐ คะแนน) ผลงาน(๒๐ คะแนน) วิสัยทัศน์(๒๐ คะแนน) ประวัติรับราชการ(๓๐ คะแนน)

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นนักสาธารณสุข ๑๐๒ สายงาน อาจจะมี ๒ แนวทาง

๑. การสอบแข่งขัน
๒. สอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานทั่วไป เป็นวิชาการ

อาจจะมีโอกาสได้รับเงินประจำตำแหน่ง ก กลางเห็นชอบ เสนอ กก. กำหนดตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง
โครงสร้าง ผอ.รพ.สต.

- พยาบาล
- นักวิชาการสาธารณสุข
- ก กลางกำลังออกแบบใหม่ /นักสาธารณสุข แนบท้ายนักวิชาการสาธารณสุขร่วมด้วย

ผลการประเมิน

ระดับพอใช้ขึ้นไป ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ระดับไม่ต่ำกว่าดี ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

*หากได้รับโทษทางวินัยถูกตัดสิทธิการเลื่อนระดับ สิทธิการเลื่อนระดับที่ถูกตัดนั้นจะกลับมาเมื่อได้รับการเลื่อนเงินเดือนอีกครั้ง ผลงานสามารถใช้ผลงานเก่าได้แต่ไม่เกิน ๓ ปี

รายละเอียดของการดำเนินการ คือ ขั้นตอนการทำ ได้แก่ ก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ สิ้นสุดการดำเนินการ

ผลคาดหวัง คือ ผลที่จะเกิดขึ้นกับใคร ที่ไหน อย่างไร

ระยะเวลาดำเนินการ ให้กำหนดเป็นระยะเวลา ๓ เดือน, ๕ เดือนหรือกี่เดือน ก็วันที่ได้หลังแต่งตั้ง ไม่ต้องระบุเป็นวันที่ เดือน

แนวทางการติดตามผลสำเร็จ เช่น ไรคนี่ลดลง ควบคุมโรคในกรอบที่คาดหวัง ประชาชนเข้าใจในการดูแลตนเองมากขึ้น (ต้องวัดผลได้)

๓. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

๓.๑ ต่อตนเอง ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์ และมีเทคนิคในการจัดทำ "ข้อเสนอเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง" การเขียน "วิสัยทัศน์" เพื่อเลื่อนและการเขียน "ผลงาน" เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในเรื่องต่าง ๆ

๓.๒ ต่อหน่วยงาน ได้แก่ นำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค ในการจัดทำ"ข้อเสนอ เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง" การเขียน "วิสัยทัศน์" การเขียน "ผลงาน" ประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นในเรื่องต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีระดับที่สูงขึ้น

๔. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้ สามารถนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคที่ได้รับ ในการจัดทำ"ข้อเสนอ เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง" การเขียน "วิสัยทัศน์" การเขียน "ผลงาน" ประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในเรื่องต่างๆมาพัฒนาทักษะประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระดับที่สูงขึ้น

๕. ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ต้องใช้ระยะเวลาในแต่ละขั้นตอน ผู้ที่จะเลื่อนระดับจำเป็นต้องมีความเข้าใจและทักษะในการขับเคลื่อนผลงานประจำ เพื่อที่จะสามารถใช้ในการประเมินผลงานในระดับที่สูงขึ้นและจำเป็นต้องมีทักษะในการเขียน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๖. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่ สนับสนุนให้บุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาตามมาตรฐานตำแหน่งแต่ละบุคคล และการอบรมทักษะการเขียน "วิสัยทัศน์" การเขียน "ผลงาน" ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ในเวทีต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นายจิตรกร พิสิทธิ์กุล)

เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน



สมาคมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดพะเยา
และ
เครือข่ายคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น
ประจำจังหวัดพะเยา



ประกาศนียบัตรนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นายจิตรกร พิธิษฐ์กุล

ได้ผ่านการอบรมหลักสูตร

พัฒนาศักยภาพข้าราชการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ
ข้าราชการถ่ายโอน ทุกสายงาน

จึงมอบประกาศนียบัตรนี้ไว้เป็นสำคัญ

ให้ไว้ ณ วันที่ ๘ เดือน เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๗

ว่าที่ร้อยตรี

เจตน์ดำรงค์ ศรีสมบัติ

นายอนุราช/เทศกอง

นายกสมาคมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดพะเยา

ประธานเครือข่ายคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น
ประจำจังหวัดพะเยา

รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม / สรุปเนื้อหาการบรรยาย

อบรมพัฒนาศักยภาพข้าราชการถ่ายโอนและข้าราชการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ทุกสายงาน เพื่อรองรับ การสอบคัดเลือก การคัดเลือก ตามประกาศฉบับใหม่ล่าสุด การปรับปรุงตำแหน่ง
การนำเสนอวิสัยทัศน์และผลงานประกอบการเลื่อนระดับทุกสายงาน
(ระหว่างวันที่ ๖ - ๘ เมษายน ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมโรงแรมเกทเวย์ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา)

ด้วยข้าพเจ้า นางเกษร ว่างวล ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ใส สังกัด/ฝ่าย โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ใส สำนัก/
กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร โครงการ
ฝึกอบรม “อบรมพัฒนาศักยภาพข้าราชการถ่ายโอนและข้าราชการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกสายงาน
เพื่อรองรับ การสอบคัดเลือก การคัดเลือก ตามประกาศฉบับใหม่ล่าสุด การปรับปรุงตำแหน่ง การนำเสนอ
วิสัยทัศน์และผลงานประกอบการเลื่อนระดับทุกสายงาน” ระหว่างวันที่ ระหว่างวันที่ ๖ - ๘ เมษายน ๒๕๖๗ ณ
ห้องประชุมโรงแรมเกทเวย์ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ซึ่งหลักสูตรดังกล่าว จัดโดย สมาคมโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบลจังหวัดพะเยา

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหลักสูตรดังกล่าว เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการ
ฝึกอบรมให้ทราบ ดังนี้

๑. การฝึกอบรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์และมีเทคนิคในการจัดทำ “ข้อเสนอ
เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง” ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีระดับที่สูงขึ้น

๑.๒ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ในการเขียน “วิสัยทัศน์” เพื่อ
เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๓ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ในการเขียน “ผลงาน” เพื่อ
เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๔ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวทาง การสอบคัดเลือก การคัดเลือกตาม
ประกาศฉบับใหม่ล่าสุด เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการและพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่๗) พ.ศ.๒๕๖๗

๒. เนื้อหาและหัวข้อวิชาของหลักสูตรการฝึกอบรม มีดังนี้

๒.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

แบบประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ตำแหน่งประเภททั่วไป ประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้รับการประเมิน

ตอนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่)

ตอนที่ ๓ การประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (สำหรับผู้บังคับบัญชา)

การประเมินของผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือเทียบเท่า

พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง (โดยไม่จำเป็นต้องเขียนผลงานชิ้นใหม่ นอกจากเป็นการสรุปรายละเอียดเกี่ยวกับผลงานในอดีตในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงาน)

- ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพมากกว่าปริมาณ และต้องประกอบด้วย ๒ ส่วน

๑. ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

๒. แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือ ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น (ระดับอาวุโส และ ชำนาญการพิเศษ –เชี่ยวชาญ)

การประเมินผลงาน

- การจัดทำผลงานเป็นรูปเล่ม โดยมีรายละเอียด ดังนี้
- คำนำ
- สารบัญ
- หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง
- ขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (ตามแบบฟอร์มที่กำหนด)
- ตัวอย่างผลงาน (ตามเนื้องานที่เขียนเสนอ)

จำนวนผลงานตามที่กำหนด

- กรณีแต่งตั้งระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ ผลงานที่เป็นการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๒ เรื่อง
- กรณีแต่งตั้งเป็นระดับ ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ จำนวน ๒ เรื่อง
- กรณีแต่งตั้งเป็นระดับอาวุโส ผลงานที่เป็นการดำเนินงานที่ผ่านมา อวุโส ๑ เรื่อง
- ข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง

(วิสัยทัศน์)

ผลงานที่เป็นการดำเนินงานที่ผ่านมา

- เป็นการนำเสนอผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น
- ไม่จำเป็นต้องจัดทำผลงานขึ้นมาใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ
- ให้นำเสนอรูปแบบการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น ระบุผลสำเร็จของงาน ประโยชน์ที่เกิดจากผลงานนั้น

หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางาน ใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน มิใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง

๒.๒ การปรับปรุงตำแหน่ง

การปรับปรุงระดับตำแหน่ง



- การกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น
- ตำแหน่งนั้น จะต้องมีการประเมิน วิเคราะห์
 - งาน (ภารกิจ)
 - ปริมาณงาน
 - คุณภาพของงาน
 - ความยุ่งยากของงาน
 - หน้าที่ความรับผิดชอบ

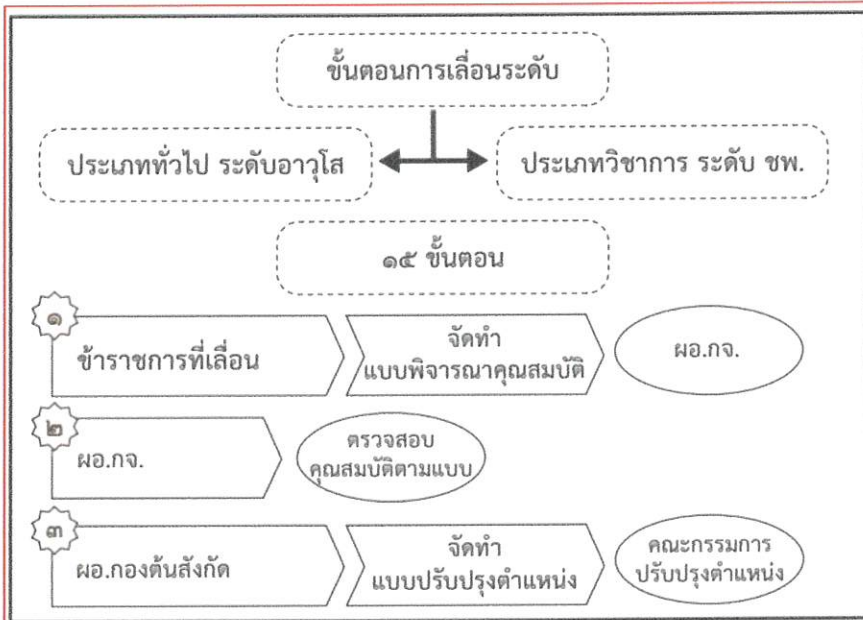
ว่ามีเพิ่มขึ้น/เปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญ ถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก. กลางกำหนด

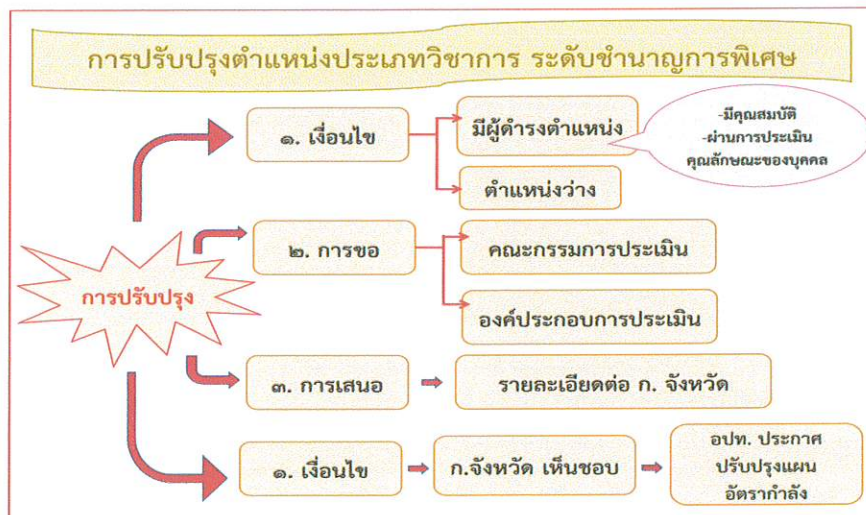
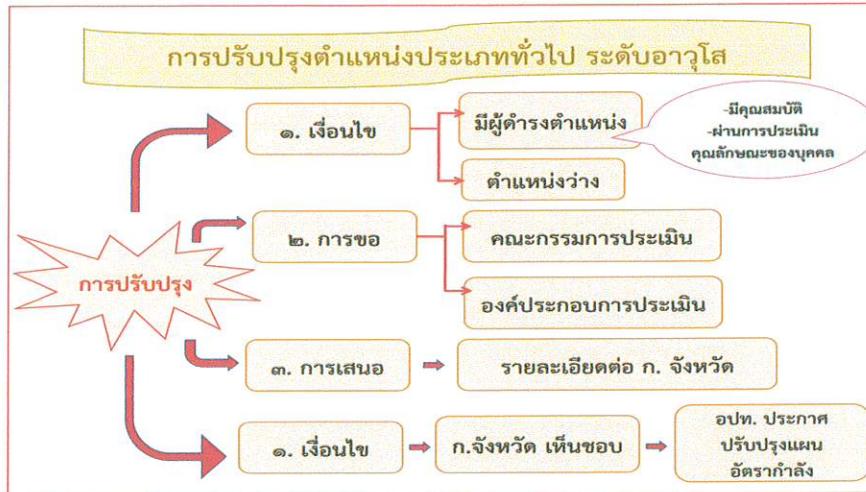
ระดับอาวุโส ข้อ ๑๐.๓ วรรคสาม

ระดับชำนาญการพิเศษ ข้อ ๑๓.๓ วรรคสาม

ระดับเชี่ยวชาญ ๒๐.๓ วรรคสาม

ประกาศ ก.จ.พะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒๑ พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.จ.พะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖





สิ่งที่ต้องดำเนินการก่อนการเขียน “แบบเสนอขอปรับปรุงระดับตำแหน่ง”

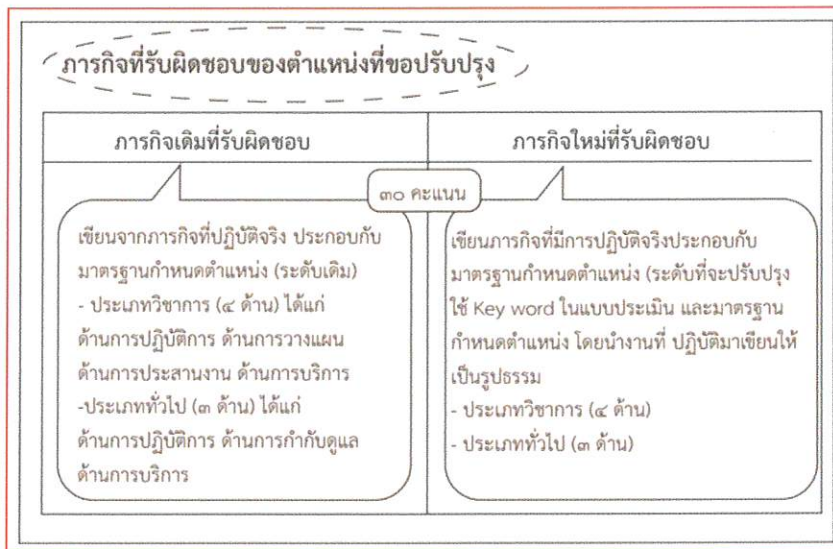
๑. จัดเตรียม
 - มาตรฐานกำหนดตำแหน่งระดับปัจจุบัน + มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะขอกำหนดในระดับสูงขึ้น
 - งาน (Job Analysis) ของผู้ที่จะเสนอขอปรับปรุง
๒. ศึกษาความแตกต่าง
 - มาตรฐานกำหนดตำแหน่งระดับปัจจุบัน+ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะขอกำหนดในระดับสูงขึ้น
๓. นำงานภารกิจที่ปฏิบัติจริง มาจัดกลุ่มให้เข้ากับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แบ่งเป็น ๔ ด้าน /๓ ด้าน
 - ทั้งงานเดิมและงานใหม่

<p>ประเภทวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> (๑) ด้านปฏิบัติการ (๒) ด้านวางแผน (๓) ด้านการประสานงาน (๔) ด้านการบริการ 	<p>ประเภททั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> (๑) ด้านการปฏิบัติการ (๒) ด้านการกำกับดูแล (๓) ด้านการบริการ
---	---



การเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

รายละเอียดของภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เขียนหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับปัจจุบัน ที่ปฏิบัติจริง และปริมาณงาน ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่เสนอปรับปรุง และปริมาณงานใช้ Key Job จากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ



คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

- ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น /รักษาการปลัด เป็นประธาน
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขต้นสังกัด
- ผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งหรือดำรงตำแหน่งที่จะปรับปรุง ข้าราชการท้องถิ่น/ข้าราชการพลเรือน ๓ ท่าน

สำหรับสายงานที่หายาก เช่นแพทย์แผนไทย ทางอบจ.ต้องทำหนังสือสอบถามตามลำดับ เช่น กระทรวงสาธารณสุข มีแพทย์แผนไทยชำนาญการใหม่ หากได้รับการตอบกลับว่าไม่มีแล้ว สามารถสอบถามจากท้องถิ่น ตามด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ เช่น อ.มหาวิทยาลัยที่สอนแพทย์แผนไทย ระดับผศ.ขึ้นไป ตามลำดับ

- เลขานุการ ผู้รับผิดชอบงานกองการเจ้าหน้าที่
- นายกอบจ.เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ

วิสัยทัศน์

- วิสัยทัศน์ ไม่เกิน ๑๕ หน้า เฉพาะเนื้อหา
- ข้อเสนอที่จะนำความรู้ที่จำเป็นที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต
- แนวคิดในการพัฒนางาน หลังจากแต่งตั้งจะทำอะไร (ต้องสอดคล้องกับทักษะ สมรรถนะประจำสายงาน)
- สิ่งที่จะไปกำหนดเป็นตัวชี้วัดหลังแต่งตั้ง
- แยกคนละเล่มกับผลงาน ถ้าเสนอวิสัยทัศน์ผ่านถึงจะเสนอผลงาน
- ต้องสอดคล้องกับมาตรฐานประจำตำแหน่งและสามารถทำได้จริง

การประเมินผลงาน

- ประเมินสมรรถนะ มาจากผลการประเมินย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี ไม่น้อยกว่า ๖ ครั้ง
- ประเมินทักษะ ผอ.กองสาธารณสุขเป็นผู้ประเมิน คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- จัดทำผลงาน ๒ เรื่อง ไม่เกิน ๑๕ หน้า ที่เหลือเป็นเอกสารประกอบ นำผลงานที่ทำแล้วโดดเด่นมาเขียน
- ผลงานปรับปรุงแก้ไข สายงานเดิม ที่เดิม รพ.สต.เดิม หากต้องการโอนย้ายเก้าอี้ันั้นต้องเป็นชนพ.เท่านั้น

๒.๓ ประเด็นอื่นๆในการอบรม

การสอบ

๑. การสอบคัดเลือก คือ การสอบเปลี่ยนสายงาน
๒. การคัดเลือก คือ แต่งตั้งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
๓. การสอบคัดเลือกและคัดเลือก คือ ฝ่ายอำนวยการท้องถิ่นไปสอบบริหารต่างสายงาน(ต้องมีการอบรม)

การสอบคัดเลือก

ภาค ก ความรู้ทั่วไป (พรบ.บุคคล ความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ)

ภาค ข ความรู้ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ภาค ค สอบสัมภาษณ์(๓๐ คะแนน) ผลงาน(๒๐ คะแนน) วิสัยทัศน์(๒๐ คะแนน) ประวัติรับราชการ(๓๐ คะแนน)

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นนักสาธารณสุข ๑๐๒ สายงาน อาจจะมี ๒ แนวทาง

๑. การสอบแข่งขัน
๒. สอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานทั่วไป เป็นวิชาการ

อาจจะมีโอกาสได้รับเงินประจำตำแหน่ง ก กลางเห็นชอบ เสนอ กก. กำหนดตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง

โครงสร้าง ผอ.รพ.สต.

- พยาบาล
- นักวิชาการสาธารณสุข
- ก กลางกำลังออกแบบให้มี /นักสาธารณสุข แนบท้ายนักวิชาการสาธารณสุขร่วมด้วย

ผลการประเมิน

ระดับพอใช้ขึ้นไป ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ระดับไม่ต่ำกว่าดี ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

*หากได้รับโทษทางวินัยถูกตัดสิทธิการเลื่อนระดับ สิทธิการเลื่อนระดับที่ถูกตัดนั้นจะกลับมาเมื่อได้รับการเลื่อนเงินเดือนอีกครั้ง ผลงานสามารถใช้ผลงานเก่าได้แต่ไม่เกิน ๓ ปี

รายละเอียดของการดำเนินการ คือ ขั้นตอนการทำ ได้แก่ ก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ สิ้นสุดการดำเนินการ

ผลคาดหวัง คือ ผลที่จะเกิดขึ้นกับใคร ที่ไหน อย่างไร

ระยะเวลาดำเนินการ ให้กำหนดเป็นระยะเวลา ๓ เดือน, ๕ เดือนหรือกี่เดือน ก็วันก็ได้หลังแต่งตั้ง ไม่ต้องระบุเป็นวันที่ เดือน

แนวทางการติดตามผลสำเร็จ เช่น ไรคนี่ลดลง ควบคุมโรคในกรอบที่คาดหวัง ประชาชนเข้าใจในการดูแลตนเองมากขึ้น (ต้องวัดผลได้)

๓. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

๓.๑ ต่อตนเอง ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์ และมีเทคนิคในการจัดทำ "ข้อเสนอเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง" การเขียน "วิสัยทัศน์" เพื่อเลื่อนและการเขียน "ผลงาน" เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในเรื่องต่าง ๆ

๓.๒ ต่อหน่วยงาน ได้แก่ นำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค ในการจัดทำ"ข้อเสนอ เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง" การเขียน "วิสัยทัศน์" การเขียน "ผลงาน" ประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นในเรื่องต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีระดับที่สูงขึ้น

๔. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้ สามารถนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคที่ได้รับ ในการจัดทำ"ข้อเสนอ เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง" การเขียน "วิสัยทัศน์" การเขียน "ผลงาน" ประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในเรื่องต่างๆมาพัฒนาทักษะประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระดับที่สูงขึ้น

๕. ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ต้องใช้ระยะเวลาในแต่ละขั้นตอน ผู้ที่จะเลื่อนระดับจำเป็นต้องมีความเข้าใจและทักษะในการขับเคลื่อนผลงานประจำ เพื่อที่จะสามารถใช้ในการประเมินผลงานในระดับที่สูงขึ้นและจำเป็นต้องมีทักษะในการเขียน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๖. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่ สนับสนุนให้บุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาตามมาตรฐานตำแหน่งแต่ละบุคคล และการอบรมทักษะการเขียน "วิสัยทัศน์" การเขียน "ผลงาน" ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ในเวทีต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางเกษร วัจวล)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ใส



สมาคมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดพะเยา
และ
เครือข่ายคณะกรรมการส่วนงานทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น
ประจำจังหวัดพะเยา



ประกาศนียบัตรนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางเกษร ว่างวล

ได้ผ่านการอบรมหลักสูตร

พัฒนาศักยภาพข้าราชการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ
ข้าราชการถ่ายโอน ทุกสายงาน

จึงมอบประกาศนียบัตรนี้ไว้เป็นสำคัญ
ให้ไว้ ณ วันที่ ๘ เดือน เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๗

ว่าที่ร้อยตรี

เจตน์ดำรงค์ ศรีสมบัติ

นายอนุราช เกศทอง

นายกสมาคมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดพะเยา

ประธานเครือข่ายคณะกรรมการส่วนงานทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น
ประจำจังหวัดพะเยา

รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม / สรุปเนื้อหาการบรรยาย

อบรมพัฒนาศักยภาพข้าราชการถ่ายโอนและข้าราชการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ทุกสายงาน เพื่อรองรับ การสอบคัดเลือก การคัดเลือก ตามประกาศฉบับใหม่ล่าสุด การปรับปรุงตำแหน่ง
การนำเสนอวิสัยทัศน์และผลงานประกอบการเลื่อนระดับทุกสายงาน
(ระหว่างวันที่ ๖ - ๘ เมษายน ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมโรงแรมเกทเวย์ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา)

ด้วยข้าพเจ้านางสาวอัญชิษฐา สมวันตำแหน่ง แพทย์แผนไทยชำนาญการ สังกัด/ฝ่าย
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ใส สำนัก/กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา
ได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร โครงการฝึกอบรม “อบรมพัฒนาศักยภาพข้าราชการถ่ายโอนและข้าราชการสังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกสายงาน เพื่อรองรับ การสอบคัดเลือก การคัดเลือก ตามประกาศฉบับใหม่ล่าสุด
การปรับปรุงตำแหน่ง การนำเสนอวิสัยทัศน์และผลงานประกอบการเลื่อนระดับทุกสายงาน” ระหว่างวันที่
ระหว่างวันที่ ๖ - ๘ เมษายน ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมโรงแรมเกทเวย์ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ซึ่งหลักสูตร
ดังกล่าว จัดโดย สมาคมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดพะเยา

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหลักสูตรดังกล่าว เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการ
ฝึกอบรมให้ทราบ ดังนี้

๑. การฝึกอบรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์และมีเทคนิคในการจัดทำ “ข้อเสนอ
เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง” ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีระดับที่สูงขึ้น

๑.๒ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ในการเขียน “วิสัยทัศน์” เพื่อ
เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๓ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ในการเขียน “ผลงาน” เพื่อ
เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๔ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวทาง การสอบคัดเลือก การคัดเลือกตาม
ประกาศฉบับใหม่ล่าสุด เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการและพนักงาน
ส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่๗) พ.ศ.๒๕๖๗

๒. เนื้อหาและหัวข้อวิชาของหลักสูตรการฝึกอบรม มีดังนี้

๒.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

แบบประเมินบุคคลและประเมินผลงาน ตำแหน่งประเภททั่วไป ประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้รับการประเมิน

ตอนที่ ๒ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่)

ตอนที่ ๓ การประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (สำหรับผู้บังคับบัญชา)

การประเมินของผู้บังคับบัญชาาระดับกองหรือเทียบเท่า

พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริง (โดยไม่จำเป็นต้องเขียนผลงานชิ้นใหม่ นอกจากเป็นการสรุป รายละเอียดเกี่ยวกับผลงานในอดีตในช่วงระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ปี โดยผลงานนั้นแสดงให้เห็นถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงาน)

- ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพมากกว่าปริมาณ และ ต้องประกอบด้วย ๒ ส่วน

๑. ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

๒. แนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือ ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น (ระดับอาวุโส และ ชำนาญการพิเศษ –เชี่ยวชาญ)

การประเมินผลงาน

- การจัดทำผลงานเป็นรูปเล่ม โดยมีรายละเอียด ดังนี้
- คำนำ
- สารบัญ
- หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง
- ขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (ตามแบบฟอร์มที่กำหนด)
- ตัวอย่างผลงาน (ตามเนื้องานที่เขียนเสนอ)

จำนวนผลงานตามที่กำหนด

- กรณีแต่งตั้งระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ ผลงานที่เป็นการดำเนินงานที่ผ่านมา จำนวน ๒ เรื่อง
- กรณีแต่งตั้งเป็นระดับ ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ จำนวน ๒ เรื่อง
- กรณีแต่งตั้งเป็นระดับอาวุโส ผลงานที่เป็นการดำเนินงานที่ผ่านมา ออาวุโส ๑ เรื่อง
- ข้อเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง

(วิสัยทัศน์)


ผลงานที่เป็นการดำเนินงานที่ผ่านมา

- เป็นการนำเสนอผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น
- ไม่จำเป็นต้องจัดทำผลงานขึ้นมาใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ
- ให้นำเสนอรูปแบบการสรุป วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น ระบุผลสำเร็จของงาน ประโยชน์ที่เกิดจากผลงานนั้น

หรือการนำผลงานไปใช้เพื่อแก้ไขปัญหา งาน ใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน มิใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงาน ย้อนหลัง

๒.๒ การปรับปรุงตำแหน่ง

การปรับปรุงระดับตำแหน่ง



- การกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น
- ตำแหน่งนั้น จะต้องมีการประเมิน วิเคราะห์
 - งาน (ภารกิจ)
 - ปริมาณงาน
 - คุณภาพของงาน
 - ความยุ่งยากของงาน
 - หน้าที่ความรับผิดชอบ

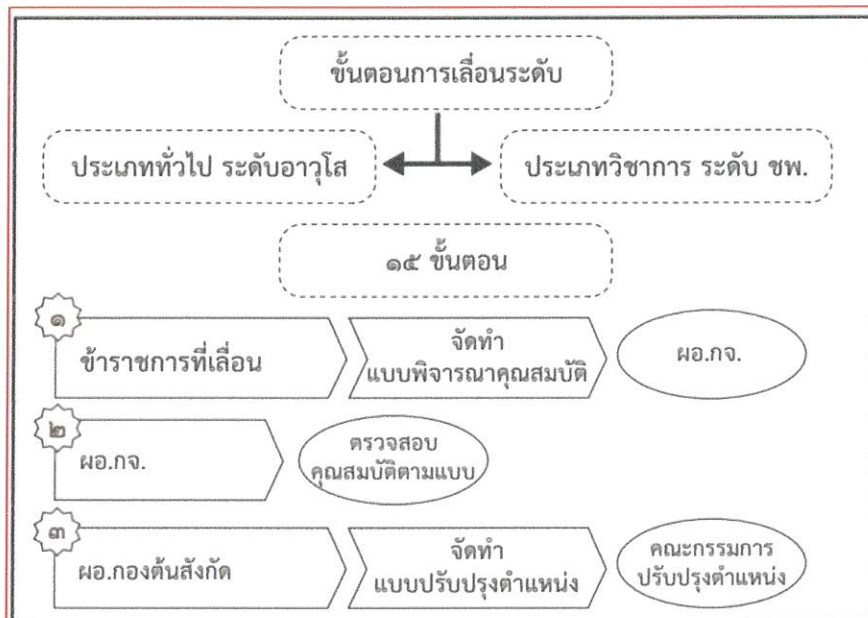
ว่ามีเพิ่มขึ้น/เปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญ ถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก. กลางกำหนด

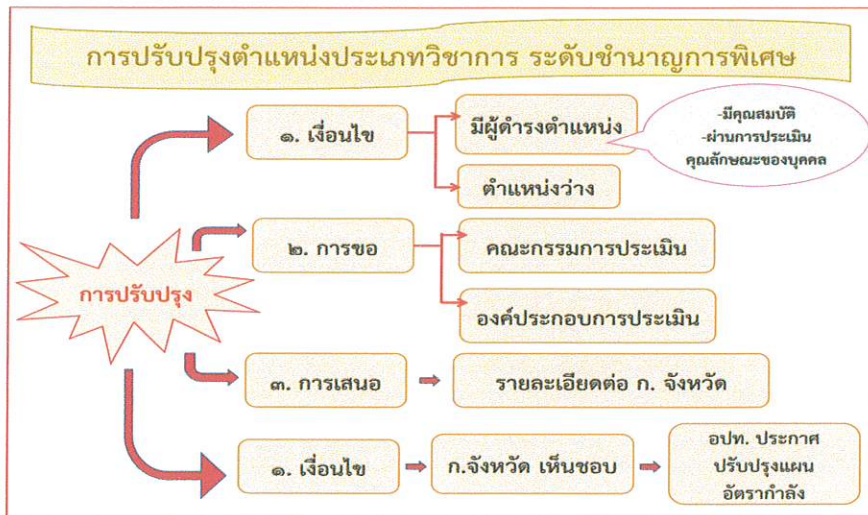
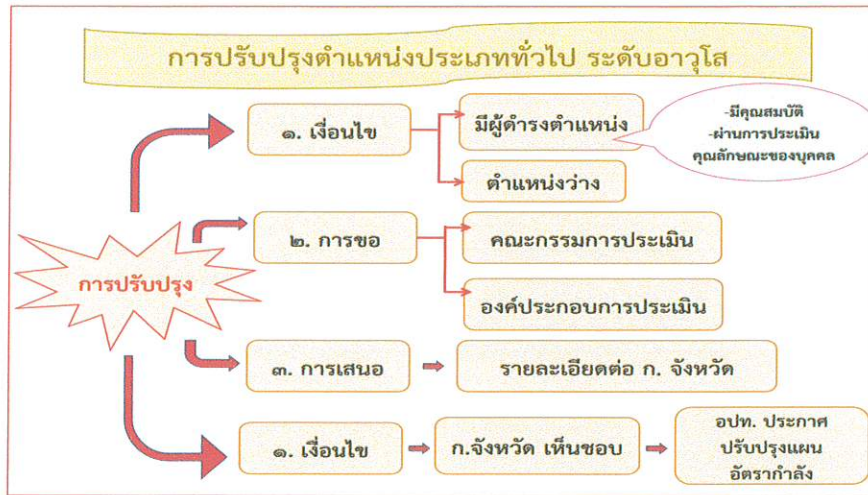
ระดับอาวุโส ข้อ ๑๐.๓ วรรคสาม

ระดับชำนาญการพิเศษ ข้อ ๑๓.๓ วรรคสาม

ระดับเชี่ยวชาญ ๒๐.๓ วรรคสาม

ประกาศ ก.จ.พะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒๑ พ.ศ. ๒๕๖๑ และประกาศ ก.จ.พะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖

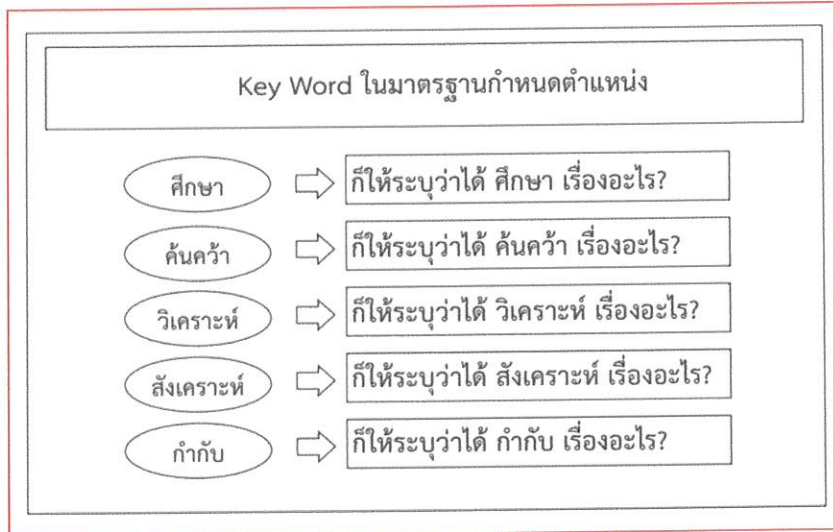




สิ่งที่ต้องดำเนินการก่อนการเขียน “แบบเสนอขอปรับปรุงระดับตำแหน่ง”

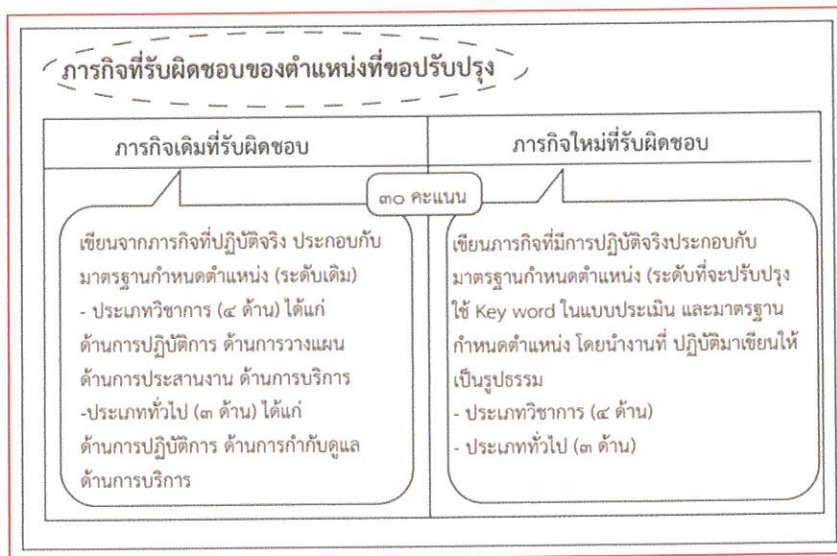
๑. จัดเตรียม
 - มาตรฐานกำหนดตำแหน่งระดับปัจจุบัน + มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะขอกำหนดในระดับสูงขึ้น
 - งาน (Job Analysis) ของผู้ที่จะเสนอขอปรับปรุง
๒. ศึกษาความแตกต่าง
 - มาตรฐานกำหนดตำแหน่งระดับปัจจุบัน+ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะขอกำหนดในระดับสูงขึ้น
๓. นำงานภารกิจที่ปฏิบัติจริง มาจัดกลุ่มให้เข้ากับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แบ่งเป็น ๔ ด้าน /๓ ด้าน
 - ทั้งงานเดิมและงานใหม่

ประเภทวิชาการ <ul style="list-style-type: none"> (๑) ด้านปฏิบัติการ (๒) ด้านวางแผน (๓) ด้านการประสานงาน (๔) ด้านการบริการ 	ประเภททั่วไป <ul style="list-style-type: none"> (๑) ด้านการปฏิบัติการ (๒) ด้านการกำกับดูแล (๓) ด้านการบริการ
--	--



การเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

รายละเอียดของภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เขียนหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับปัจจุบัน ที่ปฏิบัติจริง และปริมาณงาน ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่เสนอปรับปรุง และปริมาณงานใช้ Key Job จากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ



คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

- ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น /รักษาการปลัด เป็นประธาน
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขต้นสังกัด
- ผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งหรือดำรงตำแหน่งที่จะปรับปรุง ข้าราชการท้องถิ่น/ข้าราชการพลเรือน ๓ ท่าน

สำหรับสายงานที่หายาก เช่นแพทย์แผนไทย ทางอบจ.ต้องทำหนังสือสอบถามตามลำดับ เช่น กระทรวงสาธารณสุข มีแพทย์แผนไทยชำนาญการใหม่ หากได้รับการตอบกลับว่าไม่มีแล้ว สามารถสอบถามจากท้องถิ่น ตามด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ เช่น อ.มหาวิทยาลัยที่สอนแพทย์แผนไทย ระดับผศ.ขึ้นไป ตามลำดับ

- เลขานุการ ผู้รับผิดชอบงานกองการเจ้าหน้าที่
นายกอบจ.เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ

วิสัยทัศน์

- วิสัยทัศน์ ไม่เกิน ๑๕ หน้า เฉพาะเนื้อหา
- ข้อเสนอที่จะนำความรู้ที่จำเป็นที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต
- แนวคิดในการพัฒนางาน หลังจากแต่งตั้งจะทำอะไร (ต้องสอดคล้องกับทักษะ สมรรถนะประจำสายงาน)
- สิ่งที่จะไปกำหนดเป็นตัวชี้วัดหลังแต่งตั้ง
- แยกคนละเล่มกับผลงาน ถ้าเสนอวิสัยทัศน์ผ่านถึงจะเสนอผลงาน
- ต้องสอดคล้องกับมาตรฐานประจำตำแหน่งและสามารถทำได้จริง

การประเมินผลงาน

- ประเมินสมรรถนะ มาจากผลการประเมินย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง
- ประเมินทักษะ ผอ.กองสาธารณสุขเป็นผู้ประเมิน คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
- จัดทำผลงาน ๒ เรื่อง ไม่เกิน ๑๕ หน้า ที่เหลือเป็นเอกสารประกอบ นำผลงานที่ทำแล้วโดดเด่นมาเขียน
- ผลงานปรับปรุงแก้ไข สายงานเดิม ที่เดิม รพ.สต.เดิม หากต้องการโอนย้ายเก้าอี้ขึ้นต้องเป็นชนพ.เท่านั้น

๒.๓ ประเด็นอื่นๆในการอบรม

การสอบ

๑. การสอบคัดเลือก คือ การสอบเปลี่ยนสายงาน
๒. การคัดเลือก คือ แต่งตั้งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
๓. การสอบคัดเลือกและคัดเลือก คือ ฝ่ายอำนวยการท้องถิ่นไปสอบบริหารต่างสายงาน(ต้องมีการอบรม)

การสอบคัดเลือก

ภาค ก ความรู้ทั่วไป (พรบ.บุคคล ความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ)

ภาค ข ความรู้ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ภาค ค สอบสัมภาษณ์(๓๐ คะแนน) ผลงาน(๒๐ คะแนน) วิสัยทัศน์(๒๐ คะแนน) ประวัติรับราชการ(๓๐ คะแนน)

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นนักสาธารณสุข ๑๐๒ สายงาน อาจจะมี ๒ แนวทาง

๑. การสอบแข่งขัน
๒. สอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานทั่วไป เป็นวิชาการ

อาจจะมีโอกาสได้รับเงินประจำตำแหน่ง ก กลางเห็นชอบ เสนอ กก. กำหนดตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง

โครงสร้าง ผอ.รพ.สต.

- พยาบาล
- นักวิชาการสาธารณสุข
- ก กลางกำลังออกแบบให้มี /นักสาธารณสุข แขนบทำย่นักวิชาการสาธารณสุขร่วมด้วย

ผลการประเมิน

ระดับพอใช้ขึ้นไป ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ระดับไม่ต่ำกว่าดี ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

*หากได้รับโทษทางวินัยถูกตัดสิทธิการเลื่อนระดับ สิทธิการเลื่อนระดับที่ถูกตัดนั้นจะกลับมาเมื่อได้รับการเลื่อนเงินเดือนอีกครั้ง ผลงานสามารถใช้ผลงานเก่าได้แต่ไม่เกิน ๓ ปี

รายละเอียดของการดำเนินการ คือ ขั้นตอนการทำ ได้แก่ ก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ สิ้นสุดการดำเนินการ

ผลคาดหวัง คือ ผลที่จะเกิดขึ้นกับใคร ที่ไหน อย่างไร

ระยะเวลาดำเนินการ ให้กำหนดเป็นระยะเวลา ๓ เดือน, ๕ เดือนหรือกี่เดือน ก็วันก็ได้หลังแต่งตั้ง ไม่ต้องระบุเป็นวันที่ เดือน

แนวทางการติดตามผลสำเร็จ เช่น ไรคนี่ลดลง ควบคุมโรคในกรอบที่คาดหวัง ประชาชนเข้าใจในการดูแลตนเองมากขึ้น (ต้องวัดผลได้)

๓. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

๓.๑ ต่อตนเอง ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์ และมีเทคนิคในการจัดทำ "ข้อเสนอเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง" การเขียน "วิสัยทัศน์" เพื่อเลื่อนและการเขียน "ผลงาน" เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในเรื่องต่าง ๆ

๓.๒ ต่อหน่วยงาน ได้แก่ นำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค ในการจัดทำ"ข้อเสนอ เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง" การเขียน "วิสัยทัศน์" การเขียน "ผลงาน" ประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นในเรื่องต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีระดับที่สูงขึ้น

๔. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้ สามารถนำความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคที่ได้รับ ในการจัดทำ"ข้อเสนอ เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง" การเขียน "วิสัยทัศน์" การเขียน "ผลงาน" ประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในเรื่องต่างๆมาพัฒนาทักษะประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระดับที่สูงขึ้น

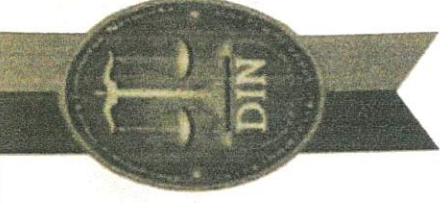
๕. ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ต้องใช้ระยะเวลาในแต่ละขั้นตอน ผู้ที่จะเลื่อนระดับจำเป็นต้องมีความเข้าใจและทักษะในการขับเคลื่อนผลงานประจำ เพื่อที่จะสามารถใช้ในการประเมินผลงานในระดับที่สูงขึ้นและจำเป็นต้องมีทักษะในการเขียน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๖. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่ สนับสนุนให้บุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาตามมาตรฐานตำแหน่งแต่ละบุคคล และการอบรมทักษะการเขียน "วิสัยทัศน์" การเขียน "ผลงาน" ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ในเวทีต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

อัญชิษฐา สมวัน
(นางสาวอัญชิษฐา สมวัน)
แพทย์แผนไทยชำนาญการ



สมาคมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดพะเยา
และ
เครือข่ายคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น
ประจำจังหวัดพะเยา

ประกาศนียบัตรนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวอัญชิษฐา สมวัน

ได้ผ่านการอบรมหลักสูตร

พัฒนาศักยภาพข้าราชการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ
ข้าราชการถ่ายโอน ทุกสายงาน

จึงมอบประกาศนียบัตรนี้ไว้เป็นสำคัญ

ให้ไว้ ณ วันที่ ๘ เดือน เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๗

ว่าที่ร้อยตรี

เจตนาดำรงค์ ศรีสมบัติ

นายอนุราช เกศทอง

สำเนาถูกต้อง

อัญชิษฐา สมวัน
(นางสาวอัญชิษฐา สมวัน)
แพทย์แผนไทยชำนาญการ

นายกสมาคมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดพะเยา ประธานเครือข่ายคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น
ประจำจังหวัดพะเยา