

**ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง
การแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓
ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓**



น.ส. บุรณี แพรโรจน์
หัวหน้าฝ่ายมาตรฐานการสอบและการคัดเลือก
กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.

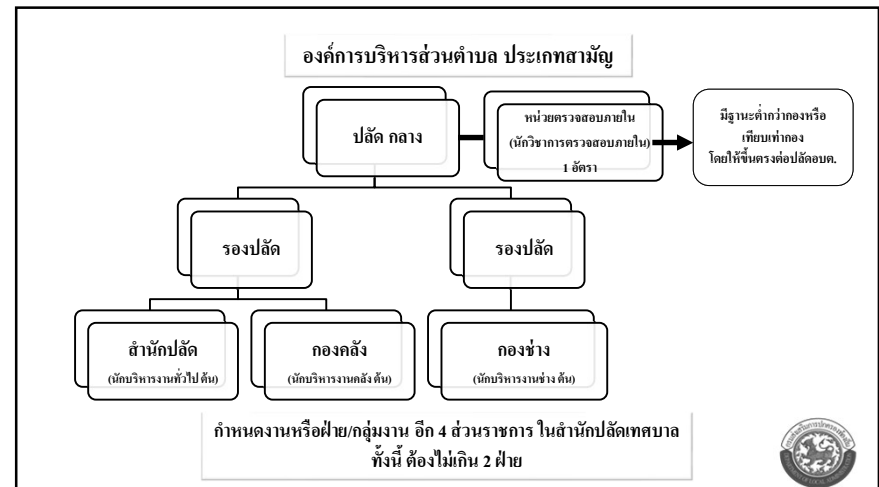
ส่วนราชการหลัก (8)	ส่วนราชการที่อาจจัดตั้งได้ (18)
- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	- สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล
- สำนัก/กองคลัง	- กองการประปา - กองช่างสุขาภิบาล
- สำนัก/กองช่าง	- กองสวัสดิการสังคม - กองการแพทย์
- สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	- กองส่งเสริมการเกษตร - กองกิจการพาณิชย์
- สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	- กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	- กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่	- กองพัสดุและทรัพย์สิน - กองกิจการขนส่ง
- หน่วยตรวจสอบภายใน	- กองสารสนเทศภายในและทะเบียนทรัพย์สิน
	- กองนิติการ - กองวิเทศสัมพันธ์
	- กองเทศกิจ - กองผังเมือง
	- กองการท่องเที่ยวและกีฬา
	- กองหรือส่วนราชการอื่นที่ ก.อบต. กำหนด

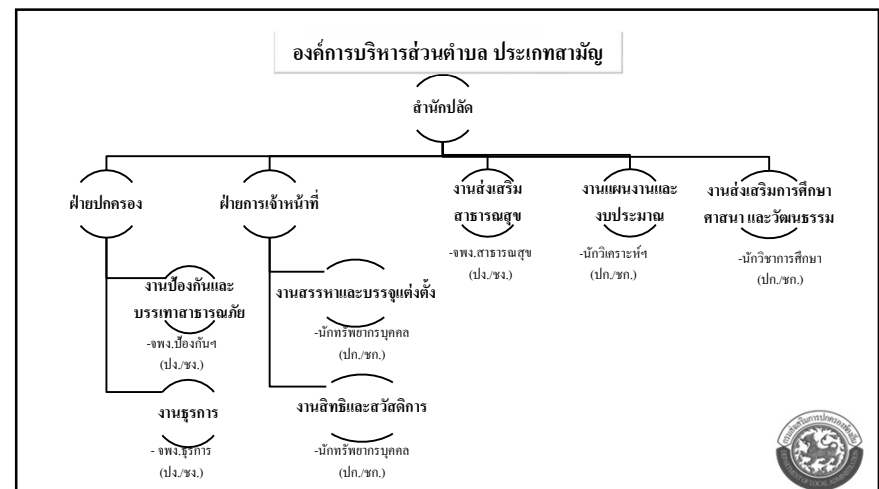
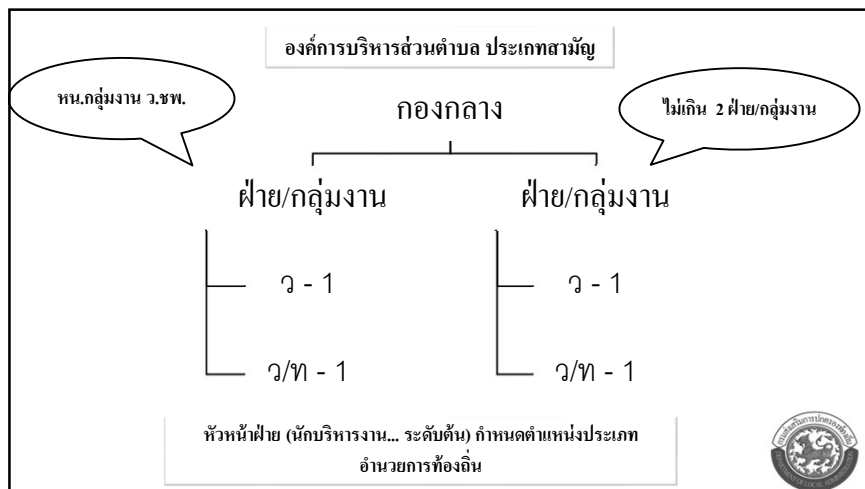
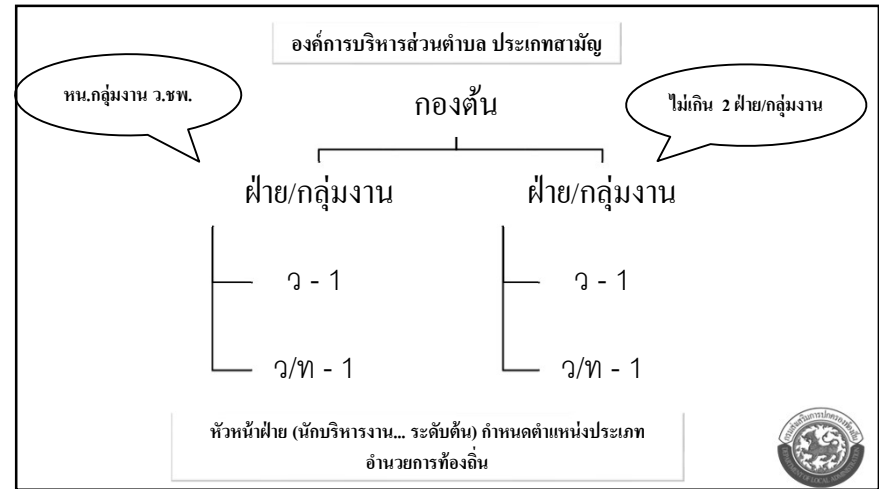
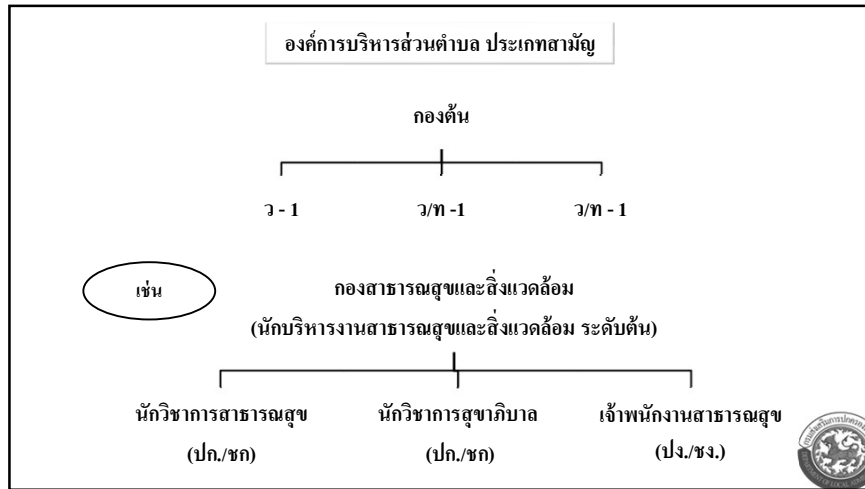
มติ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 4/2563
เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2563
ตาม ว 143 ลว 30 ต.ค. ๖๓

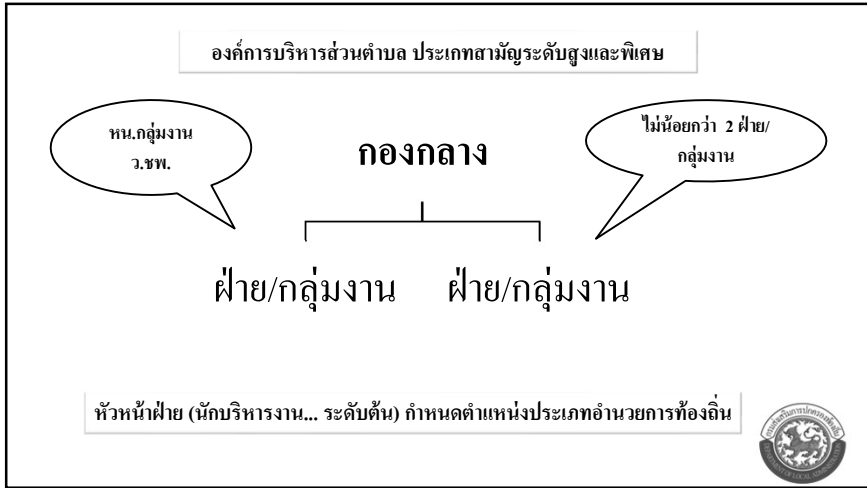
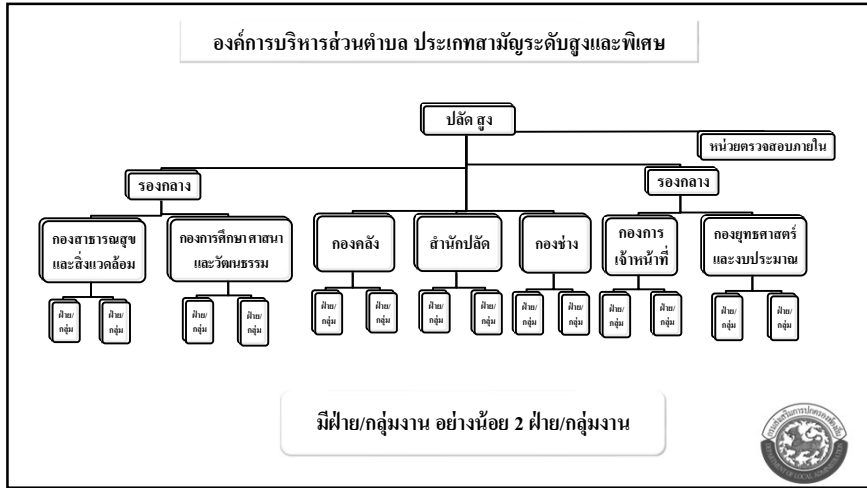
น.ส.บุรณี แพรโรจน์

**แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ
พนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ใน อบต. (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่मत ๐๘๐๕.๒/๖๔๓ ลว ๓๐ตุลาคม ๒๕๖๓)**







การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศ และแนวทางปฏิบัติตามประกาศแล้ว ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องประกาศการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไปในคราวเดียวกันด้วย และประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการดังกล่าวต่อไป

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.

๔. การกำหนดส่วนราชการหลักครั้งแรก โดยความเห็นชอบของ ก.อบต. จังหวัด และมีต้องประเมินตัวชี้วัด ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งใหม่หรือการปรับเกลี่ยตำแหน่ง โดย อบต. สามารถกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจได้ตามความเหมาะสม สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างที่อยู่ในส่วนราชการเดิม หากมีการตัดโอนภารกิจไปยังสังกัดส่วนราชการใหม่ ให้สามารถตัดโอนตำแหน่งพนักงานจ้างที่รับผิดชอบภารกิจนั้นไปยังสังกัดส่วนราชการใหม่ด้วย

สามัญ	สามัญระดับสูงและพิเศษ
<ul style="list-style-type: none"> ส่วนราชการหลักมี 4 ส่วนราชการที่ไม่ต้องประเมินตัวชี้วัด ฝ่าย/กลุ่มงาน/งาน ใน สป. ไม่ต้องวิเคราะห์ทำงาน แต่ต้องไม่เกิน 2 ฝ่าย กำหนดตำแหน่งในงานตามส่วนราชการหลัก ไม่ต้องทำแบบ 1-5 กรณีในกองคลัง กองช่าง มีจำนวนฝ่าย หรือรอบตำแหน่งไม่เป็นตามประกาศ กงไว้ตามเดิม 	<ul style="list-style-type: none"> ต้องกำหนดส่วนราชการทั้ง 9 กอง โดยเป็นระดับกลาง กำหนดฝ่ายไม่น้อยกว่า 2 ฝ่าย และกรอบตำแหน่งครบตามโครงสร้าง โดยไม่ต้องประเมินตัวชี้วัด กรณีส่วนราชการที่มีอยู่เดิม มีจำนวนฝ่าย หรือรอบตำแหน่งไม่เป็นตามประกาศ กงไว้ตามเดิมก่อน

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.

ทั้งนี้ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการตามประกาศนี้แล้ว ภายหลังจากจะกำหนดส่วนราชการ หรือ ฝ่าย หรือกลุ่มงานขึ้นใหม่ จะต้องดำเนินการประเมินตัวชี้วัดค่างานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ และแนวทางปฏิบัติตามประกาศดังกล่าวต่อไป

เช่น

- * อบต. สามัญ กองคลัง ระดับต้น เดิมมีฝ่าย 1 ฝ่าย หากประสงค์จะกำหนดฝ่ายเพิ่มอีก 1 ฝ่าย ต้องวิเคราะห์ที่ทำงาน แต่ต้องทำครั้งต่อไป
- * อบต. สามัญ กองคลัง ระดับกลาง เดิมมีฝ่าย 1 ฝ่าย หากประสงค์จะกำหนดฝ่ายเพิ่มให้ครบตามโครงสร้าง ต้องวิเคราะห์ที่ทำงาน แต่ต้องทำครั้งต่อไป
- * อบต. สามัญ กองช่าง ระดับต้น มีนายช่างโยธา 1 อัตรา การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการให้ครบตามกรอบโครงสร้างไม่ต้องทำแบบ 1-5
- * อบต. สามัญ ระดับสูง กองคลัง ระดับกลาง เดิมมีฝ่าย 1 ฝ่าย หากประสงค์จะกำหนดฝ่ายเพิ่มให้ครบตามโครงสร้าง ไม่ต้องวิเคราะห์ที่ทำงาน แต่ต้องทำครั้งต่อไป ฝ่ายที่ 3 ต้องวิเคราะห์ที่ทำงาน



การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่ายไม่สอดคล้องกับชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย/กลุ่มงาน ตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล แบบท้ายประกาศ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย/กลุ่มงาน ให้สอดคล้องกับชื่อตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด



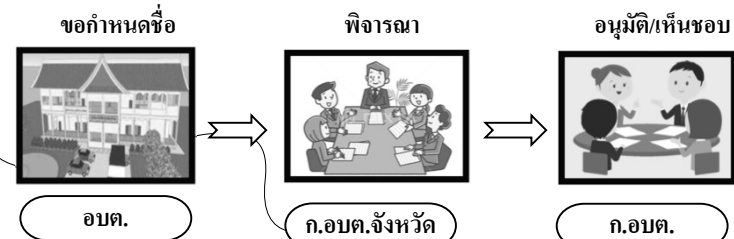
การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.

๗. องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการกำหนดส่วนราชการอื่นไว้ก่อนและไม่ใช้ส่วนราชการหลักตามประกาศให้ยังคงกำหนดไว้ต่อไปได้ กรณีชื่อส่วนราชการ ชื่อฝ่าย/กลุ่มงาน หรือชื่องาน ไม่สอดคล้องตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย/กลุ่มงาน ให้สอดคล้องกับชื่อตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ หากจำนวนอัตรากำลังไม่สอดคล้องตามนี้ หากไม่ส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้พิจารณากำหนดตำแหน่ง กรอบอัตรากำลังให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัตินี้



กรณีเทศบาล กำหนดชื่อต่างจากที่ ก.อบต. กำหนด หรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับที่สูงขึ้น



ให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณา เรื่อง การกำหนดชื่อส่วนราชการ ประเภท ตำแหน่ง สายงาน กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.

๘. หากองค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์จะกำหนดส่วนราชการที่อาจจัดตั้งได้ ต้องกำหนดส่วนราชการหลักให้ครบถ้วนก่อน กรณีมีความจำเป็นให้กำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับภารกิจ อำนาจหน้าที่นั้น

๘. การสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

๘.๑ การกำหนดส่วนราชการหรือฝ่าย/กลุ่มงานขึ้นใหม่ ถือเป็นตำแหน่งว่างใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๖๐ วัน หรือรายงานให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา หากพ้นระยะเวลา ๖๐ วันนับตั้งแต่ประกาศโครงสร้างส่วนราชการหรือกำหนดตำแหน่งใหม่แล้วต้องปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล



การปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้น

กรณีปรับปรุงให้มีระดับสูงขึ้นในครั้งแรก ให้ดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น

กำหนด/ปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้นครั้งแรก	คนเดิมรักษาการได้ 150 (เงินประจำตำแหน่งเดิม)	หากมีผู้มาดำรงตำแหน่งหรือพ้น 150 วัน	ให้กำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะราย	ย้ายคนเดิมไปดำรงตำแหน่งที่กำหนด + มอบหมายงาน	ว่างให้ยุบ
--------------------------------------	--	--------------------------------------	--------------------------------	--	------------

กรณีมีผู้มาดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงให้มีระดับสูงขึ้นในครั้งแรกแล้ว ต่อมาตำแหน่งว่างให้เทศบาลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกที่ ก.อบต. กำหนด ต่อไปได้

กรณีได้แจ้งตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างให้ ก.อบต. จังหวัดเพื่อรายงาน ก.อบต. ดำเนินการสรรหา ให้สงวนตำแหน่งไว้เพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.อบต. กรณีชื่อส่วนราชการหรือชื่อฝ่ายไม่ปฏิบัติตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่เมื่อ ก.อบต. จังหวัด มีมติเห็นชอบ ในการเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ภายหลังดำเนินการแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลแจ้งการเปลี่ยนชื่อดังกล่าวให้ ก.อบต. จังหวัด เพื่อรายงาน ก.อบต. ดำเนินการต่อไป

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.

๑๑. เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต. จังหวัด เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ แล้วถือว่าการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี และประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการดังกล่าวต่อไป

การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานในส่วนราชการต่าง ๆ ที่แตกต่างจากที่กำหนดท้ายประกาศนี้ ให้สามารถกำหนดและวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับส่วนราชการนั้นได้ โดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต. จังหวัด



การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.

๑๓. ให้ยกเลิกเอกสารหมายเลข ๓ ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เลขหลักที่ ๔ - ๕ หมายถึง รหัสสำนัก/กอง แสตรรหัสส่วนราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๘๐๘ ๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้ายหนังสือฉบับนี้แทน



ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นเลขหลักที่ 4 - 5 หมายถึง รหัสสำนัก/กอง

ลำดับที่	ชื่อส่วนราชการ	รหัสสำนัก/กอง	หมายเหตุ
1	ปลัด/รองปลัด	00	
2	สำนักปลัด	01	
3	สำนักงานเลขานุการ	02	ชื่อตำแหน่ง คือ เลขานุการ อบจ. เลขานุการเทศบาลเมือง พิทญา เลขานุการ อบต.
4	-	03	
5	สำนัก/กองคลัง	04	
6	สำนัก/กองช่าง	05	
7	สำนัก/กองสาธารณสุข	06	
8	สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	07	



ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นเลขหลักที่ 4 - 5 หมายถึง รหัสสำนัก/กอง

ลำดับที่	ชื่อส่วนราชการ	รหัสสำนัก/กอง	หมายเหตุ
9	สำนัก/กองการศึกษา	08	
	สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
10	สำนัก/กองการประปา	09	
11	สำนัก/กองช่างสุขาภิบาล	10	
12	สำนัก/กองสวัสดิการสังคม	11	
13	หน่วยตรวจสอบภายใน	12	
14	สำนัก/กองการแพทย์	13	
15	สำนัก/กองส่งเสริมการเกษตร	14	
16	สำนัก/กองกิจการพาณิชย์	15	
17	สำนัก/กองกิจการขนส่ง	16	
18	สำนัก/กองพัฒนาชนบท	17	
19	-	18	
20	สำนัก/กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	19	



ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นเลขหลักที่ 4 - 5 หมายถึง รหัสสำนัก/กอง

ลำดับที่	ชื่อส่วนราชการ	รหัสสำนัก/กอง	หมายเหตุ
22	สำนัก/กองพัสดุและทรัพย์สิน	21	
23	-	22	
24	สำนัก/กองนิติการ	23	
25	สำนัก/กองวิเทศสัมพันธ์	24	
26	สำนัก/กองเทศกิจ	25	
27	สำนัก/กองผังเมือง	26	
28	สำนัก/กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัว ประชาชน	27	
29	สำนัก/กองการท่องเที่ยวและกีฬา	28	
30	สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่	29	
31	สำนัก/กองสารสนเทศภูมิและทะเบียน ทรัพย์สิน	30	



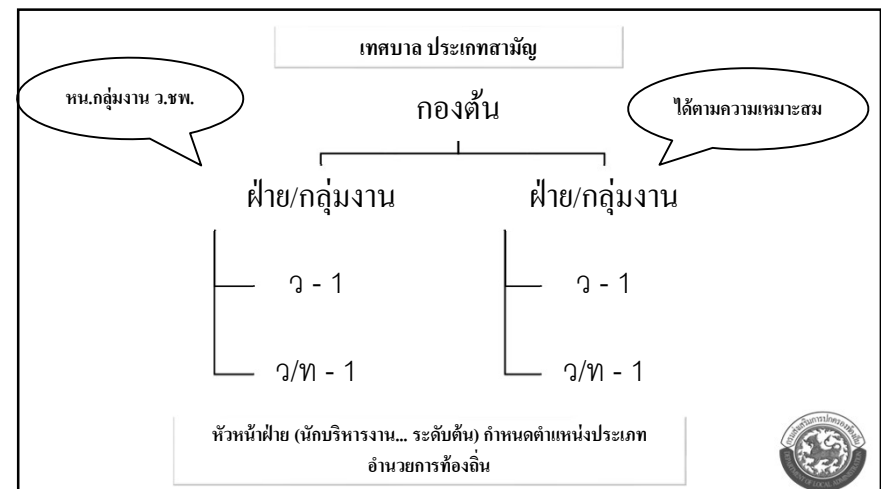
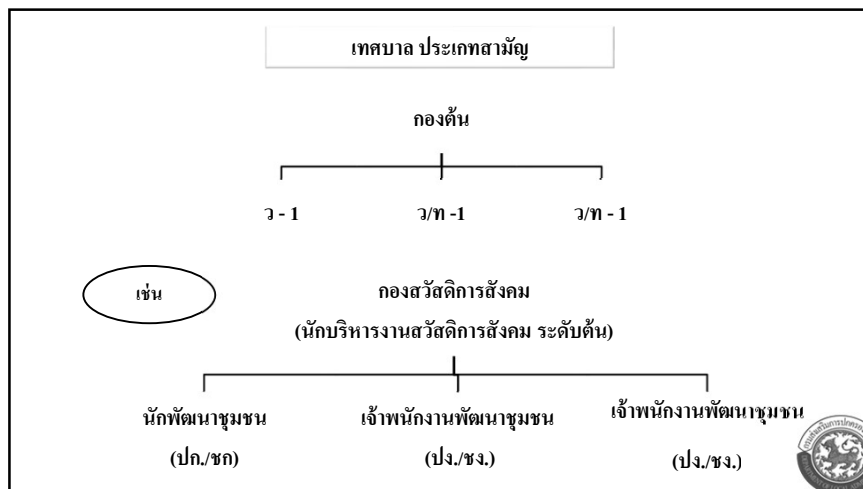
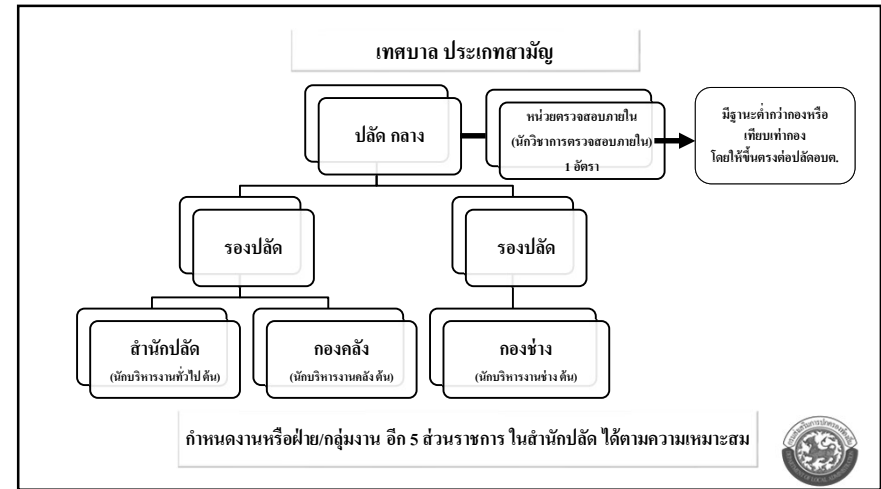
มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง
การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการ
ของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลในเทศบาล
(ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

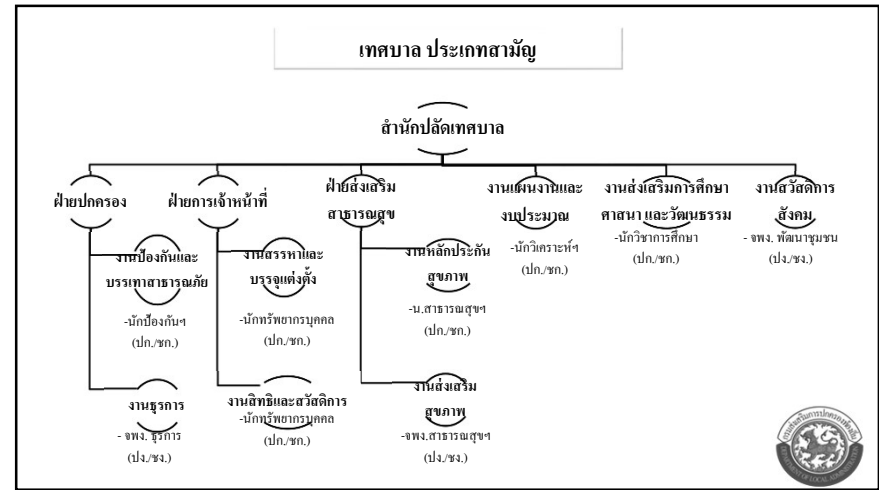
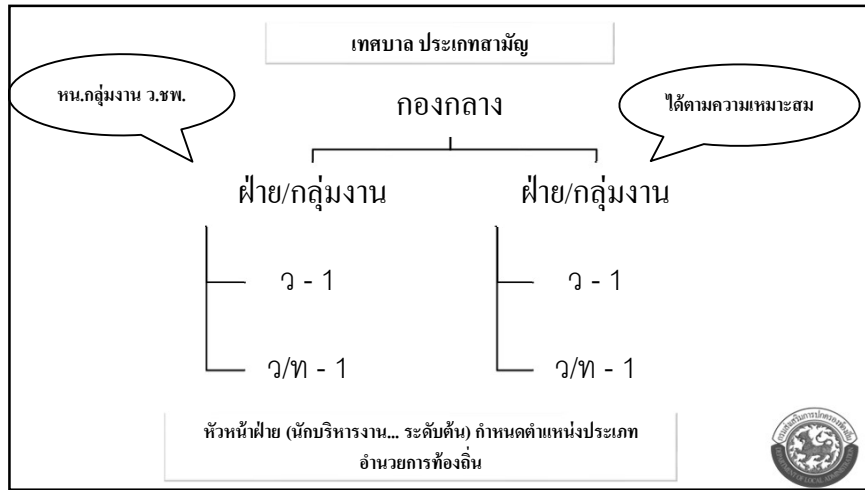
การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

ส่วนราชการหลัก (9)	ส่วนราชการที่อาจจัดตั้งได้ (18)
1. สำนักปลัดเทศบาล	- สำนักงานเลขานุการเทศบาล
2. สำนัก/กองคลัง	- สำนัก/กองการประปา - สำนัก/กองช่างสุขาภิบาล
3. สำนัก/กองช่าง	- สำนัก/กองการแพทย์ - กองกิจการขนส่ง
4. สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	- กองส่งเสริมการเกษตร - กองกิจการพาณิชย์
5. สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	- กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
6. สำนัก/กองการศึกษา	- กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
7. สำนัก/กองสวัสดิการสังคม	- กองพัสดุและทรัพย์สิน
8. สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่	- กองสารสนเทศภายในและทะเบียนทรัพย์สิน
9. หน่วยตรวจสอบภายใน	- กองนิติการ - กองวิเทศสัมพันธ์
	- กองเทศกิจ - กองผังเมือง
	- กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
	- กองการท่องเที่ยวและกีฬา
	- กองหรือส่วนราชการอื่นที่ ก.ท. กำหนด

มติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 6/2563
เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2563
ตาม วอ๖๕ ดว ๑๔ ฐ.ค. ๖๓

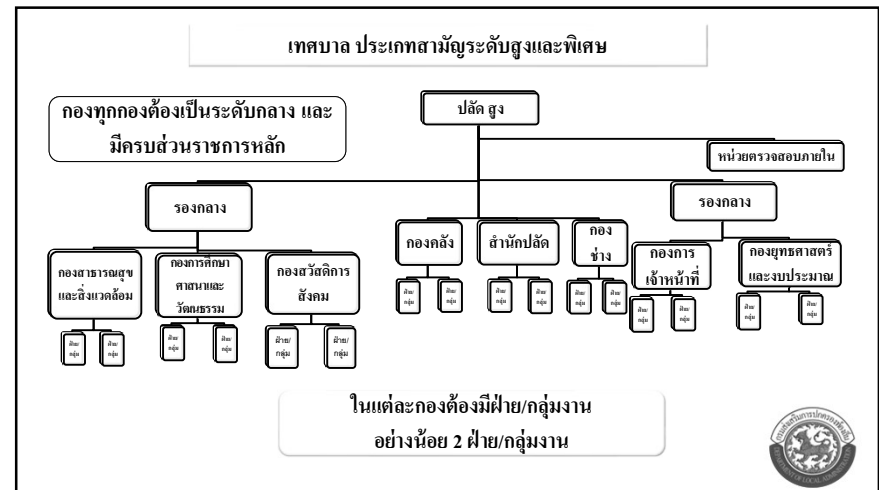
น.ส.บุรณี แพรโรจน์

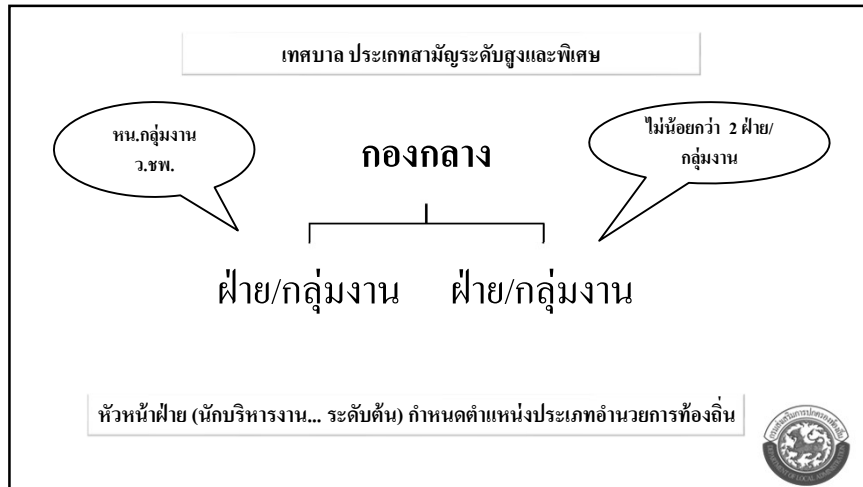




การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

หากมีการกำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน โดยหากกำหนดงานเพิ่มเติมต้องพิจารณาให้กำหนดตำแหน่งและมอบหมายงานให้เป็นผู้รับผิดชอบด้วย แต่หากไม่มีผู้ที่มีความรู้ความสามารถในลักษณะงานนั้นโดยตรงและไม่มีปัญหาเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เทศบาลพิจารณาตำแหน่งของพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้ความสามารถ เพื่อมอบหมายงานให้ปฏิบัติภารกิจตามลักษณะงานของตำแหน่งนั้นโดยตรง






การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

กรณีเทศบาลกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับใด ให้คงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในระดับเดิม โดยมีให้เสนอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการให้มีระดับสูงขึ้น


ทั้งนี้ หากยังไม่มีส่วนราชการหลักครบ ให้เทศบาลกำหนดเพิ่มให้ครบถ้วน โดยกำหนดเป็นกองระดับกลาง และให้กำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ไม่น้อยกว่า จำนวน 2 ฝ่าย/กลุ่มงาน โดยการกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้ากลุ่มงาน และตำแหน่งของพนักงานเทศบาลในฝ่าย/กลุ่มงาน เช่น กำหนดกองการเจ้าหน้าที่ ระดับกลาง ต้องกำหนดให้มีฝ่าย/กลุ่มงาน ไม่น้อยกว่า จำนวน 2 ฝ่าย/กลุ่มงาน



การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

สำหรับเทศบาลประเภทพิเศษที่จะปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการจากกองระดับกลาง เป็นสำนัก ระดับสูง จะต้องดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัด ต่างๆ


เมื่อเทศบาลดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. แล้ว ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี โดยเทศบาลต้องประกาศการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ไปในคราวเดียวกันด้วย และประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการดังกล่าวต่อไป

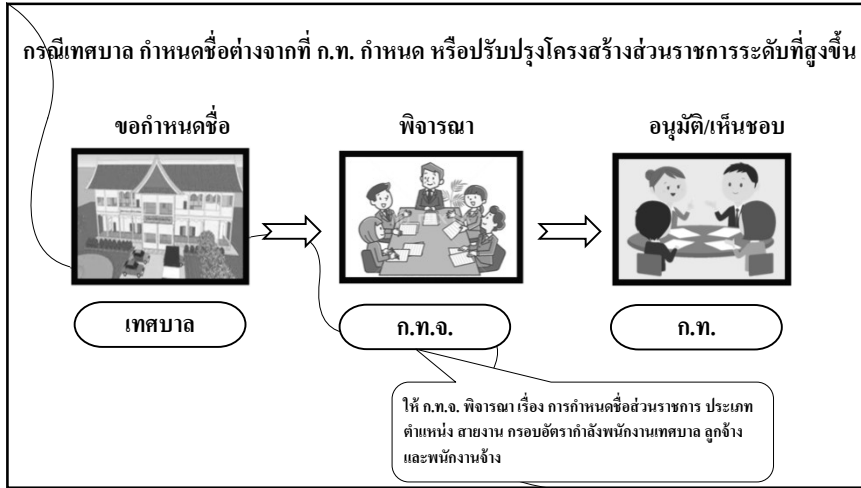


การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

เทศบาลที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ไม่สอดคล้องกับชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล แนบท้ายประกาศ ให้เทศบาลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ให้สอดคล้องกับชื่อตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลดังกล่าว โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ชื่อส่วนราชการเดิม	ชื่อส่วนราชการใหม่
สำนักการคลัง	สำนักคลัง
สำนักการช่าง	สำนักช่าง
สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	สำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
สำนักการช่างสุขาภิบาล	สำนักช่างสุขาภิบาล
กองวิชาการและแผนงาน	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
กองส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยวและกีฬา	กองการท่องเที่ยวและกีฬา





การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

การกำหนดส่วนราชการภายในเทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง และพิเศษ ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับกลาง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าส่วนราชการ โดยให้กำหนดส่วนราชการภายในให้มีฝ่ายหรือกลุ่มงานได้ตามความเหมาะสม แต่ไม่น้อยกว่าจำนวน 2 ฝ่าย/กลุ่มงาน การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้ากลุ่มงาน และตำแหน่งของพนักงานเทศบาลในฝ่าย/กลุ่มงาน

การกำหนดส่วนราชการหรือฝ่าย/กลุ่มงานขึ้นใหม่ถือเป็นตำแหน่งว่างใหม่ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาเองภายในระยะเวลา 60 วัน หรือรายงานให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหา หากพ้นระยะเวลา 60 วันนับตั้งแต่ประกาศโครงสร้างส่วนราชการหรือกำหนดตำแหน่งใหม่แล้วต้องปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก และการคัดเลือก

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

การกำหนดส่วนราชการหลักในครั้งแรก ให้ดำเนินการโดยขอความเห็นชอบของ ก.ท.จ. และต้องประเมินตัวชี้วัด ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งใหม่หรือการปรับเกลี่ยตำแหน่งโดยเทศบาลสามารถกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจได้ตามความเหมาะสม สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างที่อยู่ในส่วนราชการเดิม หากมีการตัดโอนภารกิจไปยังจัดส่วนราชการใหม่ ให้สามารถตัดโอนตำแหน่งพนักงานจ้างที่รับผิดชอบภารกิจนั้นไปยังจัดส่วนราชการใหม่ด้วย

สามัญ	สามัญระดับสูงและพิเศษ
<ul style="list-style-type: none"> ส่วนราชการหลักมี 4 ส่วนราชการที่ไม่ต้องประเมินตัวชี้วัด ฝ่ายกลุ่มงาน/งาน ใน สป. ไม่ต้องวิเคราะห์ตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งงานตามส่วนราชการหลัก ไม่ต้องทำแบบ 1-5 กรณีในกองคลัง กองช่าง มีจำนวนฝ่าย หรือกรอบตำแหน่งไม่เป็นตามประกาศ ลงไว้ตามเดิม 	<ul style="list-style-type: none"> ต้องกำหนดส่วนราชการทั้ง 9 กอง โดยเป็นระดับกลาง กำหนดฝ่ายไม่น้อยกว่า 2 ฝ่าย และกรอบตำแหน่งครบตามโครงสร้าง โดยไม่ต้องประเมินตัวชี้วัด กรณีส่วนราชการที่มีอยู่เดิม มีจำนวนฝ่าย หรือกรอบตำแหน่งไม่เป็นตามประกาศ ลงไว้ตามเดิม

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

ทั้งนี้ เมื่อเทศบาลได้ดำเนินการตามประกาศนี้แล้ว ภายหลังจากประกาศจะกำหนดส่วนราชการ หรือฝ่าย หรือกลุ่มงานขึ้นใหม่ จะต้องดำเนินการประเมินตัวชี้วัด ต่างๆ กันไปเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2558 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 ตัดโอนตำแหน่งพนักงานจ้างที่รับผิดชอบภารกิจนั้นไปยังจัดส่วนราชการใหม่ด้วย

เห็น

- *เทศบาลสามัญ กองคลัง ระดับต้น เดิมมีฝ่าย 1 ฝ่าย หากประสงค์จะกำหนดฝ่ายเพิ่มอีก 1 ฝ่าย ต้องวิเคราะห์ตำแหน่ง แต่ต้องทำครั้งต่อไป
- *เทศบาลสามัญ กองคลัง ระดับกลาง เดิมมีฝ่าย 1 ฝ่าย หากประสงค์จะกำหนดฝ่ายเพิ่มให้ครบตามโครงสร้าง ต้องวิเคราะห์ตำแหน่ง แต่ต้องทำครั้งต่อไป ฝ่ายที่ 3 ต้องวิเคราะห์ตำแหน่ง
- *เทศบาลสามัญ กองช่าง ระดับต้น มีนายช่างโยธา 1 อัตรา การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการให้ครบตามกรอบโครงสร้างไม่ต้องทำแบบ 1-5
- *เทศบาลสามัญ ระดับสูง/พิเศษ กองคลัง ระดับกลาง เดิมมีฝ่าย 1 ฝ่าย หากประสงค์จะกำหนดฝ่ายเพิ่มให้ครบตามโครงสร้าง ไม่ต้องวิเคราะห์ตำแหน่ง แต่ต้องทำครั้งต่อไป ฝ่ายที่ 3 ต้องวิเคราะห์ตำแหน่ง

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

เทศบาลที่มีการกำหนดส่วนราชการอื่นไว้ก่อนและไม่ใช้ส่วนราชการหลักตามประกาศนี้ ให้ยังคงกำหนดไว้ต่อไปได้

กรณีชื่อส่วนราชการ ชื่อฝ่าย/กลุ่มงาน หรือชื่องาน ไม่สอดคล้องตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ให้เทศบาลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วนหรือชื่อฝ่าย/กลุ่มงาน ให้สอดคล้องกับชื่อตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลดังกล่าว โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.



การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ หากจำนวนอัตรากำลังไม่สอดคล้องตามนี้ และไม่ส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้พิจารณากำหนดตำแหน่ง กรอบอัตรากำลังให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติ

หากเทศบาลประสงค์จะกำหนดส่วนราชการที่อาจจัดตั้งได้ ต้องกำหนดส่วนราชการหลักให้ครบถ้วนก่อน กรณีมีความจำเป็นให้กำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับภารกิจอำนาจหน้าที่นั้น



การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

กรณีเทศบาลดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น) ให้มีระดับสูงขึ้นในครั้งแรก เมื่อประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปีแล้ว ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เมื่อได้รายงานให้ ก.ท.จ. แล้ว กรณีหน่วยดำเนินการคัดเลือกยังเป็นอำนาจของ ก.ท. ให้รายงานผ่าน ก.ท.จ. เพื่อรายงานให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหาต่อไป ซึ่งผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการสรรหาต้องเป็นพนักงานเทศบาลเท่านั้น เทศบาลไม่สามารถโอนหรือรับโอนได้



การปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้น

กรณีปรับปรุงให้มีระดับสูงขึ้นในครั้งแรก ให้ดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น



กรณีมีผู้มาดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงให้มีระดับสูงขึ้นในครั้งแรกแล้ว ต่อมาตำแหน่งว่างให้เทศบาลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกที่ ก.ท. กำหนด ต่อไป



การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

กรณีเทศบาลได้แจ้งตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างให้ ก.ท.จ. เพื่อรายงาน ก.ท. ดำเนินการสรรหา ตามเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกให้สวจนตำแหน่งไว้ เพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.ท.

กรณีชื่อส่วนราชการหรือชื่อฝ่ายไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่ เมื่อ ก.ท.จ. มีมติเห็นชอบในการเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ภายหลังดำเนินการแล้ว ให้เทศบาลแจ้งการเปลี่ยนชื่อดังกล่าวให้ ก.ท.จ. เพื่อรายงาน ก.ท. ดำเนินการต่อไปได้

สำหรับเทศบาลที่กำหนดส่วนราชการเดิมเป็นแขวง และมีผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแขวงให้ดำรงตำแหน่งต่อไป หากตำแหน่งว่างให้ยุบ ส่วนราชการระดับแขวง ทั้งนี้ ให้ปรับเกลียอัตราตำแหน่ง ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบตามภารกิจและลักษณะงานนั้นต่อไป



การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

เมื่อเทศบาลได้ขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. ดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศ ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี โดยให้เทศบาลประกาศการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี และประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการดังกล่าวต่อไป

การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานในส่วนราชการต่างๆ ที่แตกต่างจากที่กำหนดท้ายประกาศนี้ ให้สามารถกำหนดและวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับส่วนราชการนั้นได้ โดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. ได้



การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

ให้ยกเลิกรหัสสำนัก/กอง แสดงรหัสส่วนราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.5/ว 52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 และให้ใช้ชื่อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบบท้ายหนังสือฉบับนี้แทนที่เป็นส่วนราชการระดับฝ่ายหรือกลุ่มงาน ต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.



ชื่อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลขหลักที่ 4 - 5 หมายถึง รหัสสำนัก/กอง

ลำดับที่	ชื่อส่วนราชการ	รหัสสำนัก/กอง	หมายเหตุ
1	ปลัด/รองปลัด	00	
2	สำนักปลัด	01	
3	สำนักงานเลขานุการ	02	ชื่อตำแหน่ง คือ เลขานุการ อบจ. เลขานุการเทศบาล/เมืองพัทยา เลขานุการ อบต.
4	-	03	
5	สำนัก/กองคลัง	04	
6	สำนัก/กองช่าง	05	
7	สำนัก/กองสาธารณสุข	06	
8	สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	07	



ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นเลขหลักที่ 4 - 5 หมายถึง รหัสสำนัก/กอง

ลำดับที่	ชื่อส่วนราชการ	รหัสสำนัก/กอง	หมายเหตุ
9	สำนัก/กองการศึกษา สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	08	
10	สำนัก/กองการประปา	09	
11	สำนัก/กองช่างสุขาภิบาล	10	
12	สำนัก/กองสวัสดิการสังคม	11	
13	หน่วยตรวจสอบภายใน	12	
14	สำนัก/กองการแพทย์	13	
15	สำนัก/กองส่งเสริมการเกษตร	14	
16	สำนัก/กองกิจการพาณิชย์	15	
17	สำนัก/กองกิจการขนส่ง	16	
18	สำนัก/กองพัฒนาชนบท	17	
19	-	18	
20	สำนัก/กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	19	



ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นเลขหลักที่ 4 - 5 หมายถึง รหัสสำนัก/กอง

ลำดับที่	ชื่อส่วนราชการ	รหัสสำนัก/กอง	หมายเหตุ
22	สำนัก/กองพัสดุและทรัพย์สิน	21	
23	-	22	
24	สำนัก/กองนิติการ	23	
25	สำนัก/กองวิเทศสัมพันธ์	24	
26	สำนัก/กองเทศกิจ	25	
27	สำนัก/กองผังเมือง	26	
28	สำนัก/กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัว ประชาชน	27	
29	สำนัก/กองการท่องเที่ยวและกีฬา	28	
30	สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่	29	
31	สำนัก/กองสารสนเทศฯและทะเบียน ทรัพย์สิน	30	



แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2563
ลว. 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2563

(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท 0809.2/ว124)
ลว. 29 กันยายน 2563

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.

ส่วนราชการหลัก (9)

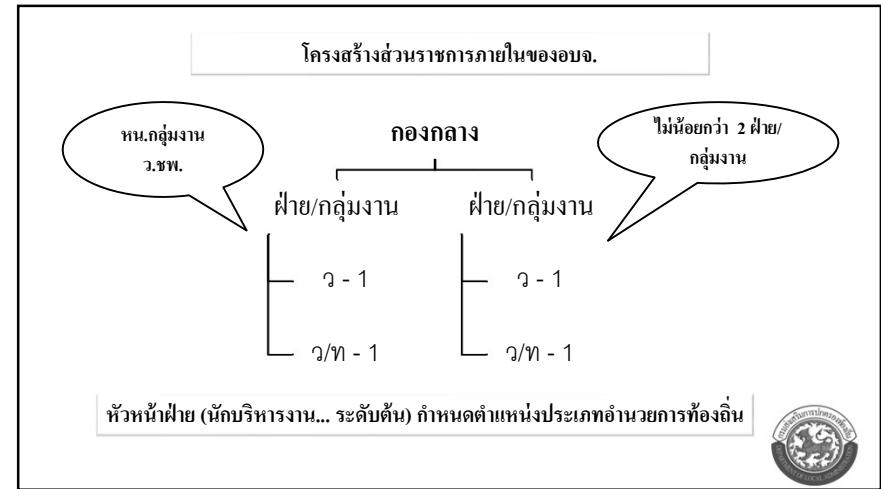
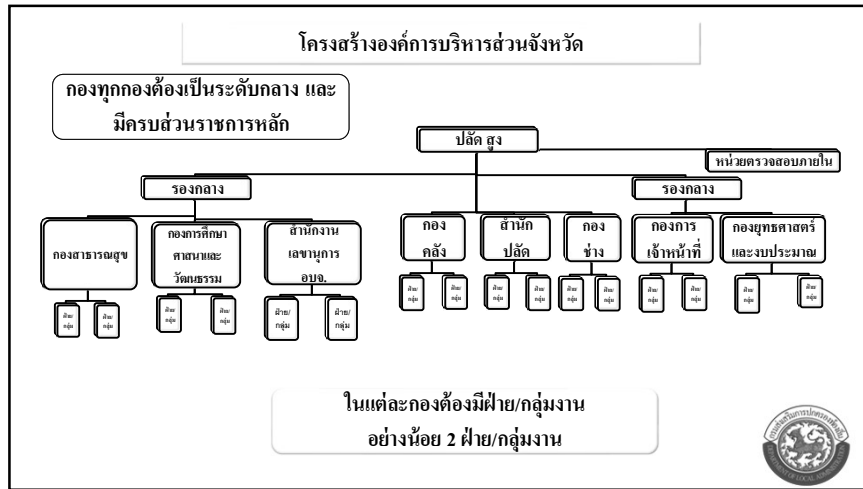
- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- สำนักงานเลขานุการ อบจ.
- สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- สำนัก/กองคลัง
- สำนัก/กองช่าง
- สำนัก/กองสาธารณสุข
- สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่
- หน่วยตรวจสอบภายใน

มติ ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ 3/2563
เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2563

ส่วนราชการที่อาจจัดตั้งได้ (17)

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

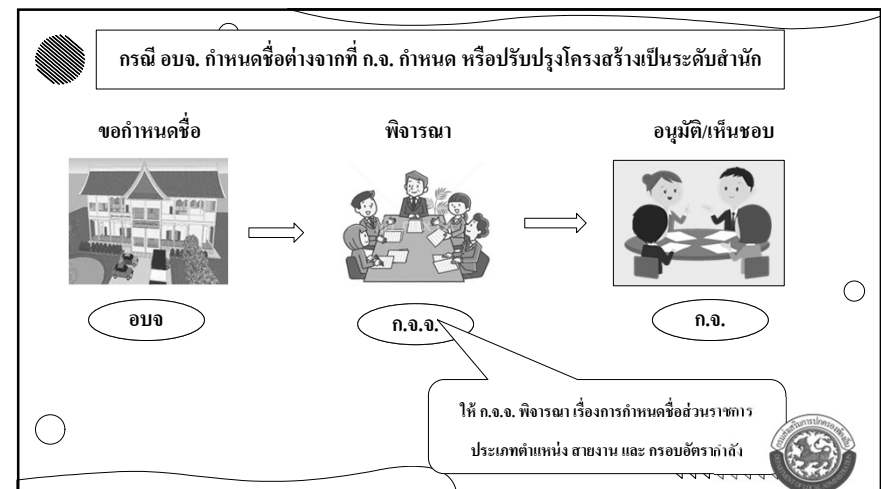




การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.

2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ไม่สอดคล้องกับ ชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่ายตามบัญชีให้เสนอเรื่องขอเปลี่ยนให้สอดคล้องกับ ชื่อตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดดังกล่าว โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. โดยชื่อส่วนราชการที่มีการเปลี่ยนแปลงปรากฏ ดังนี้

ชื่อส่วนราชการเดิม	ชื่อส่วนราชการใหม่	หมายเหตุ
กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด	สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	
กองแผนและงบประมาณ	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	
กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	กองสวัสดิการสังคม	



การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.

เปลี่ยน

กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต
(นักบริหารงานทั่วไป
ระดับกลาง)

→

เป็น

กองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการ
สังคม ระดับกลาง)

1. ได้รับความคุ้มครองโอน/ย้าย ไปเป็นนักบริหารงานทั่วไปได้
2. นับรวมระยะเวลาใช้ในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปในสายงานนักบริหารงานทั่วไปได้
3. แต่ย้ายเป็นนักบริหารงานทั่วไปแล้ว จะกลับมาเป็นนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ต้องสอบคัดเลือก ทั้งนี้ กรณีผู้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย... (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ในกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต ให้ถือปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวข้างต้นด้วย

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.

4. องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ประกาศกำหนดโครงสร้างราชการ “กองพัฒนาชนบท” ไว้ก่อนประกาศมีผลบังคับใช้ ให้โครงสร้างส่วนราชการ “กองพัฒนาชนบท” ภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน กรอบอัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้รับการคุ้มครองให้สามารถดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไปได้

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองพัฒนาชนบท (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) พ้นจากตำแหน่งให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอเรื่องขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ โดยนำภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน กรอบอัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวไปอยู่ในความรับผิดชอบของกองช่าง โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. หรืออาจเสนอขอปรับปรุงโครงสร้าง ส่วนราชการเป็นระดับสำนัก โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. และ ก.จ.

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.

5. การสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

5.1 การกำหนดส่วนราชการหรือฝ่ายขึ้นใหม่ ถือเป็นตำแหน่งว่างใหม่ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา 60 วัน หากพ้นระยะเวลา 60 วัน นับตั้งแต่ประกาศโครงสร้างส่วนราชการหรือกำหนดตำแหน่งใหม่แล้ว ต้องปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

การปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้น

กรณีปรับปรุงให้มีระดับสูงขึ้นในครั้งแรก ให้ดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น

กำหนด/ ปรับปรุง ตำแหน่ง สูงขึ้นครั้ง แรก	คนเดิม รักษาการได้ 150 (เงินประจำ ตำแหน่งเดิม)	หากมีผู้มา ดำรงตำแหน่ง หรือพ้น 150 วัน	ให้กำหนด ตำแหน่งเป็น การเฉพาะ ราย	ย้ายคนเดิมไป ดำรงตำแหน่ง ที่กำหนด + มอบหมายงาน	ว่างให้ยุบ
--	--	---	--	---	------------

กรณีมีผู้มาดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงให้มีระดับสูงขึ้นในครั้งแรกแล้ว ต่อมาตำแหน่งว่างให้เทศบาลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกที่ ก.จ. กำหนด ต่อไปนี้

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.

6. กรณีองค์กรบริหารส่วนจังหวัดได้แจ้งตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างให้ ก.จ.จ. เพื่อรายงาน ก.จ. ดำเนินการสรรหาให้สงวนตำแหน่งไว้เพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.จ. กรณีชื่อส่วนราชการหรือชื่อฝ่ายไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกย่ออื่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๓ เมื่อ ก.จ.จ. มีมติเห็นชอบในการเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่ายตามแนวทางปฏิบัติ แล้วให้องค์กรบริหารส่วนจังหวัดแจ้งการเปลี่ยนชื่อดังกล่าวให้ ก.จ.จ. เพื่อรายงาน ก.จ. ดำเนินการต่อไป



การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.

7. เมื่อองค์กรบริหารส่วนจังหวัดได้ขอความเห็นชอบต่อ ก.จ.จ.ดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศแล้ว ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้องค์กรบริหารส่วนจังหวัดประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และประกาศโครงสร้างส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการดังกล่าวต่อไปและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการดังกล่าวต่อไป การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานในส่วนราชการต่างๆ ที่แตกต่างจากที่กำหนดท้ายประกาศนี้ ให้สามารถกำหนดและวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับส่วนราชการนั้นได้ โดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.จ.จ.



การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.

๘. สำหรับส่วนราชการใดจะกำหนดให้มีกลุ่มงานแทนส่วนราชการระดับฝ่าย จะต้องมีส่วนราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน โดยตำแหน่งประเภทวิชาการที่จะกำหนดเป็นหัวหน้ากลุ่มงานนั้นต้องเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย เช่น กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานต่าง ๆ ให้กำหนดและแต่งตั้งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน หรือกรณีสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้กำหนดและแต่งตั้งนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการพิเศษเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน หรือกลุ่มงานอำนวยการ ให้กำหนดและแต่งตั้งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน เป็นต้น ทั้งนี้ การกำหนดหรือยุบเลิกตำแหน่งที่เป็นส่วนราชการระดับฝ่ายหรือกลุ่มงาน ต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.จ.จ.



การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.

๙. ส่วนราชการที่เป็นกองระดับกลาง กำหนดให้มีฝ่ายหรือกลุ่มงานได้อย่างน้อย ๒ ฝ่าย หรือ ๒ กลุ่มงาน อย่างไรก็ตามหนึ่งหรือนับรวมกันได้ โดยเป็นไปตามความต้องการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ.



การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.

กองสารสนเทศภายในและทะเบียนทรัพย์สิน
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)

“กรณีกลุ่มงาน ให้แต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน โดยต้องเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องตามภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย”

หมายเหตุ

เงื่อนไขการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองและหัวหน้าฝ่าย คือ
ต้องมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่หรือเคยปฏิบัติหน้าที่ด้านแผนที่ภายในและทะเบียนทรัพย์สินมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี



การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.

กองนิติการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)

หมายเหตุ

เงื่อนไขการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าฝ่าย คือ
ต้องเคยดำรงตำแหน่งนิติกร หรือปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานกฎหมายงานนิติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี



การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ “กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม” โดยกำหนดกรอบตำแหน่งผู้อำนวยการกองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และหัวหน้าฝ่าย ในสายงานนักบริหารงานช่างไว้ก่อนประกาศมีผลบังคับใช้ ให้ดำเนินการดังนี้

๑.๑ กรณีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) ให้เปลี่ยนสายงานเป็นนักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ทั้งนี้ ห้วงระยะเวลาที่บุคคลดังกล่าวดำรงตำแหน่งในสายงานนักบริหารงานช่างจึงถือว่าเป็นผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานนักบริหารงานทั่วไปมาตั้งแต่ต้นเพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการสอบคัดเลือก



การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.

หรือหากผู้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับผลกระทบดังกล่าวประสงค์จะโอน/ย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานนักบริหารงานช่าง ก็สามารถดำเนินการได้โดยให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานนักบริหารงานทั่วไปร่วมกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานนักบริหารงานช่างเพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานนักบริหารงานช่างได้เป็นการเฉพาะราย หรือกรณีมีการคัดเลือกสูงขึ้นในสายงานนักบริหารงานช่างระดับสูง ก็สามารถระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานปัจจุบันที่สังกัดกองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมานับรวมเพื่อเลือกสูงขึ้นได้



การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.

โดยกรณีนี้ให้นำไปใช้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการปรับปรุงตำแหน่งจากกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต เป็นกองสวัสดิการสังคมด้วย ทั้งนี้ กรณีผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย...(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ในกองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ถือปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวข้างต้นด้วย และหาก ประสงค์จะย้ายมาดำรงตำแหน่งในสายงานนักบริหารงานทั่วไปอีกครั้งต้องสอบคัดเลือก



การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.

๑.๒ เมื่อ ก.จ.จ. มีมติเห็นชอบการเปลี่ยนสายงาน ตามข้อ ๑.๑ และองค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแจ้งตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) หรือตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ที่ว่างให้ก.จ.จ.เพื่อรายงาน กอ.ดำเนินการสรรหา ตามประกาศ คณะกรรมการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรง ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร



การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.

๒. องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ ก.จ. มีมติเห็นชอบการจัดตั้งฝ่ายและการกำหนดตำแหน่งหัวหน้า ฝ่ายย้อนหลังและมีเงื่อนไขว่า "เมื่อตำแหน่งว่างให้ยุบ"ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องถือปฏิบัติ ตามมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารดังกล่าวโดยเคร่งครัด



การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.

๓. ให้ยกเลิกเอกสารหมายเลข ๓ ช้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ เลขหลักที่ ๔ - ๕ หมายถึง รหัสสำนัก/กอง แสดงรหัสส่วนราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตาม หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๕๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ให้ใช้ช้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่างๆ ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น แทนท้ายหนังสือฉบับนี้แทน



ข้อเสนอแนะกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 เลขหลักที่ ๔ - ๕ หมายถึง รหัสสำนักงาน แสดงรหัสส่วนราชการในองค์กรปกครองส่วน
 ท้องถิ่น(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๕.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๒๑ตุลาคม ๒๕๖๓)

ลำดับที่	ชื่อส่วนราชการ	รหัสสำนัก/กอง	หมายเหตุ
๑	ปลัด/รองปลัด	๐๐	
๒	สำนักปลัด	๐๑	
๓	สำนักงานเลขานุการ	๐๒	ชื่อตำแหน่ง คือ เลขานุการ อบจ. เลขานุการเทศบาล เลขานุการ อบต.
๔		๐๓	
๕	สำนัก/กองคลัง	๐๔	
๖	สำนัก/กองช่าง	๐๕	
๗	สำนัก/กองสาธารณสุข สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๐๖	
๘	สำนัก/กองหอการค้าและงบประมาณ	๐๗	
๙	สำนัก/กองการศึกษา สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๐๘	
๑๐	สำนัก/กองการประปา	๐๙	



๑๑	สำนัก/กองช่างสุขาภิบาล	๑๐	
๑๒	สำนัก/กองสวัสดิการสังคม	๑๑	
๑๓	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑๒	
๑๔	สำนัก/กองการแพทย์	๑๓	
๑๕	สำนัก/กองส่งเสริมการเกษตร	๑๔	
๑๖	สำนัก/กองกิจการพาณิชย์	๑๕	
๑๗	สำนัก/กองกิจการขนส่ง	๑๖	
๑๘	สำนัก/กองพัฒนาชนบท	๑๗	
๑๙		๑๘	
๒๐	สำนัก/กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๙	
๒๑	สำนัก/กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๒๐	
๒๒	สำนัก/กองพิศุและทรัพย์สิน	๒๑	
๒๓		๒๒	
๒๔	สำนัก/กองนิติการ	๒๓	
๒๕	สำนัก/กองวิเทศสัมพันธ์	๒๔	
๒๖	สำนัก/กองเทศกิจ	๒๕	
๒๗	สำนัก/กองส่งเสริมเมือง	๒๖	
๒๘	สำนัก/กองทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน	๒๗	
๒๙	สำนัก/กองการท่องเที่ยวและกีฬา	๒๘	
๓๐	สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่	๒๙	
๓๑	สำนัก/กองสารสนเทศฯและทะเบียนทรัพย์สิน	๓๐	



โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งผู้บริหาร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

น.ส. บุรณี แพรโรจน์
 กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 สำนักพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



โครงสร้างส่วนราชการ


 โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งผู้บริหารของ อบต. ฉบับ 2


ประเภท	ปลัด	รองปลัด	ผอ.กอง/สำนัก	ฝ่าย
สามัญ	บริหารท้องถิ่น (ก)	บริหารท้องถิ่น(ค) ไม่เกิน 2 อัตรา ปรับ (ก) ได้ 1 อัตรา ตามเงื่อนไข	อำนาจการท้องถิ่น (ค-ก)	อำนาจการท้องถิ่น (ค) ไม่เกิน 2 ฝ่าย
สามัญ ระดับสูง (80 ลบ.)	บริหารท้องถิ่น (ส)	บริหารท้องถิ่น (ก) จำนวนไม่เกิน 2 อัตรา	อำนาจการท้องถิ่น (ก)	อำนาจการท้องถิ่น (ค)
พิเศษ (200 ลบ.)	บริหารท้องถิ่น (ส)	บริหารท้องถิ่น (ก-ส) ไม่เกิน 2 อัตรา โดยอาจกำหนดสูง ได้ไม่เกิน 1 อัตรา (300 ลบ.)	อำนาจการท้องถิ่น (ก-ส) ตามเงื่อนไขที่กำหนด	อำนาจการท้องถิ่น (ค)



บทเฉพาะกาล


ในระยะเริ่มแรกให้องค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของ ก.อบต. จังหวัด จัดทำประกาศกำหนดประเภทและระดับตำแหน่งของ องค์การบริหารส่วนตำบลตามประกาศมาตรฐานทั่วไปนี้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามประกาศ มาตรฐานทั่วไปฉบับเดิม ให้กำหนดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ



 บทเฉพาะกาล


ตำแหน่งสายงานผู้บริหารไม่เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนดให้ดำเนินการ ดังนี้

ปลัดต้น	รองปลัดเกินกรอบ	หัวหน้าฝ่ายเกินกรอบ
<ul style="list-style-type: none"> มีนครองดำรงตำแหน่งต่อไปได้ ตำแหน่งว่างให้ปรับเป็นระดับกลาง คนนั่งอยู่เดิมประสงค์ปรับ เป็น กลางได้ ก็ต่อเมื่อภาระค่าใช้จ่ายในปี ปัจจุบันกับปีที่ผ่านมาเฉลี่ยรวมกัน ไม่เกินร้อยละ 35 เสนอ ก.อบต. จังหวัด เห็นชอบ 	<ul style="list-style-type: none"> ก็ให้กำหนดตำแหน่งตามที่มีอยู่ เมื่อ ผู้ดำรงตำแหน่งพ้นไปหรือว่างเป็น ตำแหน่งว่างให้ยุบจำนวนจนกว่าจะมีจำนวนตามกรอบโครงสร้าง 	<ul style="list-style-type: none"> อบต. เล็ก กลาง เดิม ฝ่ายเกินกรอบ ก็ให้กำหนดตำแหน่งตามที่มีอยู่ เมื่อ ผู้ดำรงตำแหน่งพ้นไปหรือว่างเป็น ตำแหน่งว่างให้ยุบจำนวนจนกว่าจะมีจำนวนตามกรอบโครงสร้าง สำหรับอบต.ขนาดใหญ่เดิมให้ กำหนดตามเดิมได้


 แนวทางการปรับ อบต. เป็นประเภทสามัญ


อบต.ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และใหญ่ ประกาศเป็น อบต. ประเภทสามัญ จะปรับประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น เป็น ระดับกลางได้ (กรณีปลัดเดิมประสงค์ปรับได้) ก็ต่อเมื่อ

ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตาม พรบ. ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542

ในปีงบประมาณที่ผ่านมา (ร้อยละ)  ในปีงบประมาณที่ขอ (ร้อยละ)

2

เฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35  ปรับปลัด เป็นระดับกลาง



ตัวอย่างวิธีคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕
ปีงบประมาณที่ผ่านมา

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี 2564 มีกรอบอัตรากำลัง 20 อัตรา มีภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง จำนวน 8,000,000 บาท อัตราว่าง 5 อัตรา จ่ายจริงจำนวน 7,500,000 บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่นตั้งไว้จำนวน 4,000,000 บาท จ่ายจริงจำนวน 3,000,000 บาท รายการภาระค่าใช้จ่าย สามารถคำนวณได้ดังนี้

- เงินเดือนค่าจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำลังปี 2564 จำนวน 8,000,000 บาท

- ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงปี 2564 จำนวน 3,000,000 บาท

รวมทั้งสิ้น (8 ล้าน + 3 ล้าน) 11,000,000 บาท

คิดเป็นร้อยละของเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม ประจำปี 2564

ซึ่งตราไว้ทั้งสิ้น จำนวน 40,000,000 บาท คิดเป็นร้อยละ

$$11 \text{ ล้านบาท} \times 100 = 27.50$$

40 ล้านบาท



ตัวอย่างวิธีคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕
ปีงบประมาณที่ขอ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี 2565 มีกรอบอัตรากำลัง 20 อัตรา ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่ได้รับผลกระทบจากการปรับปรุงตำแหน่ง เป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น จำนวน 8,200,000 บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ตั้งไว้ในเทศบัญญัติ จำนวน 4,000,000 บาท สามารถคำนวณได้ดังนี้

- เงินเดือนค่าจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำลังปี 2565 รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่ได้รับผลกระทบจากการปรับปรุงตำแหน่ง จำนวน 8,200,000 บาท

- ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ตั้งไว้ในเทศบัญญัติปี 2565 จำนวน 4,000,000 บาท

รวมทั้งสิ้น (8.2 ล้าน + 4 ล้าน) 12,200,000 บาท

คิดเป็นร้อยละของเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม ประจำปี 2565 ซึ่งตราไว้ทั้งสิ้น จำนวน

41,000,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.76

สรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีที่ผ่านมาและปีที่ขอปรับปรุงตำแหน่ง
เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 28.63 (27.50 + 29.76 หาร 2)



การสรรหาปลัดอบต. ระดับกลาง

ในการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งปลัด รองปลัด หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในครั้งแรกนั้น ให้ดำเนินการด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น โดยรายงานให้ ก.อบต. จังหวัด แล้ว กรณีหน่วยดำเนินการคัดเลือกยังเป็นอำนาจของ ก.อบต. ให้รายงานผ่าน ก.อบต. จังหวัด เพื่อรายงานให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาต่อไป ซึ่งผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการสรรหาต้องเป็นพนักงานส่วนตำบลเท่านั้น อบต. ไม่สามารถโอนหรือรับโอนได้ หากดำเนินการสรรหาครั้งแรกแล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่าง ให้ อบต. ดำเนินการสรรหาด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลที่ว่าด้วยการคัดเลือกนั้นต่อไปได้



การสรรหาปลัดอบต. ระดับกลาง



ข้อ 10 กรณีผู้ดำรงตำแหน่งเดิมไม่มีคุณสมบัติคัดเลือก หรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้ อบต. โดยความเห็นชอบ ก.อบต. จังหวัด ย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หากไม่มีตำแหน่งว่าง ก็ให้กำหนดตำแหน่งรองรับเฉพาะรายในสายงานและระดับเดิมเป็นการชั่วคราว เมื่อตำแหน่งนั้นว่างให้ยุบ ทั้งนี้ ให้มอบหมายงานให้ผู้นั้นปฏิบัติตามความเหมาะสมต่อไป

เมื่อ อบต. มีการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารให้มีระดับสูงขึ้น โดยในระหว่างการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ผู้ดำรงตำแหน่งเดิมรักษาการในตำแหน่งนั้นไปพลางก่อนมีระยะเวลาไม่เกิน 150 วัน ทั้งนี้ ในระหว่างรักษาการในตำแหน่งดังกล่าวให้เบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งในอัตราของตำแหน่งและระดับเดิม หากพ้นกำหนดระยะเวลา 150 วัน และให้ถือปฏิบัติตามข้อ 10





การสรรหาปลัด อบต. ระดับกลาง

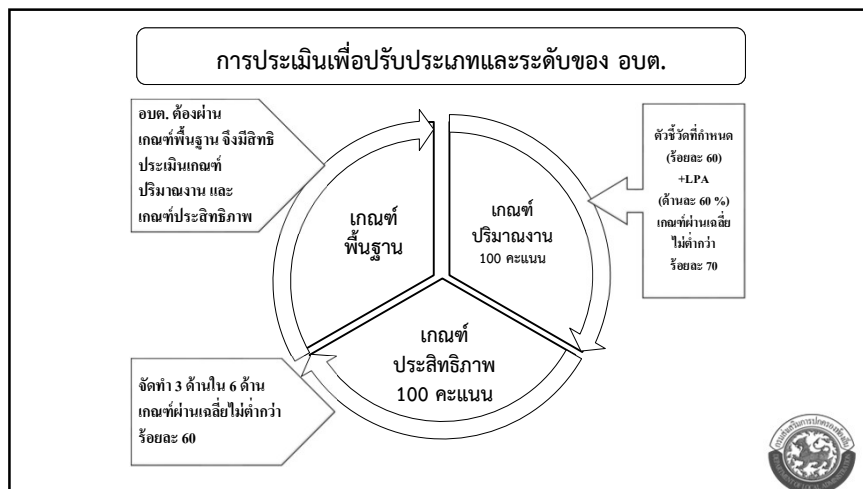
กรณี อบต. ได้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้ ก.อบต. สรรหา ถือว่าเป็นตำแหน่งไม่ว่าง ดังนั้น อบต. จึงไม่สามารถรับโอนหรือปรับปรุงตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวได้

บทเฉพาะกาล

การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับอยู่ก่อน ประกาศมาตรฐานทั่วไปที่ใช้บังคับให้เป็นอันยกเลิก โดยให้ถือปฏิบัติ ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปฉบับนี้แทน





การปรับประเภท อบต.



เกณฑ์พื้นฐาน


การตรวจประมาณรายจ่าย	<ul style="list-style-type: none"> อบต. ตรวจประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง
การค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35	<ul style="list-style-type: none"> ในปีงบประมาณที่ผ่านมา และในปีที่ขอมีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 ในปีที่ขอมีค่าเฉลี่ยเกินกว่าร้อยละ 35 ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ร่วมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง และภาระค่าใช้จ่าย ที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม
ความพร้อมด้านโครงสร้างอัตรากำลัง	<ul style="list-style-type: none"> ตำแหน่งสายงานผู้บริหารต้องมีอัตราว่าง และสายปฏิบัติว่างไม่เกินร้อยละ 20 ตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้นตำแหน่งรองขอให้ ก.อบต. สรรหา
งบเพื่อการพัฒนา (แก้ ๑3 ลว 9 เม.ย. 64)	<p>ตรวจรายจ่ายเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งบประมาณเพื่อการพัฒนาด้านบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ อาหารเสริมนม อาหารกลางวัน งบอุดหนุนเกี่ยวกับกิจการไฟฟ้า ประปา หรือด้านการศึกษา หรืองบเพื่อการพัฒนาอื่นที่ ก.อบต. เห็นชอบ โดยสำนักงาน ก.อบต. แจ้งเป็นหนังสือ ในปีที่ผ่านมาที่มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)</p>



เกณฑ์พื้นฐาน				
ประเภท	การตรวจประเมินรายจ่าย	ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	ความพร้อมด้านโครงสร้าง	งบประมาณพัฒนา
สามัญระดับสูง	ตั้งแต่ 80 ลบ. ขึ้นไป ตามเงื่อนไขที่กำหนด	ในปีที่ผ่านมา และในปีที่ขอ มีภาระ ม.35เฉลี่ยแล้ว ไม่เกินร้อยละ 35	ตำแหน่งสายงานผู้บริหารต้องไม่มีอัตรากว่าง และสายผู้ปฏิบัติงานไม่เกินร้อยละ 20 ตามกรอบแผนอัตรากำหนด 3 ปี ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้นตำแหน่งรองขอให้ ก.อบต. สรรหา	ตรวจรายจ่ายเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งบประมาณเพื่อการพัฒนาด้านบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ อาหารเสริมนม อาหารกลางวัน งบอุดหนุนเกี่ยวกับกิจการไฟฟ้า ประปา หรือด้านการศึกษา หรืองบเพื่อการพัฒนาอื่นที่ ก.อบต. เห็นชอบ โดยสำนักงาน ก.อบต. แจ้งเป็นหนังสือในปีที่ผ่านมามีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)
พิเศษ	ตั้งแต่ 200 ลบ. ขึ้นไป			

คณะกรรมการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน


- ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก ประธานกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน 1 คน กรรมการ
- ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน 1 คน กรรมการ
- ผู้นำชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลที่เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน 1 คน กรรมการ
- ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน กรรมการ
- ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด เลขานุการ ทั้งนี้ กำหนดให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน 2 คน



เกณฑ์ปริมาณงาน

- ตัวชี้วัดตามที่ สำนักงาน ก.อบต. กำหนด เกณฑ์ผ่านร้อยละ 60
- คะแนน LPA ล่าสุด แต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

อบต. ตั้งคณะกรรมการประเมิน กรรมการมีหน้าที่ประเมิน 1. แล้ว ประมวลผลคะแนนตามข้อ 1 และ LPA ครั้งล่าสุดที่ได้ประกาศก่อน อบต. ขึ้นขอประเมิน เกณฑ์ผ่านรวมเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70




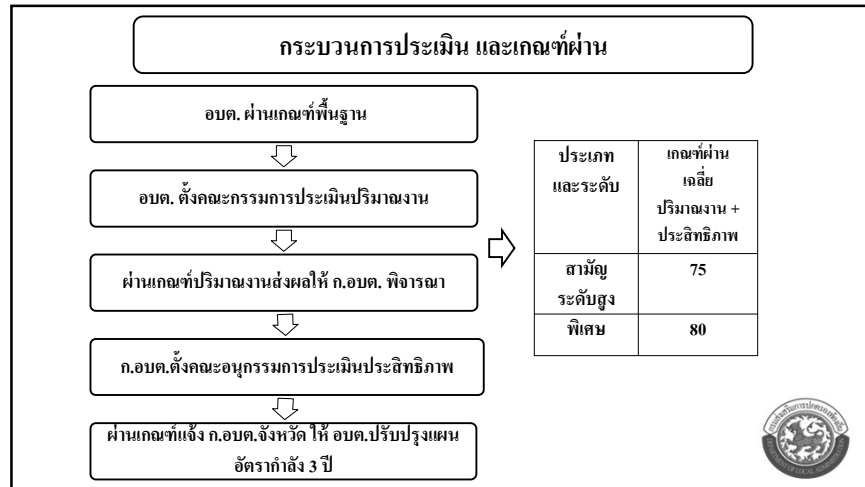
เกณฑ์ประสิทธิภาพ

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

- ความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน (Service Excellence)
- การพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization)
- การเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ (Professional Officer)
- การสร้างการบริหารแบบร่วมมือ (Collaboration Management)
- การบริหารแบบโปร่งใส (Integrity)
- การปรับปรุงองค์กรผู้สังคมอาเซียน (ASEAN Society)

เกณฑ์ผ่านเฉลี่ยร้อยละ 60 ขึ้นไป





**แนวทางการกำหนด/การปรับปรุงตำแหน่ง
สายงานผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล**
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 21 ลว 14 ก.พ. 63)

1. การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดระดับต้นหรือระดับกลาง

เงื่อนไข

1.1 ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอ มีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 โดยปีงบประมาณที่ขอคำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี รวมกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและที่กำหนดรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

1.2 งบประมาณเพื่อการลงทุน ในปีงบประมาณที่ผ่านมามีต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

1.3 ให้ปลัดพิจารณามอบหมายงานในหน้าที่ที่ความรับผิดชอบให้แก่รองปลัดรับผิดชอบลักษณะงานของส่วนราชการอย่างน้อย 1 ส่วนราชการ อย่างชัดเจน

เปลี่ยนเป็นงบเพื่อการพัฒนาตามประกาศโครงสร้าง ร.3 ลว 9 เม.ย.64

ระเบียบกระทรวงมหาดไทย
ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 และ 3) พ.ศ.2543

ข้อ 14 ใช้จ่ายตามแผนงาน จำนวนเป็นสองลักษณะ คือ

(1) รายจ่ายประจำ ประกอบด้วย

(ก) หมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(ข) หมวดค่าจ้างชั่วคราว

(ค) หมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ

(ง) หมวดค่าสาธารณูปโภค

(จ) หมวดเงินอุดหนุน


(ฉ) หมวดรายจ่ายอื่น

(2) รายจ่ายเพื่อการลงทุน ประกอบด้วย หมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง รายละเอียดประเภทรายจ่ายงบกลาง หมวดรายจ่ายต่าง ๆ และเงินนอกงบประมาณให้เป็นไปตามที่กรมการปกครองกำหนด

หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว174 ลว 30 ธันวาคม 2563 เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติเพิ่มเติม

งบประมาณเพื่อการลงทุน
ในปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)


ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2563 มีมติเห็นชอบกำหนดให้ ภายถ่ายเพื่อการลงทุน หมายถึง งบเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2563 ประกอบด้วย ค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง รวมถึงงบประมาณเพื่อการพัฒนาด้านบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ อาหารเสริมนม อาหารกลางวัน งบอุดหนุนเกี่ยวกับกิจการไฟฟ้า ประปา หรือ ด้านการศึกษา หรืองบเพื่อการลงทุนอื่นที่ ก.อบต. เห็นชอบ โดยสำนักงาน ก.อบต. แจ้งเป็นหนังสือ มานับรวมได้



ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของอบต. (ณ.3) พ.ศ. 2564 ลว 9 เม.ย. 64

งบเพื่อการพัฒนา

ตราถ่ายเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งบประมาเพื่อการพัฒนาต้นบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ อาหารเสริม นม อาหารกลางวัน งบอุดหนุนเกี่ยวกับกิจการไฟฟ้า ประปา หรือด้านการศึกษา หรืองบเพื่อพัฒนาอื่นที่ ก.อบต. เห็นชอบ โดยสำนักงาน ก.อบต. แจ้งเป็นหนังสือ ในปีที่ผ่านมาสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)




1. การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดระดับต้นหรือระดับกลาง

เงื่อนไขเพิ่มเติมกรณีกำหนด/ปรับปรุงตำแหน่งรองปลัด อบต. ระดับกลาง

องค์กรบริหารส่วนตำบลต้องมีรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไปในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ 40 ล้านบาทขึ้นไป (ไม่รวมเงินอุดหนุนจัดสรรเป็นเงินเดือนค่าจ้าง)

ให้ปลัดพิจารณาขอหมายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบให้แก่รองปลัดรับผิดชอบ กลั่นกรองงาน กองกลางอย่างน้อย 1 กอง หรือ ระดับต้น 3 กอง หรือ กองต้น 2 กอง และงาน ฝ่าย หรือกลุ่มงานในกองกลาง


แก้ไขตามประกาศโครงสร้าง อบต. ณ.4 ลว 8 พ.ย. 64



ตัวชี้วัดทำงาน

(1) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน	
(1.1) ลักษณะงาน	(150 คะแนน)
(1.2) การบริหารงานและการจัดการ	(100 คะแนน)
(1.3) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	(100 คะแนน)
(2) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	
(2.1) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	(100 คะแนน)
(2.2) ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์	(150 คะแนน)
(3) องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	
(3.1) อีสระในการปฏิบัติงาน	(100 คะแนน)
(3.2) ขอบเขตผลกระทบของงาน	(150 คะแนน)
(3.3) อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ	(150 คะแนน)
	รวม 1000 คะแนน

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับกลาง ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 600 คะแนนขึ้นไป



2. การกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้นหรือระดับกลาง


เงื่อนไข

2.1 ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35
 ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอ มีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 โดยปีงบประมาณที่ขอคำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี รวมกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและที่กำหนดรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

2.2 งบประมาณเพื่อการลงทุน
 ในปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องตราข้อยกข้อยูติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณ **ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20** ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

2.3 กองระดับกลาง ต้องมีรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไปในปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ 40 ล้านบาทขึ้นไป (ไม่รวมเงินอุดหนุนจัดสรรเป็นเงินเดือนค่าจ้าง)

เปลี่ยนเป็นงบเพื่อการพัฒนา
ตามประกาศโครงสร้าง ร.3
ลว 9 เม.ย.64



ตัวชี้วัดกำหนดหรือปรับปรุงส่วนราชการ

ด้านปริมาณงาน


ด้านคุณภาพ

ด้านพัฒนาองค์กร

การประเมินค่างาน

กรณี “กองต้น” ต้องผ่านคะแนนประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และมีคะแนนการประเมินค่างาน ตั้งแต่ 460 คะแนนขึ้นไป


กรณี “กองกลาง” ต้องผ่านคะแนนประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 และมีคะแนนการประเมินค่างาน ตั้งแต่ 600 คะแนนขึ้นไป



ตัวชี้วัดค่างาน

(1) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน	
(1.1) ลักษณะงาน	(150 คะแนน)
(1.2) การบริหารงานและการจัดการ	(100 คะแนน)
(1.3) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	(100 คะแนน)
(2) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	
(2.1) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	(100 คะแนน)
(2.2) ความท้าทายความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์	(150 คะแนน)
(3) องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	
(3.1) อิสระในการปฏิบัติงาน	(100 คะแนน)
(3.2) ขอบเขตผลกระทบของงาน	(150 คะแนน)
(3.3) อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ	(150 คะแนน)
รวม 1000 คะแนน	

ระดับต้น ต้องได้คะแนนรวมทั้งตั้งแต่ 460 คะแนนขึ้นไป
 ระดับกลาง ต้องได้คะแนนรวมทั้งตั้งแต่ 600 คะแนนขึ้นไป



3. การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย


เงื่อนไข

3.1 ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35
 ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอ มีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 โดยปีงบประมาณที่ขอคำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี รวมกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและที่กำหนดรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

3.2 งบประมาณเพื่อการลงทุน
 ในปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องตราข้อยกข้อยูติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณ **ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20** ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

เปลี่ยนเป็นงบเพื่อการพัฒนา
ตามประกาศโครงสร้าง ร.3
ลว 9 เม.ย.64


3.3 กำหนดฝ่ายตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกองหรือระดับสำนักได้ตามความเหมาะสม และประหยัด เพื่อให้มีให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมากจนเกินร้อยละ 40 ตามมาตรา 35



3. การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย

ฝ่าย อบต. สามัญ
กำหนดฝ่ายได้ไม่เกิน 2 ฝ่าย โดยกำหนด หน.ฝ่าย (นักบริหารงาน...ระดับต้น) และแต่ละฝ่ายต้องมีสายผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า 2 อัตรา โดยมีวิชาการ 1 อัตรา


ฝ่าย อบต. สามัญ ระดับสูง และพิเศษ
ตั้งได้ตามความเหมาะสม แต่ไม่น้อยกว่า 2 ฝ่าย



ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดค่างาน

(1) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน	
(1.1) ลักษณะงาน	(150 คะแนน)
(1.2) การบริหารงานและการจัดการ	(100 คะแนน)
(1.3) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	(100 คะแนน)
(2) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	
(2.1) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	(100 คะแนน)
(2.2) ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์	(150 คะแนน)
(3) องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	
(3.1) อิสรภาพในการปฏิบัติงาน	(100 คะแนน)
(3.2) ขอบเขตผลกระทบของงาน	(150 คะแนน)
(3.3) อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ	(150 คะแนน)
รวม 1000 คะแนน	

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับกลาง ต้องได้คะแนนรวมทั้งตั้งแต่ 460 คะแนนขึ้นไป




4. การกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับสูง

4.1 ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35
ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอ มีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 โดยปีงบประมาณที่ขอคำนวณตามกรอบแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี รวมกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและที่กำหนดรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

4.2 งบประมาณเพื่อการลงทุน
ในปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

4.3 ส่วนราชการที่ปรับปรุงเป็นระดับสูงต้องมีสัดส่วนอัตรารว่างตามกรอบแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ไม่เกินร้อยละ 20 ในปีที่ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่างที่ร้องขอ ให้ ก.อบต.สรรหา

เปลี่ยนเป็นงบเพื่อการพัฒนา
ตามประกาศโครงสร้าง ร.3
สว 9 เม.ย.64



ตัวชี้วัดกำหนดหรือปรับปรุงส่วนราชการระดับสูง


ด้านปริมาณงาน

ด้านคุณภาพ

ด้านพัฒนาองค์กร

การประเมินค่างาน

กรณี “ส่วนราชการระดับสูง” ต้องผ่านคะแนนประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และมีคะแนนการประเมินค่างาน ตั้งแต่ 760 คะแนนขึ้นไป



ตัวชี้วัดค่างาน

- (1) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน
- | | |
|--------------------------------|-------------|
| (1.1) ลักษณะงาน | (150 คะแนน) |
| (1.2) การบริหารงานและการจัดการ | (100 คะแนน) |
| (1.3) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ | (100 คะแนน) |
- (2) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา
- | | |
|--|-------------|
| (2.1) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา | (100 คะแนน) |
| (2.2) ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ | (150 คะแนน) |
- (3) องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ
- | | |
|---|-------------|
| (3.1) อิสระในการปฏิบัติงาน | (100 คะแนน) |
| (3.2) ขอบเขตผลกระทบของงาน | (150 คะแนน) |
| (3.3) อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ | (150 คะแนน) |

รวม 1000 คะแนน

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับกลาง ต้องได้คะแนนรวมทั้งตั้งแต่ 760 คะแนนขึ้นไป



5. การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดระดับสูง

5.1 ภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35

ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอ มีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35

โดยปีงบประมาณที่ขอคำนวณตามกรอบแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี รวมกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและที่ กำหนดครองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

เปลี่ยนเป็นงบประมาณเพื่อการพัฒนา
ตามประกาศโครงสร้าง อ.3
ลว 9 เม.ย.64

5.2 งบประมาณเพื่อการลงทุน

ในปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการ งบประมาณ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

5.3 ต้องตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวม เงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินที่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ 300 ล้านบาทขึ้นไป



5. การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดระดับสูง

5.4 ให้ประเมินปริมาณงานและคุณภาพของงานจากค่าซึ่งงัด อดต.ได้มอบหมายให้ ตำแหน่งรองปลัดอบต. เลขที่ตำแหน่งนั้นรับผิดชอบกั้นกรองงานของส่วนราชการ ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับสูง อย่างน้อย 1 ส่วนราชการ

5.5 มีสัดส่วนอัตราว่างตามกรอบแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ไม่เกินร้อยละ 20 ในปีทีขอประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่างจากการร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาให้

5.6 การขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัด ระดับสูงได้ ตำแหน่งปลัด และตำแหน่งรองปลัดจะต้องไม่เป็นอัตราว่าง เพื่อจะได้สะท้อนเกี่ยวกับปริมาณงานและความซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญอย่างแท้จริงโดยการ กำหนดตำแหน่งจะต้องไม่ใช้เหตุผลด้านตัวบุคคล



ประเมินตัวชี้วัดค่างาน

- (1) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน
- | | |
|--------------------------------|-------------|
| (1.1) ลักษณะงาน | (150 คะแนน) |
| (1.2) การบริหารงานและการจัดการ | (100 คะแนน) |
| (1.3) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ | (100 คะแนน) |
- (2) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา
- | | |
|--|-------------|
| (2.1) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา | (100 คะแนน) |
| (2.2) ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ | (150 คะแนน) |
- (3) องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ
- | | |
|---|-------------|
| (3.1) อิสระในการปฏิบัติงาน | (100 คะแนน) |
| (3.2) ขอบเขตผลกระทบของงาน | (150 คะแนน) |
| (3.3) อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ | (150 คะแนน) |

รวม 1000 คะแนน

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับสูง ต้องได้คะแนนรวมทั้งตั้งแต่

760 คะแนนขึ้นไป



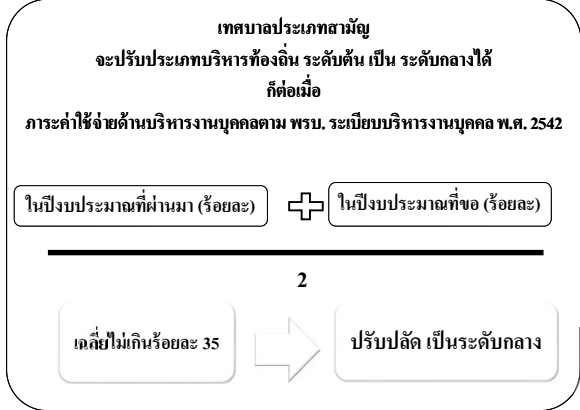
โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ฉบับที่ 2

ประเภท	ปลัด	รองปลัด	ผอ.กอง/สำนัก	ฝ่าย
สามัญ	บริหารท้องถิ่น(ก)	บริหารท้องถิ่น(ค) ไม่เกิน 2 อัตรา ปรับ(ก) ได้ 1 อัตรา ตามเงื่อนไข	อำนาจการท้องถิ่น (ค-ก)	อำนาจการท้องถิ่น(ค)
สามัญ ระดับสูง (80 ลบ.)	บริหารท้องถิ่น (ส)	บริหารท้องถิ่น (ก) จำนวนไม่เกิน 2 อัตรา	อำนาจการท้องถิ่น(ก)	อำนาจการท้องถิ่น(ค)
พิเศษ (200 ลบ.)	บริหารท้องถิ่น (ส)	บริหารท้องถิ่น (ก) ไม่เกิน 3 อัตรา โดยอาจกำหนดสูง ได้ไม่เกิน 1 อัตรา (300 ลบ.)	อำนาจการท้องถิ่น(ก-ส) ตามเงื่อนไขที่กำหนด	อำนาจการท้องถิ่น(ค)

เทศบาลตรางบประมาณรายจ่าย ตั้งแต่ 1000 ล้านบาท ปลัดได้เงินประจำตำแหน่งเพิ่มตาม ก.ธ. กำหนด และปรับปรุงรองสูงไม่เกิน 2 อัตรา



แนวทางการปรับปลัดเทศบาลสามัญจากต้นเป็นกลาง



ตัวอย่างวิธีคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ปีงบประมาณที่ผ่านมา

แผนอัตรากำล้าง 3 ปี ประจำปี 2564 มีกรอบอัตรากำล้าง 20 อัตรา มีภาวะค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง จำนวน 8,000,000 บาท อัตรากำล้าง 5 อัตรา จ่ายจริงจำนวน 7,500,000 บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่นตั้งไว้จำนวน 4,000,000 บาท จ่ายจริงจำนวน 3,000,000 บาท รายการภาวะค่าใช้จ่าย สามารถคำนวณได้ดังนี้

- เงินเดือนค่าจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำล้างปี 2564 จำนวน 8,000,000 บาท

- ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงปี 2564 จำนวน 3,000,000 บาท

รวมทั้งสิ้น (8 ล้าน + 3 ล้าน) 11,000,000 บาท

คิดเป็นร้อยละของทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม ประจำปี 25624

ซึ่งตราไว้ทั้งสิ้น จำนวน 40,000,000 บาท คิดเป็นร้อยละ

$$\frac{11 \text{ ล้านบาท} \times 100}{40 \text{ ล้านบาท}} = 27.50$$

$$40 \text{ ล้านบาท}$$



ตัวอย่างวิธีคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ปีงบประมาณที่ขอ

แผนอัตรากำล้าง 3 ปี ประจำปี 2565 มีกรอบอัตรากำล้าง 20 อัตรา ภาวะค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง รวมกับภาวะค่าใช้จ่ายที่ได้รับผลกระทบจากการปรับปรุงตำแหน่ง เป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น จำนวน 8,200,000 บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ตั้งไว้ในทศบัญญัติ จำนวน 4,000,000 บาท สามารถคำนวณได้ดังนี้

- เงินเดือน/ค่าจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำล้างปี 2565 รวมกับภาวะค่าใช้จ่ายที่ได้รับผลกระทบจากการปรับปรุงตำแหน่ง จำนวน 8,200,000 บาท

- ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ตั้งไว้ในทศบัญญัติปี 2565 จำนวน 4,000,000 บาท

รวมทั้งสิ้น (8.2 ล้าน + 4 ล้าน) 12,200,000 บาท

คิดเป็นร้อยละของทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม ประจำปี 2565 ซึ่งตราไว้ทั้งสิ้น จำนวน 41,000,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.76

สรุปภาวะค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลในปีที่ผ่านมาและปีที่จะขอปรับปรุงตำแหน่ง
เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 28.63 (27.50 + 29.76 หาร 2)



การสรรหาปลัดเทศบาล ระดับกลาง

ในการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งปลัด รองปลัด หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในครั้งแรกนั้น ให้ดำเนินการด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น โดยรายงานให้ ก.ท.จ. แล้ว กรณีหน่วยดำเนินการคัดเลือกยังเป็นอำนาจของ ก.ท. ให้รายงานผ่าน ก.ท.จ. เพื่อรายงานให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหาต่อไป ซึ่งผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการสรรหาต้องเป็นพนักงานเทศบาลเท่านั้น เทศบาลไม่สามารถโอนหรือรับโอนได้ หากดำเนินการสรรหาครั้งแรกแล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่าง ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลที่ว่าด้วยการนั้นต่อไปได้



การสรรหาปลัดเทศบาล ระดับกลาง

ข้อ 22 กรณีผู้ดำรงตำแหน่งเดิมไม่มีคุณสมบัติคัดเลือก หรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้เทศบาลโดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. ย้ายผู้หนึ่งไปดำรงตำแหน่งที่ผู้หนึ่งไปดำรงตำแหน่งที่ผู้หนึ่งมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หากไม่มีตำแหน่งว่าง ก็ให้กำหนดตำแหน่งรองเฉพาะรายในสายงานและระดับเดิมเป็นการชั่วคราว เมื่อตำแหน่งนั้นว่างให้ยุบ ทั้งนี้ ให้มอบหมายงานให้ผู้หนึ่งปฏิบัติตามความเหมาะสมต่อไป

เมื่อเทศบาลมีการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารให้มีระดับสูงขึ้น โดยในระหว่างการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ผู้ดำรงตำแหน่งเดิมรักษาการในตำแหน่งนั้นไปพลางก่อนมีระยะเวลาไม่เกิน 150 วัน ทั้งนี้ ในระหว่างรักษาการในตำแหน่งดังกล่าวให้เบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งในอัตราของตำแหน่งและระดับเดิม หากพ้นกำหนดระยะเวลา 150 วัน และให้ถือปฏิบัติตามข้อ 22



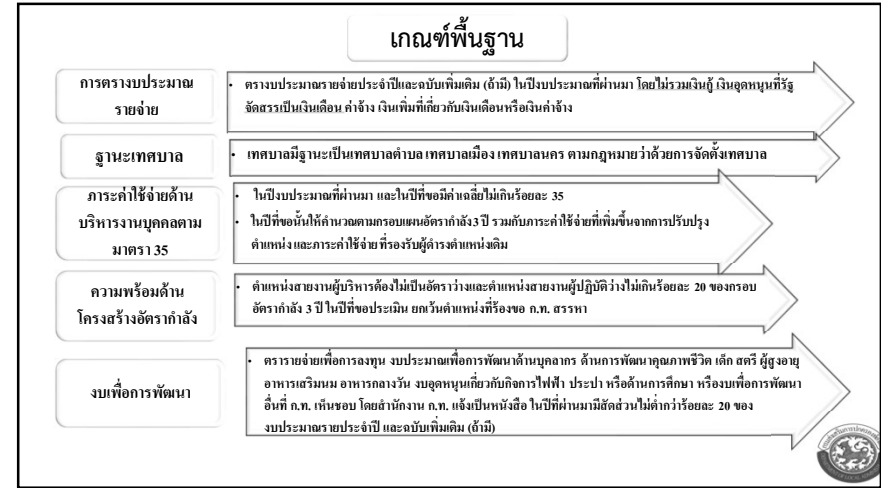
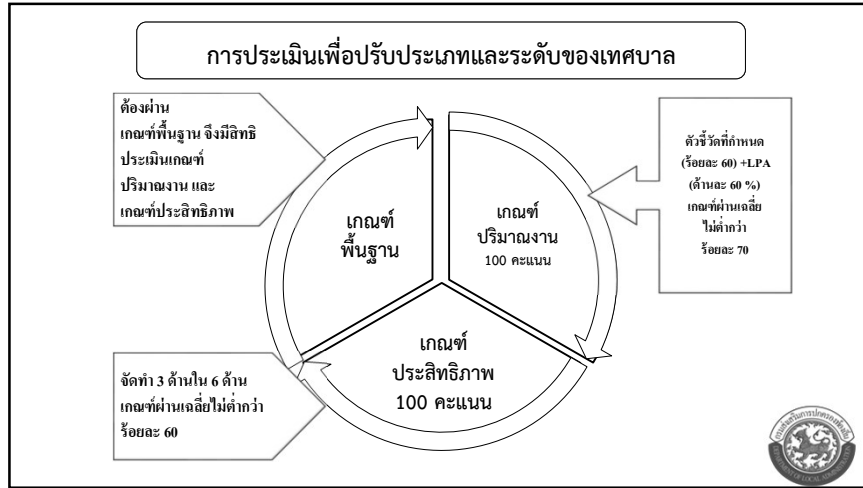
การสรรหาปลัดเทศบาล ระดับกลาง

กรณีเทศบาลได้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารตามประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้ ก.ท. สรรหา ถือว่าเป็นตำแหน่งไม่ว่าง

ดังนั้น เทศบาลจึงไม่สามารถรับโอนหรือปรับปรุงตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวได้

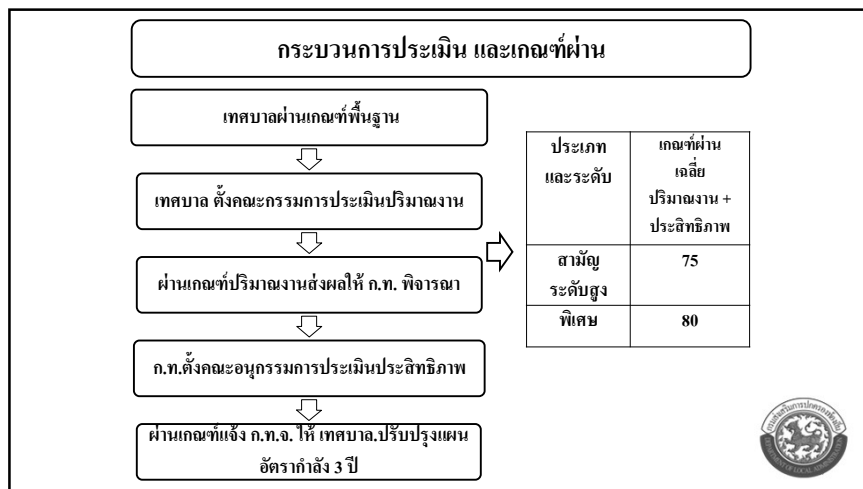
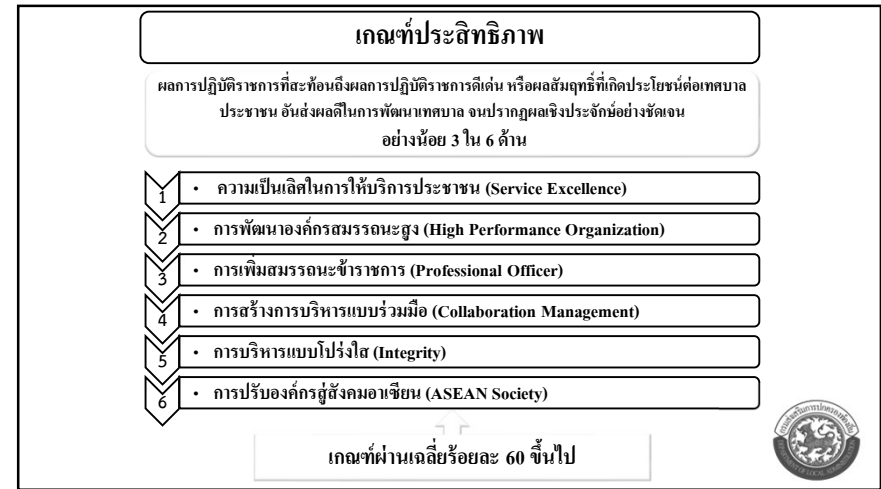
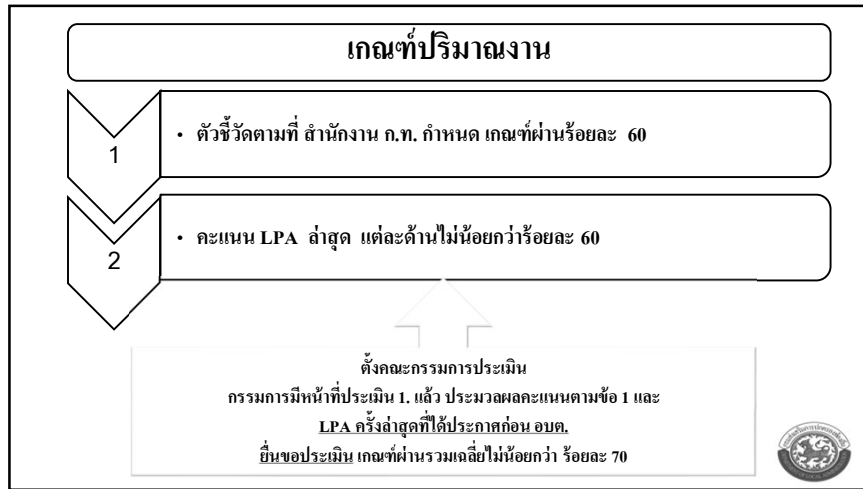



การปรับประเภทเทศบาล



เกณฑ์พื้นฐาน				
ประเภท	การตรวจประมาณรายจ่าย	การใช้จ่ายด้านบุคคล	ความพร้อมด้านโครงสร้าง	งบเพื่อการพัฒนา
สามัญระดับสูง	ตั้งแต่ 80 ลบ. ขึ้นไป ตามเงื่อนไขที่กำหนด	ในปีที่ผ่านมา และในปีที่ขอ มีภาระ ม.35เฉลี่ยแล้ว ไม่เกินร้อยละ 35	ตำแหน่งสายงานผู้บริหารต้องมีอัตราว่าง และสายผู้ปฏิบัติงานไม่เกินร้อยละ 20 ตามกรอบเขตอัตราจ้าง 3 ปี ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้นตำแหน่งร้องขอให้ ก. อบต. สรรหา	ตรารายจ่ายเพื่อการลงทุน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งบประมาณเพื่อพัฒนาเห็นบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ อาหารเสริมนม อาหารกลางวัน งบอุดหนุนเกี่ยวกับกิจการไฟฟ้า ประปา หรือด้านการศึกษา หรืองบเพื่อการพัฒนาอื่นที่ ก.ท. เห็นชอบ โดยสำนักงาน ก.ท. แจ้งเป็นหนังสือ ในปีที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)
พิเศษต้องเป็นเมืองหรือนครเท่านั้น	ตั้งแต่ 200 ลบ. ขึ้นไป			

- ### คณะกรรมการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน
- (1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท.จ. คัดเลือก ประธานกรรมการ
 - (2) หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน 1 คน กรรมการ
 - (3) ผู้แทนเทศบาลจากนายกเทศมนตรีหรือปลัดเทศบาลที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน 1 คน กรรมการ
 - (4) ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลที่เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน 1 คน กรรมการ
 - (5) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน กรรมการ
 - (6) ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ. เลขานุการ
- ทั้งนี้ กำหนดให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน 2 คน
-





แนวทางการกำหนด/การปรับปรุงตำแหน่ง สายงานผู้บริหารของเทศบาล

(ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.2/ว 35 ลว. 18 มี.ค.63)

1. การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับต้นหรือระดับกลาง


เงื่อนไข

1.1 ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอ มีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 โดยปีงบประมาณที่ขอคำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี รวมกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง และที่กำหนดรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

1.2 งบประมาณเพื่อการลงทุน
ในปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

1.3 ให้ปลัดพิจารณามอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่รองปลัดรับผิดชอบกลั่นกรองงานของส่วนราชการอย่างน้อย 1 ส่วนราชการ อย่างชัดเจน

เปลี่ยนเป็นงบเพื่อการพัฒนา ตามประกาศโครงสร้าง อ.3 ลว 9 เม.ย.64




ระเบียบกระทรวงมหาดไทย
ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 และ 3) พ.ศ.2543

ข้อ 14 รายจ่ายตามแผนงาน จำแนกเป็นสองลักษณะ คือ

- (1) รายจ่ายประจำ ประกอบด้วย
 - (ก) หมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
 - (ข) หมวดค่าจ้างชั่วคราว
 - (ค) หมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ
 - (ง) หมวดค่าสาธารณูปโภค
 - (จ) หมวดเงินอุดหนุน
 - (ฉ) หมวดรายจ่ายอื่น
- (2) รายจ่ายเพื่อการลงทุน ประกอบด้วย หมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง


รายละเอียดประเภทรายจ่ายงบกลาง หมวดรายจ่ายต่าง ๆ และเงินนอกงบประมาณให้เป็นไปตามที่กรมการปกครองกำหนด



ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉ.3) พ.ศ. 2564 ลว 9 เม.ย. 64

งบเพื่อการพัฒนา

ตรารายจ่ายเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งบประมาณเพื่อการพัฒนาด้านบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ อาหารเสริม นม อาหารกลางวัน งบอุดหนุนเกี่ยวกับกิจการไฟฟ้า ประปา หรือด้านการศึกษา หรืองบเพื่อการพัฒนาอื่นที่ ก.ท. เห็นชอบ โดยสำนักงาน ก.ท. แจ้งเป็นหนังสือ ในปีที่ผ่านมาที่มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)




1. การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดระดับต้นหรือระดับกลาง

เงื่อนไขเพิ่มเติมกรณีกำหนด/ปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลระดับกลาง

เทศบาลต้องมีรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไปในปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ 40 ล้านบาทขึ้นไป (ไม่รวมเงินอุดหนุนจัดสรรเป็นเงินเดือนค่าจ้าง)


มีหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกองหรือเทียบเท่า ประกาศอำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง อย่างน้อย 1 ส่วนราชการขึ้นไป และปลัดมอบหมายให้รับผิดชอบ ส่วนราชการระดับกองกลางอย่างน้อย 1 ส่วนราชการ



ตัวชี้วัดค่างาน

(1) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน	
(1.1) ลักษณะงาน	(150 คะแนน)
(1.2) การบริหารงานและการจัดการ	(100 คะแนน)
(1.3) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	(100 คะแนน)
(2) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	
(2.1) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	(100 คะแนน)
(2.2) ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์	(150 คะแนน)
(3) องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	
(3.1) อิสระในการปฏิบัติงาน	(100 คะแนน)
(3.2) ขอบเขตผลกระทบของงาน	(150 คะแนน)
(3.3) อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ	(150 คะแนน)
รวม 1000 คะแนน	

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับกลาง ต้องได้คะแนนรวมทั้งตั้งแต่ 600 คะแนนขึ้นไป



2. การกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้นหรือระดับกลาง


เงื่อนไข

2.1 ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอ มีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 โดยปีงบประมาณที่ขอคำนวณตามกรอบแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี รวมกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและที่กำหนดรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

2.2 งบประมาณเพื่อการลงทุน ในปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

2.3 กองระดับกลาง ต้องมีรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไปในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ 40 ล้านบาทขึ้นไป (ไม่รวมเงินอุดหนุนจัดสรรเป็นเงินเดือนค่าจ้าง)

เปลี่ยนเป็นงบเพื่อการพัฒนา
ตามประกาศโครงสร้าง อ. 3
ลง 9 เม.ย. 64



ตัวชี้วัดกำหนดหรือปรับปรุงส่วนราชการ

ด้านปริมาณงาน


ด้านคุณภาพ

ด้านพัฒนาองค์กร

การประเมินค่างาน

กรณี “กองต้น” ต้องผ่านคะแนนประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และมีคะแนนการประเมินค่างาน ตั้งแต่ 460 คะแนนขึ้นไป

กรณี “กองกลาง” ต้องผ่านคะแนนประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 และมีคะแนนการประเมินค่างาน ตั้งแต่ 600 คะแนนขึ้นไป




ตัวชี้วัดค่างาน

(1) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน	
(1.1) ลักษณะงาน	(150 คะแนน)
(1.2) การบริหารงานและการจัดการ	(100 คะแนน)
(1.3) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	(100 คะแนน)
(2) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	
(2.1) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	(100 คะแนน)
(2.2) ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์	(150 คะแนน)
(3) องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	
(3.1) อิสระในการปฏิบัติงาน	(100 คะแนน)
(3.2) ขอบเขตผลกระทบของงาน	(150 คะแนน)
(3.3) อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ	(150 คะแนน)
รวม 1000 คะแนน	

ระดับต้น ต้องได้คะแนนรวมทั้งตั้งแต่ 460 คะแนนขึ้นไป

ระดับกลาง ต้องได้คะแนนรวมทั้งตั้งแต่ 600 คะแนนขึ้นไป



3. การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย


เงื่อนไข

3.1 ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35
 ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอ มีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 โดยปีงบประมาณที่ขอคำนวณตามกรอบแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี รวมกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและที่กำหนดรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

3.2 งบประมาณเพื่อการลงทุน
 ในปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

3.3 กำหนดฝ่ายตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกองหรือระดับสำนักได้ตามความเหมาะสม และประหยัด เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมากจนเกินร้อยละ 40 ตามมาตรา 35


เปลี่ยนเป็นงบเพื่อการพัฒนา
ตามประกาศโครงสร้าง อ.3
ลว 9 เม.ย.64



3. การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย


ฝ่ายเทศบาล สามัญ
กำหนดฝ่ายได้ไม่เกิน 2 ฝ่าย โดยกำหนด หน.ฝ่าย (นักบริหารงาน...ระดับต้น)
และแต่ละฝ่ายต้องมีสายปฏิบัติไม่น้อยกว่า 2 อัตรา โดยมีวิชาการ 1 อัตรา

ฝ่ายเทศบาล สามัญ ระดับสูง และพิเศษ
ตั้งได้ตามความเหมาะสม แต่ไม่น้อยกว่า 2 ฝ่าย



ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดค่างาน

(1) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน	
(1.1) ลักษณะงาน	(150 คะแนน)
(1.2) การบริหารงานและการจัดการ	(100 คะแนน)
(1.3) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	(100 คะแนน)
(2) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	
(2.1) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	(100 คะแนน)
(2.2) ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์	(150 คะแนน)
(3) องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	
(3.1) อิสระในการปฏิบัติงาน	(100 คะแนน)
(3.2) ขอบเขตผลกระทบของงาน	(150 คะแนน)
(3.3) อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ	(150 คะแนน)
รวม	1000 คะแนน
ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับกลาง ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 460 คะแนนขึ้นไป	




4. การกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับสูง

4.1 ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35
 ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอ มีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 โดยปีงบประมาณที่ขอคำนวณตามกรอบแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี รวมกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและที่กำหนดรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

4.2 งบประมาณเพื่อการลงทุน
 ในปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

4.3 ส่วนราชการที่ปรับปรุงเป็นระดับสูงต้องมีสัดส่วนอัตรารว่างตามกรอบแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ไม่เกินร้อยละ 20 ในปีที่ขอ ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่างที่ร้องขอ ให้ ก.ท.สรรหา

เปลี่ยนเป็นงบเพื่อการพัฒนา
ตามประกาศโครงสร้าง อ.3
ลว 9 เม.ย.64



ตัวชี้วัดกำหนดหรือปรับปรุงส่วนราชการระดับสูง


ด้านปริมาณงาน

ด้านคุณภาพ

ด้านพัฒนาองค์กร

การประเมินค่างาน


กรณี “ส่วนราชการระดับสูง” ต้องผ่านคะแนนประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และมีคะแนนการประเมินค่างาน ตั้งแต่ 760 คะแนนขึ้นไป



ตัวชี้วัดค่างาน

(1) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน	
(1.1) ลักษณะงาน	(150 คะแนน)
(1.2) การบริหารงานและการจัดการ	(100 คะแนน)
(1.3) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	(100 คะแนน)
(2) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	
(2.1) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	(100 คะแนน)
(2.2) ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์	(150 คะแนน)
(3) องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	
(3.1) อิสระในการปฏิบัติงาน	(100 คะแนน)
(3.2) ขอบเขตผลกระทบบางงาน	(150 คะแนน)
(3.3) อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ	(150 คะแนน)
รวม 1000 คะแนน	

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับกลาง ต้องได้คะแนนรวมทั้งตั้งแต่ 760 คะแนนขึ้นไป




5. การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดระดับสูง

5.1 ภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35
 ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอ มีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 โดยปีงบประมาณที่ขอคำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี รวมกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง และที่กำหนดรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

5.2 งบประมาณเพื่อการลงทุน
 ในปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยด้วยวิธีการงบประมาณ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

5.3 ต้องตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ 300 ล้านบาทขึ้นไป

เปลี่ยนเป็นงบเพื่อการพัฒนา
ตามประกาศโครงสร้าง ๑.3
ลง 9 เม.ย.64




5. การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดระดับสูง

5.4 ให้ประเมินปริมาณงานและคุณภาพของงานจากคำสั่งซึ่งปลัดเทศบาลได้มอบหมาย ให้ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เลขที่ตำแหน่งนั้นรับผิดชอบกลิ่นครองงานของส่วนราชการ ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับสูง อย่างน้อย 1 ส่วนราชการ

5.5 มีสัดส่วนอัตรารว่างตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ไม่เกินร้อยละ 20 ในปีที่ต้องประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่างจากการร้องขอให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหาให้

5.6 การขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัด ระดับสูงได้ ตำแหน่งปลัด และตำแหน่งรองปลัดจะต้องไม่เป็นอัตรารว่าง เพื่อจะได้สะท้อนเกี่ยวกับปริมาณงานและความซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญอย่างแท้จริงโดยการกำหนดตำแหน่งจะต้องไม่ใช่เหตุผลด้านตัวบุคคล



ประเมินตัวชี้วัดค่างาน

- (1) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน
- (1.1) ลักษณะงาน (150 คะแนน)
- (1.2) การบริหารงานและการจัดการ (100 คะแนน)
- (1.3) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (100 คะแนน)
- (2) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา
- (2.1) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (100 คะแนน)
- (2.2) ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (150 คะแนน)
- (3) องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (3.1) อิสระในการปฏิบัติงาน (100 คะแนน)
- (3.2) ขอบเขตผลกระทบของงาน (150 คะแนน)
- (3.3) อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ (150 คะแนน)

รวม 1000 คะแนน

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับสูง ต้องได้คะแนนรวมทั้งตั้งแต่ 760 คะแนนขึ้นไป



การกำหนดตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.(2563)

ตำแหน่งบริหาร	ประเภท/ระดับ
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง หรือระดับสูง ไม่เกิน 2 อัตรา (กำหนดระดับสูง 1 อัตรา โดยความเห็นชอบ ก.จ.จ.)
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับสำนัก	อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับกอง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง
หัวหน้าฝ่าย	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น



บทเฉพาะกาล

ให้การดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่งรองปลัด อบจ. ระดับสูง ครั้งแรก ด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ให้ ก.จ. คัดเลือก) ถ้าสรรหาครั้งแรกแล้วไม่ได้ หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาเป็นตำแหน่งว่าง ให้อบจ. ดำเนินการสรรหาตามสมควรภายใต้หลักเกณฑ์

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งเดิมไม่ผ่านการสรรหา ให้กำหนดตำแหน่งรองปลัด อบจ. ระดับกลาง รองรับเป็นการเฉพาะราย เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งให้ อบจ. ยူบตำแหน่งนั้น



วิธีการปรับปรุงตำแหน่ง

ปรับปรุงตำแหน่ง
รองปลัดเลขตำแหน่ง 002
เป็นระดับสูง
โดยความเห็นชอบ ก.จ.จ.

ในระหว่างการสรรหา
ให้รองกลางคนเดิม รทน.
รองสูง ไม่เกิน 150 วัน
รับเงินระดับกลาง

พ้น 150 วัน หรือสรรหา
ครั้งแรกไม่ได้ ให้กำหนด
ตำแหน่งรองรับเป็นการ
เฉพาะราย 004 เมื่อพ้นไป
ให้ยุบเลิก





**การกำหนด/การปรับปรุงตำแหน่ง
สายงานผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด**
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท 0809.2/ว 89 ลว. 18 ต.ค. 59)

การกำหนดตำแหน่งรองปลัด/ หัวหน้าส่วนราชการ /หัวหน้าฝ่าย
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท 0809.2/ว 89 ลว. 18 ต.ค. 59)

1. ตัวชี้วัดพื้นฐาน

1.1 ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35

ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอ เคลียร์ไม่เกินร้อยละ 35 โดยปีงบประมาณที่ขอคำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี รวมกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและที่กำหนดรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

1.2 งบประมาณเพื่อการลงทุน

ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณฯ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอ เคลียร์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)



การกำหนดตำแหน่งรองปลัด/ หัวหน้าส่วนราชการ /หัวหน้าฝ่าย
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท 0809.2/ว 89 ลว. 18 ต.ค. 59)

3. อัตรารว่าง

การขอปรับปรุงส่วนราชการ หรือจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่
หากส่วนราชการเดิมที่รับผิดชอบภารกิจในเรื่องนั้น มีสัดส่วนอัตรารว่างตามกรอบแผนอัตรากำลังมากกว่า ร้อยละ 20 ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาอัตรากำลังที่ว่าง โดยสรรหาให้มีผู้มาปฏิบัติงานให้เรียบร้อยเสียก่อน



การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารของ อบจ.

(ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบค. ที่ มท 0809.2/ว 79 ลว. พ.ค. 64)

คณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่ง

- (1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.จ.จ. คัดเลือก ประธานกรรมการ
- (2) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.จ.จ. คัดเลือก จำนวน 2 คน กรรมการ
- (3) ผู้นำชุมชนในเขตจังหวัดที่ ก.จ.จ. คัดเลือก จำนวน 1 คน กรรมการ
- (5) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย โครงการและเลขานุการ โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้จำนวน 1 คน

ให้มีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัด ประมวลผลคะแนน รายงานผลต่ออบจ.เพื่อเสนอ ก.จ.จ.

สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง และอำนาจการท้องถิ่น ระดับสูง

ให้ ก.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ



การกำหนดตำแหน่งรองปลัด/ หัวหน้าส่วนราชการ /หัวหน้าฝ่าย
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท 0809.2/ว 89 ลว. 18 ต.ค. 59)

2. ตัวชี้วัดผลงาน ...

- 1. ลักษณะงาน (100 คะแนน)
 - 2. การบริหารงาน การจัดการ (150 คะแนน)
 - 3. การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (50 คะแนน)
 - 4. การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (100 คะแนน)
 - 5. ความท้าทายในการคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (100 คะแนน)
 - 6. ขอบเขตผลกระทบของงาน (100 คะแนน)
- รวม 600 คะแนน**



การกำหนดตำแหน่งรองปลัด/ หัวหน้าส่วนราชการ /หัวหน้าฝ่าย
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท 0809.2/ว 89 ลว. 18 ต.ค. 59)

เกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง

คะแนนรวม	ระดับตำแหน่ง
ตั้งแต่ ร้อยละ 60 ขึ้นไป	ต้น
ตั้งแต่ ร้อยละ 70 ขึ้นไป	กลาง
ตั้งแต่ ร้อยละ 80 ขึ้นไป	สูง



๑. ลักษณะงาน (๑๐๐ คะแนน) หมายถึง ความชำนาญงาน ซึ่งโดยสภาพของงานนั้นๆ จะต้องมีเพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ความรับผิดชอบได้สำเร็จสูงขึ้นไปและรวมถึงระดับและขอบเขตความรู้ความเชี่ยวชาญ ในสาขาวิชาชีพที่จะต้องให้ โดยมีทั้งความรู้และชำนาญเฉพาะตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งจำเป็นในระดับได้ ดังนี้

ลำดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน	ได้
๑	เป็นงานที่ต้องหาความรู้ระดับต้นตามวิชาชีพและใช้ความรู้ชำนาญในการทำงานอย่างเป็นระบบ	๖๐	
๒	เป็นงานที่ต้องหาความรู้ทางวิชาชีพ มีทักษะเฉพาะด้านในทางปฏิบัติทั่วไป มีความรอบรู้ชำนาญกันทั่ว ระดับสูง หนักการ สามารถกำหนดแนวคิดและระเบียบปฏิบัติงาน	๗๐	
๓	มีความรอบรู้และชำนาญสูงกว่าลำดับ ๒ แต่ปฏิบัติงานประเภทอื่นไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๕	๗๕	
๔	เป็นงานที่ต้องหาความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์วิชาในสายอาชีพอื่นๆ รวมทั้งยังรู้ระเบียบ หน้าที่การ มีทักษะเฉพาะด้าน และรับผิดชอบการปฏิบัติงานที่พัฒนาระเบียบ หน้าที่พิเศษ แนวทางและระบบการทำงาน	๘๐	
๕	มีความรอบรู้และชำนาญสูงกว่าลำดับ ๔ แต่ปฏิบัติงานประเภทอื่นไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๖	๘๕	
๖	เป็นงานที่ต้องหาความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาในสายอาชีพอื่นๆ สูง เนื่องจากมีปริมาณงานที่หนักหลายและจำเป็นต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ การบริหารจัดการงานที่มีกระบวนการที่ละเอียดถี่ถ้วน หนัก กว ละเอียด หนักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนาในสายอาชีพเฉพาะด้าน ทั้งนี้ จะต้องแสวงหาแนวทางของงานและภาพปัญหาหรือแนวทางการพัฒนา รวมถึงแผนจัดการบริหารที่กระบวนการที่หนัก กว ละเอียด ให้เห็นอย่างชัดเจน และผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างบูรณาการ	๙๐	
๗	มีความรอบรู้และชำนาญสูงกว่าลำดับ ๖ แต่ปฏิบัติงานประเภทอื่นไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๘	๙๕	
๘	เป็นงานที่ต้องหาความรู้และชำนาญสูงกว่าลำดับ ๖ โดยต้องมีลักษณะงานที่ต้องหาความรู้ ความเชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้งในหลายๆ หน้าที่การ และมีทักษะ ประสบการณ์สูงในการปฏิบัติงานในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพอย่างสูงถึงแก่ขั้นและเป็นผู้บริหารการซึ่งเป็นการที่ต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่มีความรอบรู้อย่างกว้างขวางถึงขนาดระดับสูง และมีประสบการณ์อันเป็นเลิศในการบริหารงานเชิงกลยุทธ์	๑๐๐	



๒. การบริหารงาน การจัดการ (๑๕๐ คะแนน) หมายถึง ความสามารถในการบริหาร การจัดการที่ต้องการของตำแหน่งนั้นๆ โดยพิจารณาถึงลักษณะงานในบทบาทของการบริหาร การจัดการ ซึ่งต้องคำนึงถึงความผูกพันในการวางแผน กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงาน รวมถึงระดับและขอบเขตของการบริหารจัดการในงาน ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

ลำดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน	ได้
๑	เป็นงานที่ต้องมีการจัดระเบียบงาน ติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอน ระเบียบงานและให้คำปรึกษาแนะนำผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการด้านหนึ่ง	๗๕	
๒	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผน กำหนดระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน กำกับ ติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน และให้คำปรึกษาแนะนำผู้ปฏิบัติงานด้านหนึ่ง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการ	๘๕	
๓	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการสูงกว่าลำดับ ๒ แต่ปฏิบัติงานประเภทอื่นไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๔	๙๐	
๔	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผนงาน แนวนโยบาย แผนงาน มีการจัดการและกำหนดแผนงาน ระบบงาน สัมพันธ์กับหลักที่มีหลายหลายระดับ มีความละเอียดเชิงของงานด้านหนึ่งที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและมีการตรวจสอบ ติดตาม รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำผู้ปฏิบัติงานจำนวนมาก เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานโดยภาพอื่นหรือหลายอย่างของส่วนราชการ	๑๐๐	
๕	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการสูงกว่าลำดับ ๔ แต่ปฏิบัติงานประเภทอื่นไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๖	๑๑๐	
๖	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผนงาน แนวนโยบาย แผนงาน มีการจัดการและกำหนดแผนงาน ระบบงาน ซึ่งมีภารกิจและปริมาณงานสูงมาก และมีระบบกระบวนการทำงานที่เป็นระบบต่อเนื่องสัมพันธ์กัน และผลผลิตมีผลของงานได้โดยชัดแจ้ง มีการควบคุม ตรวจสอบรายงาน กำกับบัญชาผู้ปฏิบัติงานจำนวนมาก โดยแจกแจงงานโครงการ/กิจกรรม และงบประมาณ ตลอดจนผลผลิตที่รับผิดชอบชัดเจน	๑๒๕	
๗	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการสูงกว่าลำดับ ๖ แต่ปฏิบัติงานประเภทอื่นไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในลำดับ ๘	๑๓๕	
๘	เป็นงานที่ต้องมีการควบคุม ให้อีกกับ ประสาน ติดตามผลงานตามแผนงานโครงการ ส่วนราชการระดับกองขึ้นไปหลายหน่วย รวมทั้งบริหารจัดการงานบริหารและเป็นผู้นำในเชิงวิชาการหรือส่วนราชการในระดับนโยบาย ให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อสนับสนุนระดับที่ผู้ปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๕๐	



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

ลำดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน	ได้
๑	เป็นงานที่ต้องใช้มนุษยสัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่อการติดต่อประสานกับผู้ร่วมงาน หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือประชาชนผู้รับบริการ	๓๐	
๒	เป็นงานที่ต้องใช้ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีการติดต่อประสานงานด้านข้อมูล ให้ข้อมูลกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งการให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาพร้อมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะกับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๓๕	
๓	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการชักจูงโน้มน้าวผู้ร่วมงาน ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและมีทักษะที่จะโน้มน้าวสร้างความเข้าใจในประเด็นสำคัญในการชักจูงเจรจาต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง	๕๐	
๔	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการกระตุ้นและชักจูง เจรจาต่อรอง โน้มน้าวในการติดต่อสื่อสารกับผู้ขึ้นภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อสร้างความเข้าใจ ความร่วมมือในการดำเนินภารกิจ หรือไขปัญหาในประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๕๕	
๕	เป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะในการกระตุ้นชักจูง โน้มน้าวผู้ขึ้นให้เปลี่ยนความคิดหรือทัศนคติ เพื่อให้การบริการรวดเร็วประสพความสำเร็จ สร้างความเปลี่ยนแปลงในการทำงานในระดับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๕๐	



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

ลำดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน	ได้
๑	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ ราชการ และมาตรฐานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๖๐	
๒	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์หลักของงาน โดยต้องใช้วิธีการหรือวิชาชีพเฉพาะสาขาในการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหาในกรณีที่รับผิดชอบระดับกลาง	๗๐	
๓	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าระดับ ๒ แต่ปัจจุบันการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับ ๔	๗๕	
๔	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการของส่วนราชการที่สังกัด โดยต้องใช้วิธีการหรือวิชาชีพในการตัดสินใจจากคณะกรรมการปฏิบัติงาน แผนกปฏิบัติงาน รวมถึงกรมที่เกี่ยวข้อง	๘๐	
๕	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าระดับ ๔ แต่ปัจจุบันการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับ ๕	๘๕	
๖	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยต้องใช้วิธีการหรือวิชาชีพ พร้อมทั้งการเป็นผู้นำในการตัดสินใจจากคณะกรรมการปฏิบัติงาน แผนกปฏิบัติงาน รวมถึงใช้ปัญหามีความซับซ้อนยิ่งขึ้นมีหลายมิติ วิชาการ กระบวนการ ขอบงาน	๙๐	
๗	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าระดับ ๕ แต่ปัจจุบันการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับ ๘	๙๕	
๘	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจโดยอิสระ การริเริ่มแนวทางปฏิบัติงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด/จังหวัด/ประเทศ โดยมีความสัมพันธ์ของงานและผลสัมฤทธิ์อย่างชัดเจน	๑๐๐	



๕. ความเข้าใจในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (๑๐๐ คะแนน) หมายถึง ระดับความทำนองของความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในงานของตำแหน่งนั้นๆ โดยใช้พิจารณาถึงความสามารถในการคิดของบุคคลที่ตำแหน่ง ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ โดยแสดงถึงภาพปัญหาหรือสิ่งที่ต้องพัฒนา และวิธีดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหลากหลายทางเลือก ดังนี้

ลำดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน	ได้
๑	เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มบ้าง และมีการคิดวิเคราะห์ในการปฏิบัติงานที่สถานการณ์ปกติได้ หรือเป็นรูปแบบที่มั่นคงและมีลักษณะคล้ายคลึงกับสถานการณ์ในอดีต	๖๐	
๒	เป็นงานที่มีปัญหาที่ต้องแก้ไขอย่างยุ่งยาก ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ค้นหาแนวทางใหม่ในการทำงาน	๗๐	
๓	ความเข้าใจในความคิดหรือความสร้างสรรค์สูงกว่าระดับ ๒ แต่ปัจจุบันการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับ ๔	๗๕	
๔	เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด ประสิทธิภาพ ความชำนาญ และบุคลิกพิเศษ ทักษะในการวิเคราะห์และตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่ซับซ้อนสถานการณ์ที่มีความหลากหลาย	๘๐	
๕	ความเข้าใจในความคิดหรือความสร้างสรรค์สูงกว่าระดับ ๔ แต่ปัจจุบันการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับ ๖	๘๕	
๖	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ การคิดวิเคราะห์ การตีความ และการคิดเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสถานการณ์ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน หรือปัญหาที่ไม่มีคำตอบที่แน่นอน มีผลแนวคิดและวิธีการใหม่	๙๐	
๗	ความเข้าใจในความคิดหรือความสร้างสรรค์สูงกว่าระดับ ๖ แต่ปัจจุบันการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับ ๘	๙๕	
๘	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ การคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์ที่พัฒนาแนวคิดใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ ให้เกิดความก้าวหน้าของความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติและพัฒนายุทธศาสตร์ได้อย่างต่อเนื่อง และบูรณาการการดำเนินงานกับยุทธศาสตร์ ระดับองค์การบริหารส่วนจังหวัด โน้มน้าวในทางปฏิบัติ	๑๐๐	



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

ลำดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน	ได้
๑	การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อกรมการปกครองระดับจังหวัด	๖๐	
๒	การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อกรมการปกครองระดับจังหวัด	๗๐	
๓	ผลกระทบต่อกรมการปกครองระดับจังหวัด	๗๕	
๔	การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อกรมการปกครองระดับจังหวัด	๘๐	
๕	ผลกระทบต่อกรมการปกครองระดับจังหวัด	๘๕	
๖	การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อกรมการปกครองระดับจังหวัด	๙๐	
๗	ผลกระทบต่อกรมการปกครองระดับจังหวัด	๙๕	
๘	การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อกรมการปกครองระดับจังหวัด	๑๐๐	

