

การบริหารงานบุคคลข้าราชการส่วนท้องถิ่น



จึงมีมติ น้อยเห็น

เห็นด้วยโครงสร้างและอัตรากำลัง

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งผู้บริหาร
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัด

เทศบาล

องค์การบริหารส่วนตำบล

๕๖๘๘๗๖



การจัดตั้งส่วนราชการหรือการปรับปรุงโครงสร้าง

1. การปรับปรุงหรือการกำหนดส่วนราชการใหม่

(จัดตั้งกองระดับต้น หรือกองระดับกลาง)

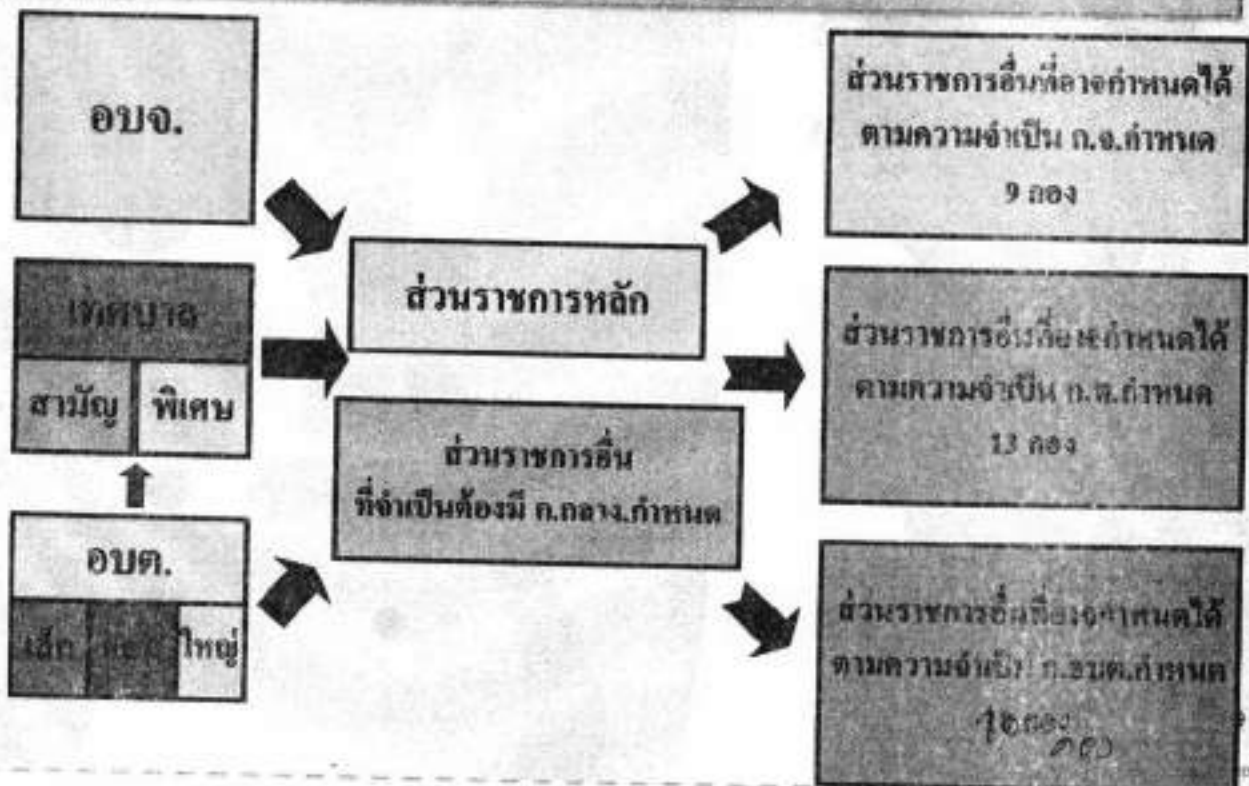
2. การปรับประเภท (สามัญระดับสูง หรือพิเศษ)

3. การปรับปรุงทั้งโครงสร้างและตำแหน่ง

(ปรับปรุงจากงานมาจัดตั้งเป็นฝ่าย หรือปรับปรุงจากฝ่ายเป็นกองระดับต้น หรือปรับปรุงจากกองระดับต้นเป็นกองระดับกลาง หรือปรับปรุงจากกองระดับกลางเป็นสำนักระดับสูง หรือกวรวุบรวมกองระดับกลางด้วยฐานะเป็นสำนักระดับสูง)

4. การปรับปรุงระบบงานภายใน (การกำหนดงาน หรือฝ่ายขึ้นใหม่)

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและตำแหน่ง ตามประเภทของ อปท.



การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.

อบจ.



ส่วนราชการที่จำเป็นต้องมี

- สำนักปลัด อบจ.
- กองกิจการสภา อบจ.
- กองแผนและงบประมาณ
- กองคลัง
- กองช่าง
- หน่วยตรวจสอบภายใน

กองการเจ้าหน้าที่
ตามหนังสือ ว 124
ด. 8 ก.ย. 54

1.22

ส่วนราชการอื่น

- กองสาธารณสุข
 - กองกิจการพาณิชย์
 - กองกิจการชนช่ง
 - กองส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - กองพัฒนาชนบท
 - กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต
 - กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - กองทัสดูแลทรัพย์สิน
- (รวม 9 กอง)



การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.

ส่วนราชการหลัก (๗)

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

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

G 108

ส่วนราชการที่อาจจัดตั้งได้ (17)

- กองการประปา
- กองสวัสดิการสังคม
- กองส่งเสริมการเกษตร
- กองกิจการชนช่ง
- กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กองทัสดูแลทรัพย์สิน
- กองสารสนเทศภายในและทะเบียนทรัพย์สิน
- กองนิติการ
- กองเทศกิจ
- กองการท่องเที่ยวและกีฬา
- กองช่างสุขาภิบาล
- กองการแพทย์
- กองกิจการพาณิชย์
- กองวิเทศสัมพันธ์
- กองผังเมือง
- กองหรือส่วนราชการอื่นที่ ก.จ. กำหนด

ด.ว. 89

(จังหวัด) จังหวัด

จังหวัด

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

เทศบาล			
สามัญ	ตำบล	พิเศษ	พิเศษสูง

เกณฑ์พื้นฐาน
เกณฑ์ปริมาณงาน
เกณฑ์ประสิทธิภาพ



กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
ตามหนังสือ กว. 72
ก.ว. 22 ก.ค. 2559

ส่วนราชการหลัก

สำนักปลัดเทศบาล
กอง/สำนักการคลัง
กอง/สำนักการช่าง

กองหรือส่วนราชการ ที่จำเป็นคือจะมี

- กอง/สำนักการสาธารณสุขฯ
- กอง/สำนักการศึกษา
- กอง/สำนักวิชาการและแผนงาน
- กอง/สำนักการประปา
- กอง/สำนักการแพทย์
- กอง/สำนักการช่างสุขาภิบาล
- กอง/สำนักสวัสดิการสังคม
- หน่วยตรวจสอบภายในและแฉวง

ส่วนราชการอื่น

- กองส่งเสริมวัฒนธรรมฯ
- กองเทคโนโลยีสารสนเทศ
- กองนิติการ
- กองวิเทศสัมพันธ์
- กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- กองส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- กองส่งเสริมกิจการขนถ่าย
- กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กองส่งเสริมกิจการพาณิชย์
- กองทะเบียนราษฎรและบัตรฯ
- กองส่งเสริมการเกษตร
- กองผังเมือง
- กองเทคนิค

(รวม 13 กอง)

(162)



การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

ส่วนราชการหลัก (8)

- สำนักปลัดเทศบาล
- สำนัก/กองคลัง
- สำนัก/กองช่าง
- สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่
- หน่วยตรวจสอบภายใน

ส่วนราชการที่อาจจัดตั้งได้ (19)

- สำนักงานเลขานุการเทศบาล
- สำนัก/กองการประปา
- สำนัก/กองช่างสุขาภิบาล
- สำนัก/กองสวัสดิการสังคม
- สำนัก/กองการแพทย์
- กองส่งเสริมการเกษตร
- กองกิจการพาณิชย์
- กองกิจการขนถ่าย
- กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กองพิธีการและทรัพย์สิน
- กองสาธารณสุขและทะเบียนทรัพย์สิน
- กองนิติการ
- กองวิเทศสัมพันธ์
- กองผังเมือง
- กองผังเมือง
- กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
- กองการท่องเที่ยวและกีฬา
- กองหรือส่วนราชการอื่นที่ ก.น. กำหนด

04/5.10006400 1.1.1.1.1.1.1

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.

อบต.		
เล็ก	กลาง 6 ด้าน	ใหญ่ 20 ด้าน
เกณฑ์รายได้ เกณฑ์ชี้วัด ด้านบุคลากร ด้านเศรษฐกิจ สังคม ด้านประสิทธิภาพ ด้านธรรมาภิบาล		

- ### ส่วนราชการหลัก
- ✓ สำนักงานปลัด อบต.
 - ✓ กองหรือส่วนการคลัง
 - ✓ กองช่างหรือส่วนโยธา

- ### กองหรือส่วนราชการที่กำหนดตามความเหมาะสม
- กองหรือส่วนส่งเสริมการเกษตร
 - กองหรือส่วนการศึกษา
 - กองหรือส่วนสาธารณสุข

- ### ส่วนราชการอื่น
- กองสวัสดิการสังคม
 - กองส่งเสริมการเกษตร
 - กองการศึกษา
 - กองสาธารณสุข
 - กองนิติการ
 - กองส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
 - กองเทคโนโลยี
 - กองผังเมือง
 - กองกิจการพาณิชย์
 - กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (รวม 10 กอง)

การตั้งส่วนราชการให้ปฏิบัติตามหนังสือของ ก.อบต. ๖ (๒๒๑) ๒๓ ก.ย. ๒๕๕๙



การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.

๑๐/ใหญ่ (๒๒๐๓๑๗)

- ### ส่วนราชการหลัก (8)
- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
 - สำนัก/กองคลัง
 - สำนัก/กองช่าง
 - สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
 - สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่
 - หน่วยตรวจสอบภายใน

- ### ส่วนราชการที่อาจจัดตั้งได้ (18)
- สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล
 - สำนัก/กองการประปา
 - สำนัก/กองช่างสุขาภิบาล
 - สำนัก/กองสวัสดิการสังคม
 - สำนัก/กองการแพทย์
 - กองส่งเสริมการเกษตร
 - กองกิจการพาณิชย์
 - กองกิจการขนส่ง
 - กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - กองทัชชดุและทรัพย์สิน
 - กองสาธารณสุขและอนามัยและทะเบียนทรัพย์สิน
 - กองนิติการ
 - กองวิเทศสัมพันธ์
 - กองผังเมือง
 - กองผังเมือง
 - กองการท่องเที่ยวและกีฬา
 - กองหรือส่วนราชการอื่นที่ ก.อบต. กำหนด

มติ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 4/2563 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2563

ประกาศ ก.จ.
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ
และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562
ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2562

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ กท. 0809.2/ว-4 ลงวันที่ 8 มกราคม 2563

การกำหนดตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ. (ใหม่)

ตำแหน่งบริหาร	ประเภท/ระดับ
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง หรือระดับกลาง (จำนวน 2 อัตรา) (กำหนดระดับสูงได้ ตามเงื่อนไขที่กำหนด)
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับสำนัก	อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับกอง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง
หัวหน้าฝ่าย	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศ ก.จ.
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง
ส่วนราชการและระดับตำแหน่ง
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2558
ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2558



สาระสำคัญ

1. ให้ อบจ. มีตำแหน่งรองปลัด อบจ. จำนวน 2 อัตรา ดังนี้
 - 1.1 รองปลัด อบจ. ระดับสูง จำนวน 1 อัตรา
 - 1.2 รองปลัด อบจ. ระดับกลาง จำนวน 1 อัตราโดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับสูงได้ ตามเงื่อนไข

ที่ ก.จ. กำหนด

2. อบจ. ประสงค์ กำหนดตำแหน่งรองปลัด อบจ. ระดับกลาง เพิ่มให้ อบจ. เสนอเหตุผล จำเป็นและต้องผ่านการประเมินตามเงื่อนไข

ที่ ก.จ. กำหนด

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท 0809.2/ว 89
ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2559

การกำหนดตำแหน่งรองปลัด อบจ. ระดับสูง

ให้ อบจ. ทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประกาศกำหนดตำแหน่งรองปลัด อบจ. ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง รหัสจังหวัด -1 -00 -1101 -002 เป็นตำแหน่งรองปลัด อบจ. ระดับสูง โดยความเห็นชอบของ ก.จ. โดยไม่ต้องประเมินตัวชี้วัดตามที่ ก.จ. กำหนดและรายงานให้ ก.จ. สรรหาต่อไป (อบจ. จะรับโอนไม่ได้)

ปลัด อบจ. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง) เลขที่ตำแหน่ง 23 - 1 - 00 - 1101 - 001

รองปลัด อบจ. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง) เลขที่ตำแหน่ง 23 - 1 - 00 - 1101 - 002

รองปลัด อบจ. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง 23 - 1 - 00 - 1101 - 003

ให้รองปลัด อบจ. ระดับกลาง คนเดิม รักษาการในตำแหน่งรองปลัด อบจ. ระดับสูง ไม่เกิน 150 วัน หากพ้นกำหนดให้ย้ายไปดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติตรง หากไม่มีตำแหน่งให้กำหนดตำแหน่งรองรับเป็นการเฉพาะราย โดยความเห็นชอบของ ก.จ.

การสรรหาผู้ดำรงตำแหน่ง

1. ให้สรรหาผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัด อบจ. ระดับสูง ครั้งแรก ด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น โดย ก.จ. เป็นหน่วยดำเนินการ (อบจ. จะรับโอนไม่ได้)

2. หากการสรรหาครั้งแรก ไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุผลใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่างลง ให้ อบจ. ดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการใดวิธีหนึ่งที่เหมาะสมภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลที่ว่าด้วยการนั้นต่อไปได้

การคุ้มครองผู้ได้รับผลกระทบ

หากผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัด อบจ. ระดับกลาง คนเดิมไม่ผ่าน

การสรรหา หรือไม่มีคุณสมบัติในการสรรหา ให้ อบจ. โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. กำหนดตำแหน่งรองปลัด อบจ. ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่งรหัสจังหวัด -1 -00 -1101 -004 รองรับเป็นการเฉพาะราย เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งให้ อบจ. ยับตำแหน่งนั้น

ปลัด อบจ. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง) เลขที่ตำแหน่ง 23 - 1 - 00 - 1101 - 001

รองปลัด อบจ. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง) เลขที่ตำแหน่ง 23 - 1 - 00 - 1101 - 002

รองปลัด อบจ. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง 23 - 1 - 00 - 1101 - 003

รองปลัด อบจ. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง 23 - 1 - 00 - 1101 - 004

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท 0809.2/ว 89

ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2559

เรื่อง การกำหนดตัวชี้วัดในการประเมิน
การกำหนดระดับตำแหน่งรองปลัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ
และหัวหน้าฝ่าย

การกำหนดตำแหน่งรองปลัด/ หัวหน้าส่วนราชการ / หัวหน้าฝ่าย

(ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท 0809.2/ว 89 ลง. 18 ส.ค. 59)

1. ตัวชี้วัดพื้นฐาน

1.1 ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35

ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอ เฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35

โดยปีงบประมาณที่ขอคำนวณตามกรอบแผนอัตรากำตั้ง 3 ปี รวมกับค่าใช้จ่าย
ที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและที่กำหนดรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

1.2 งบประมาณเพื่อการลงทุน

ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธี
การงบประมาณฯ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีงบประมาณที่ขอ เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า
ร้อยละ 20 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

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

ข้อ 14 รายจ่ายตามแผนงาน 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

การกำหนดตำแหน่งรองปลัด/ หัวหน้าส่วนราชการ / หัวหน้าฝ่าย

(ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท 0809.2/ว 89 ลง. 18 ต.ค. 59)

2. ตัวชี้วัดค่างาน

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 ลง. 18 ส.ค. 59)

เกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง

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

การกำหนดตำแหน่งรองปลัด/ หัวหน้าส่วนราชการ /หัวหน้าฝ่าย

(ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท 0809.2/ว 89 ลง. 18 ส.ค. 59)

3. อัตราว่าง

การขอปรับปรุงส่วนราชการ หรือจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ หากส่วนราชการเดิมที่รับผิดชอบภารกิจในเรื่องนั้น มีอัตราว่างตามกรอบแผนอัตรากำลังมากกว่า ร้อยละ 20 ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาอัตรากำลังที่ว่าง โดยสรรหาให้มีผู้มาปฏิบัติงานให้เรียบร้อยเสียก่อน

โครงสร้างเทศบาล



ประกาศ ก.ท.

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง
ส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล

พ.ศ. 2558

ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2558



ประกาศ ก.ท.
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง
ส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563
ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2563



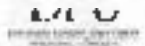
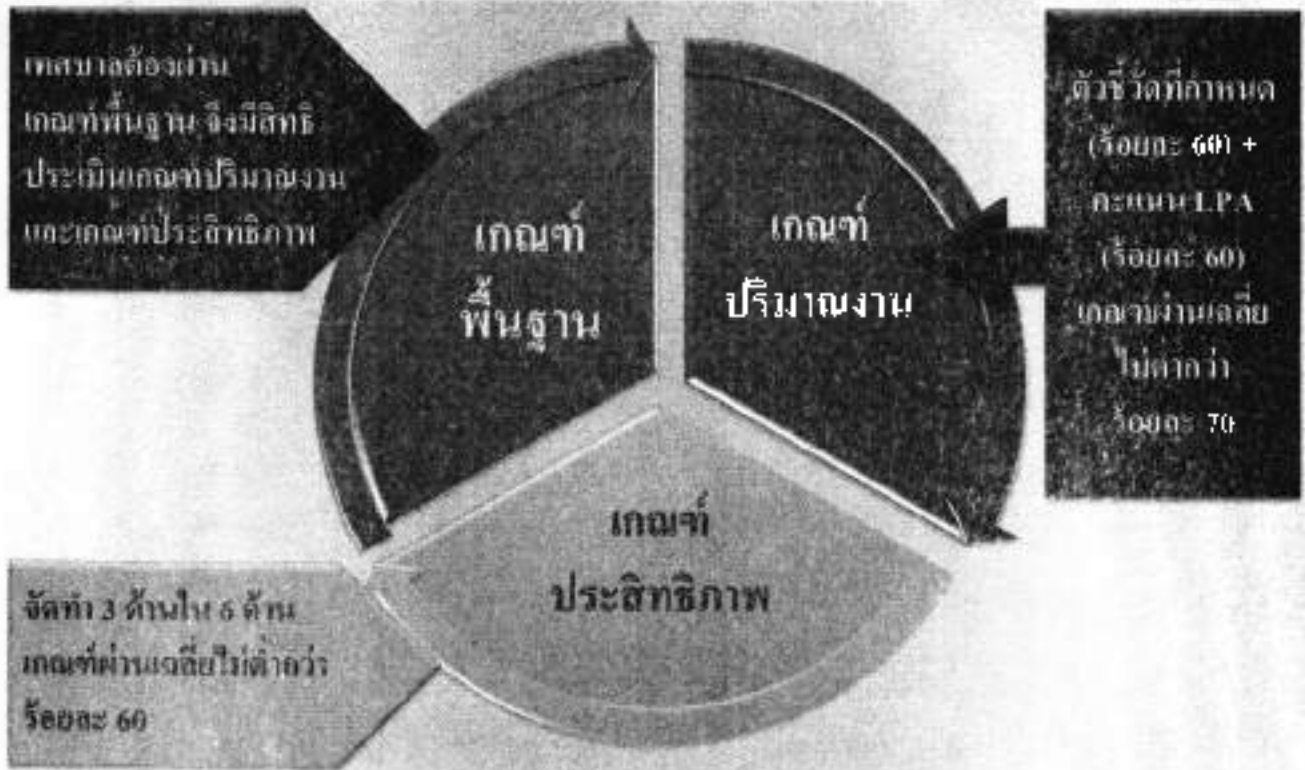
โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล (ใหม่)

ประเภท	ปลัด	รองปลัด	ผอ.กอง/สำนัก	ฝ่าย
สามัญ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น ไม่เกิน 2 อัตรา ปรับระดับกลาง ตามเงื่อนไข	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น , กลาง	งานบริการท้องถิ่น ระดับต้น
สามัญ ระดับสูง (80 อบ.)	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ไม่เกิน 2 อัตรา	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น
พิเศษ (200 อบ.)	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ไม่เกิน 3 อัตรา (อาจกำหนดเป็นระดับสูง ได้ไม่เกิน 1 อัตรา (300 อบ.))	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง (อาจกำหนดเป็นระดับสูง ได้ ตามเงื่อนไขที่กำหนด)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (ทน.ฝ่าย) หรือ ระดับกอง (ผอ.ส่วน)
(1,0000 อบ.)	ปลัด. (14,500 ± 2)	กำหนดรองปลัดเป็นระดับสูง ได้อีก 1 ตำแหน่ง		

คำร้องปลัดเทศบาล ระดับสูง
ไม่น้อยกว่า 2 ปี (+)



การประเมินเพื่อปรับประเภทและระดับของเทศบาล



เกณฑ์พื้นฐาน

ตัวชี้วัด	สามัญ ระดับสูง	พิเศษ
1. สถานะเทศบาล	-	เมือง หรือ นคร
2. การตราขบประมาณรายจ่าย	80 ล้านบาทขึ้นไป	200 ล้านบาทขึ้นไป
	ไม่รวมเงินกู้เป็นของตนเองที่รัฐจัดสรรเป็นเงินอุดหนุน (บ้าง)	
3. การทำใช้ข้งยด้านการบริหารงานบุคคล	ปีงบประมาณที่ผ่านมา และปีงบประมาณที่ขอ มีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35	
4. ความพร้อมด้านโครงสร้างอาคารกำลัง	1. สายงานผู้บริหารต้องไม่เป็นอัตราว่าง 2. สายงานผู้ปฏิบัติว่างไม่เกินร้อยละ 20 ตามกรอบแผน 3 (ยกเว้น เป็นตำแหน่งว่างที่ขอให้ ก.ท. ช่างทงให้)	
5. งบเพื่อการลงทุน	ต้องครารายจ่ายเพื่อการลงทุนสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ในปีที่ผ่านมา	

โดยให้เทศบาลเป็นผู้ประเมินตนเอง ผ่านทุกองค์ประกอบ





รายละเอียดเกณฑ์พื้นฐาน

ฐานะเทศบาล

- เทศบาลมีฐานะเป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งเทศบาล

งบประมาณรายจ่าย

- เทศบาลครบงบประมาณ รายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ยื่นมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นวงเงิน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง

ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล

- ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 ในปีงบประมาณที่ยื่นมาและในปีที่ขอมีตำแหน่งว่างไม่เกินร้อยละ 35 โดยในปีงบประมาณที่ขอมีได้คำนวณตามกรอบคนอัตราจ้าง 3 ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง และค่าใช้จ่ายเพื่อรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

ความพร้อมด้านโครงสร้างอัตราจ้าง

- ตำแหน่งสายงานผู้บริหารของเทศบาลนั้น ไม่เป็นอัตราว่าง และมีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติว่างไม่เกินร้อยละ 20 ของกรอบอัตราจ้าง 3 ปี ในปีที่ยื่นขอประเมิน ยกเว้นตำแหน่งที่มอบให้ ก.ท. สรรหา

งบเพื่อการลงทุน

- เทศบาลครบรายจ่ายเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการงบประมาณ ในปีงบประมาณที่ยื่นมาในสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)



เกณฑ์ปริมาณงาน

1

- ตัวชี้วัดตามที่ สำนักงาน ก.ท. กำหนด (เกณฑ์ผ่านร้อยละ 60)

2

- คะแนนมาตรฐานขั้นต่ำในการให้บริการสาธารณะ (LPA) (เกณฑ์ผ่านร้อยละ 60)

เกณฑ์ผ่าน = คะแนนตัวชี้วัด ก.ท. กำหนด รวมกับ
คะแนน LPA ครั้งล่าสุดที่ได้ประกาศก่อนเทศบาลยื่นขอประเมิน
เฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 70



คณะกรรมการประเมินปริมาณงาน

ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| (1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท.จ. คัดเลือก | ประธาน |
| (2) หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาค
ที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน 1 คน | กรรมการ |
| (3) ผู้แทนเทศบาลจากนายกเทศมนตรีหรือปลัดเทศบาล
ที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน 1 คน | กรรมการ |
| (4) ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลที่เสนอขอปรับขนาด
ที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน 1 คน | กรรมการ |
| (5) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน | กรรมการ |
| (6) ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.
ให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน 2 คน | เลขานุการ |



เกณฑ์ประสิทธิภาพ

ผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติราชการดีเด่น หรือผลสัมฤทธิ์ที่เกิดประโยชน์ต่อเทศบาล
ประชาชน อันส่งผลดีในการพัฒนาเทศบาล จนปรากฏผลเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน
อย่างน้อย 3 ใน 6 ด้าน

- 1 • ความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน (Service Excellence)
- 2 • การพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization)
- 3 • การเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ (Professional Officer)
- 4 • การสร้างการบริหารแบบร่วมมือ (Collaboration Management)
- 5 • การบริหารแบบโปร่งใส (Integrity)
- 6 • การปรับองค์กรสู่สังคมอาเซียน (ASEAN Society)

เกณฑ์ผ่านเฉลี่ยร้อยละ 60 ขึ้นไป





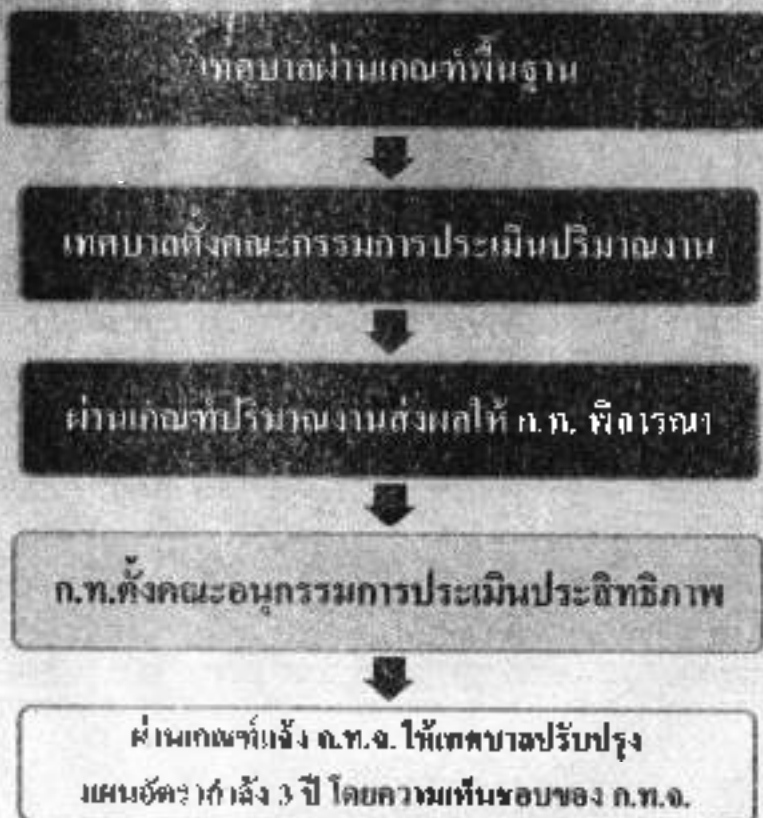
คณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพ

ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------|
| (1) ผู้ทรงคุณวุฒิ | ประธาน |
| (2) หัวหน้าส่วนราชการ | กรรมการ |
| (3) เลขานุการ ก.ท. | กรรมการ |
| (4) ผู้แทนเทศบาล | กรรมการ |
| (5) เลขานุการ อ.ก.ท.โครงสร้าง | กรรมการ |
| (6) ผู้ช่วยเลขานุการ ตามที่เลขานุการ ก.ท. มอบหมาย เลขานุการ
ไม่เกิน 2 คน | |



สรุปกระบวนการประเมินปรับปรุงประเภทเทศบาล



ประเภท	เกณฑ์ผ่าน ได้คะแนนเฉลี่ย ปริมาณงาน + ประสิทธิภาพ
สามัญ ระดับสูง	75
พิเศษ	80

แนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย
ด้านการบริหารงานบุคคล
ในปีงบประมาณที่ผ่านและในปีงบประมาณที่ขอ
มีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35

กรณีในระหว่างปีงบประมาณมีการกำหนดตำแหน่งหรือ
การปรับปรุงระดับตำแหน่งสูงขึ้น ปัญหา คือ จะคิดภาระค่าใช้จ่าย
ตามระยะเวลาที่เหลือหรือคิดเต็มปีงบประมาณ

เพื่อแสดงถึงข้อมูลที่แท้จริง กรณีมีการกำหนดตำแหน่งหรือ
การปรับปรุงระดับตำแหน่งสูงขึ้น จึงให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายทั้งปี
(12 เดือน) ไม่ว่าจะขอกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งในเดือนใด
ทั้งกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งเดิมปรับปรุงระดับตำแหน่งสูงขึ้น และ
กรณีที่ต้องกำหนดตำแหน่งรองรับคนเดิมเป็นการเฉพาะราย
เนื่องจากหากได้รับความเห็นชอบ อปท. ก็จะต้องเตรียมรับภาระ
ค่าใช้จ่ายในปีต่อไปเป็นจำนวนเต็มทั้งปีงบประมาณ

ปีงบประมาณที่ผ่านมา

1. รายการเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามกรอบ
แผนอัตรากำลัง 3 ปี ของปีที่ผ่านมา
2. รายการประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนวณตามที่จ่ายจริง
ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา

ปีงบประมาณที่ขอ

1. รายการเงินเดือน ค่าจ้างให้คำนวณตามกรอบ
แผนอัตรากำลัง 3 ปี รวมกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น
จากการปรับปรุงตำแหน่งและที่รองรับผู้ดำรง
ตำแหน่งเดิม (ถ้ามี)
2. รายการประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนวณตาม
รายการที่ตรา ในเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติงบประมาณ
รายจ่ายประจำปีขอปี



ตัวอย่างการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคล

ปีงบประมาณที่ผ่านมา

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี 2562 มีกรอบอัตรากำลัง 20 อัตรา มีภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง จำนวน 8,000,000 บาท อัตราร่าง 5 อัตรา จ่ายจริงจำนวน 7,500,000 บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่นตั้งไว้จำนวน 4,000,000 บาท จ่ายจริงจำนวน 3,000,000 บาท รายการภาระค่าใช้จ่าย สามารถคำนวณได้ดังนี้

- เงินเดือน/ค่าจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำลังปีที่ผ่านมา (ปี 2562) จำนวน 8,000,000 บาท
 - ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงปีที่ผ่านมา (ปี 2562) จำนวน 3,000,000 บาท
- รวมทั้งสิ้น (8 ด้าน + 3 ด้าน) 11,000,000 บาท

คิดเป็นร้อยละของเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม ปีที่ผ่านมา (ปี 2562) ซึ่งตราไว้ทั้งสิ้น จำนวน 40,000,000 บาท คิดเป็นร้อยละ

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



ตัวอย่างการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคล

ปีงบประมาณที่ขอ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี 2563 มีกรอบอัตรากำลัง 20 อัตรา ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่ได้รับผลกระทบจากการปรับปรุงตำแหน่ง เป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น จำนวน 8,200,000 บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ตั้งไว้ในเทศบัญญัติ จำนวน 4,000,000 บาท สามารถคำนวณได้ดังนี้

- เงินเดือน/ค่าจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำลังปีที่จะขอ (ปี 2563) รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่ได้รับผลกระทบจากการปรับปรุงตำแหน่ง จำนวน 8,200,000 บาท
 - ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ตั้งไว้ในเทศบัญญัติปีที่จะขอ (ปี 2563) จำนวน 4,000,000 บาท
- รวมทั้งสิ้น (8.2 ด้าน + 4 ด้าน) 12,200,000 บาท

คิดเป็นร้อยละของเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติมปีที่จะขอ (ปี 2563) ซึ่งตราไว้ทั้งสิ้น จำนวน 41,000,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.76

สรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีที่ผ่านมาและปีที่จะขอปรับปรุงรวมกันเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ (27.50 + 29.76 หาร 2) 28.63



รายการค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น

(ประกาศ ก.อ. เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ ฉบับที่ 3 ต.ว. 18 ต.พ. 61)

1. เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
2. เงินตอบแทนอื่นๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆ ตามที่กฎหมายหรือกฎกำหนด
3. เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปท.)
4. เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
5. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการ และลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและข้าราชการกรุงเทพมหานคร
6. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
7. เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)
8. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว



รายการค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น

9. เงินค่าเช่าบ้าน
10. เงินทำขวัญ ซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติหน้าที่
11. เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
12. เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ
13. เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญ
14. เงินสมทบกองทุนประกันสังคม
15. เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น
16. เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร
17. บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่
18. เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี
19. ทุนการศึกษา
20. เงินเกษียณอายุที่กำหนด
21. เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล



ประกาศ ก.อบต.

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง
ส่วนราชการและระดับตำแหน่ง
ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พ.ศ. 2558

ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2558

ประกาศ ก.อบค.
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง
ส่วนราชการและระดับตำแหน่ง
ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2562

ลงวันที่ 17 ธันวาคม 2562

กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล
มี 3 ประเภท

1. ประเภทสามัญ
2. ประเภทสามัญ ระดับสูง
3. ประเภทพิเศษ

**ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง
ส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ อบต. (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562**

ประเภท อบต. ระดับตำแหน่ง	สามัญ (เล็ก/กลาง/ใหญ่ เดิม)	สามัญ ระดับสูง (80 ลบ.)	พิเศษ (200 ลบ.)
ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง
รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น ระดับค้ำหรือระดับกลาง (ไม่เกิน 2 อัตรา)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (ไม่เกิน 2 อัตรา)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง หรือระดับสูง (ไม่เกิน 2 อัตรา อาจปรับเป็นระดับสูงได้ 1 อัตรา) (300 ลบ.)
ผู้อำนวยการ หรือที่เรียกชื่อ อย่างอื่น	อำนวยการท้องถิ่น ระดับค้ำหรือระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง หรือระดับสูง
หัวหน้าฝ่าย	อำนวยการท้องถิ่น ระดับค้ำ (กองละไม่เกิน 2 ฝ่าย)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับค้ำ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับค้ำ



แนวทางการปรับปรุงตำแหน่งปลัด อบต. ระดับกลาง

องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ
ที่มีผู้ดำรงตำแหน่งปลัด อบต. ระดับค้ำ
ทุก อบต. ประสงค์จะปรับปรุง
ตำแหน่งปลัด อบต. เป็นระดับกลาง ได้
ต่อเมื่อ

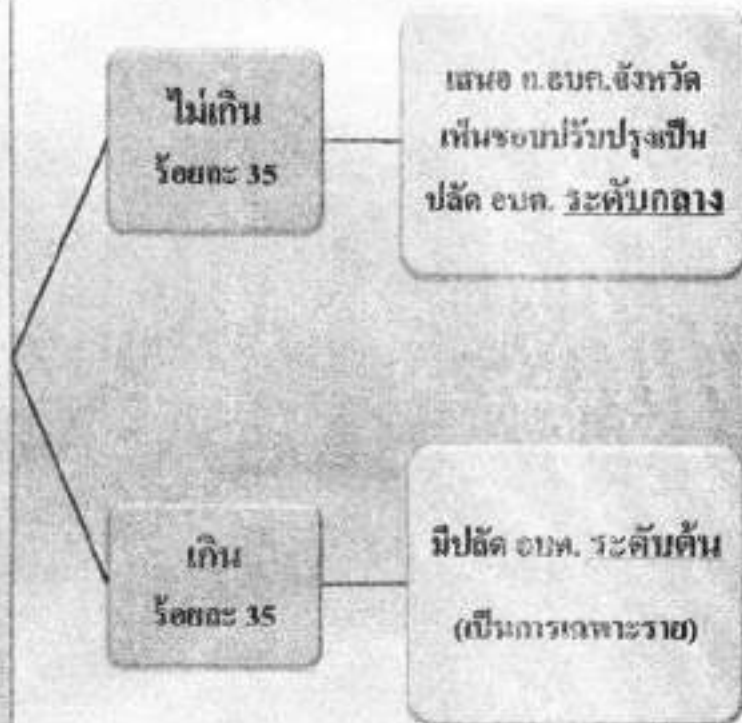
ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ในปัจจุบันประมาณที่ผ่านมา (ร้อยละ)

ในปัจจุบัน (ร้อยละ)

2

เฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35



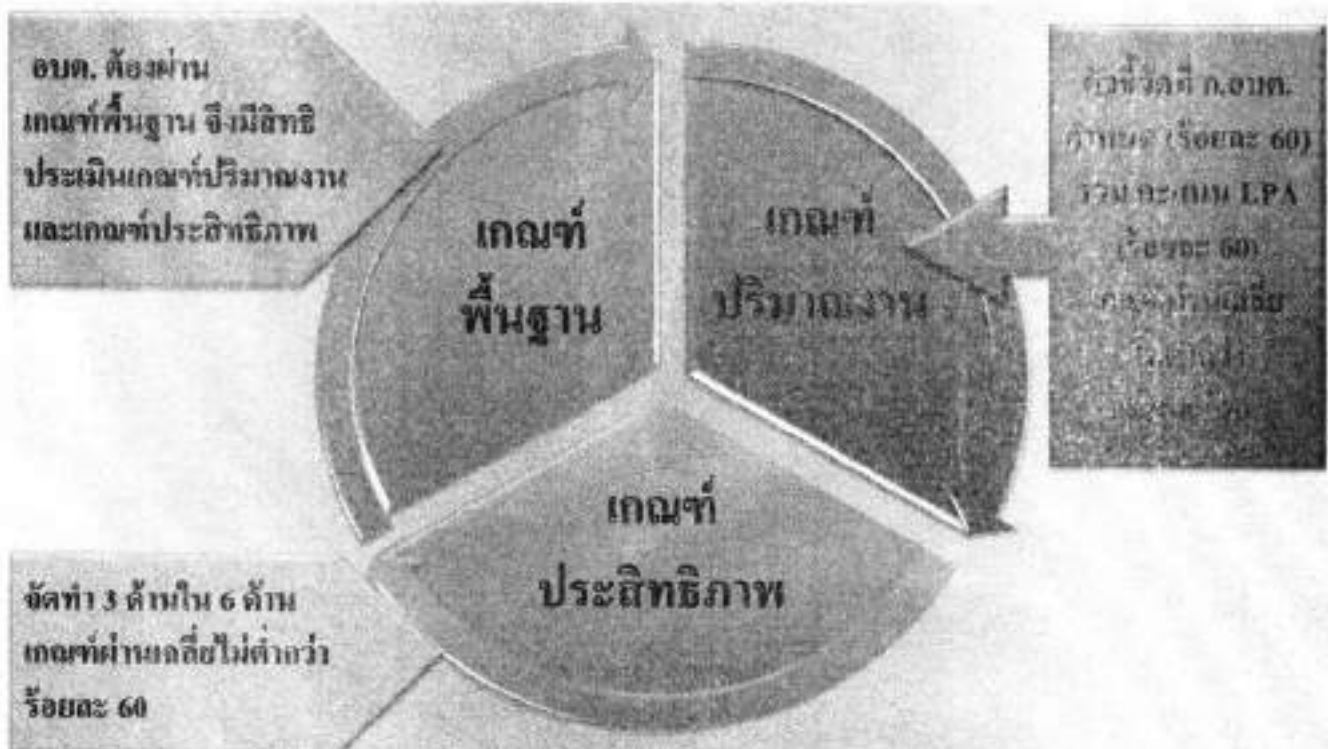


การสรรหาปลัด อบต. ระดับกลาง

การสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งปลัด อบต. ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ปรับปรุงให้มีระดับสูงขึ้น ครั้งแรก ให้ดำเนินการด้วยวิธีการคัดเลือกที่อึดือระดับสูงขึ้น หากดำเนินการสรรหา ครั้งแรกแล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมา ตำแหน่งว่าง ให้ อบต. ดำเนินการสรรหาด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งที่เหมาะสมภายใต้ประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ที่ ก.อบต. กำหนด ต่อไป

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งเดิมไม่มีคุณสมบัติคัดเลือก หรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรง ตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้ อบต. โดยความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด ย้ายผู้นั้น ไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หากไม่มี ตำแหน่งว่าง ก็ให้กำหนดตำแหน่งในสายงานและระดับเดิม รองไว้เฉพาะราย เป็นการชั่วคราว เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งให้ยุบตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ ให้มอบหมายงานให้ผู้นั้นปฏิบัติตามความเหมาะสมต่อไป

การประเมินเพื่อปรับประเภทของ อบต.



เกณฑ์พื้นฐาน

ตัวชี้วัด	สามัญ ระดับสูง	พิเศษ
1. การตรวจงบประมาณรายจ่าย	80 ล้านบาทขึ้นไป	200 ล้านบาทขึ้นไป
	(ไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินค้ำประกัน ค่าจ้าง)	
2. การค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล	ปีงบประมาณที่ผ่านมา และปีงบประมาณที่ขอ มีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35	
3. ความพร้อมด้านโครงสร้างอัตรากำลัง	1. สายงานผู้บริหารต้องไม่เป็นอัตราว่าง 2. สายงานผู้ปฏิบัติว่างไม่เกินร้อยละ 20 ตามกรอบแผน 3 ปี (ยกเว้น เป็นตำแหน่งว่างที่ขอให้ ก.อบต. สรรหาให้)	
4. งบเพื่อการลงทุน	ต้องตรวจรายจ่ายเพื่อการลงทุนสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ในปีที่ผ่านมา	

โดยให้ อบต. เป็นผู้ประเมินตนเอง ผ่านทุกองค์ประกอบ

เกณฑ์ปริมาณงาน

1. ตัวชี้วัดตามที่ สำนักงาน ก.อบต. กำหนด
(เกณฑ์ผ่านร้อยละ 60)
2. คะแนนประเมินประสิทธิภาพของ อปท. (LPA)
(เกณฑ์ผ่านร้อยละ 60)

เกณฑ์ผ่าน = คะแนนตัวชี้วัด ก.อบต. กำหนด รวมกับ
คะแนน LPA ครั้งล่าสุดที่ได้ประกาศก่อน อบต. ยื่นขอประเมิน
เฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 70



คณะกรรมการประเมินปริมาณงาน

ให้ อบต. แต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| (1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก | ประธาน |
| (2) หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาค
ที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน 1 คน | กรรมการ |
| (3) ผู้แทน อบต. สมาชิก อบต. หรือปลัด อบต.
ที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน 1 คน | กรรมการ |
| (4) ผู้นำชุมชนในเขต อบต. ที่เสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง
ที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน 1 คน | กรรมการ |
| (5) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน | กรรมการ |
| (6) ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด
ให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน 2 คน | เลขานุการ |

เกณฑ์ประสิทธิภาพ

ผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติราชการดีเด่น หรือเกิดสัมฤทธิ์ผลที่เกิดประโยชน์คือ อบต. ประชาชน อันส่งผลดีในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
อันปรากฏผลเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน อย่างน้อย 3 ใน 6 ประเด็น

- 1 • ความป็นเลิศในการให้บริการประชาชน (Service Excellence)
- 2 • การพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization)
- 3 • การเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ (Professional Officer)
- 4 • การสร้างการบริหารแบบร่วมมือ (Collaboration Management)
- 5 • การบริหารแบบโปร่งใส (Integrity)
- 6 • การปรับองค์กรสู่สังคมอาเซียน (ASEAN Society)

เกณฑ์ผ่านเฉลี่ยร้อยละ 60 ขึ้นไป



คณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพ

ให้ ก.อบต. แต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| (1) ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต. ที่ ก.อบต. คัดเลือก | ประธาน |
| (2) ผู้แทนส่วนราชการ ที่ ก.อบต. คัดเลือก
จำนวน 1 คน | กรรมการ |
| (3) เลขานุการ ก.อบต. หรือผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.
ที่เลขานุการ ก.อบต. มอบหมาย จำนวน 1 คน | กรรมการ |
| (4) ผู้แทนนายก อบต. ใน ก.อบต. ที่ ก.อบต. คัดเลือก
จำนวน 1 คน | กรรมการ |
| (5) เลขานุการ อ.ก.อบต. โครงสร้าง
ให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน 2 คน | กรรมการและเลขานุการ |



สรุปกระบวนการประเมินปรับปรุงประเภท อบต.

อบต. ผ่านเกณฑ์พื้นฐาน

อบต. ตั้งคณะกรรมการประเมินปริมาณงาน

ผ่านเกณฑ์ปริมาณงานส่งผลให้ ก.อบต. พิจารณา

ก.อบต. ตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพ

ผ่านเกณฑ์แจ้งให้ อบต. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง
3 ปี โดยความเห็นชอบ ก.อบต. จังหวัด

ประเภท	เกณฑ์ผ่าน ได้คะแนนเฉลี่ย ปริมาณงาน + ประสิทธิภาพ
สามัญ ระดับสูง	75
พิเศษ	80



แนวทางการจัดทำเอกสารประกอบการพิจารณา จัดตั้งส่วนราชการ ระดับฝ่าย กอง สำนัก



แนวทางการบรรยายสรุปการปรับปรุงหรือจัดตั้งส่วนราชการ ระดับฝ่าย กอง สำนัก

ประเด็น	สาระสังเขป
ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ระบุยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการของเทศบาลทั้งหมดโดยสังเขป 2. อธิบายว่าภารกิจของส่วนราชการที่ขอปรับปรุงหรือจัดตั้งส่วนราชการใหม่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการด้านใด อย่างไรบ้าง
6. สภาพปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดในการดำเนินงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. อธิบายสถานะของโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล ที่มีอยู่ในปัจจุบันว่าประกอบด้วยกี่ส่วนราชการ อะไรบ้าง 2. อธิบายว่าภารกิจอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นใหม่เดิม เป็นความรับผิดชอบของงาน ฝ่าย หรือส่วนราชการใดบ้าง 3. อธิบายสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดหรือสิ่งที่สร้างเสริมเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน จนเป็นเหตุให้ส่วนราชการเดิมไม่สามารถบริหารจัดการได้อันจำเป็นต้องมีการจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่หรือปรับปรุงระดับตำแหน่งของส่วนราชการให้สูงขึ้น



แนวทางการบรรยายสรุปการปรับปรุงหรือจัดตั้งส่วนราชการ
ระดับฝ่าย กอง สำนัก

ประเด็น	สาระสังเขป
งบประมาณ	<p>1. ให้แสดงงบประมาณของส่วนราชการเดิมที่รับผิดชอบทั้งสิ้นเท่าใด โดยแยกเป็นงบประมาณเพื่อการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ อำนวยหน้าที่ของส่วนราชการที่จัดตั้งใหม่ งบประมาณวัสดุสำนักงาน งบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ฯลฯ ให้ชัดเจน</p> <p>2. ให้แสดงการคำนวณให้เห็นว่าเทศบาลตั้งข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้</p> <p>ในปีงบประมาณที่ผ่านมา (2559) และปีงบประมาณที่ขอ (2560) มีค่าเฉลี่ยในสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) (ให้แสดงรายการประกอบให้ชัดเจน)</p>



แนวทางการบรรยายสรุปการปรับปรุงหรือจัดตั้งส่วนราชการ
ระดับฝ่าย กอง สำนัก

ประเด็น	สาระสังเขป
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ โครงการ กิจกรรม	<p>1. อธิบายภารกิจ อำนาจหน้าที่ และลักษณะงานที่ส่วนราชการเดิม รับผิดชอบ และที่ส่วนราชการที่จัดตั้งใหม่รับผิดชอบ</p> <p>2. อธิบายและแสดงจำนวนโครงการ กิจกรรม และลักษณะงานที่ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการที่จัดตั้งใหม่ ย้อนหลัง 3 ปี (2557 - 2559) โดยแยกเป็นโครงการที่เทศบาลดำเนินการเอง / เทศบาลบูรณาการร่วมกับส่วนราชการ องค์กรอื่น/องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี งบประมาณให้ส่วนราชการอื่นดำเนินการ/จ้างเหมาบริการ พร้อมจำนวนงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการตามโครงการกิจกรรม ดังกล่าว ให้ชัดเจน</p> <p>3. อธิบายและแสดงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานที่เหลือในความรับผิดชอบของส่วนราชการเดิม (กรณีตั้งส่วนราชการใหม่)</p>



แนวทางการบรรยายสรุปการปรับปรุงหรือจัดตั้งส่วนราชการ
ระดับฝ่าย กอง สำนัก

ประเด็น	สาระสังเขป
5. โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	<p>1. อธิบายและแสดงข้อมูลโครงสร้างส่วนราชการเดิม และส่วนราชการที่ขอจัดตั้งใหม่ว่า ประกอบด้วย ฝ่าย ส่วน ะไว้บ้าง</p> <p>2. อธิบายและแสดงรายละเอียดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของส่วนราชการเดิม และส่วนราชการใหม่ว่ามีจำนวนกรอบอัตรากำลังทั้งหมดเท่าใด เป็นตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งที่ว่างจำนวนเท่าใดให้ชัดเจน</p> <p>3. อธิบายว่า การขอความเห็นประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการวิเคราะห้ทำงานและความยุ่งยากของงานอย่างไร</p>



แนวทางการบรรยายสรุปการปรับปรุงหรือจัดตั้งส่วนราชการระดับฝ่าย กอง สำนัก

ประเด็น	สาระสังเขป
6. ภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล	<p>1. อธิบายและแสดงการคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ในปีงบประมาณที่ผ่านมา (2559) และในปีงบประมาณที่ขอปรับปรุงหรือจัดตั้งส่วนราชการ (2560) ซึ่งต้องมีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 โดยมีรายละเอียดรายการเงินเดือน เงินค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ชัดเจนดังนี้</p> <p>1.1 การคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมา (2559) รายการเงินเดือน เงินค่าจ้าง ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของปีงบประมาณที่ผ่านมา</p> <p>สำหรับรายการประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนวณตามรายการที่จ่ายจริงตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายในปีที่ผ่านมา</p> <p>1.2 การคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณที่ขอปรับปรุงหรือจัดตั้งส่วนราชการใหม่ (2560) รายการเงินเดือน เงินค่าจ้าง ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของปีที่ขอ รวมทั้งภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาวะค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม</p> <p>สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนวณตามรายการที่ตราในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>2. ให้คำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการเดิม และส่วนราชการใหม่ คิดเป็นร้อยละเท่าใด</p>



แนวทางการบรรยายสรุปการปรับปรุงหรือจัดตั้งส่วนราชการ
ระดับฝ่าย กอง สำนัก

ประเด็น	สาระสังเขป
โครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง	<ol style="list-style-type: none">อธิบายและแสดงข้อมูลโครงสร้างส่วนราชการเดิม และส่วนราชการ ที่จะจัดตั้งใหม่ว่า ประกอบด้วย ฝ่าย ส่วน ะไรบ้างอธิบายและแสดงรายละเอียดกรอบอัตรากำลังซึ่งพิจารณา จากจ้างประจำ และพนักงานจ้างของส่วนราชการเดิม และส่วนราชการ ใหม่ ว่ามีจำนวนกรอบอัตรากำลังทั้งหมดเท่าใด เป็นตำแหน่งที่มีคน ครองและตำแหน่งที่ว่างจำนวนเท่าใดให้ชัดเจนอธิบายว่า การขอกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับ ตำแหน่ง สอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ การวิเคราะห์ทำงานและความยุ่งยากของงานอย่างไร



แนวทางการบรรยายสรุปการปรับปรุงหรือจัดตั้งส่วนราชการ
ระดับฝ่าย กอง สำนัก

ประเด็น	สาระสังเขป
แนวทางการพัฒนางาน	<ol style="list-style-type: none">อธิบายและแสดงให้เห็นว่าเมื่อปรับปรุงหรือการจัดตั้งส่วนราชการ ใหม่แล้วมีแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบใน แต่ละภารกิจให้มีประสิทธิภาพและมีผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้นอย่างไรอธิบายให้เห็นว่าประชาชนในพื้นที่ได้รับการดูแลเกี่ยวกับการ ให้บริการสาธารณะหรือการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและมี ผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้นอย่างไรเทศบาลและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องได้รับประโยชน์อย่างไรบ้าง



บทสรุปย่อผู้บริหาร

ประเด็น	สาระสังเขป
ด้านองค์ความรู้ (Know ledge)	ให้แสดงถึงองค์ความรู้ด้าน ระเบียบ กฎหมาย และหลักวิชาการในการบริหารจัดการงานในหน้าที่
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creation)	ในบริบทของงานในหน้าที่ มีสภาพปัญหา ข้อขัด หรือการเสริมเติม ประสิทธิภาพในประเด็นใด โดยอาจนำมาเป็นด้านแผนงาน ด้านการจัดงบประมาณ และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น
ด้านนวัตกรรม (Innovation)	การพัฒนาส่วนราชการได้นำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลักดันจนบังเกิด และเป็นนวัตกรรมในด้านใด
กรอบการพัฒนา (Development Paradigm)	ให้ระบุว่า จะพัฒนา ในพันธกิจ โครงการ กิจกรรม ในเรื่องใดเมื่อได้รับความเห็นชอบให้ปรับปรุงหรือการจัดตั้งส่วนราชการใหม่ โดยจำแนก ดังนี้ ประโยชน์ที่ประชาชนได้รับ ประโยชน์ที่องค์กรได้รับ ประโยชน์ที่ข้าราชการได้รับ



จิรพัฒน์ น้อยเพ็ง

หัวหน้าฝ่ายโครงสร้างและอัตรากำลัง

(นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ)

Tel. 08-5121-3768 / ID LINE = JIRAPAT8888

กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น