

**มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วน
ราชการและระดับตำแหน่งขององค์การ
บริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ.**

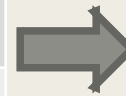
2562

การปรับปรุงโครงสร้าง อบต. (ใหม่)

อบต. (เดิม)	ปลัด
เล็ก	ระดับต้น
กลาง	ระดับต้น/กลาง
ใหญ่	ระดับกลาง



อบต (ใหม่)	
ประเภท	ปลัด
สามัญ	ระดับกลาง
สามัญ ระดับสูง	ระดับสูง
พิเศษ	ระดับสูง



ช่วงเปลี่ยนผ่าน
- ตำแหน่งปลัดว่าง สามารถปรับเป็นระดับกลางได้ (กรณีเป็นตำแหน่งว่าง รายงาน ก.กลาง สรรหา ถือว่าไม่เป็นตำแหน่งว่าง ปรับเป็น ระดับกลางไม่ได้) - มีปลัด ระดับต้น ดำรงตำแหน่งต่อไป จะปรับเป็น ระดับกลางได้ ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกิน ร้อยละ 35 ตามมาตรา 35 พรบ. บริหารงานบุคคล 42 - การสรรหาปลัด ระดับกลาง ครั้งแรก ใช้การคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง



การปรับปรุงโครงสร้าง อบต. ใหม่ ทุก
อบต. ต้องปรับเป็น ประเภทสามัญ ก่อน

รายละเอียดโครงสร้างส่วนราชการของ อบต. 3 ประเภท

ประเภท	ปลัด	รองปลัด	ผอ.	ฝ่าย
สามัญ	ระดับกลาง	ระดับต้น (2 อัตรา เป็น ระดับกลางได้ 1 อัตรา)	ระดับต้น/กลาง	ระดับต้น (ไม่เกิน 2 ฝ่าย)
สามัญ ระดับสูง (รายได้ 80 ล้านขึ้น)	ระดับสูง	กลาง (2 อัตรา)	กลาง	ต้น
พิเศษ (รายได้ 200 ล้าน ขึ้น)	ระดับสูง	กลาง/สูง (รายได้ 300 ล้าน สูง 1 คน)	กลาง/สูง (สูง เสนอ ก.อบต. พิจารณา)	ต้น

ตัวชี้วัดกำหนด/ปรับปรุงตำแหน่ง หน.สป./พว.กอง ระดับกลาง

■ การแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินตัวชี้วัด

- ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.จังหวัด คัดเลือก
- หน.ส่วนราชการจังหวัดที่ ก.จังหวัดคัดเลือก 2 คน
- ผู้นำชุมชนในเขต อบต.ที่ขอประเมิน 1 คน
- ท้องถิ่นจังหวัดเป็น กก./เลขานุการ

ตัวชี้วัดกำหนด/ปรับปรุงตำแหน่ง หน.สป./พว.กอง ระดับกลาง

เกณฑ์ชี้วัด

1. เกณฑ์พื้นฐาน

1.1 ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล → ปีที่ผ่านมา + ปีที่ขอ เฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35

การคิดค่าใช้จ่ายด้านบุคคล → ปีที่ผ่านมา =
$$\frac{\text{เงินเดือน (แผน 3 ปี) + ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริง}}{\text{งบประมาณรายจ่ายปีที่ผ่านมา (รวมฉบับเพิ่มเติม)}}$$

ปีที่ขอ =
$$\frac{\text{เงินเดือน (แผน 3 ปี) + ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (ใหม่+เดิม) + ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ตามข้อบัญญัติ)}}{\text{งบประมาณรายจ่ายปีที่ขอ (รวมฉบับเพิ่มเติม)}}$$

1.2 การตั้งข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20

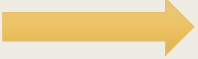
ตัวชี้วัดกำหนด/ปรับปรุงตำแหน่ง หน.สป./พว.กอง ระดับกลาง

เกณฑ์ชี้วัด (ต่อ)

2. วิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพ  มีความเหมาะสมหรือไม่
3. รายได้  ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของ อบต. (ปีที่ผ่านมา) ไม่ต่ำกว่า 40 ล้านบาท โดยรวมเงินอุดหนุน

ตัวชี้วัดกำหนด “ฟ้าย” ใน อบต. ประเภทสามัญ

เกณฑ์ชี้วัด

1. เกณฑ์พื้นฐาน  เหมือนกับ เกณฑ์ชี้วัดกำหนด/ปรับปรุงตำแหน่ง หน.สป./ผอ.กอง ระดับกลาง
2. มีพนักงานส่วนตำบลในฝ่าย  อย่างน้อย 2 ตำแหน่ง โดยต้องเป็นประเภทวิชาการ 1 ตำแหน่ง
3. วิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพ  มีความเหมาะสมหรือไม่

เกณฑ์ประเมินประเภท/ระดับ อบต.

ประกอบด้วย 3 เกณฑ์

1. เกณฑ์พื้นฐาน
2. เกณฑ์ปริมาณงาน
3. เกณฑ์ประสิทธิภาพ

*** ผลการประเมิน เกณฑ์ปริมาณงาน เกณฑ์ประสิทธิภาพ ดังนี้

- อบต. ประเภทสามัญ ระดับสูง คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 75
- อบต. ประเภทพิเศษ คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80

เกณฑ์พื้นฐาน

ประเภท	เกณฑ์ตัวชี้วัด			
	1.งบประมาณ	2. ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	3. ความพร้อมโครงสร้าง	4. งบลงทุน
พิเศษ	200 ล้านบาทขึ้นไป - 300 ล้านบาท มีรองปลัดสูง 1 คน	ปีงบประมาณ+ปีงบที่ขอ เฉลี่ยไม่เกิน ร้อยละ 35	- กองหลักครบทุกกอง - อัตราว่างไม่เกินร้อยละ 20	ปีงบประมาณไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20 ของ งบประมาณรายจ่าย
สามัญ ระดับสูง	80 ล้านบาทขึ้นไป	ปีงบประมาณ+ปีงบที่ขอ เฉลี่ยไม่เกิน ร้อยละ 35	- กองหลักครบทุกกอง - อัตราว่างไม่เกินร้อยละ 20	ปีงบประมาณไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20 ของ งบประมาณรายจ่าย
สามัญ	-	กรณีปรับปลัด ต้น เป็น ระดับกลาง ปีงบประมาณ ไม่เกิน ร้อยละ 35	-	-

เกณฑ์ปริมาณงาน

1. อบต.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน คณะกรรมการประเมิน ประเมินตามตัวชี้วัดที่สำนักงาน ก.อบต. จังหวัด กำหนด เช่น ค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 ประชากร สัดส่วนจำนวนภาษีฯ ต่อจำนวนเงินผู้ที่อยู่ในข่ายต้องเสียภาษี ฯลฯ จำนวน 100 คะแนน ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต. จังหวัด คัดเลือก
2. หัวหน้าส่วนราชการที่ ก.อบต. จังหวัด คัดเลือก 1 คน
3. ผู้แทน อบต. (นายกฯ ปลัด) ก.อบต. จังหวัด คัดเลือก 1 คน
4. ผู้นำชุมชนในเขต อบต. ก.อบต. จังหวัด คัดเลือก 1 คน
5. ท้องถิ่นจังหวัด/ ผู้แทน
6. ผช.เลขานุการ ก.อบต. จังหวัด เป็นเลขานุการ

2. คะแนน Core Team/LPA

เกณฑ์ผ่าน

- แต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
- คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 70



รายงาน ก.อบต. จังหวัด
พิจารณา

เกณฑ์ประสิทธิภาพ

อบต. ที่ผ่านเกณฑ์ประเมินปริมาณงาน ทำผลงานเสนอ ก.อบต. (ต้องเป็นผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์ 3 ด้าน ใน 6 ด้าน)

1. ความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน
2. การพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง
3. การเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ
4. การสร้างการบริหารแบบร่วมมือ
5. การบริหารแบบโปร่งใส
6. การป้องกันและลดผลกระทบจากภัยพิบัติ

** ก.อบต. ตั้งคณะกรรมการ ประเมิน โดยเกณฑ์ผ่าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

การปรับปรุงระดับตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ใหม่)

ประกาศ ก.กลาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 (ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช มีมติเห็นชอบให้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2562)

คุณสมบัติพนักงานส่วนตำบล ประเภทวิชาการ ที่จะเลื่อนระดับ ชำนาญการพิเศษ

1. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของ ระดับชำนาญการพิเศษ เช่น นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ต้องการเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้
 1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ และ
 2. ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ โดยปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ตามที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด โดยจะต้องปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามระยะเวลาที่กำหนดด้วย

คุณสมบัติพนักงานส่วนตำบล ประเภทวิชาการ ที่จะเลื่อนระดับ ชำนาญการพิเศษ (ต่อ)

2. เงินเดือน ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ชำนาญการพิเศษ
3. มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ย้อนหลัง 6 ครั้งไม่ต่ำกว่าระดับดี
4. รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงวันแต่งตั้ง ไม่ถูกลงโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์
5. ผ่านการอบรม หลักสูตรที่ ก.กลาง กำหนด (ปัจจุบัน ก.กลาง ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม)
6. ผ่านการคัดเลือก ด้วยวิธีการประเมินความรู้ ทักษะ และประเมินผลงาน

ขั้นตอนการเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

1. ข้าราชการที่จะเลื่อน จัดทำแบบพิจารณาคุณสมบัติ  หัวหน้าสำนักปลัด/ผู้อำนวยการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติตามแบบ
2. ผอ.สำนัก/กอง ต้นสังกัด  จัดทำแบบปรับปรุงตำแหน่ง
3. องค์การบริหารส่วนตำบล  แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

ขั้นตอนการเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ต่อ)

องค์ประกอบคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ

1. ปลัด อบต. เป็นประธาน
2. ผู้ที่เป็น/เคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พลเรือน ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินและระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่ประเมิน 3 คน
3. ผอ.สำนัก/กอง ต้นสังกัดผู้ขอประเมิน
4. ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล เป็น เลขานุการ

หน้าที่ 1. ประเมินคุณลักษณะของบุคคล

2. ประเมินลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพ ความรู้ ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งนั้น

ขั้นตอนการเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ต่อ)

องค์ประกอบการประเมิน

1. แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล

- ความรับผิดชอบ (15)
- ความประพฤติ (15)
- การทำงานร่วมกับผู้อื่น (15)
- การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (15)
- การพัฒนาตนเอง (10)
- ความเสียสละ (10)
- ความสามารถในการสื่อความหมาย (10)
- ความคิดริเริ่ม

เกณฑ์ผ่าน 80 คะแนน ขึ้นไป

ขั้นตอนการเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ต่อ)

องค์ประกอบการประเมิน (ต่อ)

2. แบบประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

- หน้าที่ความรับผิดชอบ (30)
- ความยุ่งยากของงาน (30)
- การกำกับตรวจสอบ (20)
- การตัดสินใจ (20)

เกณฑ์ผ่าน 80 คะแนน ขึ้นไป

ขั้นตอนการเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ต่อ)

การเสนอขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งกับ ก.อบต.จังหวัด

เมื่อคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ พิจารณาเรียบร้อยแล้ว อบต. ดำเนินการขอความเห็นปรับปรุงตำแหน่งชอบกับ ก.อบต.จังหวัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบเสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง (รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงานและคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องปรับปรุงตำแหน่ง)
2. แบบประเมินภาระค่าใช้จ่าย (ภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลังปีปัจจุบันและหลังปรับปรุงตำแหน่งแล้ว)
3. ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินและความเห็นนายก อบต.

**** เมื่อ ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบ อบต. ประกาศปรับแผนอัตรากำลัง และแต่งตั้งให้ข้าราชการจะเลื่อน “รักษาการในตำแหน่ง”**

ขั้นตอนการเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ต่อ)

การประเมินความรู้

1. เมื่อ ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบ อบต. ประกาศปรับแผนอัตรากำลัง และแต่งตั้งให้ข้าราชการจะเลื่อน “รักษาการในตำแหน่ง” แล้ว ข้าราชการที่จะเลื่อน ดำเนินการจัดทำเอกสารวิสัยทัศน์
2. อบต. แต่งตั้งกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

ขั้นตอนการเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ต่อ)

กรรมการประเมินวิสัยทัศน์

ประกอบด้วย ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่ง
ที่ขอประเมิน โดย ก.จังหวัดคัดเลือก เป็นประธาน ปลัด อปท. และผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัด เป็น
กรรมการ

- ผ่านการประเมินวิสัยทัศน์จากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
- 2. ด้านทักษะ ประเมินจากผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กอง โดยมีผลการประเมิน ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80
- 3. ด้านสมรรถนะ ประเมินจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีไม่น้อยกว่า 6 ครั้ง

ขั้นตอนการเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ต่อ)

การประเมินผลงานทางวิชาการ

1. ผู้ขอประเมินจัดทำผลงานทางวิชาการจำนวน 2 ผลงาน โดยกรรมการประเมินผลงานเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.จังหวัด กำหนด
2. เกณฑ์การผ่านการประเมิน ผู้ขอประเมินจะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 โดยวันที่มีผลในการเลื่อนระดับ ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้อง โดยถือเอาวันประทับตราลงรับของสำนักงานเลขานุการ ก.จังหวัด
3. ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงาน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน 1 ปีนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน หากไม่เสนอผลงานอีกครั้ง หรือเสนอผลงาน อีกครั้งแล้วไม่ผ่านการประเมินให้การประเมินครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก

หลักการเขียนผลงานและวิสัยทัศน์เพื่อเลื่อนระดับ

หลักการเขียนผลงานนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อผลงาน
2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ
3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ
4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ
5. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)
6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ(ระบุรายละเอียดของผลงานพร้อมทั้งสัดส่วนของผลงาน)

หลักการเขียนผลงานและวิสัยทัศน์เพื่อเลื่อนระดับ

(ต่อ)

หลักการเขียนผลงานนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

7. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)
8. การนำไปใช้ประโยชน์
9. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค
10. ข้อเสนอแนะ

หลักการเขียนผลงานและวิสัยทัศน์เพื่อเลื่อนระดับ (ต่อ)

หลักการเขียนวิสัยทัศน์/ข้อเสนอเพื่อการพัฒนางาน

1. เป็นแนวคิด หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต เพื่อพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง
2. มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
3. สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
4. ให้มีการติดตามผลการดำเนินการตามข้อเสนอ/แนวคิดภายหลังการแต่งตั้งแล้ว
5. นำเสนอในรูปของงาน/โครงการ หรือกิจกรรมที่จะดำเนินการตามตัวชี้วัดความสำเร็จที่กำหนดไว้

หลักการเขียนผลงานและวิสัยทัศน์เพื่อเลื่อนระดับ

(ต่อ)

องค์ประกอบวิสัยทัศน์/ข้อเสนอเพื่อการพัฒนางาน

1. ชื่อเรื่อง
2. หลักการและเหตุผล
3. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ
4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ
5. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

การประเมินผลการทำงาน

ผู้บังคับบัญชา ประเมิน ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา

1. เลื่อนขั้นเงินเดือน
2. ให้รางวัลประจำปี
3. การเลื่อนหรือแต่งตั้ง
4. การย้าย การโอน การรับโอน
5. การพัฒนา
6. การให้ออกจากราชการ
7. การให้รางวัลจูงใจ
8. การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน -30 กันยายน 2563
ก.กลาง กำหนดให้มีการประเมินทั้งแบบกระดาษ และแบบคอมพิวเตอร์ (ในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น
แห่งชาติ) โดยในระยะเริ่มแรกให้ใช้คู่กัน (ตามความพร้อมของ อปท.)

*** ปัจจุบันยังไม่มีหนังสือสั่งการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากสำนักงานส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช