

เอกสารประกอบการอบรม

หลักสูตร

“การเลื่อนตำแหน่งและระดับข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑”

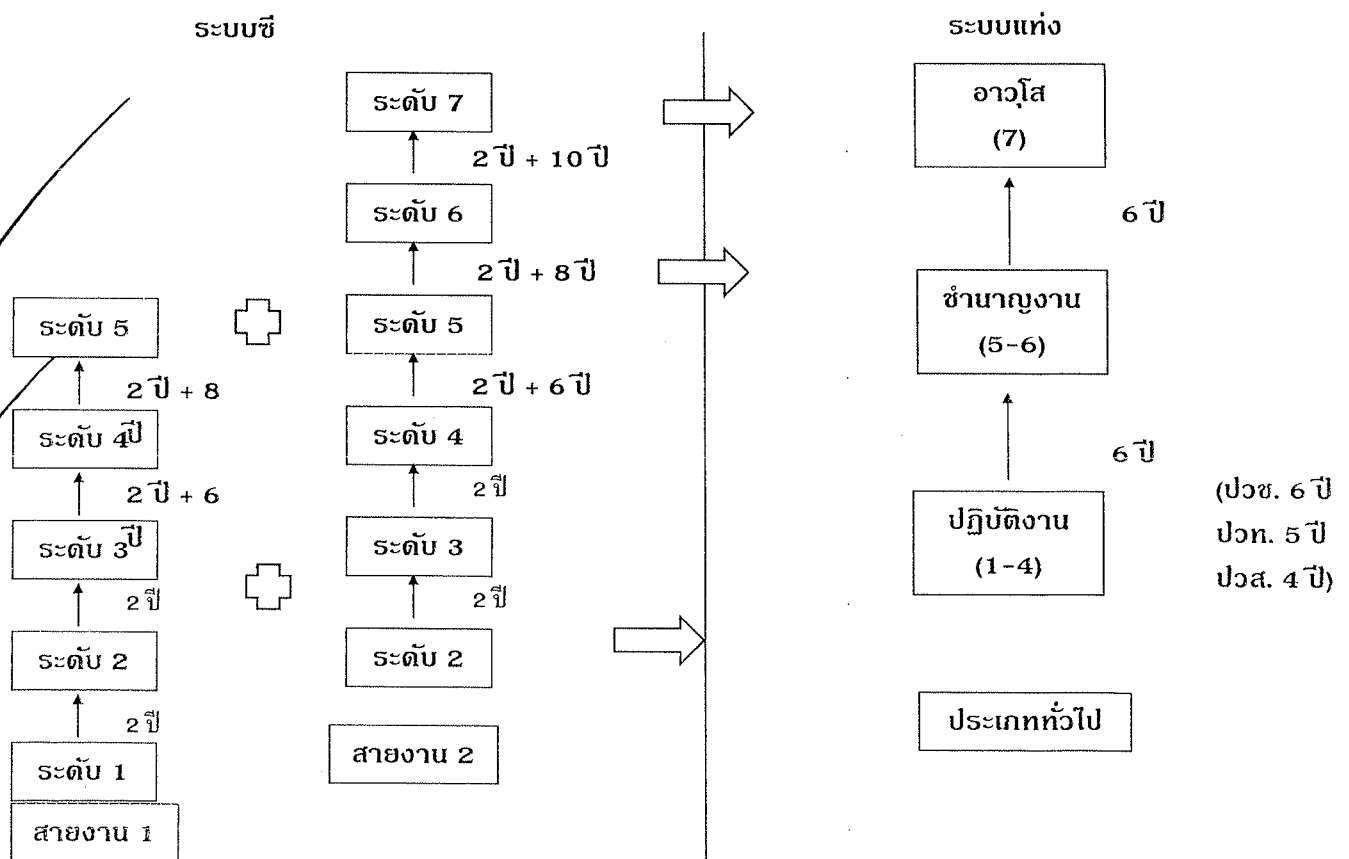
(นางสาวประภาภรณ์ ศิริวาส)
นักบริหารบุคคลชำนาญการ

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

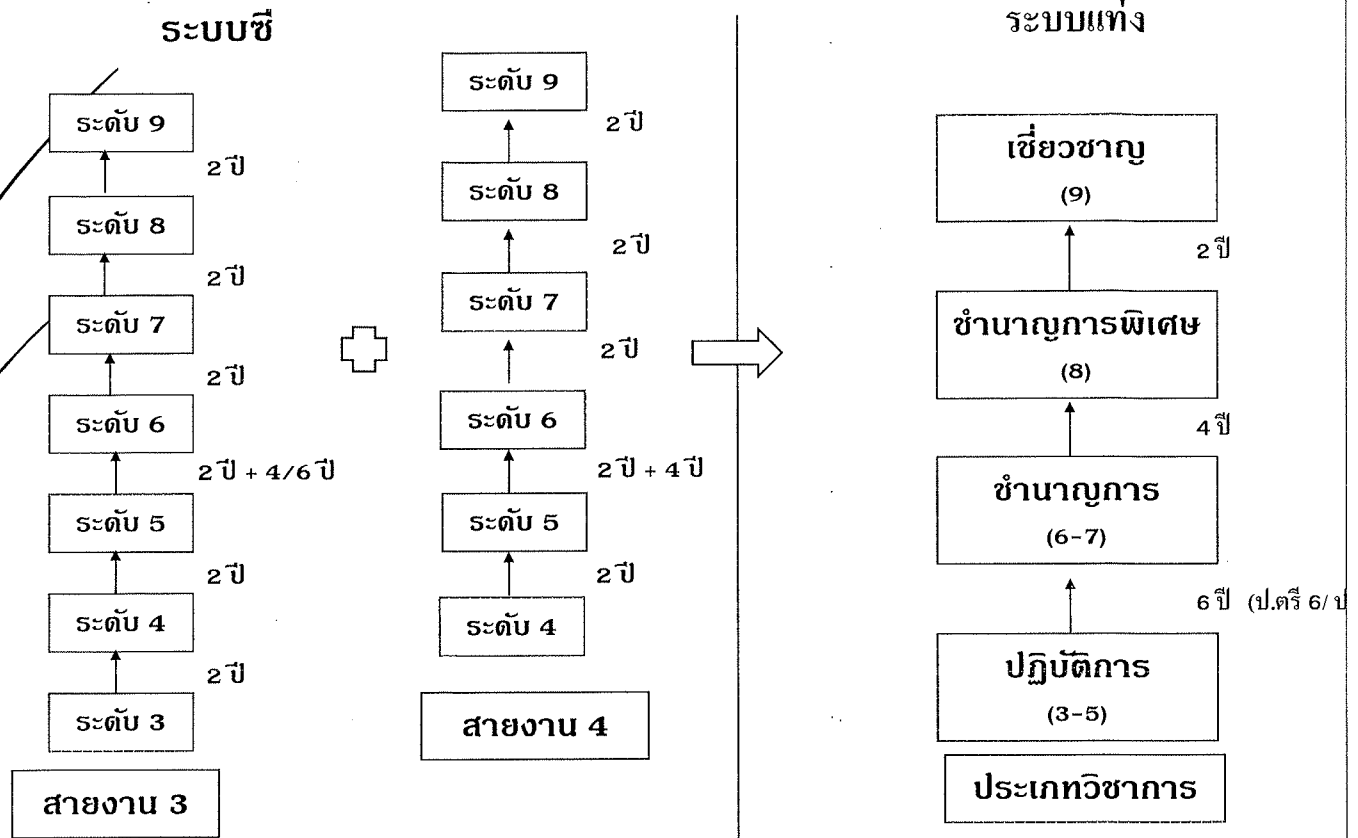
ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว144 ลงวันที่ 15 สิงหาคม 256

น.ส. บุรณี แพรโรจน์

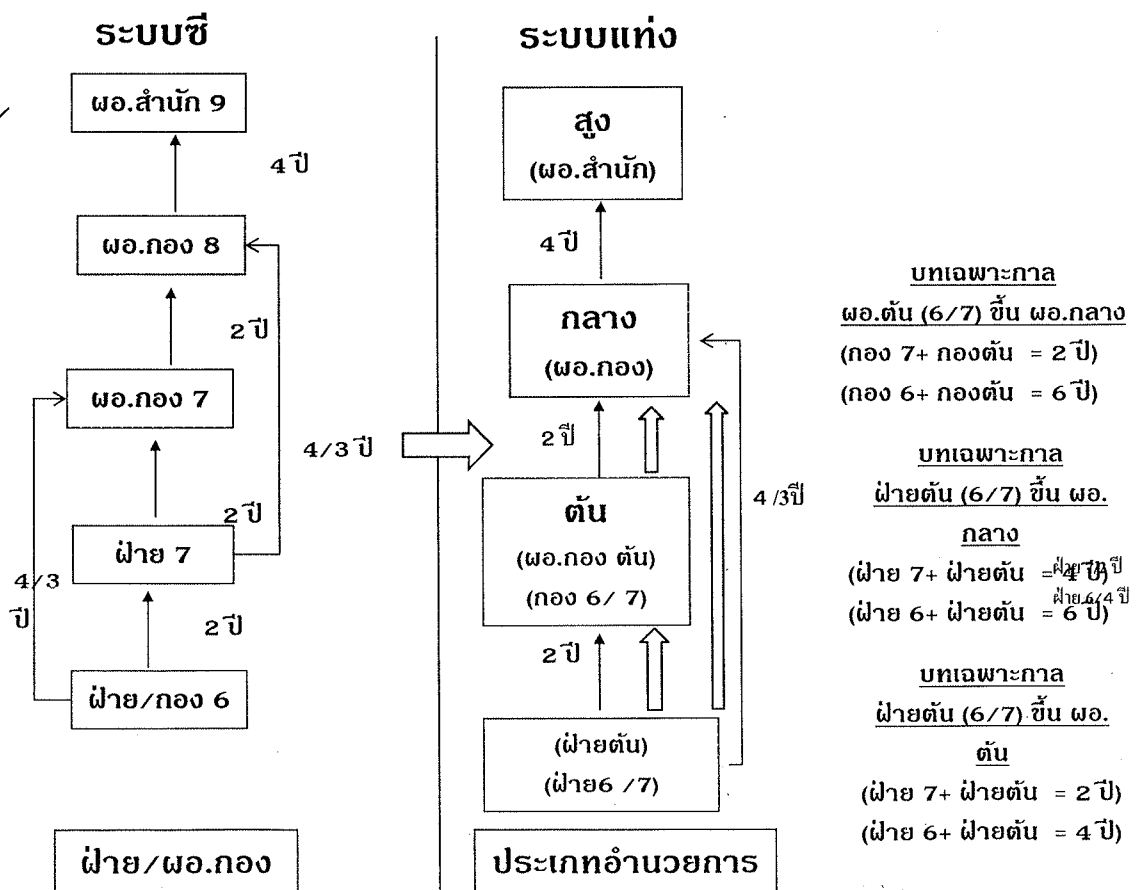
เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน 1/2)



เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทวิชาการ (สาย 3/4)

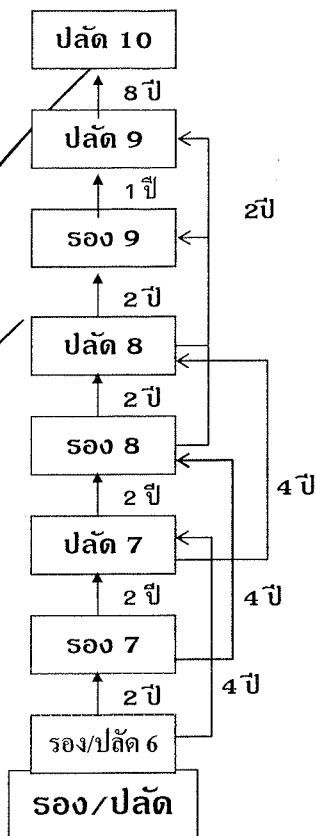


เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ฝ่าย/ผอ.)

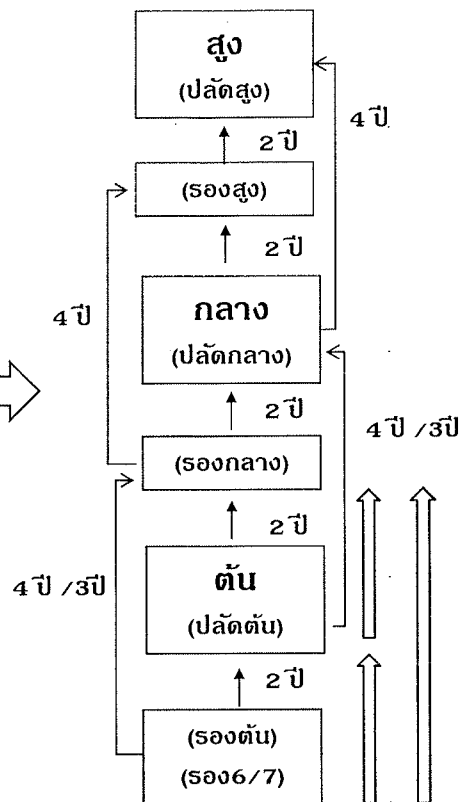


เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหารท้องถิ่น (รอง/ปลัด)

ระบบซี



ระบบแท่ง



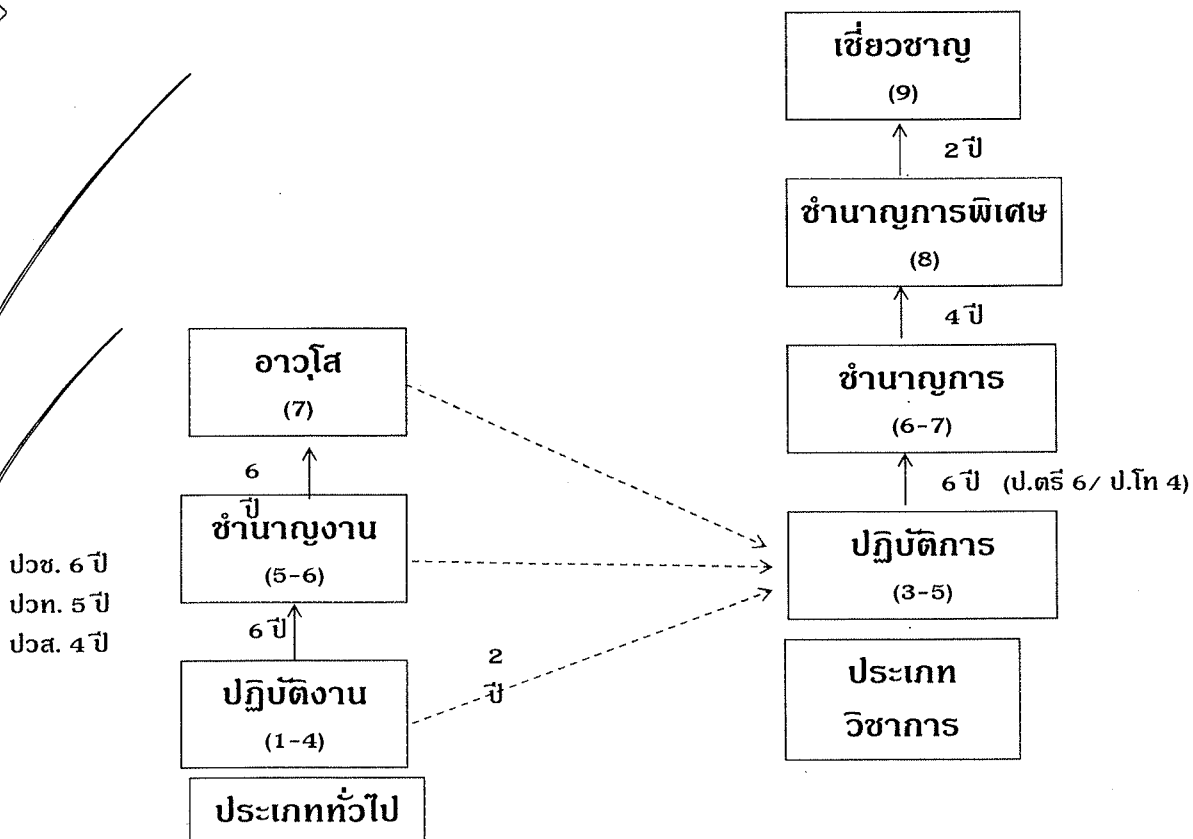
บทเฉพาะกาล
 ปลัด (8 หรือ รอง 9) ขึ้น ปลัดสูง
 (ปลัด 8 + ปลัดกลาง = 2 ปี)
 (รองปลัด 9 + รองปลัดสูง = 1 ปี)

บทเฉพาะกาล
 ปลัด (6/7) ขึ้น รองกลาง
 (ปลัด 7 + ปลัดต้น = 2 ปี)
 (ปลัด 6 + ปลัดต้น = 6 ปี)

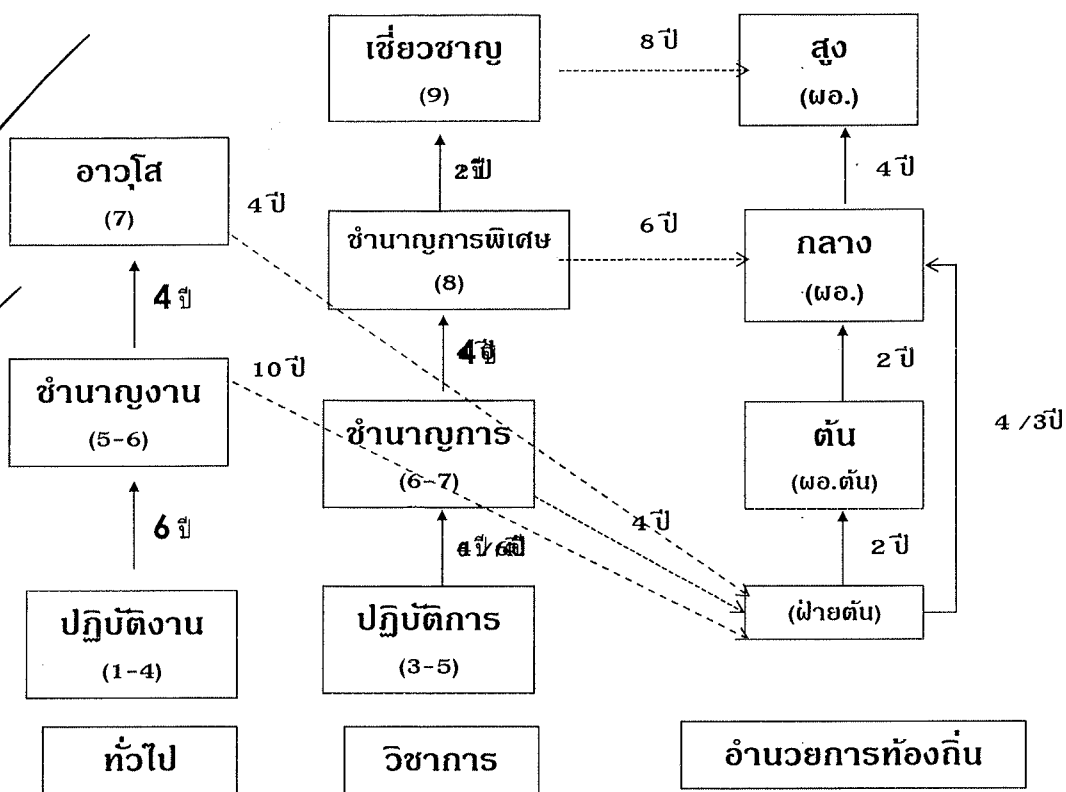
บทเฉพาะกาล
 รอง (6/7) ขึ้น รองกลาง
 (รอง 7 + รองต้น = 4 ปี)
 (รอง 6 + รองต้น = 6 ปี)

บทเฉพาะกาล
 รอง (6/7) ขึ้น ปลัดต้น
 (รอง 7 + รองต้น = 2 ปี)
 (รอง 6 + รองต้น = 4 ปี)

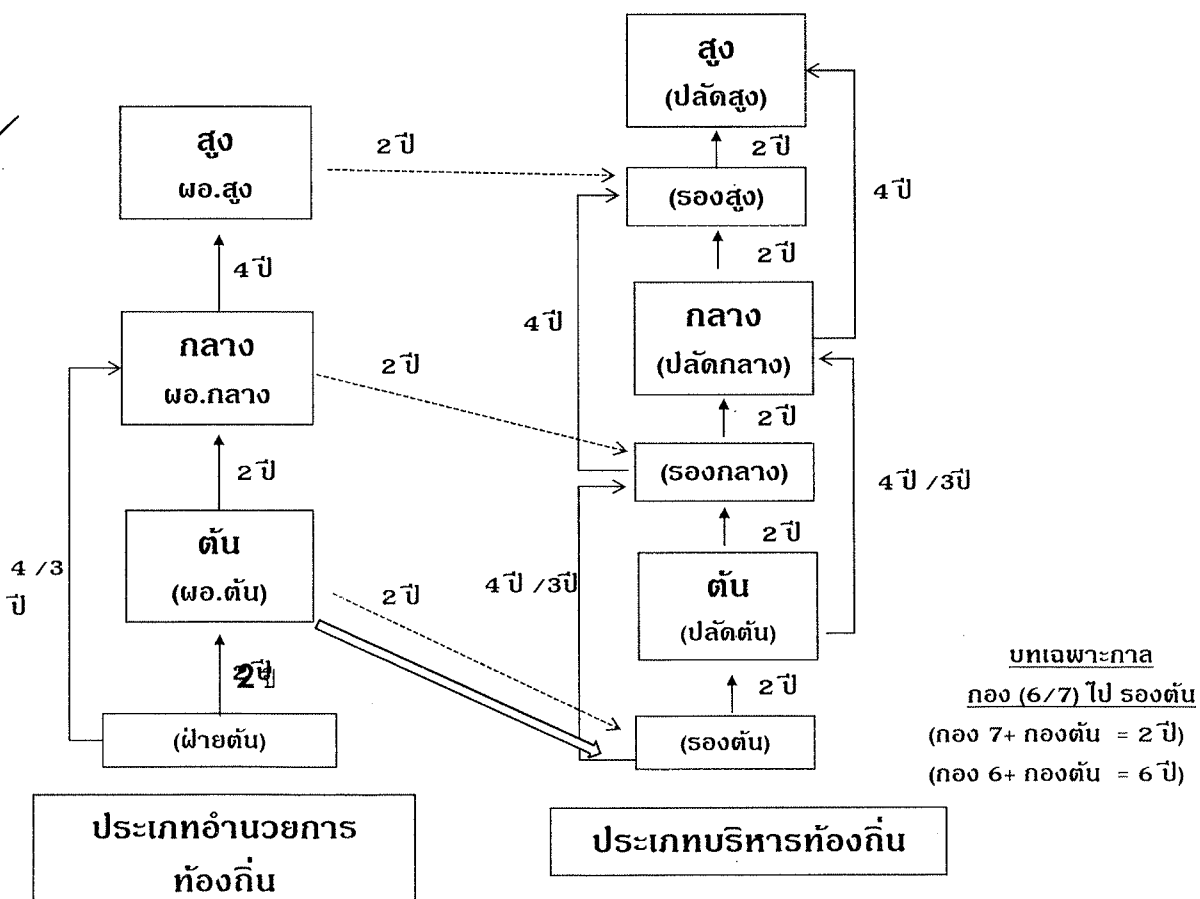
การเปลี่ยนตำแหน่งจาก ประเภททั่วไป เป็น ประเภทวิชาการ



การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น



คุณสมบัติและเงื่อนไข ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

1. คุณสมบัติ

มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

2. เงินเดือน

เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำ ชง.

13,470 บาท

3. ผลการปฏิบัติงาน

มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการย้อนหลัง 6 ครั้งไม่ต่ำกว่าระดับดี

บทเฉพาะกาล
ให้ใช้ผลการประเมินฯ
ตั้งแต่ 1 ต.ค. 59 ถึงปัจจุบัน

4. โทษทางวินัย

รอบการประเมินที่ผ่านมาถึงแต่งตั้งไม่ถูกลงโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์

5. การอบรม

ผ่านหลักสูตร ก.กลาง กำหนด

ยังไม่มีหลักสูตร
➢ ก.จังหวัด อาจเห็นชอบ
➢ เข้าอบรมในโอกาสแรก

น.ส. บุรณี แพรโรจน์

ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด

การประเมินผลงาน

ผลงาน

- ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี
- จำนวน 2 ผลงาน
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้+ทักษะในระดับที่จะแต่งตั้ง
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการ

⑩ พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

- ⑩ 1. ปลัด อปท. เป็นประธาน
- ⑩ 2. ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ จำนวน 1 คน
- ⑩ 3. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัด
- ⑩ 4. ผู้รับผิดชอบการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน

- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
- วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

น.ส. บุรณี แพรโรจน์

คุณสมบัติและเงื่อนไข ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

1. คุณสมบัติ

มีคุณสมบัติ
ตรงตาม
คุณสมบัติเฉพาะ
สำหรับตำแหน่ง

2. เงินเดือน

เงินเดือนไม่ต่ำ
กว่าขั้นต่ำ อส.

18,010 บาท

3. ผลการ ปฏิบัติงาน

มีผลการประเมินการ
ปฏิบัติราชการย้อนหลัง
6 ครั้งไม่ต่ำกว่าระดับดี

บทเฉพาะกาล
ให้ใช้ผลการประเมินฯ
ตั้งแต่ 1 ต.ค. 59 ถึงปัจจุบัน

4. โทษทางวินัย

รอบการประเมินที่ผ่าน
มาถึงแต่งตั้งไม่ถูก
ลงโทษสูงกว่า
ภาคทัณฑ์

5. การอบรม

ผ่านหลักสูตร
ก.กลาง กำน

ยังไม่มีหลักสูตร
➢ ก.จังหวัด อาจเห็นชอบ
➢ เข้าอบรมในโอกาสแรก

ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถและการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด

แพรรีโรจน์

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

อาวุโส

6 ปี

ชำนาญงาน

อาวุโส

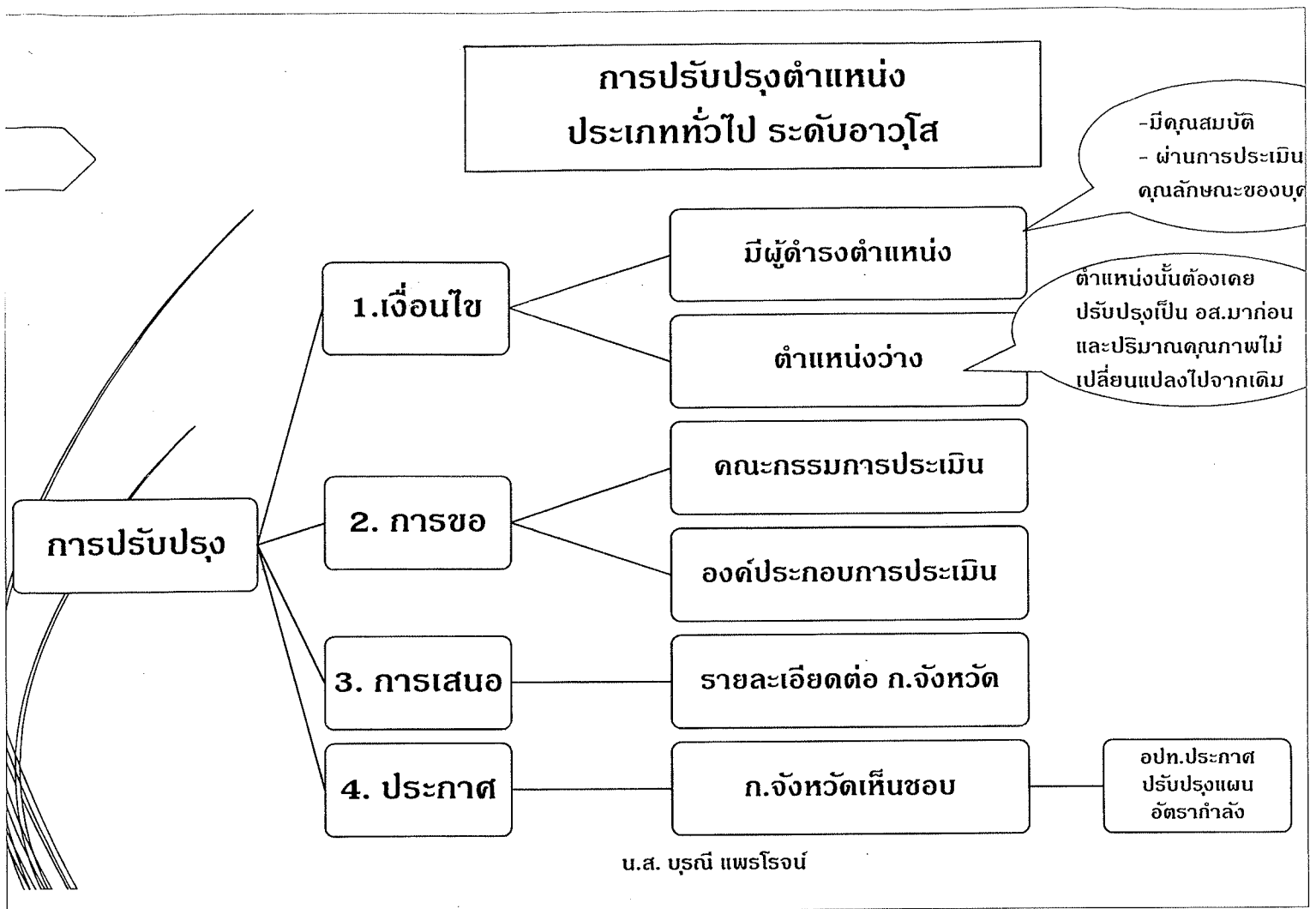
ซี 5 = 6 ปี
ซี 6 = 2 ปี

ซี 5 + 6

ชำนาญ

ลูกครึ่ง
(บทเฉพาะกาล)

น.ส. บุรณี แพรรีโรจน์



คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง		
องค์ประกอบ	หน้าที่	องค์ประกอบการประเมิน
• ปลัด อปท. เป็นประธาน • ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมินหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ จำนวน 3 คน • ผู้อำนวยการสำนัก/กองต้นสังกัด • ผู้รับผิดชอบการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ	• ประเมินคุณลักษณะของบุคคล • ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งนั้น เปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญมากถึงขนาดจะต้องปรับปรุงตำแหน่ง	• หน้าที่ความรับผิดชอบ • ความยุ่งยากของงาน • การกำกับตรวจสอบ • การตัดสินใจ

น.ส. บุรณี แพรโรจน์

รายละเอียดเสนอต่อ ก.จังหวัด

รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับอาวุโส

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลังในปีปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

ผลการประเมินของคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่งและความเห็นของนายกอปท.

น.ส. บุรณี แพรโรจน์

การประเมินความรู้ความสามารถ

1. ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน

เสนอวิสัยทัศน์

ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอในการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต

อปท.

ตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

2. ทักษะ

ประเมินจากทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น

ผอ.สำนัก/กอง
ประเมินทักษะ (ตามแบบ)

ผลการประเมิน
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

3. สมรรถนะ

พิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีย้อนหลัง

ไม่ต่ำกว่าระดับดี
ไม่น้อยกว่า 6 ครั้ง

น.ส. บุรณี แพรโรจน์

กรรมการประเมินวิสัยทัศน์

องค์ประกอบ

- ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่ ก.จังหวัดคัดเลือก ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ประเมิน ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน เป็นประธาน
- ปลัด อปท. และผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ
- ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

หน้าที่

- ประเมินวิสัยทัศน์ (ตามแบบ)

เกณฑ์ผ่าน

- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

ประเมินผลงาน ระดับอาวุโส

ผลงาน

- จัดทำผลงานทางวิชาการ จำนวน 1 ผลงาน
- ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอประเมิน
- เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้+ทักษะในระดับที่จะแต่งตั้ง
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

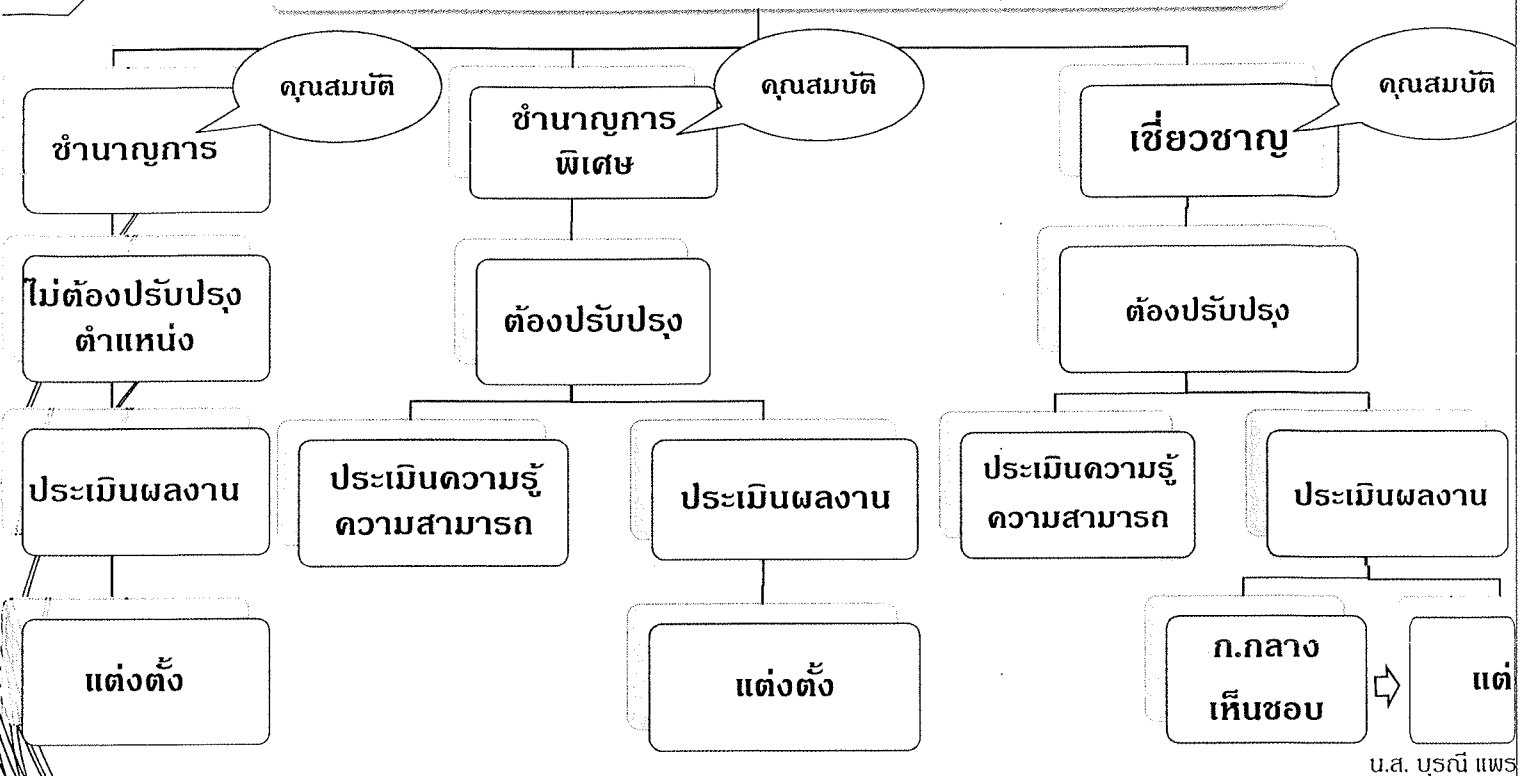
คณะกรรมการ

- ⑩อปท. แต่งตั้งจากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่ ก.จังหวัด กำหนด จำนวน 3 คน
- ⑩ 1. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาของรัฐ สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือ
 - ⑩ 2. ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานระดับไม่ต่ำกว่าที่ขอประเมิน
 - ⑩ 3. ผู้ช่วยเลขานุการ ก.จังหวัด เป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน

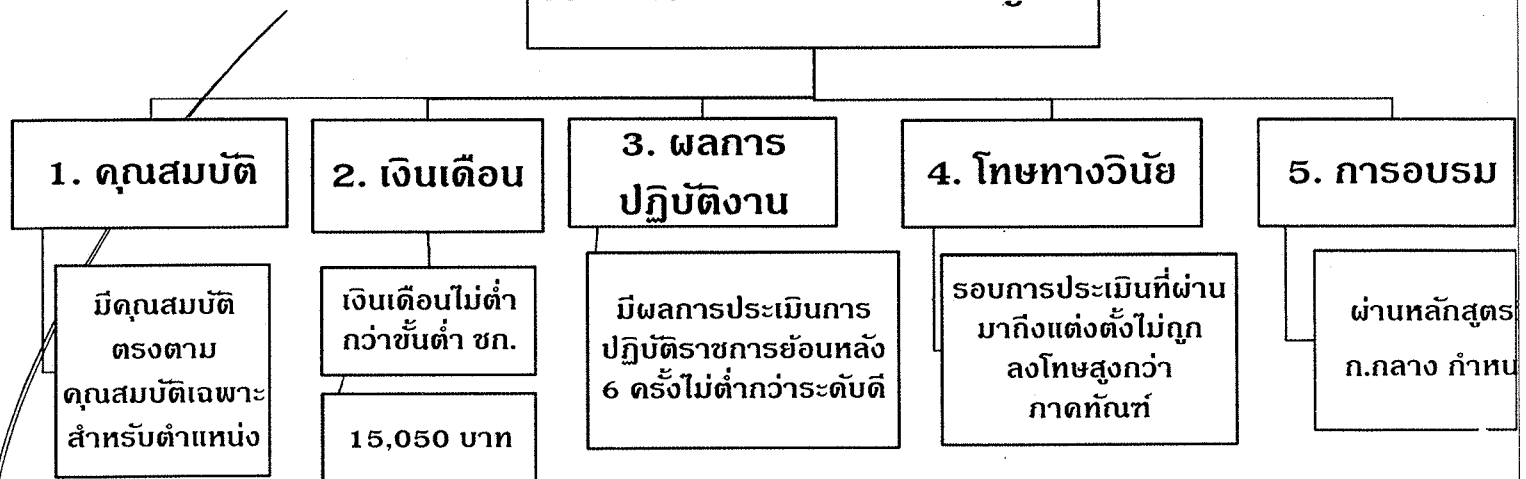
- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
- ไม่ผ่าน เสนอได้อีก 1 ครั้งภายใน 1 ปี นับแต่แจ้งผล ไม่เสนอหรือเสนอแล้วไม่ผ่าน ให้ยกเลิกประเมินใหม่ทั้งกระบวนการ
- วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนสมบูรณ์ ถึงวันประทับตราของสนง.เลขานุการ ก.จังหวัด

การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ



น.ส. บุรณี แพร

คุณสมบัติและเงื่อนไข ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ



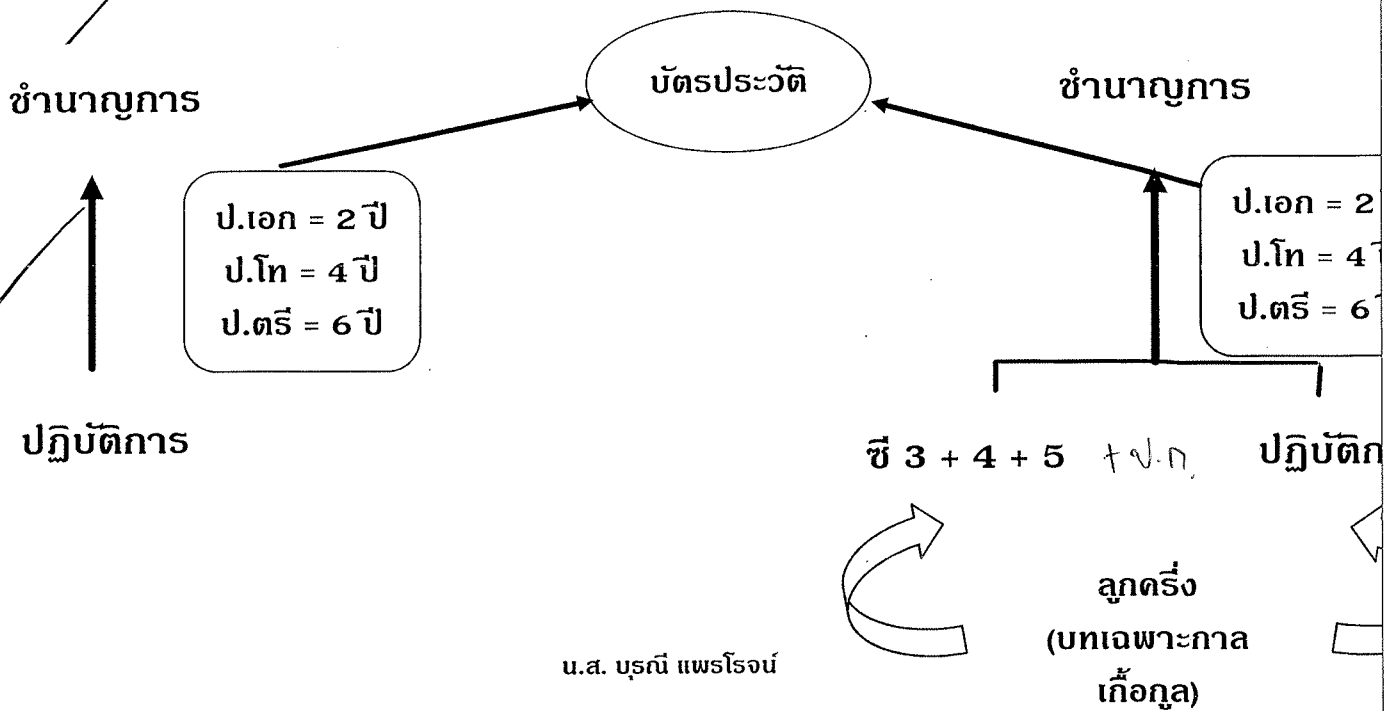
บทเฉพาะกาล
ให้ใช้ผลการประเมินฯ
ตั้งแต่ 1 ต.ค. 59 ถึงปัจจุบัน

ยังไม่มีหลักสูตร
➢ ก.จังหวัด อาจเห็นชอบ
➢ เข้าอบรมในโอกาสแรก

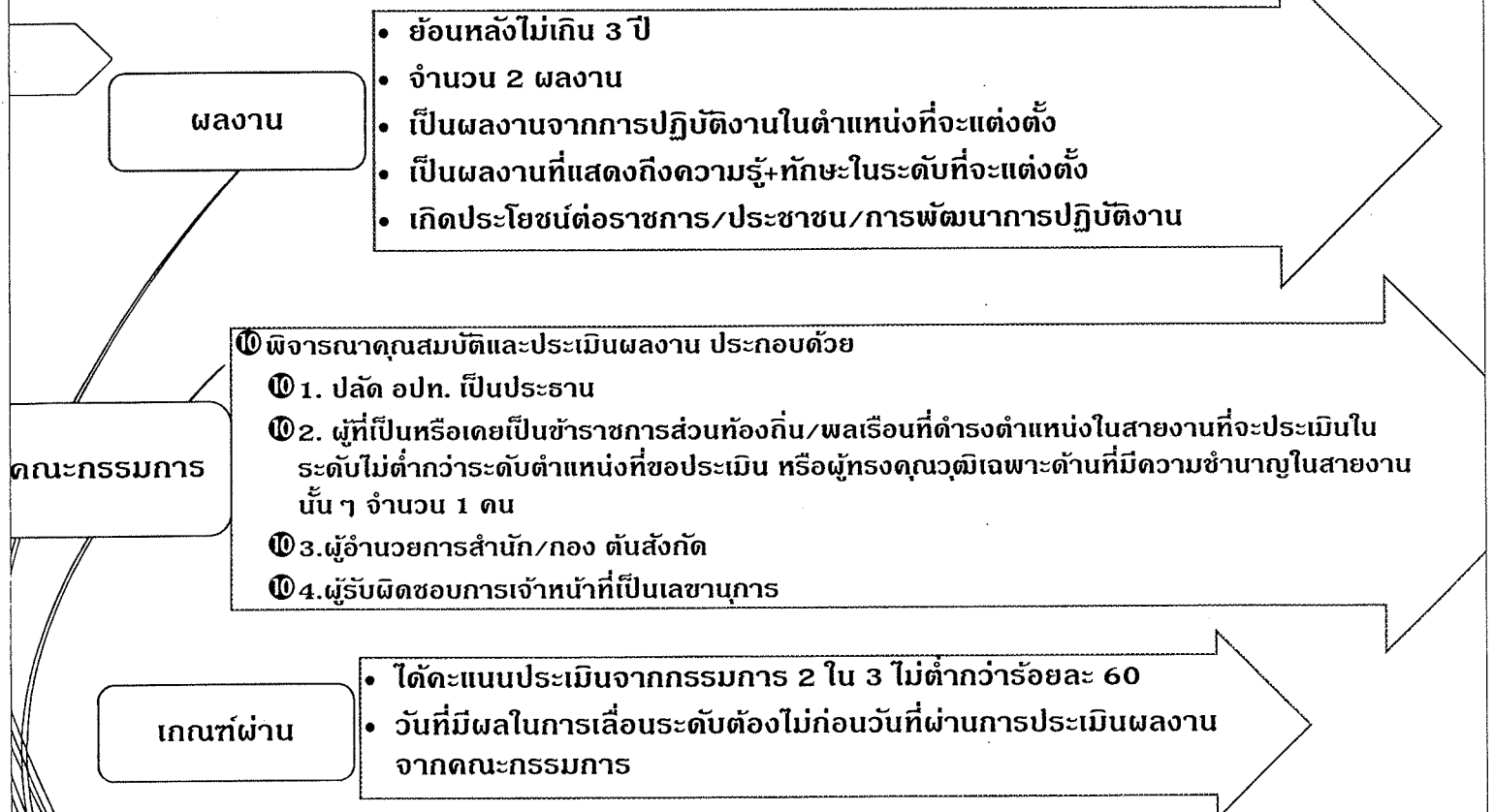
ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด

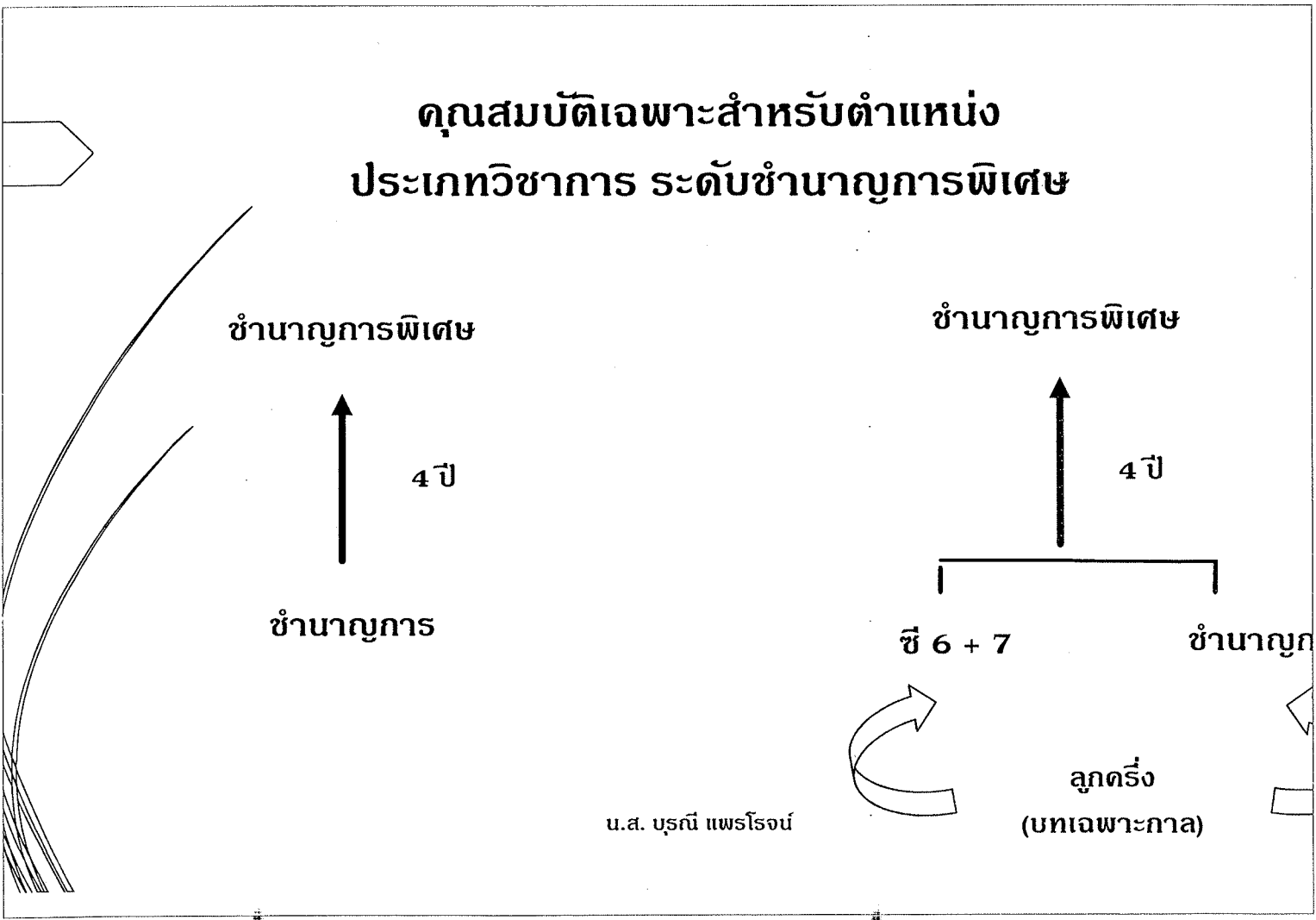
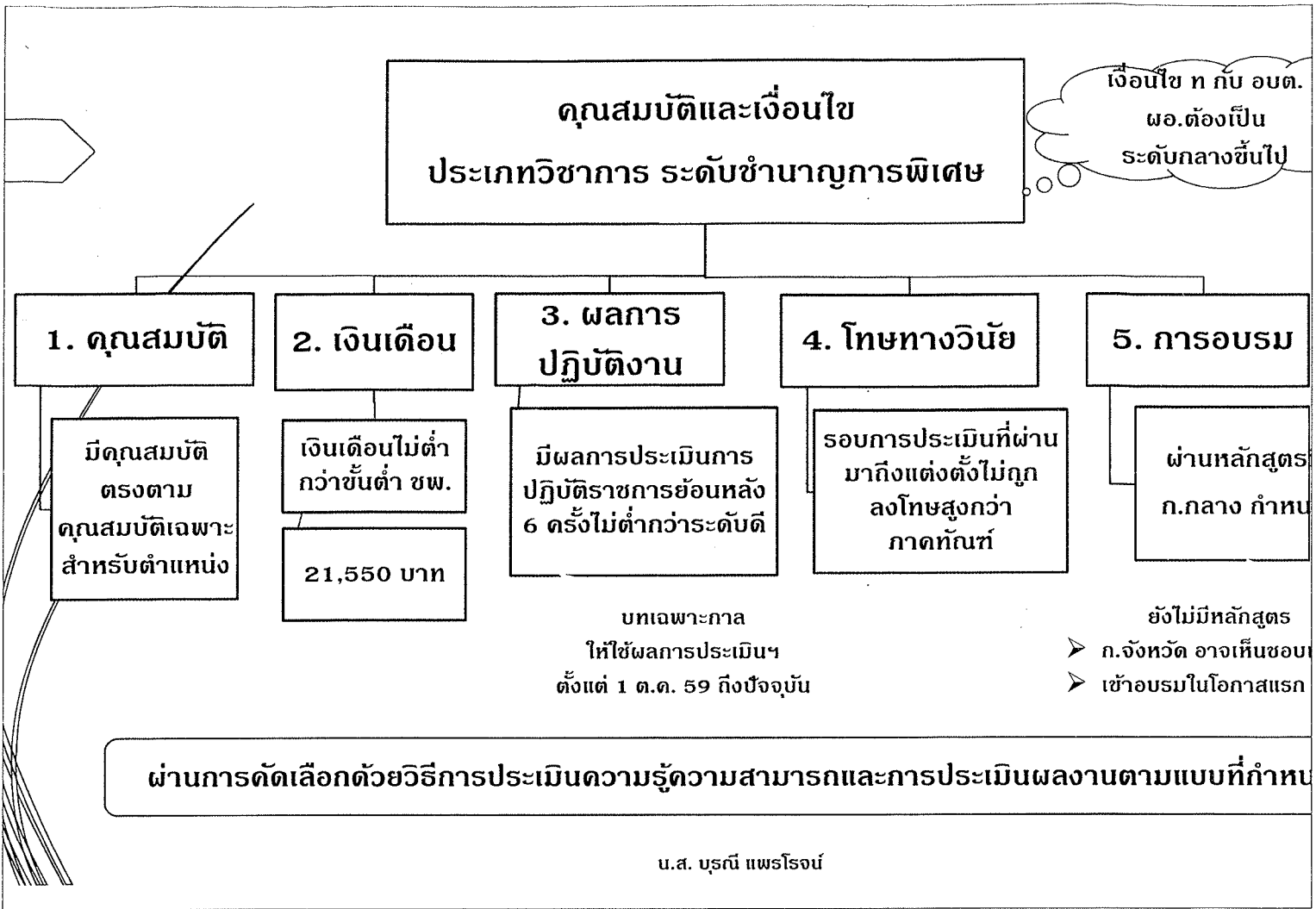
น.ส. บุรณี แพรโรจน์

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ



การประเมินผลงาน





การปรับปรุงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

- มีคุณสมบัติ
- ผ่านการประเมิน
คุณลักษณะของบุคคล

ตำแหน่งนั้นต้องเคย
ปรับปรุงเป็น ชพ. มาก่อน
และปริมาณคุณภาพไม่
เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

การปรับปรุง

1. เงื่อนไข

มีผู้ดำรงตำแหน่ง

ตำแหน่งว่าง

2. การขอ

คณะกรรมการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน

3. การเสนอ

รายละเอียดต่อ ก.จังหวัด

4. ประกาศ

ก.จังหวัดเห็นชอบ

อปท. ประกาศ
ปรับปรุงแผน
อัตรากำลัง

น.ส. บุรณี แพรโรจน์

คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

องค์ประกอบ

- ปลัด อปท. เป็นประธาน
- ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมินหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ จำนวน 3 คน
- ผู้อำนวยการสำนัก/กองต้นสังกัด
- ผู้รับผิดชอบการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ

หน้าที่

- ประเมินคุณลักษณะของบุคคล
- ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งนั้น เปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญมากถึงขนาดจะต้องปรับปรุงตำแหน่ง

องค์ประกอบการประเมิน

- หน้าที่ความรับผิดชอบ
- ความยุ่งยากของงาน
- การกำกับตรวจสอบ
- การตัดสินใจ

น.ส. บุรณี แพรโรจน์

รายละเอียดเสนอต่อ ก.จังหวัด

รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลังในปีปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

ผลการประเมินของคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่งและความเห็นของนายกอปท.

น.ส. บุรณี แพรโรจน์

การประเมินความรู้ความสามารถ

1. ความรู้ที่จำเป็น
ประจำสายงาน

เสนอวิสัยทัศน์

ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอในการนำ
ความรู้ที่จำเป็นในระดับที่จะ
แต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงานใน
อนาคต

อปท.

ตั้งคณะกรรมการประเมิน
วิสัยทัศน์

2. ทักษะ

ประเมินจากทักษะที่จำเป็น
สำหรับการปฏิบัติงานใน
ตำแหน่งนั้น

ผอ.สำนัก/สอ
ประเมินทักษะ (ตามแบบ)

ผลการประเมิน
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

3. สมรรถนะ

พิจารณาจากผลการ
ประเมินการปฏิบัติราชการ
ประจำปีย้อนหลัง

ไม่ต่ำกว่าระดับดี
ไม่น้อยกว่า 6 ครั้ง

น.ส. บุรณี แพรโรจน์

กรรมการประเมินวิสัยทัศน์

องค์ประกอบ

- ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่ ก.จังหวัดคัดเลือก ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ประเมิน ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน เป็นประธาน
- ปลัด อปท. และผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ
- ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

หน้าที่

- ประเมินวิสัยทัศน์ (ตามแบบ)

เกณฑ์ผ่าน

- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

น.ส. จุฑาภา นนทะทอง

ประเมินผลงาน ระดับชำนาญการพิเศษ

ผลงาน

- จัดทำผลงานทางวิชาการ จำนวน 2 ผลงาน
- ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอประเมิน
- เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้+ทักษะในระดับที่จะแต่งตั้ง
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการ

⑩อปท. แต่งตั้งจากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่ ก.จังหวัด กำหนด จำนวน 3 คน

- ⑩ 1. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาของรัฐ สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือ
- ⑩ 2. ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานระดับไม่ต่ำกว่าที่ขอประเมิน
- ⑩ 3. ผู้ช่วยเลขานุการ ก.จังหวัด เป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน

- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
- ไม่ผ่าน เสนอได้อีก 1 ครั้งภายใน 1 ปี นับแต่แจ้งผล ไม่เสนอหรือเสนอแล้วไม่ผ่าน ให้ยกเลิกประเมินใหม่ทั้งกระบวนการ
- วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนสมบูรณ์ ถือวันประทับตราของสนง.เลขานุการ ก.จังหวัด

น.ส. จุฑาภา นนทะทอง

คุณสมบัติและเงื่อนไข ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

เงื่อนไข จ. กับ ท.
ผอ.ต้องเป็นระดับสูง
ขึ้นไป

1. คุณสมบัติ

มีคุณสมบัติ
ตรงตาม
คุณสมบัติเฉพาะ
สำหรับตำแหน่ง

2. เงินเดือน

เงินเดือนไม่ต่ำ
กว่าขั้นต่ำ ชช.

24,400 บาท

3. ผลการ ปฏิบัติงาน

มีผลการประเมินการ
ปฏิบัติราชการย้อนหลัง
4 ครั้งไม่ต่ำกว่าระดับดี

บทเฉพาะกาล
ให้ใช้ผลการประเมินฯ
ตั้งแต่ 1 ต.ค. 59 ถึงปัจจุบัน

4. โทษทางวินัย

รอบการประเมินที่ผ่าน
มาถึงแต่งตั้งไม่ถูก
ลงโทษสูงกว่า
ภาคทัณฑ์

5. การอบรม

ผ่านหลักสูตร
ก.กลาง กำหนด

ยังไม่มีหลักสูตร

- ก.จังหวัด อาจเห็นชอบ
- เข้าอบรมในโอกาสแรก

ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถและการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด

น.ส. บุรณี แพรโรจน์

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

เชี่ยวชาญ

2 ปี

ชำนาญการพิเศษ

เชี่ยวชาญ

2 ปี

ซี 8

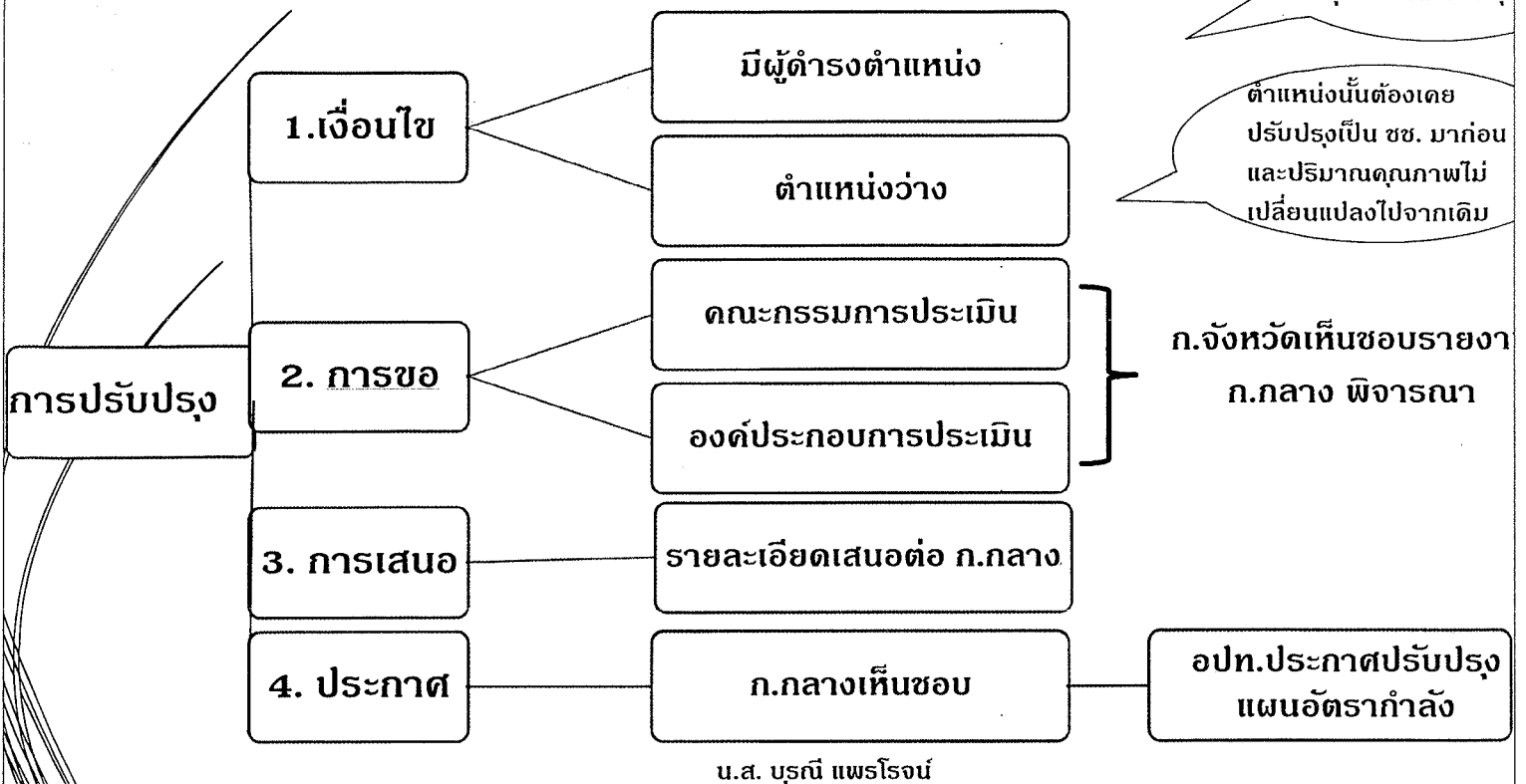
ชำนาญการ
พิเศษ

ลูกครึ่ง

(บทเฉพาะกาล)

น.ส. บุรณี แพรโรจน์

การปรับปรุงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ



คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

องค์ประกอบ

- ปลัด อปท. เป็นประธาน
- ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมินหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ จำนวน 3 คน
- ผู้อำนวยการสำนัก/กองต้นสังกัด
- ผู้รับผิดชอบการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ

หน้าที่

- ประเมินคุณลักษณะของบุคคล
- ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งนั้น เปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญมากถึงขนาดจะต้องปรับปรุงตำแหน่ง

องค์ประกอบการประเมิน

- หน้าที่ความรับผิดชอบ
- ความยุ่งยากของงาน
- การกำกับตรวจสอบ
- การตัดสินใจ

รายละเอียดเสนอต่อ ก.กลาง

รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับเชี่ยวชาญ

การค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตราค่าจ้างในปีปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

ผลการประเมินของคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่งและความเห็นของนายกอปท.

น.ส. บุรณี แพรโรจน์

การประเมินความรู้ความสามารถ

1. ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน

การสัมภาษณ์

ทดสอบเพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับข้อเสนอการพัฒนางาน หรือปรับปรุงงาน

ก.กลาง

ตั้งคณะกรรมการสัมภาษณ์

2. ทักษะ

ประเมินจากทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น

ผอ.สำนัก/กอง
ประเมินทักษะ (ตามแบบ)

ผลการประเมิน
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

3. สมรรถนะ

พิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีย้อนหลัง

ไม่ต่ำกว่าระดับดี
ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง

น.ส. บุรณี แพรโรจน์

กรรมการสัมภาษณ์ที่ ก.กลางแต่งตั้ง

องค์ประกอบ

- ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือก 1 คน เป็นประธาน
- ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาของรัฐในสาขาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่ลักษณะงานเกี่ยวข้องตำแหน่งอย่างน้อยเท่ากับตำแหน่งที่ขอประเมิน จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ
- ผู้แทนนายกอปท. ใน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือก 1 คน เป็นกรรมการ
- ผู้แทนปลัด อปท. ใน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือก 1 คน เป็นกรรมการ
- เลขานุการ ก.กลาง หรือผู้ช่วยเลขานุการที่ เลขานุการมอบหมายเป็นเลขานุการ

หน้าที่

- ทดสอบเพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับข้อเสนอการพัฒนางาน หรือปรับปรุงงาน

เกณฑ์ผ่าน

- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 3 ใน 5 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

น.ส. บุรณี แพรโรจน์

ประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ

ผลงาน

- จัดทำผลงานทางวิชาการ จำนวน 2 ผลงาน
- ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอประเมิน
- เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้+ทักษะในระดับที่จะแต่งตั้ง
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

⑩อปท. แต่งตั้งจากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่ ก.กลาง กำหนด จำนวน 3 คน

- ⑩ 1. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาของรัฐ สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือ
- ⑩ 2. ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานระดับอย่างน้อยเท่ากับตำแหน่งที่ขอประเมิน
- ⑩ 3. เลขานุการ ก.กลาง หรือผู้ช่วยเลขานุการที่ เลขานุการมอบหมายเป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน

- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
- ไม่ผ่าน เสนอได้อีก 1 ครั้งภายใน 1 ปี นับแต่แจ้งผล ไม่เสนอหรือเสนอแล้วไม่ผ่าน ให้ยกเลิกประเมินใหม่ทั้งกระบวนการ
- วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนสมบูรณ์ ถ้าวินประทับตราของสนง.เลขานุการ ก.กลาง

น.ส. บุรณี แพรโรจน์

การเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ

1. ตามหนังสือสำนักงาน กจ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 25 ลงวันที่ 7 มีนาคม 2557 เรื่อง การดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ประกาศ ก.ท. เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์และแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ พ.ศ. 2557 ลงวันที่ สิงหาคม 2557

บ.ส. บุรณี แพรโรจน์

แนวทางการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสายงานนิติการ

(ตามหนังสือสำนักงาน กจ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 25 ลงวันที่ 7 มีนาคม 2559)

- ➡ การเลื่อนระดับตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ การดำรงตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ ให้ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกเหนือจากขั้นสูงสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ พ.ศ. 2557

บ.ส. บุรณี แพรโรจน์

โครงการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสายงานนิติ
(ตามหนังสือสำนักงาน กจ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 25 ลงวันที่ 7 มีนาคม 2559)

การได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ชำนาญการ

ป.ตรี 6 ปี
ป.โท 4 ปี
ป.เอก 2 ปี

ปฏิบัติการ

1. ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 2 ปี $6 + 4 + 2 = 12$ ปี
2. ผ่านการประเมินบุคคล และการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นนอกกระดัดดวบชั้นสูงของสายงานวิทยาศาสตร์ฯ และนิตการ พ.ศ. 2557 (7วช) โดยอนุโลม /

- *[Signature]*

ประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานวทน้องกั้นให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น นอกกระดัดดวบชั้นสูงสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิตการ พ.ศ.

กำหนดกลุ่มตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิตการ

อบต.	เทศบาล	อบจ.
แบ่งเป็น 4 กลุ่ม 1. กลุ่มวิศวกรรมและเทคโนโลยี 2. กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพและการแพทย์ 3. กลุ่มนิตการ 4. กลุ่มอื่นที่ ก.อบต.กำหนด	แบ่งเป็น 6 กลุ่ม 1. กลุ่มนักวิชาการคอมพิวเตอร์ 2. กลุ่มวิศวกรรมและเทคโนโลยี 3. กลุ่มวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ 4. กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพและการแพทย์ *5. กลุ่มนิตการ 6. กลุ่มอื่นที่ ก.ท. กำหนด	แบ่งเป็น 5 กลุ่ม 1. กลุ่มนักวิชาการคอมพิวเตอร์ 2. กลุ่มวิศวกรรมและเทคโนโลยี 3. กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพและการแพทย์ 4. กลุ่มนิตการ 5. กลุ่มอื่นที่ ก.จ. กำหนด

ทั้งนี้ ให้กำหนดตำแหน่งในสายงานดังกล่าว เป็นตำแหน่งระดับ 3-5/6 ระดับ ๗ (ว/ว) ระดับ ๘ (ว/วช) ได้ทุกตำแหน่ง และ ระดับ ๙วช และ 9ชช ใน อบจ. และเทศบาล

แนวทางการเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ

๑. การประเมินบุคคล



๒. การปรับปรุงตำแหน่ง



๓. การประเมินผลงาน

๑. การประเมินบุคคล

การพิจารณาคุณสมบัติบุคคล



เงินเดือน

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- คุณวุฒิการศึกษา
- คุณสมบัติเพิ่มเติม
- ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง

การประเมินคุณลักษณะบุคคล



ผู้ประเมิน

- ผอ.สำนัก/กอง และปลัด

เกณฑ์การผ่านการประเมิน

- ต้องได้คะแนนการประเมินไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

๒. การปรับปรุงตำแหน่ง

เงื่อนไขการปรับปรุงตำแหน่ง

ผู้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้มีผลงานและมีคุณสมบัติระยะเวลา
การดำรงตำแหน่งในสายงานครบถ้วน

ในกรณีเป็นตำแหน่งว่างจะขอปรับปรุงเป็นตำแหน่งนอก
ดวงชั้นสูงได้ ก็ต่อเมื่อตำแหน่งเดิมเคยเป็นนอกดวงชั้นสูง
มาก่อน

กรณีปรับปรุงตำแหน่ง 9วช หรือ 9ชช รายงาน ก.กลาง
เพื่อให้ความเห็นชอบ

๒. การปรับปรุงตำแหน่ง

การดำเนินการประเมินปริมาณงาน

- แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินปริมาณงาน
- การวิเคราะห์ตำแหน่งโดยคำนึงถึงปริมาณงานและคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยดูจากปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริง เฉลี่ย 3 ปี
- คณะกรรมการพิจารณา โดยมีองค์ประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งและใช้เสียงข้างมาก

ผลการประเมินปริมาณงาน เสนอ ก.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ
ยกเว้นระดับ 9 ก.กลาง พิจารณาเห็นชอบ

4. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล
เป็นกรรมการและเลขานุการ

4 4 8, 9

รายละเอียดเสนอต่อ ก.จังหวัด

รายละเอียดของการกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับ 7 ว หรือ 7วข หรือ 8 ว หรือ 8วข หรือ 9 ว หรือ 9วข

ระบุภารกิจที่จะมอบหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปรับระดับตำแหน่งรับผิดชอบ
ประกอบด้วยอะไรบ้าง

การค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลังในปี
ปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินปริมาณงานและความเห็น
ของนายกอปท.

๓. การประเมินผลงาน

การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับเป็น ๗ ว หรือ ๗ วช



แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน



จัดทำผลงานการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ ผลงาน



คณะกรรมการประเมินผลงานจำนวน 3 คน พิจารณาผลงาน
โดยผู้ผ่านการประเมิน ต้องได้คะแนนจากกรรมการ ๒ ใน ๓
ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

3.การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับเป็น ๘ ว หรือ ๘ วช หรือ ๙ ว หรือ ๙ วช



แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน



จัดทำผลงานการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ ผลงาน ดังนี้

๑. ผลการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ผลงาน
๒. ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ผลงาน



คณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาผลงาน

โดยผู้ผ่านการประเมิน ต้องได้คะแนนจากกรรมการ ๒ ใน ๓
สำหรับระดับ ๘ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐
และระดับ ๙ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐

การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน

1. คณะกรรมการประเมินผลงาน ระดับ ๗ หรือ 7วช จำนวน 3 คน ประกอบด้วย
 - ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้แทนส่วนราชการ ระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค ที่เกี่ยวข้องในสาขาวิชาชีพที่ขอประเมิน จำนวน 2 คน
 - ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัด เป็นกรรมการ โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ก.จังหวัด เป็นเลขานุการ
2. คณะกรรมการประเมินผลงาน ระดับ 8ว หรือ 8วช หรือ 9วช หรือ 9ชช จำนวน 3 คน โดยให้แต่งตั้งจากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่ ก.กลาง.กำหนด ซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบัน การศึกษา ส่วนราชการในสาขาที่เกี่ยวข้อง โดยมีเลขานุการ อ.ก.จ., อ.ก.ท., อ.ก.อบต.โครงสร้าง เป็นเลขานุการ
 - * ผลงานนั้นจะต้องเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน 3 ปีที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่ง (ไม่นับตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยว) โดยเป็นผลงานโดดเด่น เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

เกณฑ์การผ่านผลงาน กำหนดให้

1. ผู้ผ่านการประเมินผลงานในระดับ 7 จะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

2. ผู้ผ่านการประเมินผลงานในระดับ 8 จะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

3. ผู้ผ่านการประเมินผลงานในระดับ 8 จะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงาน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง หากคำสั่งมอบหมายงานของตำแหน่งนั้นไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้ เมื่อพ้นระยะเวลา 1 ปี นับแต่ได้รับแจ้งผล ให้ปรับตำแหน่งและประเมินผลงานใหม่

ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติ การประเมินปริมาณงาน และการประเมินผลงานแล้ว ให้ปรับปรุงแผน โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานถูกต้องครบถ้วน

- คำตอบแทนคณะกรรมการและเลขานุการ

ข้อ 10 คำตอบแทนของคณะกรรมการและเลขานุการให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการนั้น

การได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

**บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่ง กำหนดว่า “ตำแหน่ง
ประเภทวิชาชีพเฉพาะ (วช) มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง”**

ประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทวิชา
เฉพาะและประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ (เพิ่มเติม) ดำรงตำแหน่งในสายงานนิติการ
ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป ซึ่งได้รับประกาศนียบัตรเนติบัณฑิตไทย เป็นตำแหน่ง
ประเภทวิชาชีพเฉพาะ”

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 25 ลงวันที่ 7 มีนาคม 2559
แจ้งแนวทางการได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

อ่าไม่ สอน. ไม่ได้ เงิน

นตกร. วิชาชั้น - เงิน วิชาชั้น. 3500
5600 จำเลย 10000

= 60000 ที่ 10000 10000 =

การได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

**บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่ง กำหนดว่า “ตำแหน่ง
ประเภทวิชาชีพเฉพาะ (วช) มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง”**

ประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทวิชา
เฉพาะและประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ (เพิ่มเติม) ลว 16 เม.ย. 2547 ดำรง
ตำแหน่งในสายงานนิติการ ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป ซึ่งได้รับประกาศนียบัตรเนติ
บัณฑิตไทย เป็นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ”

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 25 ลงวันที่ 7 มีนาคม 2559
แจ้งแนวทางการได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

**2. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์
การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ฉบับที่ 3)**

ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2546

- ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 3/2546 เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2546 ได้มีมติเห็นชอบในกำหนดคุณสมบัติของพนักงานเทศบาลผู้ขอรับการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีตำแหน่งวิศวกรรมโยธา วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมสุขาภิบาล สถาปัตยกรรม เพิ่มเติม ดังนี้
- 1. ผู้ขอรับการประเมิน ระดับ 6ว ต้องเป็นผู้ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมศาสตร์ หรือสถาปัตยกรรมศาสตร์ ไม่ต่ำกว่าประเภทภาคีฯ
- 2. ผู้ขอรับการประเมิน ระดับ 7ว ขึ้นไป ต้องเป็นผู้ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมศาสตร์ หรือสถาปัตยกรรมศาสตร์ ไม่ต่ำกว่าประเภทสามัญฯ

น.ส. บุรณี แพรโรจน์

**ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์
การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (เพิ่มเติม) ลง**

วันที่ 22 กรกฎาคม 2547

- ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 5/2547 เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2547 ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (เพิ่มเติม) ดังต่อไปนี้
- 1. การประเมินเพื่อเลื่อนระดับ 7 ในตำแหน่งวิศวกรโยธาหรือสถาปนิก กรณีไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสามัญวิศวกรหรือสามัญสถาปนิก สามารถประเมินเพื่อเลื่อนเป็นระดับ 7ว ได้ โดยไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ
- 2. การประเมินเพื่อเลื่อนระดับพยาบาลวิชาชีพในระหว่างที่ใบอนุญาตหมดอายุให้สามารถประเมินเพื่อเลื่อนระดับได้เหมือนสายวิชาการ (ว) โดยไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

น.ส. บุรณี แพรโรจน์

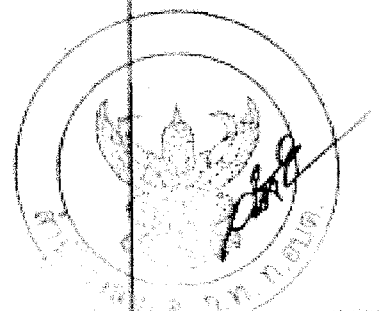
บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ

ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทน
ลงวันที่ 7 มีนาคม 2559

3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับ	ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
เชี่ยวชาญ	ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญ (ชช.) - ด้านการผังเมือง - ด้านการฝึกอบรม - ด้านการสืบสวนสอบสวน - ด้านการตรวจสอบบัญชี - ด้านนิติการ - ด้านโบราณคดี - ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน - ด้านวิชาการคลัง - ด้านวิชาการบัญชี - ด้านการพัฒนาชุมชน - ด้านวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์ - ด้านวิชาการสัตวบาล - ด้านวิชาการสาธารณสุข - ด้านวิชาการสิ่งแวดล้อม - ด้านวิชาการสุขาภิบาล - ด้านวิศวกรรม - ตำแหน่งอื่น ๆ ตามที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด	9,900

ชำนาญการพิเศษ	ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (วช.) - วิชาชีพเฉพาะกายภาพบำบัด	5,600
ชำนาญการ	- วิชาชีพเฉพาะการทันตแพทย์ - วิชาชีพเฉพาะการพยาบาล - วิชาชีพเฉพาะการแพทย์ - วิชาชีพเฉพาะการสัตวแพทย์ - วิชาชีพเฉพาะเภสัชกรรม - วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมเครื่องกล - วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมไฟฟ้า - วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมโยธา - วิชาชีพเฉพาะสถาปัตยกรรม - วิชาชีพเฉพาะรังสีการแพทย์ - วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมชลประทาน - วิชาชีพเฉพาะวิทยาการคอมพิวเตอร์ - วิชาชีพเฉพาะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี - วิชาชีพเฉพาะนิติการ ๔๗ ไร่ ๖ - วิชาชีพเฉพาะอื่น ๆ ตามที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด	3,500





ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
(ฉบับที่ 3)

อาศัยอำนาจตาม มาตรา 17 (5) ประกอบมาตรา 24 วรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และข้อ 37 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ 3/2546 เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2546 มีมติเห็นชอบให้กำหนดคุณสมบัติของพนักงานเทศบาล ผู้ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า วิศวกรโยธา วิศวกรสุขาภิบาล และสถาปนิก เพิ่มเติม ดังนี้

1. ผู้ขอรับการประเมิน ระดับ 6ว ต้องเป็นผู้ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมศาสตร์ หรือสถาปัตยกรรมศาสตร์ ประเภทภาคี

2. ผู้ขอรับการประเมิน ระดับ 7 วช ขึ้นไป ต้องเป็นผู้ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ วิศวกรรมศาสตร์ หรือสถาปัตยกรรมศาสตร์ ประเภทสามัญ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2546

(นายประชา มาลินนท์)

รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลประเภทวิชาชีพเฉพาะและประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ (เพิ่มเติม)

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลประเภท วิชาชีพเฉพาะและประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 (3) ประกอบมาตรา 24 วรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และ ข้อ 2 (2) แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงาน เทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2544 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลในการประชุมครั้งที่ 1/2547 เมื่อวันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2547 จึงมี มติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลประเภทวิชาชีพเฉพาะเพิ่มเติม ดังนี้

ตำแหน่งในสายงานนิติการ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ ไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณสมบัติอย่างอื่นปฏิบัติงานแทนได้ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชนอย่างเห็นได้ชัด อีกทั้งเป็นงานที่ขาดแคลนกำลังคนในเทศบาล จึงกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งในสาย งานนิติการ ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไปซึ่งได้รับประกาศนียบัตรเนติบัณฑิตไทยเป็นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

ประกาศ ณ วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2547

(นายประชา มาลินนท์)

รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่งประเภท

วิชาการ

สายงาน

นิติการ

ลักษณะงานโดยทั่วไป

สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานทางกฎหมาย ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณา วินิจฉัยปัญหาทางกฎหมาย ร่าง และพิจารณาตรวจร่างข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดี การสอบสวน ตรวจสอบพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานเทศบาลและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้มีลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญในวิชาการทางกฎหมาย

ชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง

ตำแหน่งในสายงานนี้มีชื่อและระดับของตำแหน่งดังนี้

นิติกร

ระดับปฏิบัติการ

นิติกร

ระดับชำนาญการ

นิติกร

ระดับชำนาญการพิเศษ

นิติกร

ระดับเชี่ยวชาญ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางนิติศาสตร์ กฎหมาย หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้
๒. ได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางนิติศาสตร์ กฎหมาย หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้
๓. ได้รับปริญญาเอกหรือคุณวุฒอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางนิติศาสตร์ กฎหมาย หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
(เพิ่มเติม)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 (5) ประกอบมาตรา 24 วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และข้อ 37 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ 5/2547 เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2547 จึงมีมติเห็นชอบให้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (เพิ่มเติม) ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 การประเมินเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งวิศวกรโยธาหรือสถาปนิก กรณีไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสามัญวิศวกรหรือสามัญสถาปนิก สามารถประเมินเพื่อเลื่อนระดับเป็นระดับ 7ว ได้โดยไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

ข้อ 2 การประเมินเพื่อเลื่อนระดับพยาบาลวิชาชีพในระหว่างที่ใบอนุญาตหมดอายุให้สามารถประเมินเพื่อเลื่อนระดับในสายงานวิชาการ (ว) โดยไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

ประกาศ ณ วันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2547

(นายประชา มาลีนนท์)

รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติราชการแทน
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

สรุปวันที่มีผลในการเลื่อนระดับ

- ☀ ขง./ชก. มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการ
- ☀ อส./ชพ./ชช. มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นยื่นผลงาน (ที่ไม่ใช่สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ)
- ☀ สายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นยื่นผลงาน

การพิจารณาระยะเวลาเกื้อกูลเพื่อการเลื่อนระดับ/
การย้าย/การโอน/การรับโอน
(ว 61 ลงวันที่ 29 ธันวาคม 2558)

1. กำหนดงานที่เกี่ยวข้อง กรณีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
กำหนดให้เป็นผู้ปฏิบัติงานหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้ว
ไม่น้อยกว่า 1 ปี
2. กำหนดตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกื้อกูล
โดยนำระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจาก
ประเภทเดียวกัน เป็นระยะเวลาขั้นต่ำ ในการเลื่อนระดับสูงขึ้น

3. การเลื่อนระดับประเภทวิชาการให้นำระยะเวลาประเภท
ทั่วไปมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำได้

- ต้องดำรงตำแหน่งในสายงาน และปฏิบัติหน้าที่ใน
ตำแหน่ง
ที่จะแต่งตั้ง มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
- นับระยะเวลาประเภททั่วไปได้ไม่ก่อนวันที่มีวุฒิปริญญา
และดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานขึ้นไป
- นับระยะเวลาได้ครึ่งหนึ่ง

บัญชีกลุ่มประเภทตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับเกื้อกูลกันของตำแหน่งประเภทเดียวกัน และงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลของตำแหน่งประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการ ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มบริหาร อำนวยการ อุตการ งานสถิติและนิติการ	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานธุรการ	๑. นักจัดการงานทั่วไป
๒. เจ้าพนักงานทะเบียน	๒. นักทรัพยากรบุคคล
๓. เจ้าพนักงานเวชสถิติ	๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
	๔. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
	๑. นิติการ
	๑. นักวิชาการคอมพิวเตอร์



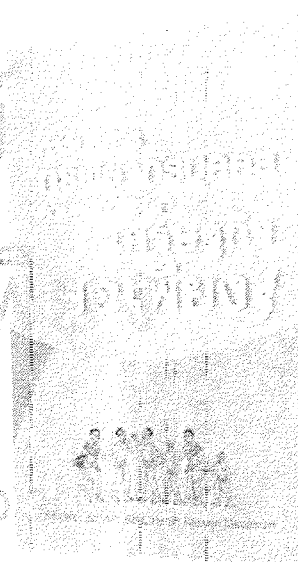
กลุ่มที่ ๒ กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจและการพาณิชย์	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑. นักวิชาการคลัง
๒. เจ้าพนักงานการคลัง	๒. นักวิชาการเงินและบัญชี
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ	๔. นักวิชาการพาณิชย์
	๕. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
	๖. นักวิชาการพัสดุ

กลุ่มที่ ๓ กลุ่มประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑. นักประชาสัมพันธ์
๒. เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๒. นักพัฒนาการท่องเที่ยว
	๓. นักวิเทศสัมพันธ์



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

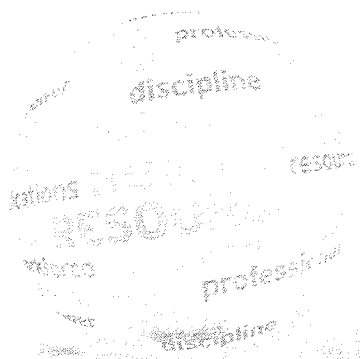
Human Resource Management
based on the Sufficiency Economy Philoso



การบริหารทรัพยากรมนุษย์

- การพัฒนาคน (*Human Resource Development*)

ได้รับความสำคัญอย่างยิ่งในประเทศพัฒนาแล้ว เพราะเขามองว่าประเทศจะเจริญก้าวหน้าได้ก็ต่อเมื่อมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า จึงให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้ไปพร้อมกับด้วย **ความรู้ ทักษะ และ ความสามารถ**



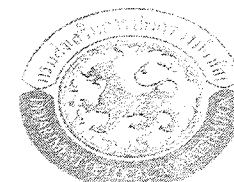
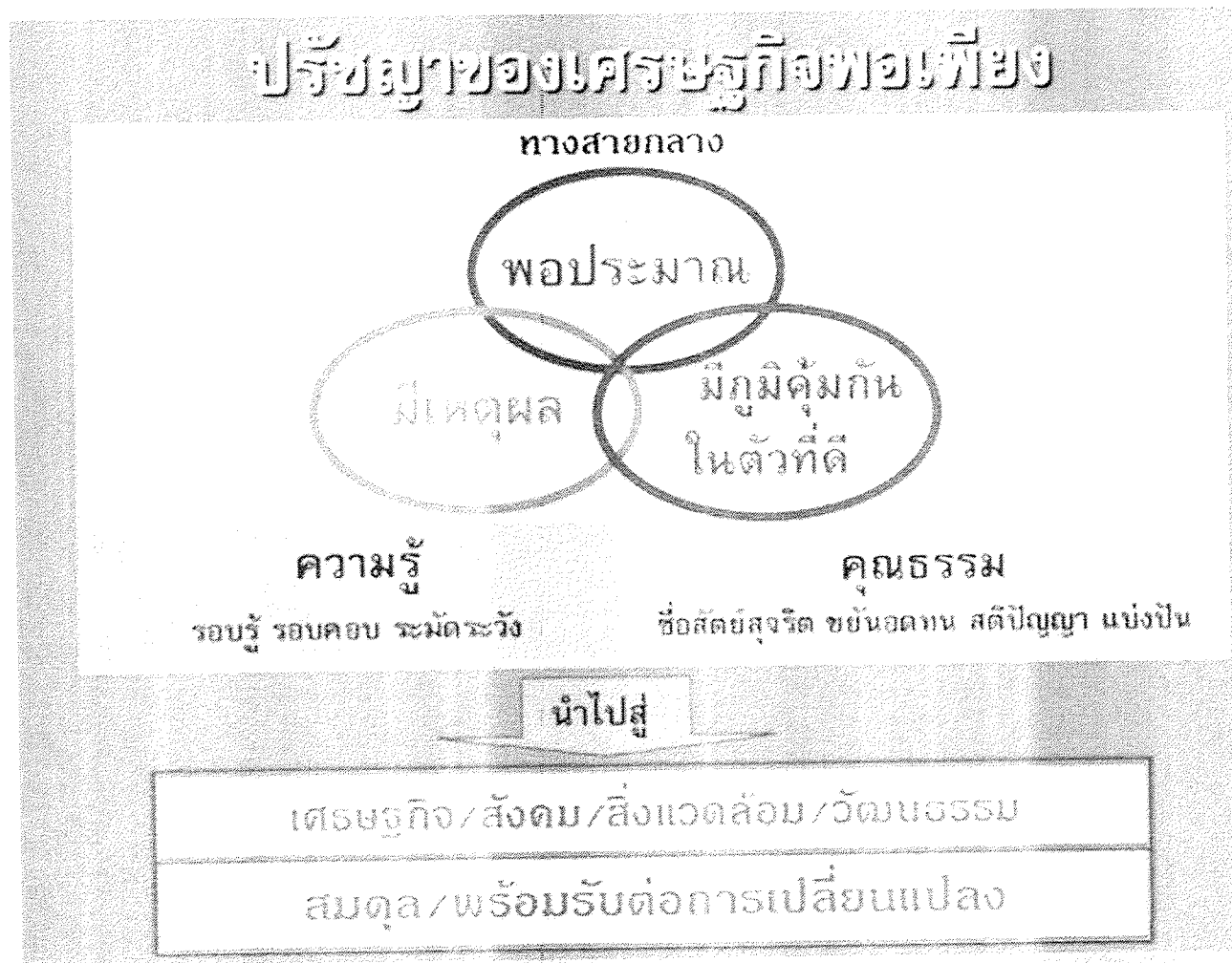
เศรษฐกิจพอเพียง

หลักแนวคิดของเศรษฐกิจพอเพียง

การพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือ การพัฒนาที่ตั้งบนพื้นฐาน
ของทางสายกลาง ความไม่ประมาท โดยคำนึงถึง ความพอประมาณ
ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ตลอดจนใช้ความรู้ความรอบรอบ
และคุณธรรมประกอบในการวางแผน การตัดสินใจ และการกระทำ

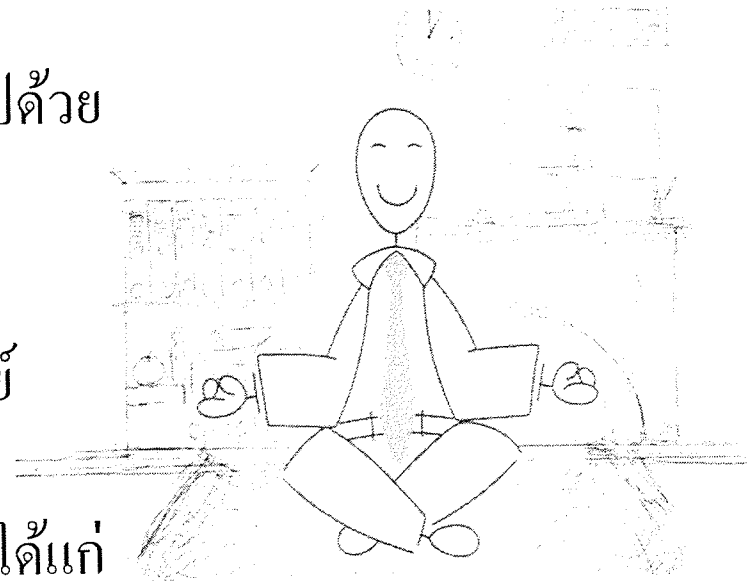


องค์ประกอบของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



เศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การบริหารงานด้านต่างๆขององค์กรนั้น นอกจากจะให้มี "ประสิทธิภาพ" แล้ว จำต้องมีความ "สมดุล" และ "ยั่งยืน" ควบคู่ไปด้วย
- หลักเศรษฐกิจพอเพียง อันประกอบด้วย ความพอประมาณ มีเหตุผล มีความสัมพันธ์ที่ดี สามารถนำมาใช้ในกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อก่อให้เกิดความ "สมดุล" และ "ยั่งยืน" ผ่านการบริหารทรัพยากรบุคคล 3 ด้านหลัก อันได้แก่
 - 1.การวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
 - 2.การฝึกอบรมและพัฒนา
 - 3.ด้านการบริหารค่าตอบแทน



เศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ด้านการวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

I. ความพอประมาณ

วางแผนให้มีบุคลากรในปริมาณที่เหมาะสม
ไม่ให้ “คนล้นงาน” หรือ “งานล้นคน”

II. ความมีเหตุผล

มีหลักเกณฑ์คัดเลือกคนที่ชัดเจน
คำนึงถึงเหตุและผลอย่างรอบคอบ



III. การมีภูมิคุ้มกันที่ดี

เตรียมพร้อมคนสู่การเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ
มีการทบทวน วางแผนอัตรากำลัง



เศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

I. ความพอประมาณ

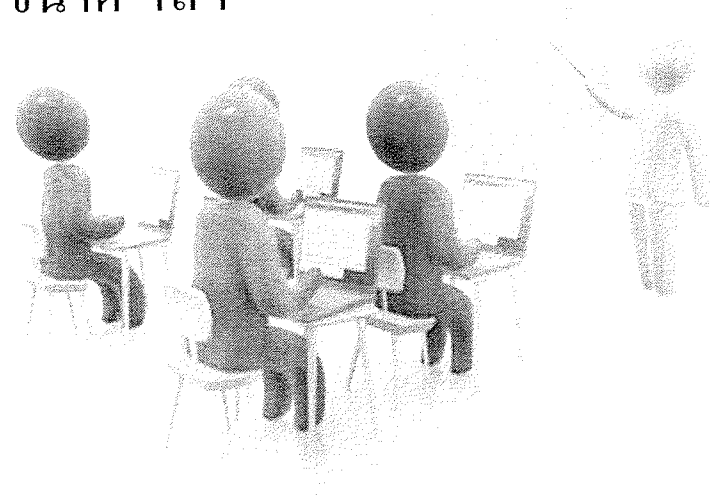
มีการจัดการไม่ให้ “มากเกินไป” หรือ “น้อยเกินไป”
คำนึงถึงความเหมาะสมของปัจจัย เช่น ประเภท ขนาด ฯลฯ

II. ความมีเหตุผล

จัดอบรมในสิ่งที่มีความจำเป็น
(Training Needs)

III. การมีภูมิคุ้มกันที่ดี

เตรียมความพร้อมให้บุคลากรในทักษะที่มีความจำเป็น
ในอนาคต



เศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.ด้านการบริหารค่าตอบแทน

I. ความพอประมาณ

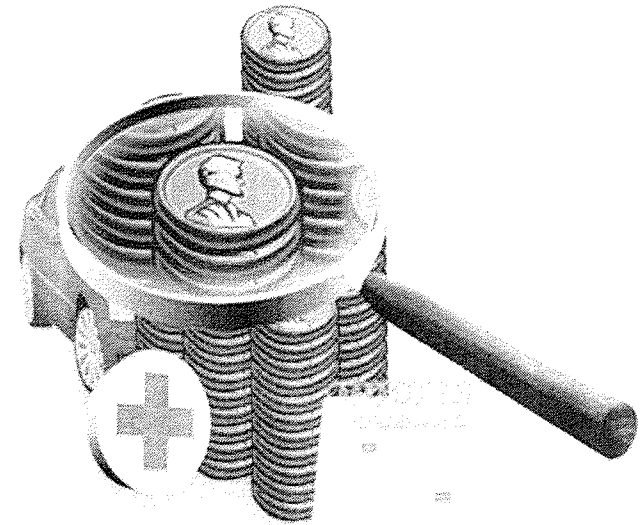
มีความสามารถในการจ่าย (Ability to Pay)

II. ความมีเหตุผล

หลักความเป็นธรรม (Fairness)

III. การมีภูมิคุ้มกันที่ดี

หมั่นพิจารณาข้อมูลภาพเศรษฐกิจ ตลาดแรงงาน
ในปัจจุบันประกอบ เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสม

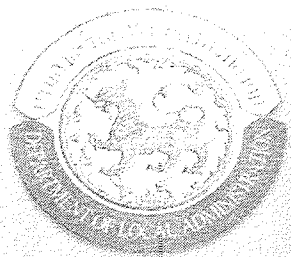


เศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- นอกจากหลัก 3 ประการ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของ **ความรู้** และ **คุณธรรม**
- การจัดการความรู้ (KM: Knowledge Management) เป็นหลักการที่สอดคล้องกับเรื่องของความรู้ในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถนำมาใช้ประกอบการวางแผนเพื่อการนำไปปฏิบัติ
- การกำหนดจรรยาบรรณขององค์กร (Code of Ethics) สามารถส่งเสริมด้านคุณธรรมให้แก่บุคลากรด้วยการกำหนดนโยบายทางวินัยทั้งเชิงบวกและเชิงลบ

ความรู้
คุณธรรม





คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 8/2560

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

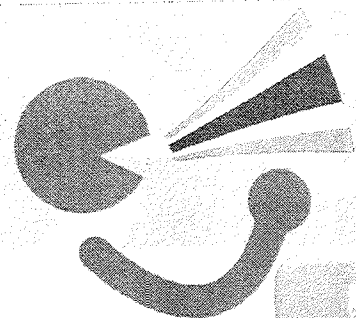
- คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 8/2560 ลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2560
- หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.2/ว 0975 ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2560 เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.2/ว 12 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2560 เรื่อง การปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 8/2560
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.2/ว 18 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2560 เรื่อง ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. 2560
- หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนมาก ที่ มท 0809.2/ว 1100 ลงวันที่ 6 มิ.ย. 2560 เรื่อง การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างตามคำสั่ง คสช. 8/2560



หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 54 ลงวันที่ 5 ก.ค. 2560 เรื่อง การรักษาการในตำแหน่งบริหารเกิน 150 วัน กรณีได้รับผลกระทบ ตามคำสั่ง คสช. ที่ 8/2560
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท 0809.2/ว 55 ลงวันที่ 6 ก.ค. 2560 เรื่อง ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. 2560
- หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.2/ว 55 ลงวันที่ 14 มิ.ย. 2559 เรื่อง แนวทางการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง
- หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.2/ว 93 ลงวันที่ 19 ส.ค. 2559 เรื่อง แนวทางการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง





สรุปสาระสำคัญคำสั่งหัวหน้า คสช. ที่ 8/2560

เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น

เปลี่ยนอำนาจการสอบจากท้องถิ่น เป็น ก.กลาง เพื่อปฏิรูปการบริหารงาน
บุคคลของท้องถิ่น



CORRUPTION

การสรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่น



1. สอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ
2. สอบคัดเลือก / คัดเลือก เพื่อดำรงตำแหน่งปลัด / รองปลัด/ผอ./หัวหน้าฝ่าย

ก.กลาง รับแจ้งการแทน

การโอน

กรณีจำเป็น



ความขัดแย้ง
Conflict



ก.กลาง

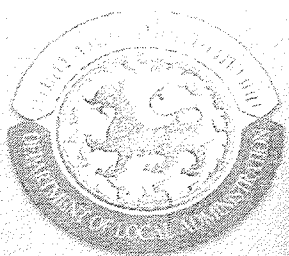
- มีมติให้โอนไป อปท. อื่นได้
 - ไม่ต้องถามความสมัครใจ
 - อปท. มีอาจปฏิเสธ
- การรับโอน



ก.กลาง

เป็นองค์กรที่ให้ความเป็นธรรม
และแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง
ในการบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น





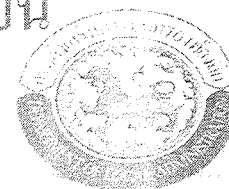
ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
การคัดเลือก พ.ศ. 2560

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.2/ว 18 ลง 29 มี.ค. 2560

ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. 2560

ไม่ให้นำประกาศดังต่อไปนี้มาใช้บังคับ ในระหว่างที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ

- (1) ความในหมวด 1 การคัดเลือก แห่งประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ฉบับลงวันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2544 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- (2) ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล พ.ศ. 2555 ลงวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2555
- (3) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ. 2556



การแก้ไขมาตรฐานทั่วไป หมวดการคัดเลือก
ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 8/2560

เดิม

ข้อ 1 คำนิยามการคัดเลือก

การคัดเลือก หมายถึง การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล และการคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้ดำเนินการได้ ๕ วิธี

ใหม่

มีนิยามการคัดเลือก

ข้อ 5 การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล และการคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้ดำเนินการได้ ๕ วิธี ดังนี้



การแก้ไขมาตรฐานทั่วไป หมวดการคัดเลือก
ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 8/2560

เดิม

ใหม่

ข้อ 2 การสอบแข่งขัน องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ หรือ
อาจร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการแทน

ข้อ 6 ให้ ก.ท. หรือร่วมกับ ก.จ. และ
ก.อบต. แต่งตั้ง กสธ. เป็นผู้ดำเนินการ
สอบแข่งขัน

คำสั่ง คสช.



เดิม

ข้อ ๓ การคัดเลือกเลือกกรณีที่มี
เหตุพิเศษ ที่ไม่จำเป็นต้อง
สอบแข่งขัน

ใหม่

ข้อ ๓ คงไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเดิม
(ยกเลิกเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขัน
กรณีครูผู้ช่วยและครูผู้ดูแลเด็ก
ตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่
๕/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ ก.ค. ๖๐)



เดิม

ข้อ 4 การสอบคัดเลือก องค์การปกครอง
ส่วนท้องถิ่นดำเนินการ หรือกรม
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือ
จังหวัดที่กรมส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่นมอบหมายเป็นผู้ดำเนินการ
หลักสูตรและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง
เป็นไปตามที่ ก.กลางกำหนด

คำสั่ง กสช.

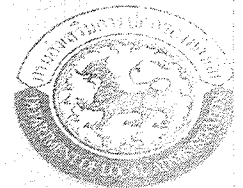
ใหม่

ข้อ 10 ให้ ก.กลาง มีอำนาจหน้าที่สอบคัดเลือก
พนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งประเภท
อำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น
และสายงานบริหารสถานศึกษา อาจมอบให้
ก.จังหวัด ดำเนินการแทนได้ตามหลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขที่ ก.กลาง กำหนด

ให้ อบจ. มีอำนาจหน้าที่สอบคัดเลือกตำแหน่งสายงาน
ผู้ปฏิบัติ สายงานการอุดม สายงานบริหารการศึกษา

หลักสูตร วิธีการสอบคัดเลือก คุณสมบัติผู้มีสิทธิสอบ
คัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี การยกเลิกบัญชี
ผู้สอบคัดเลือกได้ และการอื่นใด ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์

และเงื่อนไขที่ ก.กลาง กำหนด



เดิม

ข้อ 5 การคัดเลือก องค์การปกครองส่วน
ท้องถิ่นดำเนินการ หรือกรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่น หรือจังหวัดที่กรม
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมอบหมาย
เป็นผู้ดำเนินการ

หลักสูตรและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง
เป็นไปตามที่ ก.กลางกำหนด

คำสั่ง กสช.

ใหม่

ข้อ 11 ให้ ก.กลาง มีอำนาจหน้าที่คัดเลือกพนักงานส่วน
ท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น
ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษา
อาจมอบให้ ก.จังหวัด ดำเนินการแทนได้ตามหลักเกณฑ์
และเงื่อนไขที่ ก.กลาง กำหนด

ให้ อปท. มีอำนาจหน้าที่คัดเลือกพนักงานส่วนท้องถิ่นใน
ตำแหน่งสายงานปฏิบัติ สายงานการสอน สายงานบริหาร
การศึกษา

หลักสูตร วิธีการคัดเลือก คุณสมบัติผู้มีสิทธิคัดเลือก เกณฑ์การ
ตัดสิน การขึ้นบัญชีการยกเลิกบัญชีผู้คัดเลือกได้ และการอื่นใด
ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.กลางกำหนด



เดิม

(๕) การคัดเลือกเพื่อรับโอนมา
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารหรือ
สายงานผู้บริหารสถานศึกษา

ใหม่

(5) คงไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเดิม

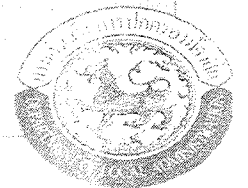


เดิม

ข้อ 6 การดำเนินการตามหมวด
คัดเลือกต้องเปิดเผย โปร่งใส และ
สามารถตรวจสอบได้

ใหม่

ไม่ได้ใส่ แต่กำหนดบทเฉพาะกาล
การสอบแข่งขันของ กสอ.ที่แต่งตั้ง
ขึ้นก่อนหรือในวันที่มีคำสั่งหัวหน้า
คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่
8/2560 และยังไม่ได้ดำเนินการ
สอบแข่งขันให้เป็นดุลพินิจของ กสอ.



(ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 54 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560)



อปท. ปรับปรุงตำแหน่งบริหารสูงขึ้น โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งเดิม
รักษาการในตำแหน่งไม่เกิน 150 วัน แต่ อปท. ไม่สามารถสรรหาได้
เนื่องจากคำสั่ง คสช. เมื่อพ้น 150 วันแล้วต้องทำเช่นไร

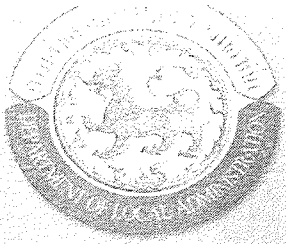


1. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งเดิม ซึ่งได้รับผลกระทบจากการปรับปรุง
ตำแหน่งสูงขึ้น ยังคงรักษาการ ในตำแหน่งต่อไปได้

2. ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราเดิม จนกว่าจะมี ผู้ดำรง
ตำแหน่งที่ว่างตาม มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. 2560

กรณี อปท. มีตำแหน่งบริหารว่างเกินกว่า 150 วัน โดยไม่สรรหา
จนเลยเวลา 150 วัน มิได้รับการคุ้มครอง





มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน
ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ
ที่ 8/2560

หลักการมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน

ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 8/2560

ประเด็น

สาระสำคัญ

หลักการทั่วไป

1. ให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แต่งตั้ง กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน

2. ให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน โดยอาจจัดการสอบเองหรือให้มหาวิทยาลัยที่ได้รับคัดเลือกเป็นผู้จัดการสอบแข่งขัน



หลักมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 8/2560

ประเด็น

องค์ประกอบ
กสธ.

สาระสำคัญ

1. กรรมการโดยตำแหน่ง 6 คน ปลัดกระทรวงมหาดไทย, ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, เลขาธิการ ก.พ., ผอ.สำนักงานประมาณ, อธิบดีกรมบัญชีกลาง และ อสธ.

2. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ 6 คน ผู้ทรงฯ จาก ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

3. กรรมการผู้แทน อบต. 6 คน ผู้แทนนายกฯ และปลัดใน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

4. รอง อสธ. เป็นกรรมการและเลขานุการ



หลักการมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน

ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 8/2560

ประเด็น
ขั้นตอน
วิธีดำเนินการ

สาระสำคัญ

1. ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สํารวจตำแหน่งว่างของ อปท.
2. ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดำเนินการคัดเลือกมหาวิทยาลัยที่เหมาะสม รับผิดชอบจัดการสอบแข่งขัน
3. ให้มหาวิทยาลัย จัดการสอบแข่งขันให้สำเร็จ ด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม
4. การขึ้นบัญชีและการบรรจุแต่งตั้งให้แบ่งเป็น 10 กลุ่มภาค/เขต ทั้งนี้ ก.กลาง อาจแบ่งจังหวัดในกลุ่มภาค/เขต ใหม่ตามความเหมาะสมได้



หลักการมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน

ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 8/2560

ประเด็น
หลักสูตร
การสอบแข่งขัน

สาระสำคัญ

1. ให้มีการทดสอบ 3 ภาค คือ

1) ภาค ก. 100 คะแนน

2) ภาค ข. 100 คะแนน

3) ภาค ค. 100 คะแนน

- วิเคราะห์สรุปเหตุผล 30
- พื้นฐานปฏิบัติราชการ 30
- ภาษาไทย 20
- ภาษาอังกฤษ 20

2. เกณฑ์การตัดสินว่าเป็นผู้สอบแข่งขันได้ คือ ต้องเป็นผู้สอบ
ได้คะแนนในภาค ก. ภาค ข. และภาค ค. แต่ละภาคในลำดับที่
ร้อยละ 50 โดยนับคะแนนทั้ง 3 ภาค มารวมกันเพื่อจัดอันดับ



หลักการมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 8/2560

ประเด็น
การขึ้นบัญชี

สาระสำคัญ

1. จัดเรียงลำดับจากผู้สอบได้คะแนนรวมสูงสุดลงมา
2. บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ มีอายุไม่เกิน 2 ปี นับแต่วัน
ประกาศขึ้นบัญชี
3. ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควบคุมการใช้บัญชีผู้
สอบแข่งขันได้ของแต่ละกลุ่มภาค/เขต



หลักการมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน

ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 8/2560

ประเด็น

การใช้บัญชี
เพื่อบรรจุ
แต่งตั้ง

สาระสำคัญ

1. ใช้บัญชีเพื่อบรรจุแต่งตั้งได้ในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้หรือตำแหน่งที่ ก.กลาง กำหนดเป็นตำแหน่งเกี่ยวข้องเกื้อกูลกัน โดยเรียงตามลำดับที่ของบัญชีกลุ่มภาค/เขต
2. ใช้บัญชีเพื่อการย้ายเปลี่ยนสายงาน ให้ทำได้เมื่อ อปท. มีตำแหน่งว่างภายหลัง กสธ. ได้ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันแล้วเท่านั้น
3. ต้องดำรงตำแหน่งใน อปท. ที่บรรจุแต่งตั้งอย่างน้อย 2 ปี ไม่นับขอเว้น
4. บัญชีใช้ได้เฉพาะในกลุ่มภาค/เขต นั้น เว้นแต่ไม่มีบัญชีหรือใช้ครบแล้ว ให้ ก.กลาง แต่งตั้งนอกกรรมการ เรียกอยู่ได้รับการแต่งตั้ง



หลักการมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน

ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 8/2560

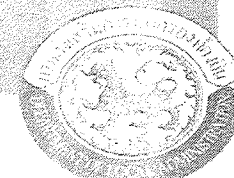
ประเด็น

การยกเลิก
การขึ้นบัญชี

สาระสำคัญ

ถ้ามีกรณีอย่างหนึ่งอย่างใดดังนี้ ให้เป็นอันยกเลิกการขึ้น
บัญชีผู้นั้น

1. ผู้นั้นขอสิทธิรับการบรรจุแต่งตั้ง
2. ผู้นั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุแต่งตั้งภายใน
กำหนดเวลาที่เจ้าของบัญชีกำหนด



หลักการมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน

ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 8/2560

ประเด็น

สาระสำคัญ

พบเหตุทุจริต

กรณีพบการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต จนอาจเสียความเป็นธรรมในขั้นตอนก่อนหรือระหว่างดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ กสอ. มีอำนาจพิจารณาระงับหรือยกเลิกการสอบแข่งขัน หรือระงับการประกาศผลการสอบแข่งขันได้

กรณีได้ประกาศผลนั้นบัญชีแล้ว ให้เป็นอำนาจของ ก.กลาง



๑. การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ แบ่งเป็นกลุ่มภาค/เขต

ภาคเหนือ

๒ เขต

ภาคกลาง

๓ เขต

๑๐ เขต

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๓ เขต

ภาคใต้

๒ เขต



๒ . เงื่อนไขการบรรจุแต่งตั้ง

๑. บัณฑิตผู้สอบแข่งขันได้ใช้ได้ไม่เกิน ๒ ปี

๒. แต่งตั้งตามลำดับที่ เว้นแต่ไม่มีบัณฑิต หรือเรียกครบ ก.กลางพิจารณาตั้งอนุพิจารณา เรียกลำดับแรกกลุ่มภาค/เขตอื่น โดยสมัครใจมาแสดงความประสงค์บรรจุ หรือเรียกตำแหน่งเกื้อกูลในกลุ่มภาค/เขตนั้น หากไม่มีภาคอื่น

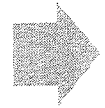
๓. ต้องดำรงตำแหน่งในอปท.ที่บรรจุอย่างน้อย ๒ ปี ไม่มีข้อยกเว้น

๔. รับโอนเฉพาะอายุราชการ โดยบรรจุในตำแหน่งที่สอบได้ในระดับและอัตราเงินเดือนตามที่ประกาศไว้ในประกาศรับสมัครสอบ



๓. การเรียกรายงานตัว

กรมเรียกมา
รายงานตัวเพื่อ
เลือกอปท.



ส่งรายชื่อผู้มา
รายงานตัวให้
จังหวัด

จังหวัดแจ้งอปท.
(ภายใน ๕ วัน)



ก.จังหวัดประชุมแล้ว
แจ้งมติอปท. ภายใน ๕
วันนับแต่มีมติ



อปท.เสนอขอความ
เห็นชอบ ก.จังหวัด
(ภายใน ๕ วัน)

อปท.มีคำสั่งแต่งตั้ง
ภายใน ๕ วันนับแต่
ได้รับแจ้ง



วันเริ่มปฏิบัติงาน
ไปรายงานตัวที่จังหวัด



๔. การอนุญาตให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้

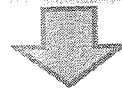
๔.๑ หลังจาก อปท.ที่ร้องขอได้รับการแต่งตั้งครบจำนวนที่ต้องการแล้ว อปท.ที่ไม่ได้ร้องขอหรือมีตำแหน่งว่างภายหลัง สามารถขอใช้บัญชีได้ทั้งตรงวุฒิและเกื้อกูล โดยดำเนินการ ดังนี้

๔.๒ การใช้บัญชีที่มีระดับสูงกว่ามาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่มีระดับต่ำกว่า

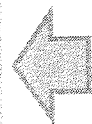
ก. ทำหนังสือขอใช้บัญชี
ส่งให้จังหวัด



ข. จังหวัดตรวจสอบ
ตำแหน่งว่างและ
อัตราเงินเดือน



ง. กรมฯ เรียกรายงาน
ตัวตามขั้นตอนต่อไป



ค. จังหวัดส่ง
หนังสือให้กรม

ตำแหน่งนั้นต้องเป็นตำแหน่ง
เกื้อกูล และวุฒิต้องเทียบได้
ไม่ต่ำกว่า ปวส. ที่ตรงตาม
ตำแหน่ง

ต้องไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขัน
ได้ในตำแหน่งนั้น

๕. การตรวจสอบสมบัติของผู้สอบแข่งขันได้

๑. ตรวจสอบคุณวุฒิ

การศึกษา

ตาม ว ๑๔๗ ถว ๒๔ ก.ย. ๕๐ และ

ว ๑๔๕ ถว ๒๖ ก.ย. ๕๐

- วันรายงานตัวตรวจสอบคุณวุฒินับจริงว่าตรงกับที่ยื่นสมัครสอบและตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
- เมื่อแต่งตั้งและมาปฏิบัติงานแล้ว ต้องตรวจสอบไปยังสถาบันการศึกษา

๒. ตรวจสอบคุณสมบัติ

ทั่วไปและลักษณะ

ต้องห้าม

- ตรวจสอบประวัติ การตรวจสอบการพิมพ์ลายนิ้วมือ
- ดำเนินการตาม ว ๑๓๑ ถว ๒๘ ส.ค. ๔๕



๖. การขอรับรองบัญชี

ยังรับรองไม่ได้
ต้องรอบรรจุตามที่
ร้องขอหมดก่อน

๑. ตำแหน่งว่างหลัง กสอ. ประกาศรับสมัคร



๒. พบปะ สรรพสามิต กับ ปณ. ในเขตปกครอง



๓. ขอนั่งสื่อบรรยายไม่ต้องเรียงลำดับที่



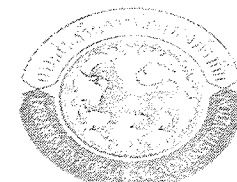
ขั้นตอนการขอใช้บัญชี

๑.อปท.ทำ
หนังสือขอรับ
รองบัญชี
ส่งจว.

๒. จังหวัด
ตรวจสอบ
ตำแหน่งว่าง
และอัตรา
เงินเดือน

๓. ส่งหนังสือ
รับรองให้สถ.

๔. สถ.
ตรวจสอบ และ
ส่งหนังสือ
รับรองให้จว.
เพื่อแจ้งอปท.



๗.การรายงานและการบันทึกข้อมูลการบรรจุแต่งตั้ง

อปท. ใดมีคำสั่งบรรจุแต่งตั้งผู้
สอบแข่งขันได้แล้ว จะต้อง
รายงานคำสั่งนั้นให้จังหวัด เพื่อ
รายงานกรมต่อไป (ภายใน ๑๕ วัน
นับแต่มีคำสั่ง)

ให้บันทึกเพิ่มเติม/แก้ไขข้อมูลใน
ระบบข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ
(ภายใน ๕ วันนับแต่มีคำสั่ง)



การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ตามประกาศสำนักงาน ก.ค.ศ. และ ก.อ.อ.ศ. ที่ ๓๓๐๒.๖๔ ลง ๑๖ มี.ค. ๖๑



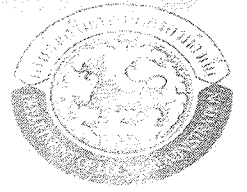
ปลดล็อกตำแหน่ง
ที่ไม่บรรจุ

1. กรณี อปท.ประสงค์ดำเนินการสรรหาตำแหน่งนอกเหนือจาก
บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ยังไม่หมดบัญชี ให้สามารถดำเนินการได้
โดยการรับโอน ย้าย หรือสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงาน

2. กรณี อปท.ไม่สรรหาเองให้ กสอ. ดำเนินการสอบแข่งขันให้จัดตั้งคำ
ร้องขอให้จว.จำนวน 2 ชุด (ครูผู้ช่วยระดับสาขาวิชาเอกด้วย) จว.
รวบรวมข้อมูลส่งสอ. (ส่งตลอดตำแหน่งไว้สำรองตำแหน่ง)

3. กรณี อปท.มีตำแหน่งว่าง และยังมีบัญชีอยู่ โดยตำแหน่งว่าง
ภายหลังประกาศรับสมัคร (25 ก.ค. 60) และยังไม่ได้ขอใช้บัญชี
สามารถ ... โดยดำเนินการตาม ว ๑

ปลดล็อกข้อใช้
บัญชี/รับรอง
บุคลากร



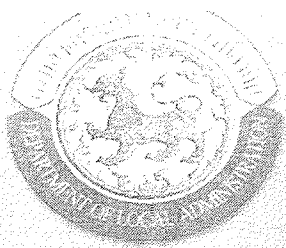
- ใช้บัญชีเพื่อ การย้ายเปลี่ยนสายงาน ให้ทำได้เมื่อ อปท. มีตำแหน่งว่างภายหลัง
กสอ. ได้ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันแล้ว

อปท. ประสงค์ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในสังกัดย้ายเปลี่ยนสายงานจากประเภท
ทั่วไปเป็นประเภทวิชาการจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้ขอหนังสือรับรองผู้สอบ
แข่งขันได้ เพื่อย้ายเปลี่ยนประเภท โดยมีต้องเรียงลำดับที่ ภายหลังประกาศขึ้น
บัญชีได้ครบ ๑ ปี

- บัญชีของกลุ่มภาคเขตใดใช้สำหรับกลุ่มภาคเขตนั้น เว้นแต่ไม่บัญชี หรือเรียก
หมดบัญชีแล้ว ก็อาจใช้บัญชีของกลุ่มภาคเขตอื่นได้ ต.ณ.ที่ กสอ. กำหนด

- ใน ๔ ปีแรก มิให้นำเงื่อนไขการได้คะแนนภาษาอังกฤษไม่ต่ำกว่า
ร้อยละห้าสิบมาใช้อย่างบังคับ





มาตรฐานทั่วไปการสอบคัดเลือกและการคัดเลือก ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

ประเด็น

สาระสำคัญ

การคัดเลือก

คือ การประเมินผู้ดำรงตำแหน่งสายงานเดิมให้มีระดับสูงขึ้น เช่น รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) คัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นเป็น รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

การสอบคัดเลือก

คือ การประเมินผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานหนึ่งให้ไปดำรงตำแหน่ง อีกสายงานหนึ่ง ในระดับเดิม เช่น ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง สอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานเป็น รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง))



การจ้างเหมาบริการ

จ้างเหมาบริการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์

ให้เสร็จสิ้น ภายในวันที่ 31/03/2561

กำหนดการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานให้ทำงานล่วงเวลา 60 วัน

ดำเนินการเอง

จ้าง โอน ร้อยโท โอน ร้อยตรี

ให้แล้วเสร็จภายใน 150 วัน

ให้ ก.กลางสรรหา

LOCK

จ้างเหมาบริการ

กลางหัว

จ้างเหมาบริการ

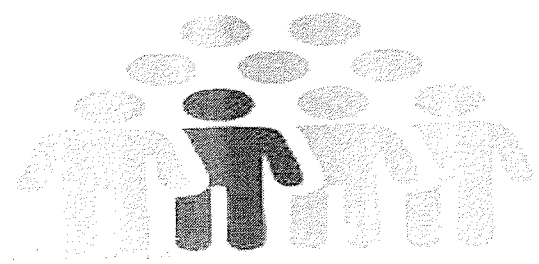
ก.กลางสรรหา

อนุกรรมการ

สรรหา

ขอขยายเวลา

ไม่เกิน 60 วัน



ยกเว้น
ตรวจสอบภาระค่าใช้จ่าย
ไม่เกินร้อยละ 35

อบต. รายงานตำแหน่งว่าง
ที่ประสงค์ให้ ก.อบต.
สรรหา

จังหวัด
รวบรวม
รายงาน ค.กคพ.



สาระสำคัญหนังสือเวียน

เรื่อง ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

เรื่อง ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๙
มีมติกำหนดเงื่อนไขการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง
ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วน
ราชการ หัวหน้าฝ่าย โดยกำหนดให้เทศบาลก่อนดำเนินการ
ประกาศรับสมัครคัดเลือกและสอบคัดเลือก ให้เทศบาลตรวจสอบ
ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๕๒ ปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕



สาระสำคัญหนังสือเวียน (ต่อ)

เมื่อจะดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างให้เทศบาลตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยใช้แนวทางการคำนวณตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙

กรณีภาระค่าใช้จ่ายตามข้อ ๑
ไม่เกินร้อยละ ๓๕ ให้ดำเนินการ
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วย
การคัดเลือกและสอบคัดเลือก

กรณีภาระค่าใช้จ่ายตามข้อ ๑ เกินร้อยละ ๓๕ ให้ชะลอ
การสรรหา แล้วรายงาน ก.ท.จ. พร้อมมาตรการปรับลด
หรือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้
ชัดเจน ทั้งนี้ เทศบาลจะดำเนินการสรรหาตำแหน่งสาย
งานผู้บริหารได้ก็ต่อเมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาเหตุผลความ
จำเป็นและแจ้งให้เทศบาลดำเนินการสรรหาต่อไปได้
เท่านั้น



หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๙
เรื่อง แนวทางการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง

ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๙
ได้มีมติให้แจ้งแนวทางปฏิบัติเพิ่มเติม ดังนี้

การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารนั้น หมายถึง วิธีที่การสรรหาตาม
ข้อ ๒๐ แห่งประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน
การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๙) พ.ศ.
๒๕๕๐ ฉบับลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๐ ได้แก่ การโอน การรับโอน
การสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น และการคัดเลือก
เพื่อรับโอน มิได้หมายถึงการคัดเลือกหรือการสอบคัดเลือกเท่านั้น



หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๙
เรื่อง แนวทางการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง

มาตรการการชะลอการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างตาม
หนังสือที่อ้างถึงได้คำนึงถึงผลกระทบในภาพรวมที่อาจเกิดขึ้นด้วยแล้ว
โดยกำหนดให้ ก.ท.จ. ได้พิจารณาเหตุผลความจำเป็น และการปรับลด
หรือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน ทั้งนี้
เทศบาลจะดำเนินการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารได้ ก็ต่อเมื่อ ก.ท.จ.
พิจารณาเหตุผลความจำเป็น และแจ้งให้เทศบาลดำเนินการสรรหาต่อไป
ได้เท่านั้น



ขอบเขตเนื้อหาวิชาความรู้ที่ใช้ในการทดสอบภาคความรู้ความสามารถ

4. ความรู้เรื่องการติดตามประเมินผล

- (1) กระบวนการในการควบคุมติดตามผลและการประเมิน
การปฏิบัติงาน
- (2) เทคนิคในการควบคุมและติดตาม
- (3) มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผล
- (4) การกำหนดตัวชี้วัดและการประเมินผล



ขอบเขตเนื้อหาวิชาความรู้ที่ใช้ในการทดสอบภาคความรู้ความสามารถ

5. ความรู้เรื่องการจัดการองค์กร

- (1) ทฤษฎีองค์กรและหลักการบริหารงานเกี่ยวกับการแบ่งงาน
(Division of work) การจัดการกลุ่มงาน
(Departmentalization) การกระจายอำนาจหน้าที่
(Distribution) การประสานงาน (Co-ordination)
กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process)
- (2) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ



ขอบเขตเนื้อหาวิชาความรู้ที่ใช้ในการทดสอบภาคความรู้ความสามารถ

6. ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง

- (1) ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง
- (2) การประเมินความเสี่ยงเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ



ขอบเขตเนื้อหาวิชาความรู้ที่ใช้ในการทดสอบภาคความรู้ความสามารถ

7. ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร

- (1) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
- (2) กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารกำลังคนภาครัฐ
- (3) มาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (4) หลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี



ขอบเขตเนื้อหาวิชาความรู้ที่ใช้ในการทดสอบภาคความรู้ความสามารถ

8. ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่

- (1) ประเทศไทย 4.0
- (2) ลักษณะและทิศทางการปรับตัวของประเทศไทยด้านเศรษฐกิจสังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (3) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต
- (4) ความท้าทายในการพัฒนาท้องถิ่น



ขอบเขตเนื้อหาวิชาความรู้ที่ใช้ในการทดสอบภาคความรู้ความสามารถ

9. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

หลักการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อผู้บริหารและเพื่อ
การจัดการ



ขอบเขตเนื้อหาวิชาความรู้ที่ใช้ในการทดสอบภาคความรู้ความสามารถ

10. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารราชการ

- (1) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับการบริหารราชการ
ด้านงบประมาณด้านการเงินการคลัง
- (2) การบริหารราชการแนวใหม่



การทดสอบภาคความเหมาะสม

- | | |
|---|-------------------|
| • ทดสอบด้วยการสัมภาษณ์ | จำนวน 40 คะแนน |
| • ผลงานที่ประสบความสำเร็จ | จำนวน 20 คะแนน |
| • การนำเสนอวิสัยทัศน์ | จำนวน 20 คะแนน |
| • ประวัติการรับราชการ | จำนวน 20 คะแนน |
| (1) วุฒิการศึกษา | คะแนนเต็ม 5 คะแนน |
| (2) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในตำแหน่ง
สายงานและระดับปัจจุบัน | คะแนนเต็ม 5 คะแนน |
| (3) ความผิดทางวินัยย้อนหลัง ๕ ปี | คะแนนเต็ม 5 คะแนน |
| (4) ความดีความชอบย้อนหลัง ๕ ปี | คะแนนเต็ม 5 คะแนน |



ประกาศรับสมัคร
ก่อนรับสมัคร
10 วันทำการ



ประกาศรายชื่อผู้มี
สิทธิ ก่อนวันสอบ
10 วันทำการ



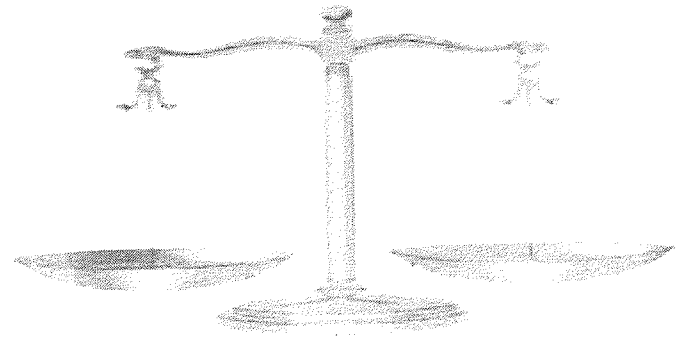
สอบภาคความ
เหมาะสม

สอบภาค
ความรู้
10 วันทำการ

สอบภาค
ความรู้
10 วันทำการ



สอบภาค
ความรู้
10 วันทำการ



กรมการปกครอง





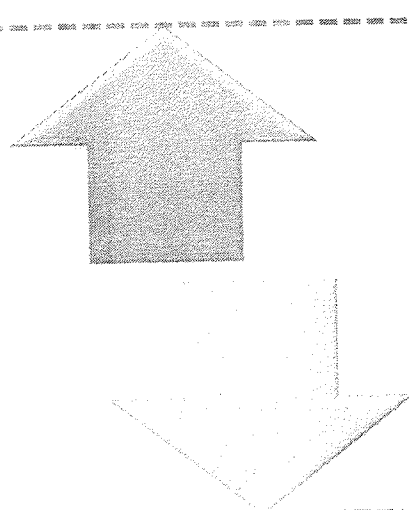
เรียงตามลำดับที่

เข้ารับการอบรม

หลักสูตรที่กำหนด
(รักษาการระหว่างอบรม)

ผ่านการอบรม

แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง



สละสิทธิ์ต่อ
ลำดับท้าย



การแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหา

เงื่อนไขการแต่งตั้ง

- | | | | | |
|--|---|---|--|---|
| 1. บัญชีผู้ผ่านการ
สรรหาใน
ตำแหน่งและสาย
งานใด ให้ใช้
แต่งตั้งใน
ตำแหน่งและสาย
งานนั้น | 2. พนักงานส่วน
ท้องถิ่นประเภท
ใดต้องเป็นผู้ผ่าน
การสรรหาของ
ประเภทนั้น ไม่
สามารถข้าม
ประเภทองค์กร
ปกครองส่วน
ท้องถิ่นได้ | 3. ไม่เป็นผู้อยู่ใน
ระหว่างถูกสั่งพัก
ราชการหรือถูกสั่ง
ให้ออกจาก
ราชการไว้ก่อน | 4. ต้องได้รับ
เงินเดือนไม่ต่ำ
กว่าอัตรา
เงินเดือนขั้นต่ำ
ของประเภทและ
ระดับที่ได้รับการ
แต่งตั้งนับตั้งแต่
วันสมัคร | 5. ต้องเป็น
ตำแหน่งว่างที่
องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นได้
รายงานให้ ก.
กลาง ดำเนินการ
สรรหา |
|--|---|---|--|---|



การประเมินผลการดำเนินงาน

เงื่อนไขการแต่งตั้ง (ต่อ)

6. ตำแหน่งที่จะ
แต่งตั้งต้อง
จัดสรรเงิน
งบประมาณตั้ง
เป็นอัตรา
เงินเดือน
และเงินประจำ
ตำแหน่ง

7. ต้องมีภาระ
ค่าใช้จ่ายด้าน
บริหารงาน
บุคคลไม่เกิน
ร้อยละสี่สิบ

8. ในกรณีที่
แล้วมาจนถึง
วันที่แต่งตั้งต้อง
ไม่เคยถูก
ลงโทษทางวินัย
ที่หนักกว่าโทษ
ภาคทัณฑ์

1)9. การ
แต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งสาย
งานผู้บริหารผู้
นั้นจะต้องอยู่ใน
สถานะพร้อม
ปฏิบัติหน้าที่
โดยไม่มีเหตุ

1)10. ต้องผ่าน
การอบรม
หลักสูตรที่ ก.
กลาง กำหนด



การแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหา

ผ่านการ
อบรม

การเทียบเท่า
หลักสูตร

แต่งตั้งไปรักษาการ
ในตำแหน่ง
ที่ผ่านการสรรหา

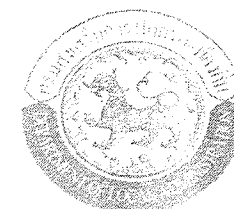
โดยให้เสนอ ก.ท.จ.
กำหนดตำแหน่ง
เป็นการเฉพาะราย



การศึกษานโยบายการอุปถัมภ์

ก. หลักสูตรการฝึกอบรมประเภทอำนวยการท้องถิ่น

หลักสูตรการฝึกอบรมของสถาบัน พัฒนาบุคลากร	หลักสูตรการฝึกอบรมในระบบแห่ง
๑) หลักสูตรการฝึกอบรมตามตำแหน่ง ระดับกลางและระดับสูง ระดับ 6 - ๘ ปี	หลักสูตรตามตำแหน่งและระดับ การอุปถัมภ์ท้องถิ่น ระดับ กลาง
๒) หลักสูตรการฝึกอบรมท้องถิ่น ระดับสูง	หลักสูตรตามตำแหน่งและระดับ การอุปถัมภ์ท้องถิ่น ระดับสูง



การเทียบเท่าหลักสูตรอบรม



ก. หลักสูตรการฝึกอบรมประเภทบริหารท้องถิ่น

หลักสูตรการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากร/กระทรวงมหาดไทย	หลักสูตรการฝึกอบรมในระบบแห่ง
1. หลักสูตรอบรมผู้นำปลัด อบ. ปลัด อบต. ปลัด อบจ. ระดับท้องถิ่น	หลักสูตรตามแผนพัฒนาและขยายงานประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับพ/กลาง
2. หลักสูตรอบรมบริหารงานระดับพื้นที่	หลักสูตรตามแผนพัฒนาและขยายงานประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับพ/กลาง
3. หลักสูตรอบรมโครงการท้องถิ่นกับทวิ	หลักสูตรตามแผนพัฒนาและขยายงานประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับพ/กลาง



การรักษาการในตำแหน่ง

ตัวอย่างการขอกำหนดตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ผ่านการสรรหาในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการสำนักการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับสูง) ให้เสนอขอกำหนด
ตำแหน่งเป็น “นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง” โดยการแต่งตั้งให้ระบุชื่อ
..... นามสกุล นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับสูง)
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผ่านการสรรหาในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงาน
ทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ให้เสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็น “นักทรัพยากร
บุคคลชำนาญการ” โดยการแต่งตั้งให้ระบุชื่อ..... นามสกุล
..... นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย
บริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



การรักษาการในตำแหน่ง

ตัวอย่างการขอกำหนดตำแหน่ง

- ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ ผ่านการสรรหาในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้เสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็น “ครู” โดยการแต่งตั้งให้ระบุชื่อ.....นามสกุล ตำแหน่งครู รักษาการในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ
- ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ผ่านการสรรหาในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้เสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็น “ศึกษานิเทศก์” โดยการแต่งตั้งให้ระบุชื่อ.....นามสกุล ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ



การรักษาการในตำแหน่ง

ตัวอย่างการขอกำหนดตำแหน่ง

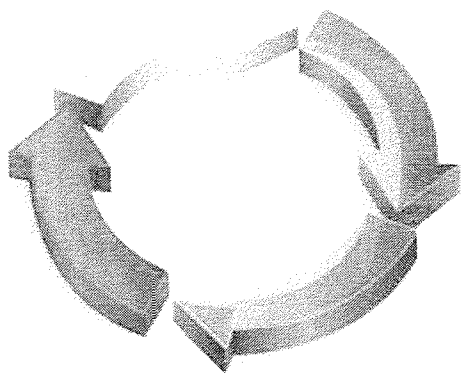
- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผ่านการสรรหาในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้เสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็น “รองผู้อำนวยการสถานศึกษา” โดยการแต่งตั้งให้ระบุชื่อ..... นามสกุล..... ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ผ่านการสรรหาในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้เสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็น “นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น” โดยการแต่งตั้งให้ระบุชื่อ..... นามสกุล..... (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา



การรายงานและการบันทึกข้อมูลการแต่งตั้ง

เมื่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีคำสั่งให้โอน หรือรับโอนผู้ผ่านการสรรหาแล้ว จะต้องรายงานคำสั่งให้โอน หรือรับโอนไปยังท.อ. เพื่อรายงานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ตามแบบรายงานที่กำหนดภายใน ๑๕ วันนับแต่มีคำสั่ง) และให้บันทึกแก้ไขข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (ภายใน ๕ วัน นับแต่มีคำสั่ง) ด้วย



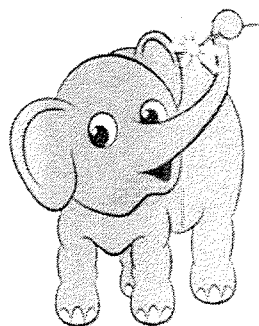


หาวิธีรอบการสรรหาตำแหน่งบริหารโดยวิธีการ คัดเลือกเพื่อรับโอน



มติ ก.ท.

กรณีเทศบาลจะรับโอนปลัดเทศบาล
แห่งอื่น (นักบริหารงานท้องถิ่น
ระดับกลาง) มาดำรงตำแหน่งรอง
ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น
ระดับกลาง)



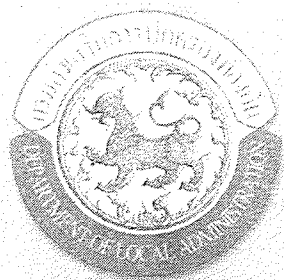
สรรหาด้วยวิธีการ
คัดเลือกเพื่อรับโอน
สรรหาตามกรอบ
เดิมหรือไม่



๑. การสมัครใจโอนสละระดับตำแหน่งจะต้องดำเนินการคัดเลือก
โดยวิธีการคัดเลือกเพื่อรับโอน

๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก
และการคัดเลือกฯ พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๑๒ มีเจตนารมณ์ให้เทศบาล
เร่งดำเนินการสรรหาให้แล้วเสร็จ ภายใน ๑๕๐ วัน นับแต่วันที่
ตำแหน่งว่าง หากเทศบาลจะดำเนินการสรรหาตำแหน่งบริหารที่ว่าง
โดยจะใช้วิธีการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อโอน การรับโอนใน
ตำแหน่งและระดับเดียวกัน หรือการโอนสละระดับตำแหน่ง
โดยสมัครใจ จึงต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕๐ วันนับ
แต่วันที่ตำแหน่งว่าง โดยอาจขอ ก.ท.จ.ขยายได้อีกไม่เกิน ๖๐ วัน





การโอนกรรมสิทธิ์ที่ดิน
ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ
ที่ 8/2560

ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนชำระการส่วนท้องถิ่น
กรณีมีเหตุผลความจำเป็น พ.ศ. 2560

ประเด็น

การโอน

กรณีมีเหตุผล

ความจำเป็น

สาระสำคัญ

- เพื่อให้การบริหารงานของ อปท. และการปฏิบัติราชการของชำระการส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือ
- เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ระหว่างชำระการส่วนท้องถิ่นกับนายก อปท. หรือผู้นำชุมชน และไม่สามารถดำเนินการโอนชำระการส่วนท้องถิ่นระหว่าง อปท. ตามหลักความสมัครใจได้

ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนชำระการส่วนท้องถิ่น
กรณีมีเหตุผลความจำเป็น พ.ศ. 2560

ประเด็น

สาระสำคัญ

คณะกรรมการ

คณะกรรมการการโอนชำระการส่วนท้องถิ่น
กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น มี 2 ระดับ คือ

- คณะกรรมการ ระดับส่วนกลาง 5 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.กลาง คัดเลือก เป็นประธาน

- คณะกรรมการ ระดับจังหวัด 5 คน

รองผู้ว่าฯ ที่ผู้ว่าฯ มอบหมาย เป็นประธาน

ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนชำระการส่วนท้องถิ่น
กรณีมีเหตุผลความจำเป็น พ.ศ. 2560

ประเด็น

สาระสำคัญ

อำนาจหน้าที่
อนุกรรมการ

1. แสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐาน
เกี่ยวกับ การบริหารงานของ อปท. และการปฏิบัติ
ราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีประสิทธิภาพ
หรือปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่
2. เสนอความเห็น แนวทางการโอนชำระการ ต่อ ก.กลาง
3. เรื่องอื่น ๆ ตามที่ ก.กลาง มอบหมาย
4. ดำเนินการให้เสร็จภายใน 45 วัน
(ขยายได้ไม่เกิน 2 ครั้งๆ ละไม่เกิน 30 วัน)

ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนชำระการส่วนท้องถิ่น
กรณีมีเหตุผลความจำเป็น พ.ศ. 2560

ประเด็น

สาระสำคัญ

ผู้มีสิทธิยื่น

(1) ชำระการส่วนท้องถิ่น

คำขอต่อ

(2) นายก อบต.

อนุกรรมการ

(3) ผู้นำชุมชน

(4) ผู้ว่าราชการจังหวัด

ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่น
กรณีมีเหตุผลความจำเป็น พ.ศ. 2560

ประเด็น

สาระสำคัญ

มาตรการ

1. ประธาน ก.กลาง หรือผู้ที่ประธาน ก.กลาง มอบหมาย

บรรเทา

2. ประธาน ก.จังหวัด

ความเสียหาย

มีคำสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นไปปฏิบัติหน้าที่อื่นใน
อปท. นั้น หรือไปปฏิบัติหน้าที่ ณ อปท. อื่นภายใน
เขตจังหวัด หรือนอกเขตจังหวัด ไม่เกิน 60 วัน ขยายได้
ไม่เกิน 2 ครั้งๆ ละไม่เกิน 30 วัน

โดยให้เสนอคำสั่งให้ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด
เห็นชอบในการประชุมคราวต่อไป

น.ส.บุรณี นพรัตน์

