



พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานพรปีใหม่ 2548 แก่พสกนิกรชาวไทยให้มีความสุขกาย
สุขใจ ปราศจากทุกข์ภัย ประสบแต่สิ่งพึงประสงค์.

การบริหารงานบุคคล

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

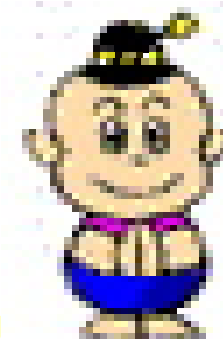
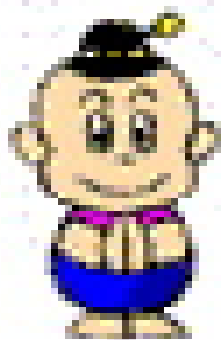
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

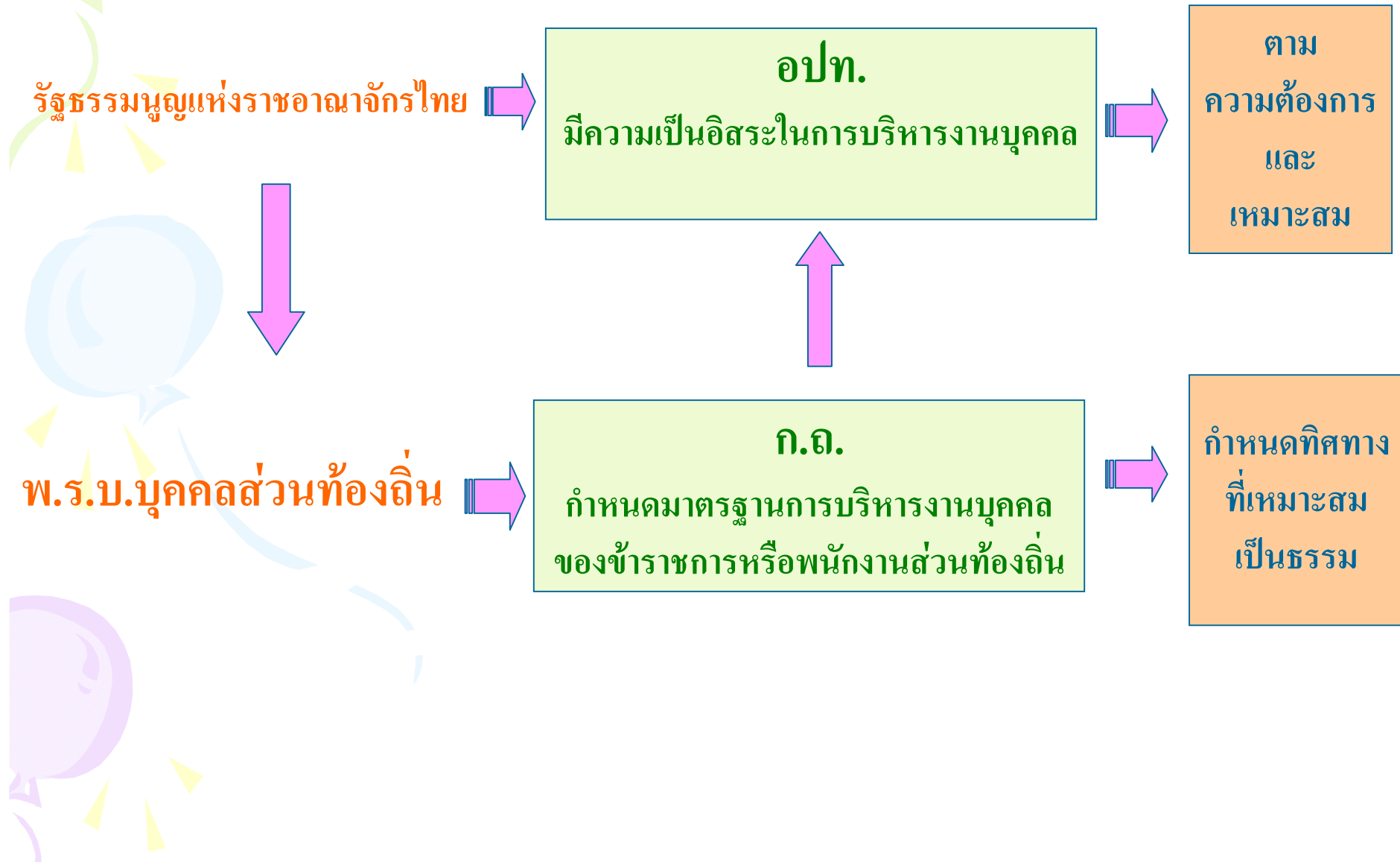
โดย ว่าที่ ร.ต.นพดล คำสม

หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

โทร 054-534119 ต่อ 17-19



การบริหารงานบุคคลของ อปท.



รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐
หมวด ๑๔ ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๒๘๑ – ๒๙๐

มาตรา ๒๘๑ ภายใต้บังคับมาตรา ๑ รัฐจะต้องให้ ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

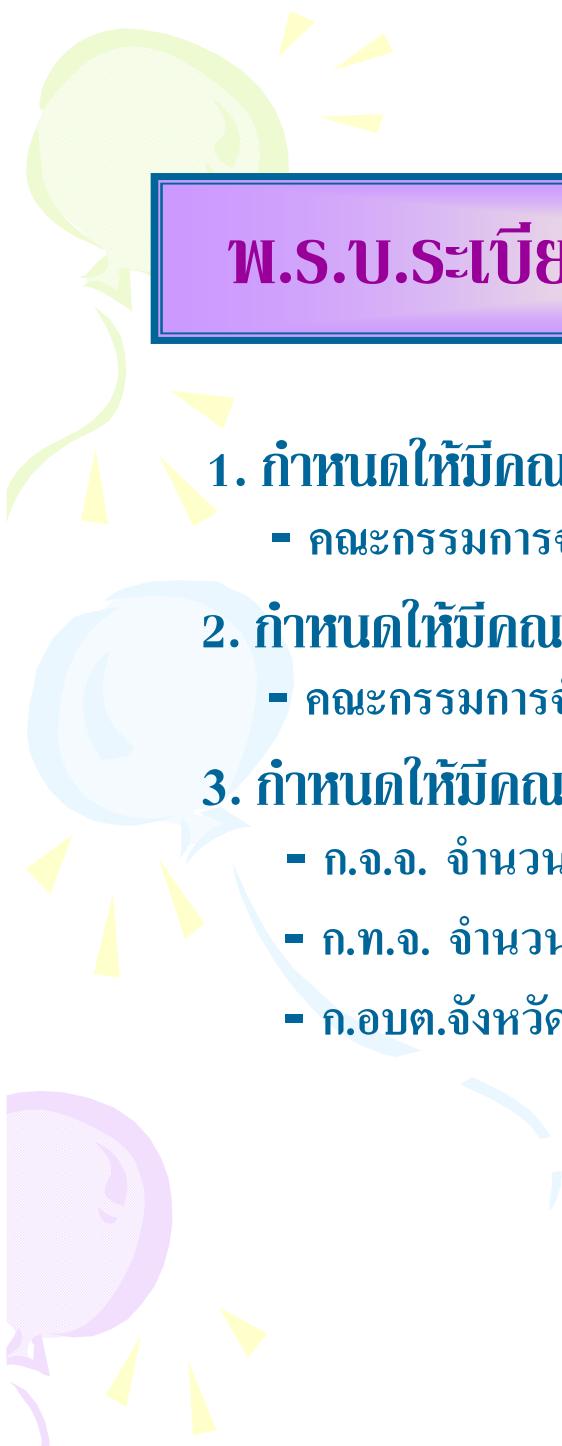
**ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ ย่อมมีสิทธิได้รับจัดตั้ง
เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ**



มาตรา ๒๘๓ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีความอิสระใน
การกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและ
การคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

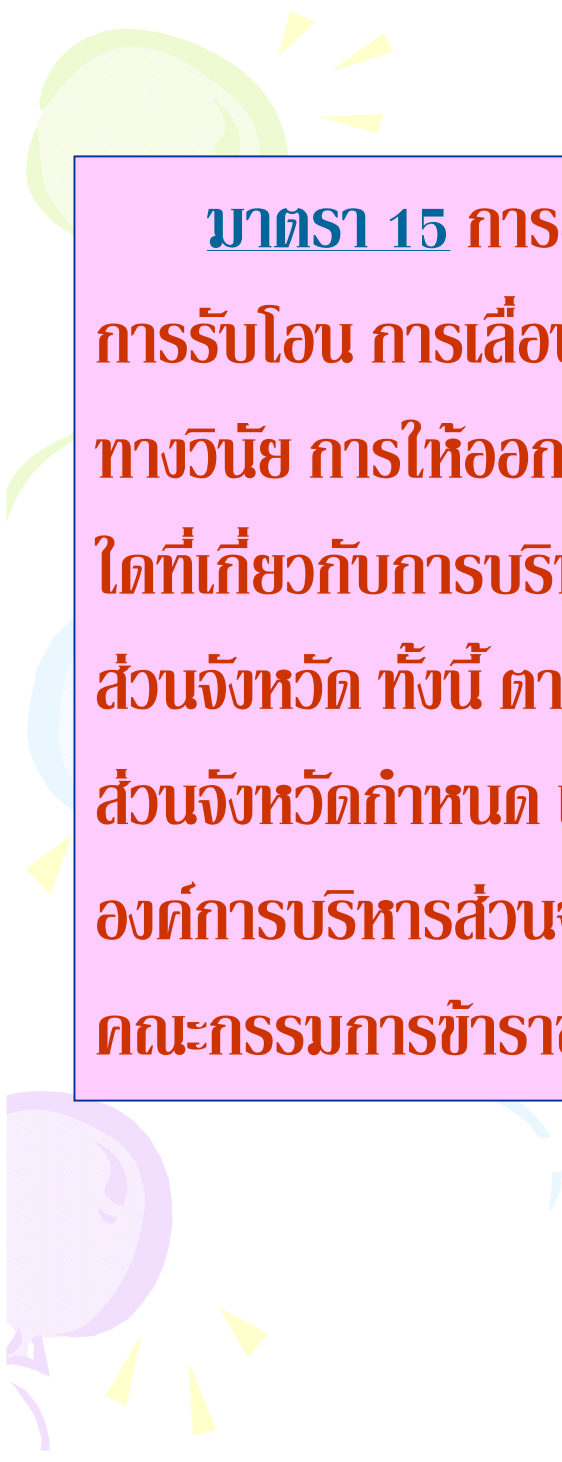


มาตรา ๒๘๔ การแต่งตั้งและการให้พนักงานและลูกจ้างขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามความเหมาะสมและจำเป็น
ของแต่ละท้องถิ่นและต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วน
ท้องถิ่นก่อน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ



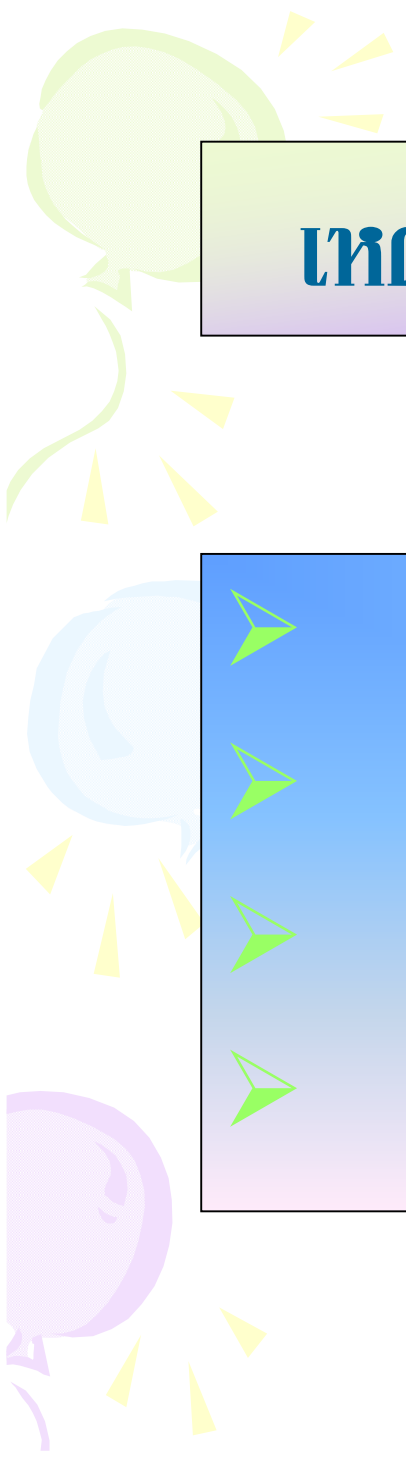
พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

1. กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ต.)
 - คณะกรรมการจำนวน 17 คน
2. กำหนดให้มีคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)
 - คณะกรรมการจำนวน 18 คน
3. กำหนดให้มีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด)
 - ก.จ.จ. จำนวน 12 คน
 - ก.ท.จ. จำนวน 18 คน
 - ก.อบต.จังหวัด จำนวน 27 คน

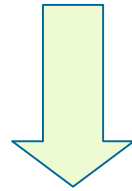


มาตรา 15 การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้ง และการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน

ประกาศ ก.จังหวัด
การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



เหตุที่ต้องจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี



- เพื่อวางแผนด้านกำลังคนขององค์กร
- เพื่อสรรหาคนและใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- เพื่อกำหนดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสม
- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

อปท.

ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

แต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วย
นายก เป็นประธาน ปลัด และหน.ส่วนราชการ
เป็นกรรมการและมีเลขานุการ 1 คน

➢ เมื่อครบรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี
แล้วให้ อปท.ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังของ
อปท.เป็น ระยะเวลา 3 ปี ในรอบถัดไป

จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ก.จังหวัด
เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ

ไม่เห็นชอบ

เห็นชอบ

ยืนยัน

ก.กลาง

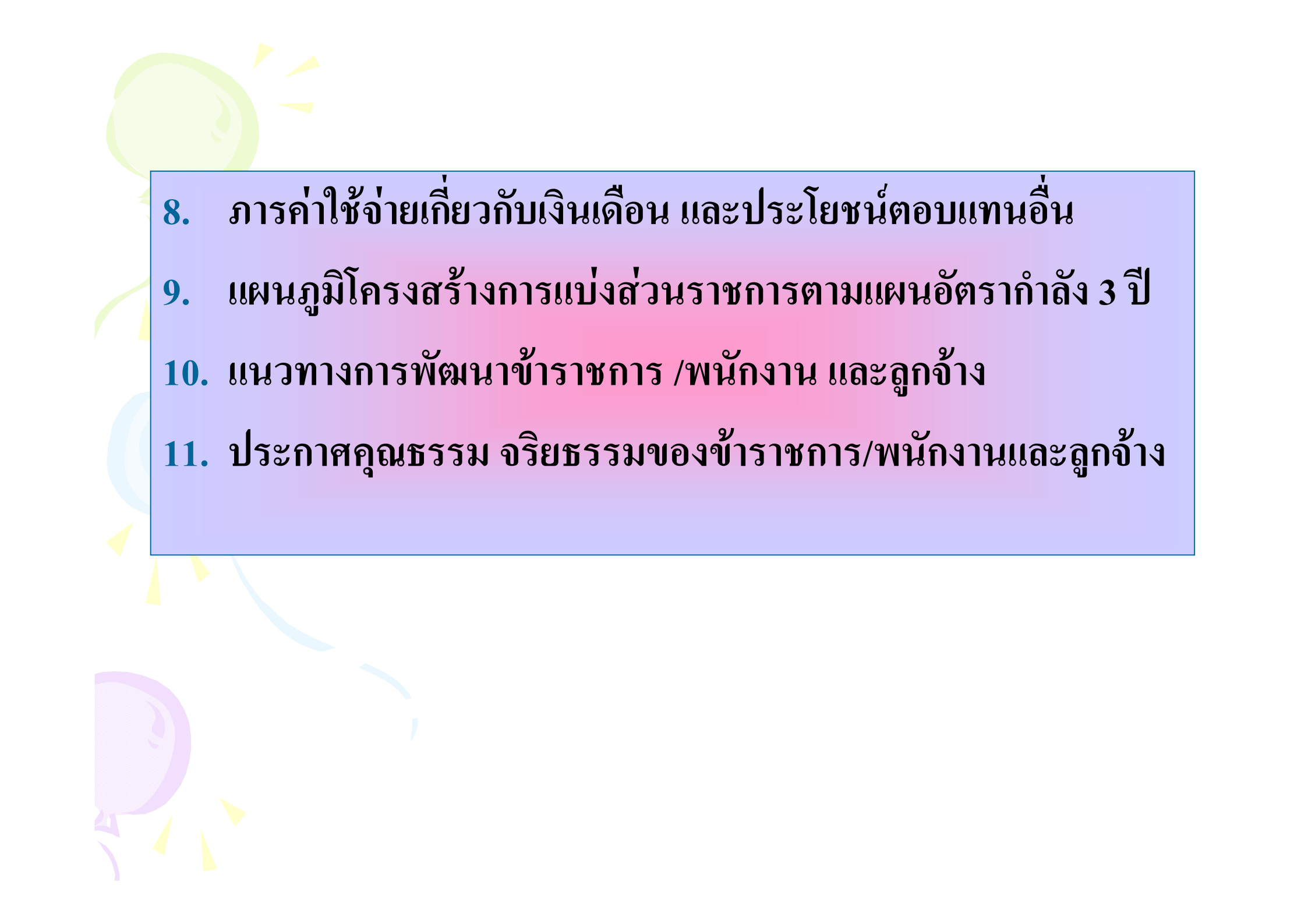
ปรับปรุงแผน

ก.จังหวัด

ประกาศใช้

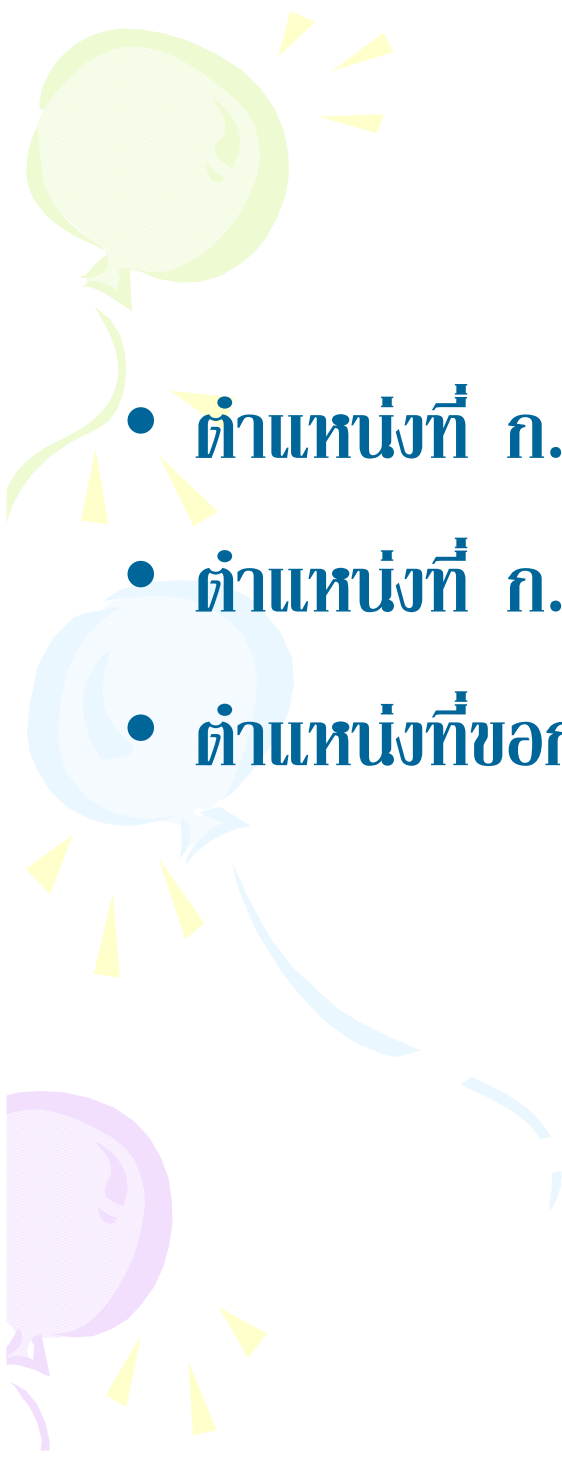
เค้าโครงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประกอบด้วย

1. หลักการและเหตุผล
2. วัตถุประสงค์
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขต อปท.
5. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง
6. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล
7. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

- 
8. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น
9. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี
10. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ /พนักงาน และลูกจ้าง
11. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานและลูกจ้าง

การคำนวณ 40 % ตามมาตรา 35 ของ
พ.ร.บ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี คือ งบประมาณรายจ่ายที่ตั้งเป็นข้อบัญญัติ
งบประมาณ ซึ่งรวมเงินอุดหนุนทั่วไปด้วย
- หมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นได้ ยกเว้นเงินอุดหนุนที่รัฐ
จัดสรร เป็นเงินเดือนและสวัสดิการสำหรับพนักงานครูเทศบาล และการถ่าย
โอนตามกฎหมาย แผนกระจายอำนาจ



การกำหนดตำแหน่ง

- ตำแหน่งที่ ก.กลางยังไม่ได้กำหนด (ก.กลาง)
- ตำแหน่งที่ ก.กลางกำหนดแล้ว (ก.จังหวัด)
- ตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่เพื่อจัดตั้งส่วนราชการใหม่(ก.กลาง)

การกำหนดตำแหน่งใหม่

นำเสนอรายละเอียดต่อไปนี้

1. เหตุผลและความจำเป็น
2. ปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น
3. ชื่อตำแหน่งสายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง
4. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะขอกำหนดใหม่
5. ส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งใหม่
6. กรอบอัตรากำลังเดิม และกรอบอัตรากำลังใหม่ของ
ส่วนราชการที่ขอกำหนดตำแหน่งใหม่
7. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

อปท.

ก.จังหวัด

ก.กลาง

กรณีขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ในกอง/ส่วนราชการที่จัดตั้งใหม่

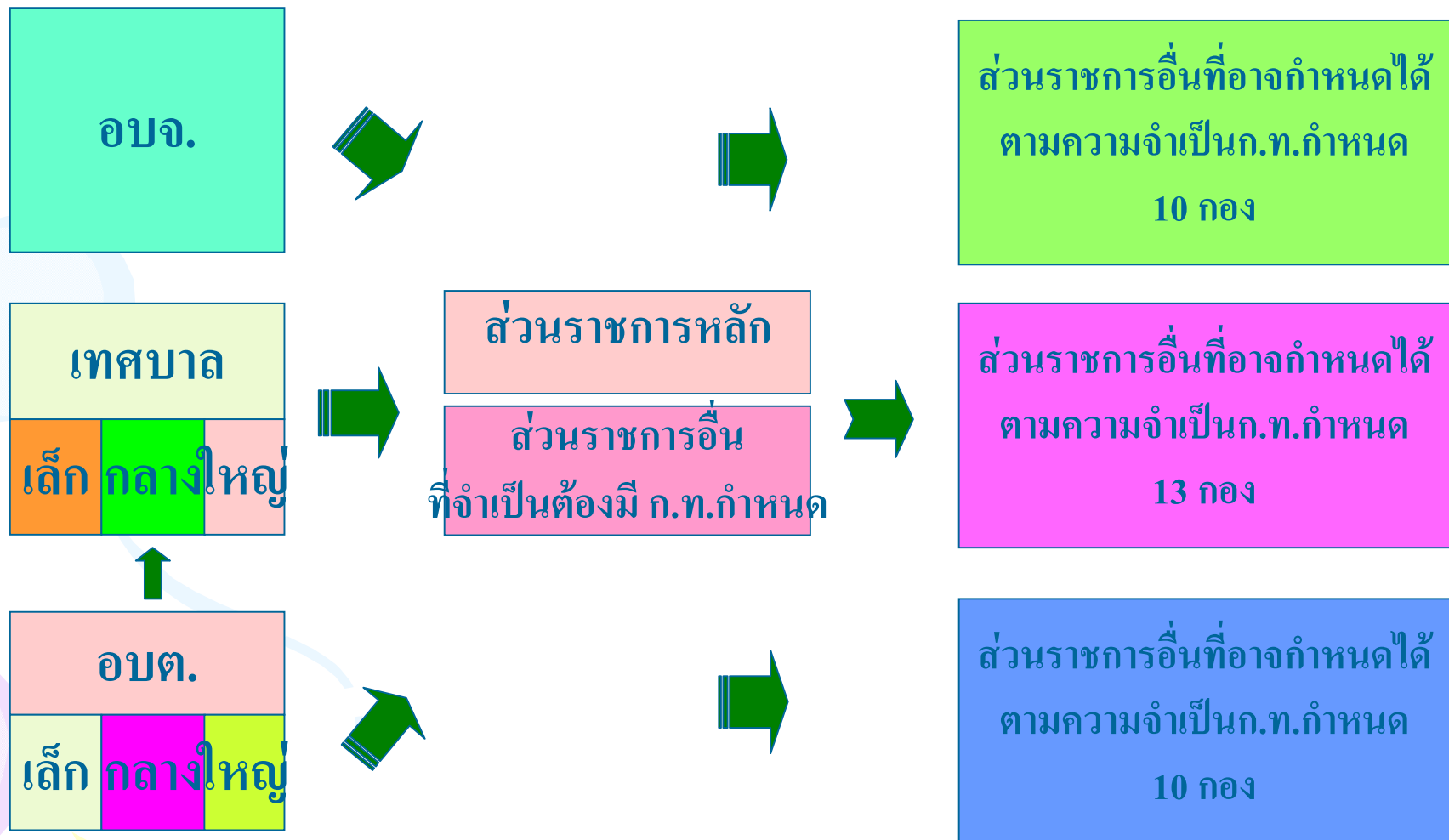
**ก.กลาง กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้**

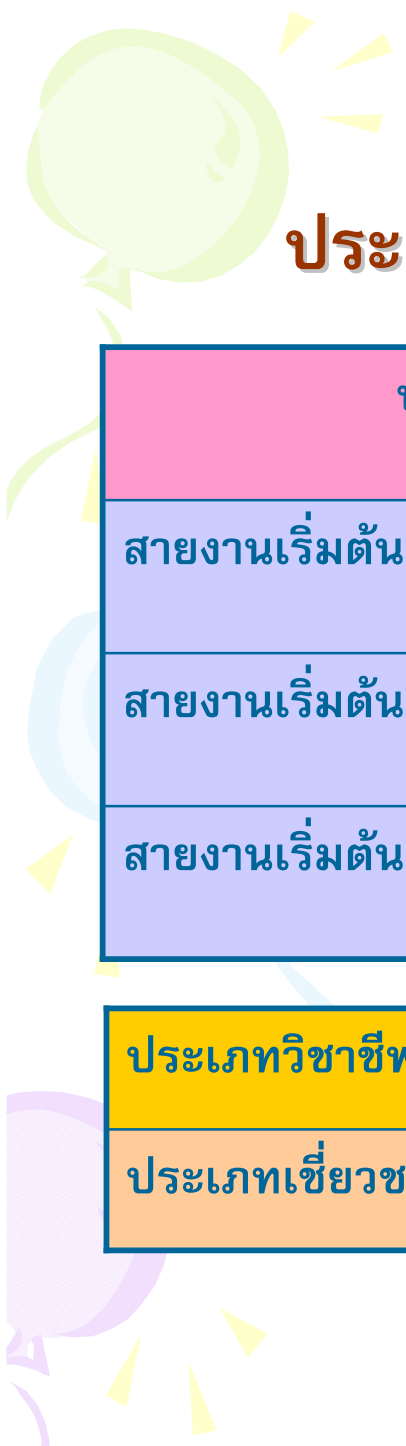
1. ตำแหน่งประเภททั่วไป
2. ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (ระดับ 7 ขึ้นไป)
3. ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงและระดับกลาง (ระดับ 6 ขึ้นไป)

กำหนดสายงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|------------|
| 1. อบจ. กำหนดสายงานข้าราชการ อบจ. | 100 สายงาน |
| 2. เทศบาล กำหนดสายงานพนักงานเทศบาล | 123 สายงาน |
| 3. อบต. กำหนดสายงานพนักงานส่วนตำบล | 81 สายงาน |

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและตำแหน่งตามประเภท อปท.





ประเภทตำแหน่งของ อปท.แบ่งเป็น 3 ประเภท

ประเภททั่วไป

สายงานเริ่มต้นจาก ระดับ 1

สายงานเริ่มต้นจากระดับ 2

สายงานเริ่มต้นจากระดับ 3

ประเภทวิชาชีพเฉพาะระดับ 7 ขึ้นไป

ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะระดับ 9 ขึ้นไป

บริหารระดับสูง (ตำแหน่งระดับ 9)

ปลัด อปท.ระดับ 9

รองปลัด อปท.ระดับ 9

ผอ.ส่วนราชการที่สูงกว่ากอง ระดับ 9

บริหารระดับกลาง (ตำแหน่งระดับ 8)
ได้แก่

ปลัด อปท.ระดับ 8

รองปลัด อปท.ระดับ 8

ผอ.กอง ระดับ 8

การกำหนดตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.

ตำแหน่ง	จำนวน	ระดับตำแหน่ง	หมายเหตุ
ปลัด อบจ.	1	8 หรือ 9	ไม่ยึดหยุ่น
รองปลัด อบจ.	1-3	7 หรือ 8	
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับกอง		7 หรือ 8	ไม่ยึดหยุ่น
หัวหน้าฝ่าย		6 หรือ 7	

การกำหนดตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของ เทศบาล

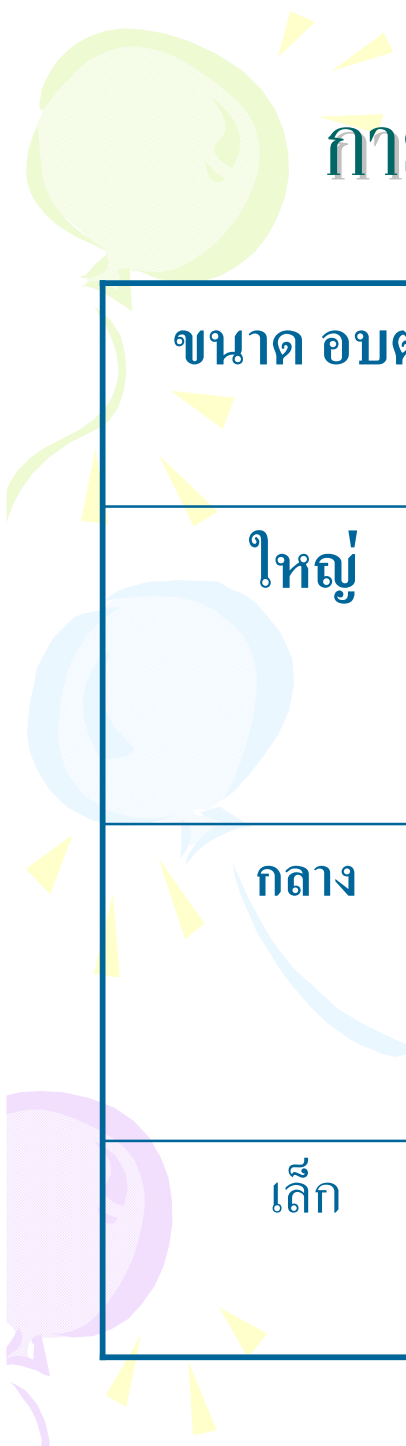
เทศบาล ขนาด ระดับตำแหน่ง	ใหญ่ (ชั้น 1 เดิม)		กลาง (ชั้น 2-6 เดิม)		เล็ก (ชั้น 7 เดิม)	
	รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ปีงบประมาณที่ผ่านมา 150 ล้านบาทขึ้นไป		รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนปีงบประมาณ ที่ผ่านมา 20 ล้านบาทขึ้นไป		รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ปีงบประมาณที่ผ่านมา	
			40 ล้านบาทขึ้นไป	20 ล้านบาทขึ้นไป	8 ล้านบาทขึ้นไป	ชั้น 7 เดิม
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	10*	9	8 เฉพาะเทศบาลขนาดกลางเดิมมี ระดับ 7 ได้		7*	6
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	9 หรือ 8 หรือ 7 (จำนวน 2- 4 คน ระดับ 7 มีได้ไม่เกิน 1 คน)		8 หรือ 7 (จำนวน 2-3 คน)	7 หรือ 6 (จำนวน 1-2 คน)	-	-
หัวหน้าส่วนราชการระดับสำนัก (นักบริหารงาน...9)	9		-		-	
หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง ส่วนในสำนักหรือเทียบเท่า (นักบริหารงาน...6-8)	8		8 หรือ 7	7	7 หรือ 6	
หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน ...6-7)	7 หรือ 6		7 หรือ 6	7 หรือ 6	-	

ปลัดระดับ 8 : ต้องมีรายได้ 20 ล้านบาทขึ้นไป

ผอ.กอง 8 : ต้องมีรายได้ 40 ล้านบาทขึ้นไป จะมีรองปลัดระดับ 8 ได้ เมื่อมีส่วนราชการระดับ 8

กรอบโครงสร้างอัตรากำลังตำแหน่งบริหารของ อบต.

ขนาด อบต. ระดับ ตำแหน่ง	ใหญ่ 20 ล้านบาท	กลาง 6 ล้านบาท	เล็ก
ปลัด อบต.	8 หรือ 7	7 หรือ 6	6
รองปลัด อบต.	8 หรือ 7 *กำหนด 8 ได้ เมื่อ หน.ส่วน ระดับกองเป็น 8	7 หรือ 6	ไม่มี
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับกองหรือ ส่วนหรือเทียบเท่า	8 หรือ 7 *กำหนดเป็น 8 ได้ เมื่อมีรายได้ 40 ล้านบาทขึ้นไป	7 หรือ 6	6



การกำหนดตำแหน่งบริหาร อบต.ตามกรอบ

ขนาด อบต.	ระดับตำแหน่งปลัด อบต.	ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ
ใหญ่	8	ผอ.กองระดับ 8 หรือ 7
	7	หัวหน้าส่วนระดับ 7
กลาง	7	หัวหน้าส่วนระดับ 7 หรือ 6
	6	หัวหน้าส่วนระดับ 6
เล็ก	6	หัวหน้าส่วนระดับ 6

การกำหนดตำแหน่งผู้บริหารใน อบต.ขนาดใหญ่ ระดับ 8

ตำแหน่ง	เกณฑ์รายได้ ไม่รวมเงินอุดหนุนใน ปีงบประมาณที่ผ่านมา	เกณฑ์ปริมาณงาน	เกณฑ์ ประสิทธิภาพ	หมายเหตุ
ปลัด อบต.	20 ล้านบาทขึ้นไป	ผ่านร้อยละ 50	ผ่านร้อยละ 60	
รองปลัด อบต.	40 ล้านบาทขึ้นไป	วิเคราะห์ปริมาณงาน และคุณภาพงานว่า สมควรกำหนดระดับ ตำแหน่งสูงขึ้นได้	ผ่านร้อยละ 60	ต้องมีหัวหน้า ส่วนราชระดับ 8 ตั้งแต่ 1 ส่วนราชการ ขึ้นไป
*หัวหน้าส่วนราชการ ระดับกองหรือส่วน หรือเทียบเท่า	40 ล้านบาทขึ้นไป	วิเคราะห์ปริมาณงาน และคุณภาพงานว่า สมควรกำหนดระดับ ตำแหน่งสูงขึ้นได้	ผ่านร้อยละ 60	



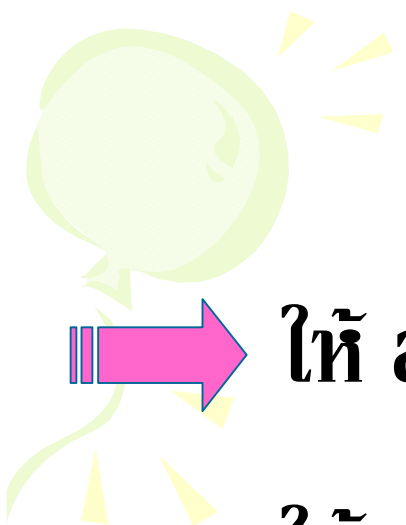
การกำหนดตำแหน่งผู้บริหารใน อบต.ขนาดใหญ่ ระดับ 7

ตำแหน่ง	เกณฑ์รายได้ ไม่รวมเงินอุดหนุน ในปีงบประมาณที่ ผ่านมา	เกณฑ์ปริมาณงาน	เกณฑ์ ประสิทธิภาพ	หมายเหตุ
ปลัด อบต.	6 ล้านบาทขึ้นไป	ผ่านร้อยละ 50	ผ่านร้อยละ 60	

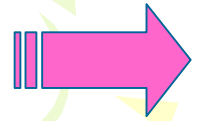
การคัดเลือก

- การสอบแข่งขัน
- การคัดเลือก กรณีมีเหตุพิเศษ
- การสอบคัดเลือก
- การคัดเลือก
- การคัดเลือกเพื่อรับโอน



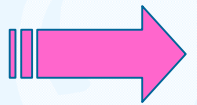


การสอบแข่งขัน

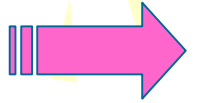


ให้ สด. เป็นผู้ดำเนินการสอบภาค ก.

ให้ อปท. หรือ ก.จังหวัด สอบภาค ข ,ค



ประกาศรับสมัครไม่น้อยกว่า 15 วัน



ประกาศรับสมัครโดยเปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครก่อน
วันเริ่มรับสมัครและประกาศทางวิทยุ/หรือทางอื่นที่
เหมาะสม





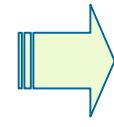
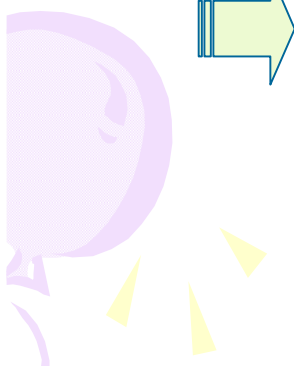
การดำเนินการ



คณะกรรมการ ฯ กำหนดวันเวลา สถานที่และ
ระเบียบการสอบ ปิดประกาศก่อนวันสอบ ไม่น้อยกว่า 5 วัน



จัด จนท. รับสมัคร ไม่น้อยกว่า 15 วัน
อาจขยายได้ไม่น้อยกว่า 15 วัน



อปท.ประกาศผู้มีสิทธิสอบก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า 5 วัน



การยกเลิกการขึ้นบัญชี

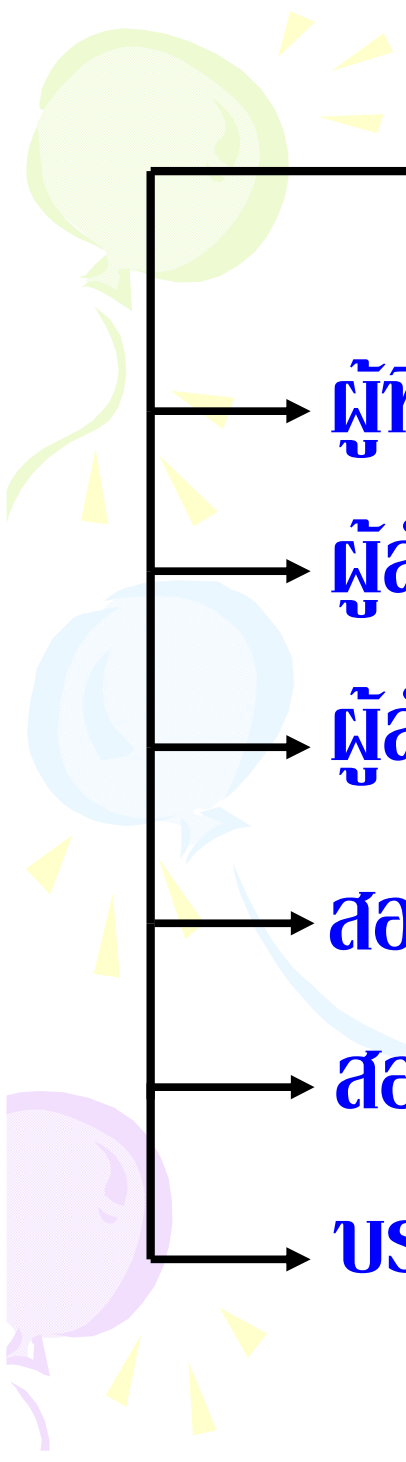
สวัสดิการบรรจุ

ไม่มารายงานตัวตามกำหนด

มีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้

ขอบรรจุโดยการโอน แต่เขาไม่รับโอน

บรรจุตำแหน่งหนึ่งแล้ว ที่เหลือต้องยกเลิก



การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ

- ผู้ที่ได้รับทุนจากรัฐบาล/ทุนของ อปท.
- ผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.จว.อนุมัติ
- ผู้สำเร็จการศึกษาตามคุณวุฒิที่ ก.กลางกำหนด
- สอบได้แต่บรรจุไม่ได้เพราะรับราชการทหาร
- สอบได้แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้
- บรรจุผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญสูง



การสอบคัดเลือก

- ★ อปท. ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้หน่วยงานของ
รัฐดำเนินการได้ (อบต.ร้องขอ ก.อบต.จว.ก่อน)
- ★ แต่งตั้งคณะกรรมการ ไม่น้อยกว่า 7 คน

การดำเนินการมีลักษณะเช่นเดียวกับการสอบแข่งขัน



การคัดเลือก

1. เพื่อแต่งตั้งให้สูงขึ้นในระดับควบ

- อปท. ดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข
- มีคุณสมบัติตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ดำเนินการ ประเมินบุคคล และผลการปฏิบัติงาน

เลื่อนระดับในระดับควบ

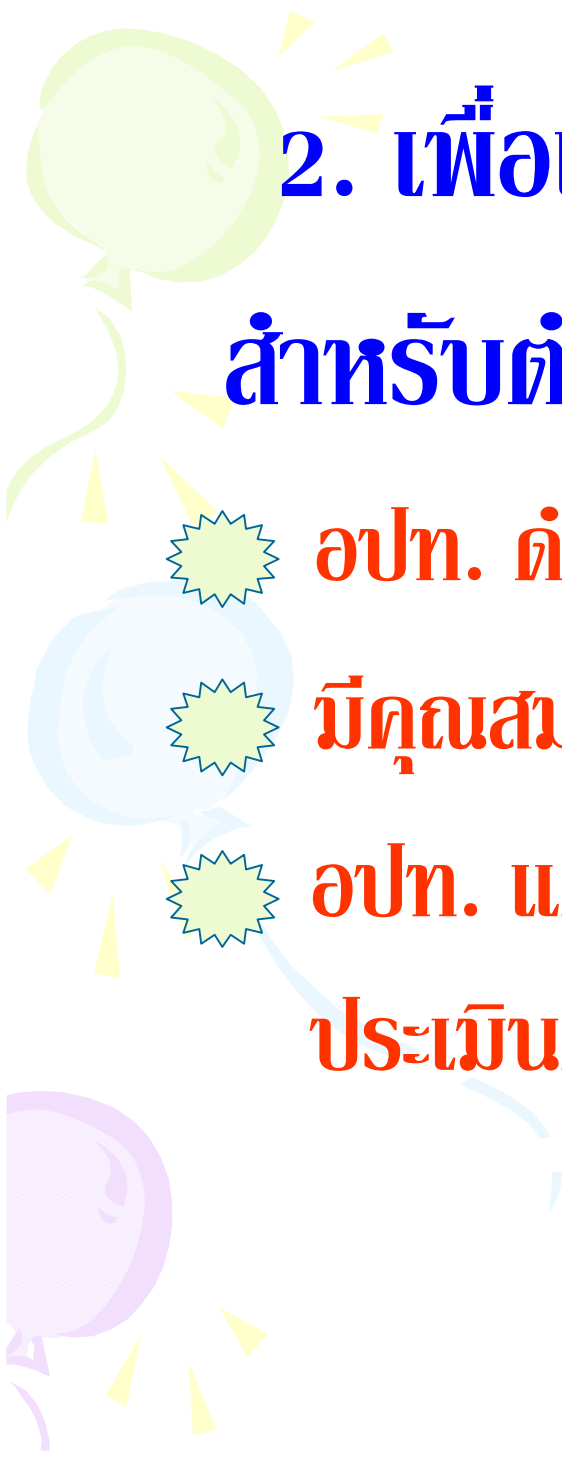
ควบขั้นต้น

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
2. คัดเลือกโดยการประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงาน
3. เงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำ และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้น โดยไม่เปลี่ยนสายงาน

ไม่มีผลก่อนวันที่ผู้บังคับบัญชา
ขั้นต้นบันทึกความเห็นว่าการ
เลื่อนระดับได้

ควบขั้นสูง

1. เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
2. คัดเลือกโดยการประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงาน
3. ได้รับเงินเดือนยังไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง



2. เพื่อแต่งตั้งให้สูงขึ้น นอกกระดบควบ

สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติที่มีประสบบการณ

- อปท. ดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข
- มีคุณสมบัติตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- อปท. แต่งตั้งกรรมการพิจารณาคุณสมบัติ และ
ประเมินผลงาน

เลื่อนระดับนอกกรอบ

สายงานเริ่มต้น
ระดับ 1,2

1. มีคุณวุฒิ คุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
2. ดำรงตำแหน่งที่ต่ำกว่า 1 ระดับไม่น้อยกว่า 2 ปี
3. มีระยะเวลาขั้นต่ำที่ดำรงตำแหน่งในสายงานตามคุณวุฒิ
4. มีเงินเดือน ถึงระดับ

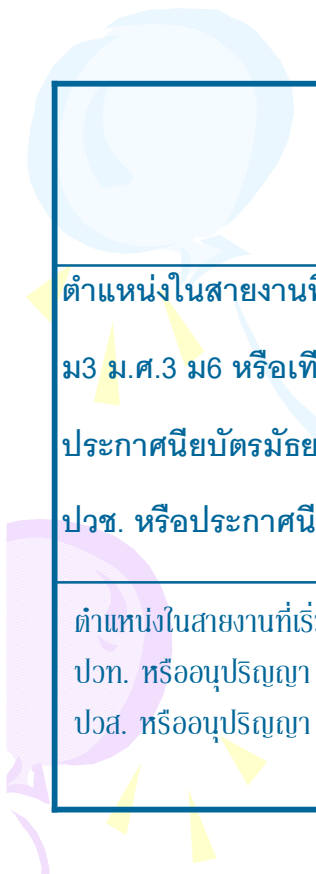
มีคุณสมบัติครบถ้วนนับถึงวันยื่นแบบ

สายงาน
เริ่มต้นจากระดับ 3

1. มีคุณวุฒิคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
2. มีระยะเวลาขั้นต่ำที่ดำรงตำแหน่งในสายงานตามคุณวุฒิ
3. มีเงินเดือนในปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน



คุณวุฒิ	เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง	
	ระดับ 6	ระดับ 7
	6 ปี	7 ปี
	4 ปี	5 ปี
คุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	2 ปี	3 ปี
คุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า		
คุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า		



คุณวุฒิ	เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง		
	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6
ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และ 2			
ม3 ม.ศ.3 ม6 หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	9 ปี	11 ปี	13 ปี
ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ 1) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	8 ปี	10 ปี	12 ปี
ปวช. หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ 2) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	6 ปี	8 ปี	10 ปี
ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และ 2			
ปวท. หรืออนุปริญญา 2 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		7 ปี	9 ปี
ปวส. หรืออนุปริญญา 3 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		6 ปี	8 ปี



3. เพื่อแต่งตั้งให้สูงขึ้น นอกกระดับควบ ตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์ วิชาชีพเฉพาะ

- ☀️ อปท. ดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข
- ☀️ มีคุณสมบัติตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ☀️ อปท. แต่งตั้งกรรมการ ประเมินบุคคลและผลงาน

เลื่อนระดับ 7 ขึ้นไป ดำเนินการเมื่อ

- 1. เป็นผู้มีผลงานและมีคุณสมบัติครบ**
- 2. ความรับผิดชอบปริมาณงานเปลี่ยนไปกว่า 50 %**
- 3. อปท.เสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง ต่อ ก.จังหวัด**
- 4. ก.จังหวัด เห็นชอบให้ตั้งกรรมการประเมิน**

คณะกรรมการ 1.ผู้ทรงสาขาวิชาชีพนั้นสูงกว่า 1 ระดับที่
ก.คัดเลือก เป็นประธาน 2. ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องใน
สาขาวิชาชีพนั้น 2 คน 3.ผอ.สำนัก/กองที่เกี่ยวข้อง 1 คน
4.ท้องถิ่นจังหวัด เป็นกรรมการ/เลขานุการ ๑

กรณีเลื่อนระดับ 8 ว 8 วช 9 วช 9 ชช

1. มีคุณสมบัติครบ

2. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเปลี่ยนไปมากกว่า 50 %

3. อปท.เสนอปรับปรุงตำแหน่งต่อ ก.ท.จ.เพื่อเห็นชอบ
และทำความเข้าใจต่อ ก.กลาง

4. ก.กลางเห็นชอบ / อปท.ตั้งคณะกรรมการ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 ปี คุณสมบัติและลักษณะ

หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน

กรรมการ ประกอบด้วย 1.ผู้ทรงใน ก.จว.ที่ ก.จว.
คัดเลือกเป็นประธาน 2.ผู้แทนส่วนราชการในวิชาชีพ
นั้น 2 คน 3.ปลัด อปท. 4.ผอ.สำนัก/กองที่เกี่ยวข้อง
1คน 5.ท้องถิ่นจังหวัดเป็นกรรมการ/เลขาฯ

แต่งตั้งกรรมการ ประเมินผลงานความชำนาญการ
และเชี่ยวชาญ จากสถาบันการศึกษา 3 คน ซึ่ง ก.กลาง
คัดเลือก เมื่อผ่านการประเมิน ให้เสนอการประเมิน
คุณสมบัติและผลงานให้ ก.กลาง พิจารณา

4. เพื่อแต่งตั้งให้สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งผู้บริหาร

☀️ อปท. ดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข

☀️ มีคุณสมบัติตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

☀️ อปท.แต่งตั้งกรรมการคัดเลือก ไม่น้อยกว่า 7 คน ดังนี้

1. ผู้ทรงใน ก.จว. เป็นประธาน

2. ผู้แทนส่วนราชการใน ก.จว. 2 คน

3. ผู้ทรงคุณวุฒิเชี่ยวชาญการสอบ 1 คน

4. นายก/หรือผู้แทน 1 คน (อบต. ให้ปลด ๑)

5. ท้องถิ่นจังหวัด และ

6. พนักงานท้องถิ่น 1 คนเป็นกรรมการ/เลขา ๑



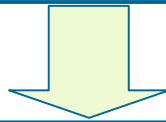
การดำเนินการของคณะกรรมการ

- อาจแต่งตั้งกรรมการสอบสัมภาษณ์ ประเมินความเหมาะสม
- กำหนดวัน / เวลา / สถานที่คัดเลือก ประกาศก่อน
ไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ/กรรมการ เป็นผู้ประกาศรับสมัคร
- จัดเจ้าหน้าที่รับสมัครไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ
- ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิก่อนไม่น้อยกว่า 10 วันทำการ
- นายกแต่งตั้ง / ภายหลังมีตำแหน่งว่างภายใน 60 วัน
นับแต่ประกาศ อาจแต่งตั้งที่เหลือในบัญชีได้



การคัดเลือกเพื่อรับโอน

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารว่าง และ อปท.จะดำเนินการรับโอน



อปท.แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อรับโอน ประกอบด้วย

- ผู้ทรงใน ก.จังหวัด เป็นประธาน
- ผู้แทนส่วนราชการ 1 คน / ผู้ทรง 1 คน / นายกหรือผู้แทน 1 คน / ปลัด อปท. 1 คน / ท้องถิ่น จว. 1 คน
- พนักงาน 1 คน เป็นกรรมการ

กรณีโอนปลัดให้เปลี่ยนกรรมการที่เป็นปลัดเป็น
หน.ส่วนราชการใน อปท.

กรรมการผู้แทนส่วนราชการ ให้แต่งตั้งจากหน.ส่วน
ราชการประจำจังหวัด ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร อปท.
หรือข้าราชการพลเรือน ระดับ 7 ขึ้นไป

ให้แต่งตั้งพนักงานท้องถิ่นไม่ต่ำกว่า ผอ.กอง หรือ
หน.ส่วนราชการ เป็นเลขานุการคณะกรรมการ

การสรรหากรณีตำแหน่งบริหารว่าง

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารว่าง ต้องรายงาน ก.ภายใน 7 วัน
แล้วให้ดำเนินการสรรหาภายใน 150 วัน นับแต่วันที่ว่าง



- 1.ดำเนินการรับโอนในตำแหน่ง/ระดับเดียวกัน 60 วัน
- 2.ประกาศรับสมัครคัดเลือกในตำแหน่ง/ระดับเดียวกัน
- 3.ประกาศสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงาน
- 4.ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นซึ่ง

ดำรงตำแหน่งบริหารหรือข้าราชการอื่นมีลักษณะเทียบเคียง
ได้กับตำแหน่งบริหาร โดยมี นส.รับรอง

ทำร่วมกับ 2

การบรรจุแต่งตั้ง

ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งบรรจุ

คณะกรรมการ ฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เสนอขอความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้ง

ผู้สอบแข่งขันได้

ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ชำนาญการ

กรณีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขัน

บรรจุจากผู้ขอกลับ
เข้ารับราชการ

การย้าย

ผู้บริหารท้องถิ่นออกคำสั่งย้าย
โดยความเห็นชอบของ ก. จังหวัด

การย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานเดิม

- ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน
- ตำแหน่งบริหาร

การย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานที่ต่ำกว่าตำแหน่งสายงานเดิม

การย้ายไปดำรงตำแหน่งต่างสายงาน

ตำแหน่งผู้ปฏิบัติการ

- สายงานเริ่มต้นระดับเดียวกัน
- สายงานเริ่มต้นต่างระดับกัน
(ยกเว้นย้ายไปสาย 3)
- แต่งตั้งตำแหน่งสายงานผู้มี
ประสบการณ์ (เลื่อนไหล)

ตำแหน่งบริหาร

ต้องดำเนินการคัดเลือก

การโอน

การโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

- ผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกกรณีพิเศษ
- ผู้สอบคัดเลือกได้
- ผู้ได้รับการคัดเลือก
- ผู้ขอโอน
- ก. จังหวัด มีมติให้โอน

อปท. ที่จะรับโอนแจ้งความประสงค์ที่จะรับโอน
ให้ต้นสังกัด ของผู้ที่จะโอนทราบ

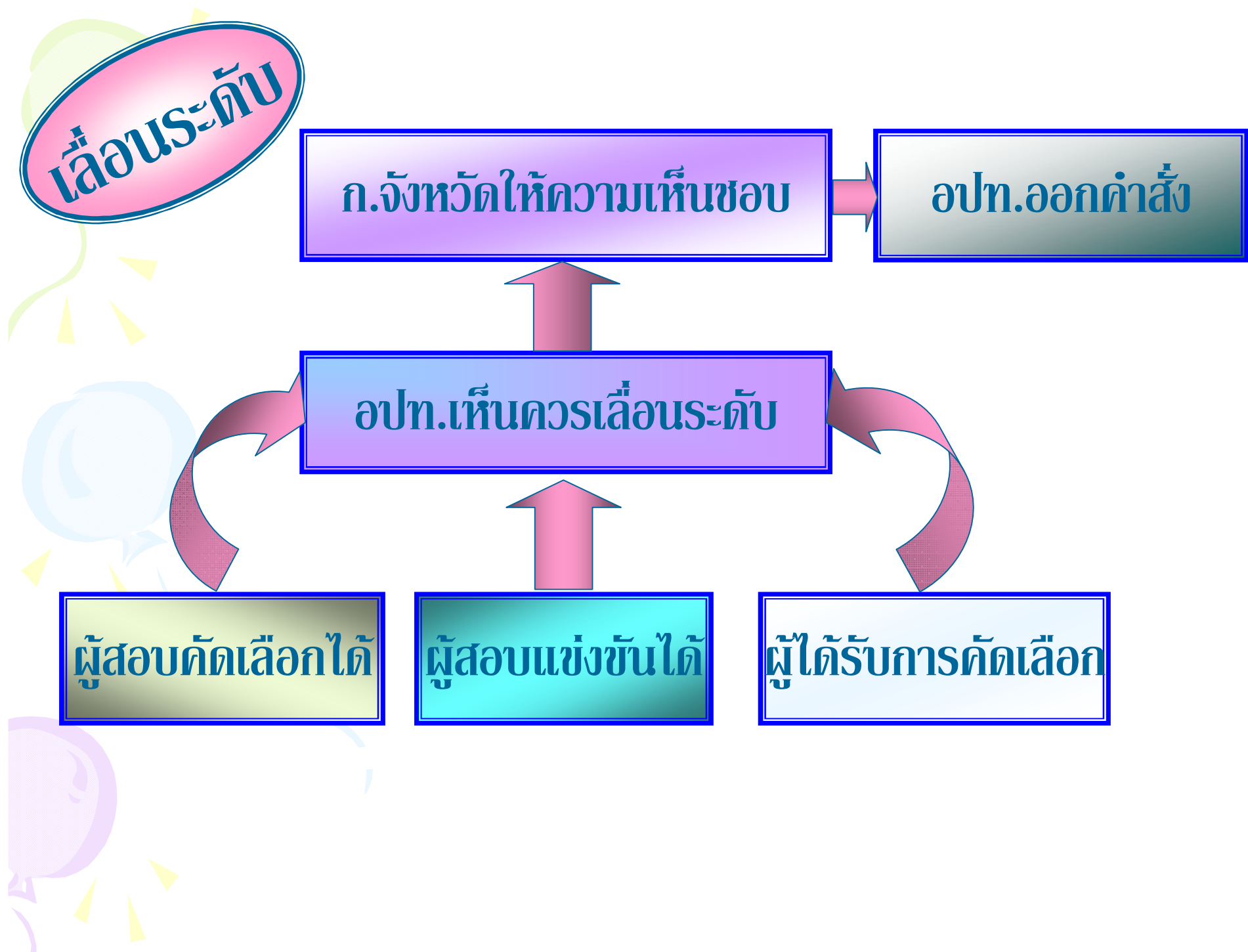
ก. จังหวัดพิจารณา

ผู้บริหารท้องถิ่น (ต้นทาง)

- ออกคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง
- โดยความเห็นชอบของก.จังหวัด

ต้นทางและปลายทางประสาน
ออกคำสั่งรับโอนและให้พ้นจาก
ตำแหน่งเป็นวันเดียวกัน

ปลายทางออกคำสั่งรับโอน
โดยความเห็นชอบของต้น
สังกัด / ก. จังหวัด



การแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันและสอบคัดเลือกได้

เลื่อนและแต่งตั้งจาก
ผู้สอบแข่งขันได้

- เลื่อนผู้มีคุณวุฒิสำหรับระดับ 2, 3, หรือ 4
- เป็นผู้ที่สอบแข่งขันได้
- เลื่อนได้เมื่อถึงลำดับที่สอบแข่งขันได้
- มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

เลื่อนและแต่งตั้งจาก
ผู้สอบคัดเลือกได้

- เป็นผู้สอบคัดเลือกได้
- เลื่อนได้เมื่อถึงลำดับที่
- ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของของตำแหน่ง
- มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

การสั่งประจำ

มีเหตุผลความจำเป็น 11ประการ

ก.จังหวัด เห็นชอบ

กรณีจะต้องกำหนดตำแหน่ง
ประจำให้ก.กลางเห็นชอบ

6เดือน

นายกสั่งให้ประจำ
ตามระยะเวลาที่กำหนด

หมดความจำเป็นหรือครบหนด
เวลา

สั่งให้ดำรงตำแหน่งเดิมหรือ
ตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน

มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ
ขอขยายเวลาได้ไม่เกิน 1 ปี

การส่งไปช่วยปฏิบัติราชการ

คือ

การให้ไปช่วยปฏิบัติราชการอันภายใน หรือต่างท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ

ช่วยภายใน

นายกรมมีอำนาจส่งไปช่วยปฏิบัติราชการ
ในท้องถิ่นเดียวกันได้ทุกตำแหน่ง

เว้น

ห้ามมิให้ส่งไปช่วย ๑
หน่วยงานอื่น

จำเป็นเพื่อประโยชน์ต่อราชการ และต้อง

1. ตกลงกันเป็นหนังสือ
2. พนักงาน สมัครใจโดยทำเป็นหนังสือ
3. มีความรู้ ความสามารถในงานที่ถูกส่งไปช่วยปฏิบัติราชการ
4. ครึ่งละไม่เกิน 6 เดือน ไม่เกิน 2 ครั้ง
5. หากจำเป็น ในกรณีเดียวกันเกิน 2 ครั้ง ให้เสนอ ก.จังหวัด
6. ผู้ที่สังกัดสถานศึกษา ให้กระทำได้เพื่อช่วยปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถานศึกษาเท่านั้น