

ด่วนมาก

ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๕๕๓



ศาลากลางจังหวัดกระบี่
เลขที่.....11703
วันที่ ๒๑ ก.ค. ๒๕๖๐
เวลา.....

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

ถนนศรีเมือง เขตเทศบาลนคร ๘๐๓๐๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดกระบี่

เลขที่.....4699

วันที่.....

เวลา.....

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จำนวน ๑ ชุด

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึงขอชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รายละเอียดปรากฏตามคู่มือที่ส่งมาพร้อมนี้ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า

๑.๒ ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมีให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน

/ ๓. บทวิเคราะห์...

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖

๔. ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้น โดยอาจใช้การเปรียบเทียบลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕. เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กำหนดและให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๖. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณาขยับเล็กลงหรือเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าว พร้อมทั้งให้กำกับการใช้ตำแหน่งที่รายงานให้ กสอ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนด้วยเพื่อมิให้เกิดปัญหาการใช้ตำแหน่งซ้ำซ้อนขึ้นได้

๗. การรายงาน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเนาแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการใช้อัตรากำลังให้ถูกต้องตรงกันทุกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายดุขฎิ สุวัฒน์ยกร)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐-๒๒๕๑-๕๐๐๐ ต่อ ๕๒๑๓

คู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(แบบทำหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๔๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงกำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายหนึ่งคนเป็นกรรมการและ

เลขานุการ

สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อและตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

/ ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์...

ศิริกมล

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีการกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยรายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีพิเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

ทั้งนี้ เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด สำหรับในกรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

/๕. การกำหนด...

พิพัฒน์

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๔.๕/ว.๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ตามตัวอย่างที่กำหนด ดังนี้

๑) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

๒) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๑) โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

๓) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๒) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (จำนวน ๔๔ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้นให้ ก.จังหวัด เสนอให้ ก.กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๓.๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในตำแหน่งแรกบรรจุและเลื่อนขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับระดับตำแหน่ง นอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งก่อน ดังนี้

๓.๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง.) / ชำนาญงาน (ชง.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) สำหรับระดับอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓.๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก.) / ชำนาญการ (ชก.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) และระดับเชี่ยวชาญ (ชข.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น

/๓.๓) กรณีลูกจ้างประจำ...

พิเชษฐ

๓.๓) กรณีลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ด้วย

๓.๔) กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ด้วย

๓.๕) ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้กำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูล ในการขอรับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้หมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นแล้ว” โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๕.๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครู ส่วนท้องถิ่นและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา

๓.๕.๒) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๙ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่น ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๕.๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ในองค์กรปกครองส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๕.๔) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดสายงาน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น

๔) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๐ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนด ตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีหนึ่ง (๒๕๖๑) ปีที่สอง (๒๕๖๒) และปีที่สาม (๒๕๖๓) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด โดยพิจารณาความเหมาะสมความจำเป็นตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นลำดับแรก เพราะหากขอกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลนั้น ในการเลื่อนระดับหรือเปลี่ยนสายงานได้

/ ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติ...

ฟิโอม

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่งหรือการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๒ ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๗.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจึงต้องใช้แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกินกว่ากฎหมายกำหนด

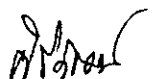
๗.๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่างๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

๗.๓ การประมาณการเงินเดือน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๗.๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่กำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับขยาย ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง สำหรับกรณีตำแหน่งว่าง ที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งแรกบรรจุกับอัตราขั้นสูงของตำแหน่งที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนในระบบแท่ง (บัญชี ๕) ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

๗.๓.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่ หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำกับอัตราขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสอง เมื่อได้อัตราเงินเดือนที่เป็นค่ากลางนั้นแล้วให้รวมกับเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่ม หรือเงินค่าตอบแทนอื่น (ถ้ามี) คูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนในระบบแท่ง (บัญชี ๕) ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ และอัตราเงินประจำตำแหน่งในระบบแท่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

/ ๗.๓.๓ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์



๗.๓.๓ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่เป็นตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่ หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ. ๑ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ. ๒ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

๗.๔ การประมาณการค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง โดยใช้ข้อมูลบัญชีอัตราค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๕๔๒๖ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗

๗.๕ กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นตำแหน่งว่างและได้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแล้ว ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น เมื่อปรับปรุงชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ให้คำนวณอัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) โดยการคำนวณอัตราค่าจ้างของพนักงานจ้างให้ใช้ข้อมูลบัญชีอัตราค่าจ้างของพนักงานจ้าง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

๗.๖ ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลังให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างเกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรรให้นำเงินส่วนที่จ่ายเกินนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๗.๗ ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมเงินเดือนค่าจ้างในแต่ละปี

๘. ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

/ ๙. อัตราเงิน...

ศิริพร

๙. อัตราเงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๔๗ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๔๙

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าคือ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ในห้วงการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น ตำแหน่งว่างในสายงานผู้ปฏิบัติ และสายงานผู้บริหารให้ถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ อย่างเคร่งครัด กรณีการระงับการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ประเภทอำนวยการ ท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่น) ที่ว่างนั้น ขอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธานคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๐๐ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่องการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) และพนักงานจ้างที่ว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณายุบเลิกหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าวไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วน มากกว่า

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไป (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยเริ่มจัดทำร่างแผนเป็นการล่วงหน้าเพื่อให้แผนอัตรากำลังมีความต่อเนื่องและประกาศใช้ได้ทันภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง ขออนุญาตแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๒) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๔๐ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในสำนัก/กองการศึกษาของเทศบาล

๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๕๔๐ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๗ เรื่อง แจ้งมติ ก.จ. และ ก.อบต. ในการกำหนดโครงสร้าง กอง/ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล

/ ๔) หนังสือ...

พิพัฒน์

๔) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๙ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๘
เรื่อง การขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล

๕) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๐
เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งของเทศบาล

๖) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕๑ ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๒
เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

๗) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ๗๑ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ เรื่อง
การกำหนดส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก

๘) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๙ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ , หนังสือ
สำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๐๐ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต.
ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๐๑ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งหัวหน้างาน ระดับ ๖

๙) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๔๕๒ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๖
เรื่อง หาหรือการยุบส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑๐) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๕ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๗ เรื่อง
การขอปรับปรุงส่วนราชการระดับกองเป็นสำนัก

๑๑) ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับ
ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑๒) ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับ
ตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑๓) ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับ
ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑๔) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลงวันที่
๓ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาลในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและ
ระดับตำแหน่งในระบบใหม่

๑๕) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙
เรื่อง แนวทางการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

๑๖) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๒ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙
เรื่อง การจัดตั้งกองสารสนเทศฯและทรัพย์สิน

๑๗) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๙ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๙ เรื่อง
การกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินการกำหนดระดับตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้า
ส่วนราชการ และหัวหน้าฝ่าย

๑๘) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๑๐ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๙
เรื่อง แนวทางการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและประเภทอำนวยการท้องถิ่น
ขององค์การบริหารส่วนตำบล

/ กรณีองค์กรปกครอง...



กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เช่น การจัดตั้งกองหรือฝ่ายเพิ่มเติม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดตั้งกอง/ฝ่าย หรือหลักเกณฑ์การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องแยกต่างหากจากการขอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงานคุณภาพงานและแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะ ซึ่งหากทำพร้อมไปในคราวเดียวอาจส่งผลให้การพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ไม่แล้วเสร็จภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ได้

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว

สำหรับลูกจ้างประจำให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรณีมีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้จัดทำประกาศแก้ไขเพิ่มเติมทุกครั้ง โดยประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ครั้งที่ ทั้งนี้ ให้ระบุว่าเป็นไปตามมติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ครั้งที่เท่าใด เมื่อวันที่เท่าใดให้ชัดเจน

๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรการปรับลดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนด เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา เห็นชอบและขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แนะนำกำกับ ติดตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าอัตราที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขึ้นได้

ดิฉัน

แนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๑ กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง

ตัวอย่าง นายจิรวิทย์ ๗ ตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง) อัตราเงินเดือน ปัจจุบัน ๖๐,๘๓๐ บาท

๑. ช่องเงินเดือน (๑) = A + B

A = อัตราเงินเดือนปัจจุบัน x ๑๒ เดือน

B = เงินประจำตำแหน่ง + เงินค่าตอบแทน

ทั้งนี้ สามารถจำแนกรายละเอียดการคำนวณ A และ B ได้ ดังนี้

๑.๑ การคำนวณ A

คือ การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน จำนวน ๑๒ เดือน ดังนี้

= (อัตราเงินเดือนปัจจุบันที่จ่ายจริง x ๑๒ เดือน)

= (๖๐,๘๓๐ x ๑๒ เดือน) = ๗๒๙,๙๖๐

สรุป A = ๗๒๙,๙๖๐

๑.๒ การคำนวณ B

คือ การคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริง จำนวน ๑๒ เดือน ให้คำนวณโดยใช้ข้อมูลอัตราเงินประจำตำแหน่งในระบบแห่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๔

ดังนั้น B คือ อัตราเงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ จึงคำนวณได้ ดังนี้

= (อัตราเงินประจำตำแหน่งปลัด ระดับสูง x ๑๒ เดือน)

= (๑๐,๐๐๐ x ๑๒ เดือน) = ๑๒๐,๐๐๐

สำหรับการได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๗ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

สรุป B = (เงินประจำตำแหน่ง) + (เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่นๆ)

= (๑๒๐,๐๐๐) + (๑๒๐,๐๐๐) = ๒๔๐,๐๐๐

๑.๓ ช่องเงินเดือนของนายจิรวิทย์ ๗ ประจำปี ๒๕๖๑ ได้แก่

= (อัตราเงินเดือน ๑๒ เดือน) + (เงินประจำตำแหน่ง) + (เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ)

= ๗๒๙,๙๖๐ + ๑๒๐,๐๐๐ + ๑๒๐,๐๐๐

= ๙๖๙,๙๖๐ บาท

/ ๒. ช่องค่าใช้จ่าย ...



๒. ชื่อง่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

คือ การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน จึงคำนวณได้ ดังนี้

๒.๑ ชื่อง่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

= อัตราเงินเดือน ๖๐,๘๓๐ ของประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง คือ ขั้นที่ ๒๑ เพิ่มขึ้น ๑ ขั้น คือ ขั้นที่ ๒๒ อัตราเงินเดือน ๖๒,๗๖๐ บาท

$$= (๖๒,๗๖๐ - ๖๐,๘๓๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๒๓,๑๖๐$$

๒.๒ ชื่อง่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒

= อัตราเงินเดือน ๖๒,๗๖๐ ของประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง คือ ขั้นที่ ๒๒ เพิ่มขึ้น ๑ ขั้น คือ ขั้นที่ ๒๓ อัตราเงินเดือน ๖๔,๖๗๐ บาท

$$= (๖๔,๖๗๐ - ๖๒,๗๖๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๒๒,๙๑๐$$

๒.๓ ชื่อง่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓

= อัตราเงินเดือน ๖๔,๖๗๐ ของประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง คือ ขั้นที่ ๒๓ เพิ่มขึ้น ๑ ขั้น คือ ขั้นที่ ๒๔ อัตราเงินเดือน ๖๖,๖๐๐ บาท

$$= (๖๖,๖๐๐ - ๖๔,๖๗๐) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๒๓,๑๖๐$$

๓. ชื่อง่ายรวม (๓) คำนวณได้ ดังนี้

๓.๑ ชื่อง่ายรวมปี ๒๕๖๑

= ชื่อง่ายเดือน (๑) + ชื่อง่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$= ๙๖๙,๙๖๐ + ๒๓,๑๖๐$$

$$= ๙๙๓,๑๒๐$$

๓.๒ ชื่อง่ายรวมปี ๒๕๖๒

= ชื่อง่ายรวม ปี ๒๕๖๑ + ชื่อง่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒

$$= ๙๙๓,๑๒๐ + ๒๒,๙๑๐$$

$$= ๑,๐๑๖,๐๓๐$$

๓.๓ ชื่อง่ายรวมปี ๒๕๖๓

= ชื่อง่ายรวม ปี ๒๕๖๒ + ชื่อง่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๓

$$= ๑,๐๑๖,๐๓๐ + ๒๓,๑๖๐$$

$$= ๑,๐๓๙,๑๙๐$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าจ้างรวม (๓)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๑	๙๖๙,๙๖๐	๒๓,๑๖๐	๒๒,๙๑๐	๒๓,๑๖๐	๙๙๓,๑๒๐	๑,๐๑๖,๐๓๐	๑,๐๓๙,๑๙๐

/ ๑.๒ กรณีเป็นตำแหน่ง...

ก.ม.พ.

๑.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลังเดิม

ตัวอย่าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ระดับกลาง เป็นตำแหน่งว่าง

$$๑. \text{ช่องเงินเดือน (๑)} = A + B$$

A = ค่ากลางอัตราเงินเดือน

B = เงินประจำตำแหน่ง + เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ

ทั้งนี้ สามารถจำแนกรายละเอียดการคำนวณ A และ B ได้ ดังนี้

๑.๑ การคำนวณ A

คือ การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือน จำนวน ๑๒ เดือน ดังนี้

= (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง ขั้น ๑ อัตรา ๒๒,๑๔๐ + อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง ขั้น ๓๑.๕ อัตรา ๖๗,๕๖๐ ทหาร ๒) x ๑๒ เดือน

$$= \frac{(๒๒,๑๔๐ + ๖๗,๕๖๐)}{๒} \times ๑๒ \text{ เดือน} = ๕๓๘,๒๐๐$$

๒

$$\text{สรุป A} = ๕๓๘,๒๐๐$$

๑.๒ การคำนวณ B

คือ การคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริง จำนวน ๑๒ เดือน ให้คำนวณโดยใช้ข้อมูลอัตราเงินประจำตำแหน่งในระบบแห่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๔๔

ดังนั้น B คือ อัตราเงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ จึงคำนวณได้ ดังนี้

= (อัตราเงินประจำตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกอง/ผู้อำนวยการกอง ระดับกลาง x ๑๒ เดือน)

$$= (๕,๖๐๐ \times ๑๒ \text{ เดือน}) = ๖๗,๒๐๐$$

สำหรับการได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๔๗ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

$$\text{สรุป B} = (\text{เงินประจำตำแหน่ง}) + (\text{เงินค่าตอบแทน} / \text{เงินเพิ่มอื่นๆ})$$

$$= (๖๗,๒๐๐) + (๖๗,๒๐๐) = ๑๓๔,๔๐๐$$

ดังนั้น ช่องเงินเดือนของตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง ได้แก่

$$= \text{ค่ากลางอัตราเงินเดือน} + \text{เงินประจำตำแหน่ง} + \text{เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ}$$

$$= ๕๓๘,๒๐๐ + ๖๗,๒๐๐ + ๖๗,๒๐๐$$

$$= ๖๗๒,๖๐๐ \text{ บาท}$$

/ ๒. ช่องค่าใช้จ่าย...

กิตติคุณ

๒. ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

คือ การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน จึงคำนวณได้ ดังนี้

๒.๑ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

= (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นต่ำสุดของประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง) +
(ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นสูงสุดของประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง) หาร ๒ x ๑๒ เดือน

$$= (๒๓,๒๗๐ - ๒๒,๑๔๐) + (๖๗,๕๖๐ - ๖๕,๔๕๐) \times ๑๒ \text{ เดือน} = ๑๙,๒๐๐$$

๒

๒.๑ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓

ให้ใช้ยอดประมาณการเดียวกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑ (๑๙,๒๐๐)

๓. ค่าใช้จ่ายรวม (๓) คำนวณได้ ดังนี้

๓.๑ ค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑

= ช่างเงินเดือน (๑) + ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$= ๖๗๒,๖๐๐ + ๑๙,๒๐๐$$

$$= ๖๙๑,๘๐๐$$

๓.๒ ค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒

= ค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑ + ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒

$$= ๖๙๑,๘๐๐ + ๑๙,๒๐๐$$

$$= ๗๑๑,๐๐๐$$

๓.๓ ค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓

= ค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒ + ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๓

$$= ๗๑๑,๐๐๐ + ๑๙,๒๐๐$$

$$= ๗๓๐,๒๐๐$$

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	-	๖๗๒,๖๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๖๙๑,๘๐๐	๗๑๑,๐๐๐	๗๓๐,๒๐๐

/ ๑.๓ กรณีเป็นตำแหน่ง...

ศิริวัฒน์

๑.๓ กรณีเป็นตำแหน่งกำหนดใหม่

ตัวอย่าง เทศบาลประสงค์กำหนดตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ ในปีงบประมาณ

๒๕๖๑

๑. ช่องเงินเดือน (๑) = ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ใส่เลข ๐

๒. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

๒.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

คือ การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือน จำนวน ๑๒ เดือน ดังนี้

= (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ขั้น ๑ อัตรา ๙,๗๔๐ + อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ขั้น ๓๒.๕ อัตรา ๔๙,๔๘๐) ทาร ๒ x ๑๒ เดือน

$$= \frac{(๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐)}{๒} \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๓๕๕,๓๒๐$$

๒.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒

คือ การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน ดังนี้

= (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นต่ำสุดของประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ) + (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นสูงสุดของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ) ทาร ๒ x ๑๒ เดือน

$$= \frac{(๑๐,๒๕๐ - ๙,๗๔๐) + (๔๙,๔๘๐ - ๔๗,๙๙๐)}{๒} \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๒,๐๐๐ \text{ บาท}$$

๒.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓

ให้ใส่ยอดประมาณการเดียวกับช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒ (๑๒,๐๐๐)

๓. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๓) คำนวณได้ ดังนี้

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑

= ช่องเงินเดือน (๑) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$= ๐ + ๓๕๕,๓๒๐$$

$$= ๓๕๕,๓๒๐$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒

= ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒

$$= ๓๕๕,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐$$

$$= ๓๖๗,๓๒๐$$

๓.๓ ช่องภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓

= ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๓

$$= ๓๖๗,๓๒๐ + ๑๒,๐๐๐$$

$$= ๓๗๙,๓๒๐$$



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นิติกร	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	-	๐	๓๕๕,๓๐๐	๓๖,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๐๐	๓๖๗,๓๐๐	๓๗๙,๓๐๐

๒. ลูกจ้างประจำ

ให้ใช้แนวทางการคำนวณลักษณะเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง โดยอนุโลม

๓. พนักงานจ้าง

๓.๑ กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง

ตัวอย่าง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน ๑๙,๓๔๐ บาท

$$\begin{aligned}
 \text{๑. ข้องเงินเดือน (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\
 &= ๑๙,๓๔๐ \times ๑๒ \\
 &= ๒๓๒,๐๘๐
 \end{aligned}$$

๒. ข้องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

คือ การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน จึงคำนวณได้ ดังนี้

๒.๑ ข้องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned}
 &= (๑๙,๓๔๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\
 &= ๙๔๐ \times ๑๒ \\
 &= ๙,๓๖๐
 \end{aligned}$$

๒.๒ ข้องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒

$$\begin{aligned}
 &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๑}) \times ๔\% \times ๑๒ \text{ เดือน} \\
 &= (๒๐,๑๒๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\
 &= ๙๘๐ \times ๑๒ \\
 &= ๙,๙๒๐
 \end{aligned}$$

๒.๓ ข้องการะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓

$$\begin{aligned}
 &= (\text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๒}) \times ๔\% \times ๑๒ \text{ เดือน} \\
 &= (๒๐,๙๓๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\
 &= ๑,๐๐๐ \times ๑๒ \\
 &= ๑๐,๐๘๐
 \end{aligned}$$

/ ๓. ข้องค่าใช้จ่าย...

ฟักทอง

๓. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๓) คำนวณได้ ดังนี้

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned}
 &= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} \\
 &= ๒๓๒,๐๘๐ + ๙,๓๖๐ \\
 &= ๒๔๑,๔๔๐
 \end{aligned}$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒

$$\begin{aligned}
 &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\
 &= ๒๔๑,๔๔๐ + ๙,๗๒๐ \\
 &= ๒๕๑,๑๖๐
 \end{aligned}$$

๓.๓ ช่องการระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓

$$\begin{aligned}
 &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๓} \\
 &= ๒๕๑,๑๖๐ + ๑๐,๐๘๐ \\
 &= ๒๖๑,๒๔๐
 \end{aligned}$$

หมายเหตุ - ยอดคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ

ที่	ชื่อสาขางาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๒๓๒,๐๘๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๕๑,๑๖๐	๒๖๑,๒๔๐

๓.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่าง จากแผนอัตราค่าจ้างเดิม

ตัวอย่าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน เดิมตำแหน่งกำหนดเป็นตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน เป็นตำแหน่งว่าง ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและให้คำนวณอัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

$$\begin{aligned}
 ๑. \text{ ช่องเงินเดือน (๑)} &= \text{อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุใหม่ (๑ ม.ค. ๒๕๕๗)} \times ๑๒ \text{ เดือน} \\
 &= ๑๑,๕๐๐ \times ๑๒ \text{ เดือน} \\
 &= ๑๓๘,๐๐๐
 \end{aligned}$$

๒. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

๒.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

$$= \text{ให้ใส่เลข ๐ เนื่องจากไม่มีการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เพราะพนักงานจ้างไม่มี}$$

คุณสมบัติที่อาจเลื่อนขั้นค่าตอบแทนระหว่างปี ๒๕๖๑

๒.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒

$$\begin{aligned}
 &= (\text{อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุใหม่ (๑ ม.ค. ๒๕๕๗)} \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน} \\
 &= (๑๑,๕๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\
 &= ๕๖๐ \times ๑๒ \\
 &= ๕,๕๒๐
 \end{aligned}$$

/ ๒.๒ ช่องค่าใช้จ่าย...

(ลายเซ็น)

๒.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓

$$\begin{aligned} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปี ๒๕๖๒}) \times ๔\% \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๓๕,๖๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \\ &= ๔๘๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๗๖๐ \end{aligned}$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๓) คำนวณได้ ดังนี้

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑} \\ &= ๓๓๘,๐๐๐ + ๐ \\ &= ๓๓๘,๐๐๐ \end{aligned}$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒} \\ &= ๓๓๘,๐๐๐ + ๕,๕๒๐ \\ &= ๓๔๓,๕๒๐ \end{aligned}$$

๓.๓ ช่องการระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓

$$\begin{aligned} &= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๓} \\ &= ๓๔๓,๕๒๐ + ๕,๗๖๐ \\ &= ๓๔๙,๒๘๐ \end{aligned}$$

หมายเหตุ - ยอดคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม

- อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุใหม่ (๑ ม.ค. ๒๕๕๗) คือ บัญชีกำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ ก.พ. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. รับรองคุณวุฒิ หรือผู้มีทักษะประสบการณ์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	๓๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๓๓๘,๐๐๐	๓๔๓,๕๒๐	๓๔๙,๒๘๐

/ ๓.๒ กรณีเป็นตำแหน่ง...

ศ.ไพฑูริ

๓.๒ กรณีเป็นตำแหน่งกำหนดใหม่

ตัวอย่าง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑. ช่างเงินเดือน (๑)

= ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ใส่เลข ๐

๒. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)

๒.๑ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

= อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุใหม่ (๑ ม.ค. ๒๕๕๗) x ๑๒ เดือน

= ๑๕,๐๐๐ x ๑๒

= ๑๘๐,๐๐๐

๒.๒ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒

= (อัตราค่าตอบแทนปี ๒๕๖๑ x ๔%) x ๑๒ เดือน

= (๑๕,๐๐๐ x ๔%) x ๑๒

= ๖๐๐ x ๑๒

= ๗,๒๐๐

๒.๓ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๓

= (อัตราค่าตอบแทนปี ๒๕๖๒) x ๔% x ๑๒ เดือน

= (๑๕,๖๐๐ x ๔%) x ๑๒

= ๖๓๐ x ๑๒

= ๗,๕๖๐

๓. ช่างค่าใช้จ่ายรวม (๓) คำนวณได้ ดังนี้

๓.๑ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๑

= ช่างเงินเดือน (๑) + ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑

= ๐ + ๑๘๐,๐๐๐

= ๑๘๐,๐๐๐

๓.๒ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๒

= ช่างค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๑ + ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๒

= ๑๘๐,๐๐๐ + ๗,๒๐๐

= ๑๘๗,๒๐๐

๓.๓ ช่างการะค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๓

= ช่างค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๒ + ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๓

= ๑๘๗,๒๐๐ + ๗,๕๖๐

= ๑๙๔,๗๖๐

/ หมายเหตุ...

พิทักษ์

หมายเหตุ - ยอดคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม

- อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุใหม่ (๑ ม.ค. ๒๕๕๗) คือ บัญชีกำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ ก.พ. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. รับรองคุณวุฒิ หรือผู้มีทักษะประสบการณ์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ก.ท.

-ตัวอย่าง-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ.....(ระบุชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น).....

อำเภอ.....จังหวัด.....

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

-ตัวอย่าง-

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

.....

-ตัวอย่าง-

๑. หลักการและเหตุผล

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ระบุหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมายที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น เช่น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) ระบุวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่ละแห่ง เช่น

๒.๑ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา)
มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา)
มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา)

๒.๕ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา)
สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา)
สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

-ตัวอย่าง-

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา)..... โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา)..... ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบาง ส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัด..... ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ทรัพยากรกำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทัวไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะ รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอใน การที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

-ตัวอย่าง-

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา)
ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวก
ในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านสังคม
๔. ด้านการเมือง การบริหาร
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการสาธารณสุข
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ฯลฯ

โดยระบุรายละเอียดของสภาพปัญหาในแต่ละด้านอย่างละเอียดเพื่อสะดวกในการดำเนินการ
วิเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

-ตัวอย่าง-

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา)
วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด,
พระราชบัญญัติเทศบาล, พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน
โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

ฯลฯ

-ตัวอย่าง-

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

-ตัวอย่าง-

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ฯลฯ

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

ฯลฯ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอนอัตรากำลัง

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอนอัตรากำลังและแนวทางในการแก้ไข้ปัญหา เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองวิชาการและแผนงาน กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอนอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น.....อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ..... และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไข้ปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ..... ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

ฯลฯ

-ตัวอย่าง-

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

อธิบาย : จากสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)..... มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ โครงสร้าง เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)..... จะกำหนดภารกิจด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว จึงกำหนดให้มีงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวอยู่ในสำนักปลัด..... ฝ่ายอำนวยการ เพิ่มขึ้นในรอบโครงสร้าง เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด..... ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานควบคุมเทศพาณิชย์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ ๑.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานรัฐพิธี	๑. สำนักปลัด..... ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานควบคุมเทศพาณิชย์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว * ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ ๑.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานรัฐพิธี	* กรณีกำหนดงานเพิ่มเติม ให้ระบุว่ากำหนดเพิ่มขึ้นตามยุทธศาสตร์ใด พร้อมแนบเอกสารตามแบบ ๑ - ๕ ประกอบการพิจารณาขออนุมัติตำแหน่งตำแหน่งเพิ่มเติม
๒. กอง/ส่วนการคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ ๒.๓ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๒. กอง/ส่วนการคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ ๒.๓ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	

หมายเหตุ

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

-ตัวอย่าง-

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา).....วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
สำนักปลัด อบท. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่าย...)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๔	๔	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๔	๕	๖	+๒	+๑	+๑	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๔	๔	๓	๓	-	-๑	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
กองกิจการสภา (๐๒)								
กองแผนและงบประมาณ (๐๓)								
กองคลัง (๐๔)								
กองช่าง (๐๕)								
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๕)								
กองวิชาการและแผนงาน (๐๖)								
กองการศึกษา (๐๗)								
ฯลฯ								
หน่วยตรวจสอบภายใน								
รวม	๑๗	๒๑	๒๒	๒๓	+๔	+๑	+๑	

-ตัวอย่าง-

๔. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา)นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นค่า คนละ ๑ ขั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตราค่าจ้างที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

- (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี
- (๔) รวมทั้งหมด
- (๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐ % คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)
- (๖) คิดจาก (๔) + (๕)
- (๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

-ตัวอย่าง-

ร.ร.	ชื่อหน่วยงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๓	ปลัดเทศบาล (นักบริหารระดับสูงอื่น)	สูง	๓	๓	๘๖๘,๘๖๐	-	-	-	๒๓,๓๖๐	๒๓,๓๖๐	๒๓,๓๖๐	๑,๐๓๔,๒๐๐	(๖๐,๘๘๐)		
๔	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓	๓	๓๕๖,๕๕๐	-	-	-	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๖๐,๕๐๐	๓๔๓,๕๕๐	(๕๐,๖๓๐)		
๕	ผู้อำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	-	-	๖๓๖,๖๐๐	-	-	-	๑๔,๒๐๐	๑๔,๒๐๐	๑๔,๒๐๐	๓๓๐,๐๐๐	ว่างเต็ม		
๖	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.บ	๓	๓	๓๓๔,๓๖๐	-	-	-	๑๓,๐๔๐	๑๓,๐๔๐	๑๓,๐๔๐	๑๐๐,๕๖๐	(๖๔,๖๘๐)		
๗	นักวิชาการระดับสูง	สูง	๓	๓	๖๒๓,๕๐๐	-	-	-	๑๐,๓๖๐	๑๐,๓๖๐	๑๐,๓๖๐	๒๔๔,๕๕๐	(๓๔,๘๕๐)		
๘	นักบริหารงานระดับสูง	สูง	๓	๓	๖๐๓,๔๔๐	-	-	-	๓,๐๔๐	๓,๐๔๐	๓,๐๔๐	๒๖๔,๕๖๐	(๓๔,๘๕๐)		
๙	นักวิชาการ	ค.บ	๓	๓	๓๓๐,๓๖๐	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๓๖๕,๓๖๐	(๒๔,๐๓๐)		
๑๐	นักวิชาการ	ป.ร/ก.บ	-	-	๐	-	-	-	๑๕,๓๖๐	๑๕,๓๖๐	๑๕,๓๖๐	๓๓๔,๓๖๐	กำหนดเพิ่ม		
๑๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ป.ร/ร.ง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	กำหนดเพิ่ม		
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ร/ร.ง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๑๓	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๑๔	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๑๕	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๑๖	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๑๗	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๑๘	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๑๙	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๒๐	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๒๑	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๒๒	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๒๓	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๒๔	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๒๕	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๒๖	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๒๗	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๒๘	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๒๙	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๓๐	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๓๑	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๓๒	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๓๓	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๓๔	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๓๕	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๓๖	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๓๗	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๓๘	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๓๙	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๔๐	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๔๑	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๔๒	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๔๓	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๔๔	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๔๕	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๔๖	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๔๗	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๔๘	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๔๙	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๕๐	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๕๑	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๕๒	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๕๓	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๕๔	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๕๕	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๕๖	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๕๗	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๕๘	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๕๙	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๖๐	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๖๑	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๖๒	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๖๓	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๖๔	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๖๕	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๖๖	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๖๗	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๖๘	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๖๙	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๗๐	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๗๑	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๗๒	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๗๓	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๗๔	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๗๕	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๗๖	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๗๗	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๗๘	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๗๙	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๘๐	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๘๑	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๘๒	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๘๓	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๘๔	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๘๕	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๘๖	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๘๗	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๘๘	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๘๙	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๙๐	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๙๑	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๙๒	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๙๓	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๙๔	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๙๕	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๙๖	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๙๗	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๙๘	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๙๙	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		
๑๐๐	ผู้อำนวยการ	สูง	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๓๔,๓๖๐	ว่างเต็ม		

-ตัวอย่าง-

[illegible]

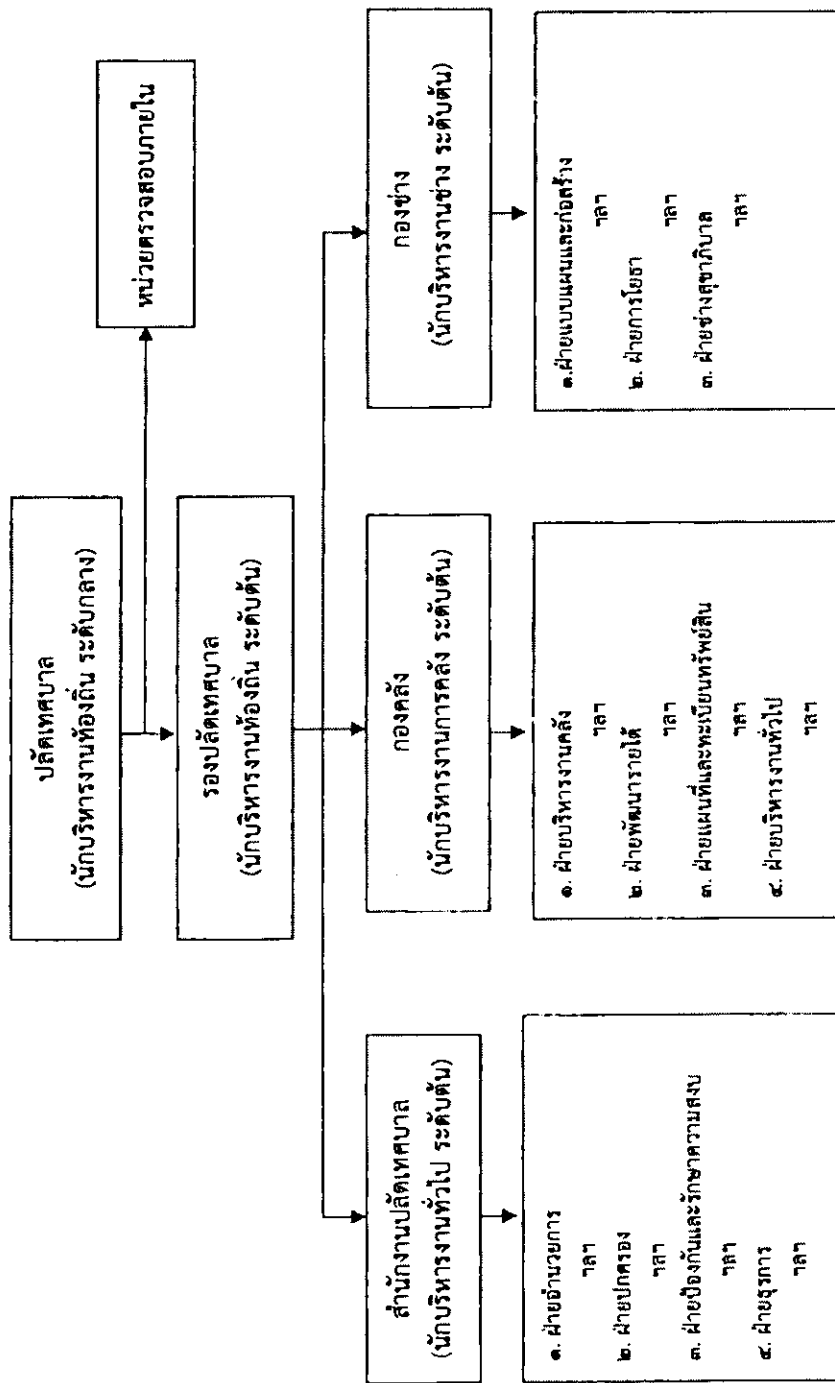
-ตัวอย่าง-

- หมายเหตุ :ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (๕๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ฐานการคำนวณ ฐานการคำนวณ ฐานการคำนวณ ๒๕๖๑ และ ๒๕๖๒ ให้บวกเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่าย ดังนี้
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท = $(๕๐,๐๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๒,๕๐๐,๐๐๐$
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๕๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท = $(๕๒,๕๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๕๒,๕๐๐,๐๐๐ = ๕๕,๑๒๕,๐๐๐$
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๕๕,๑๒๕,๐๐๐ บาท = $(๕๕,๑๒๕,๐๐๐ \times ๕\%) + ๕๕,๑๒๕,๐๐๐ = ๕๗,๘๘๑,๒๕๐$
- :ข้าราชการบำนาญ ลูกจ้างประจำ กายโอบ รวมนำมาคิดรวมเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ (ตัวอย่างตำแหน่งที่มีแถบสีคลุม) ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- * ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคงเหลือตำแหน่งและงบการเงินในส่วนราชการ
- : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด้านที่สุด
ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

-ตัวอย่าง-

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตัวอย่าง : กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล



-ตัวอย่าง-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
ข้าราชการ/ พนักงานส่วนท้องถิ่น	สำนักงานท้องถิ่น		๒๓๖-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๒๓๖-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	๗๖๙,๕๖๐ (๖๐,๘๓๐ x ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐ x ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐ x ๑๒)	๗๖๙,๕๖๐	
			๒๓๖-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๓๖-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๐๘,๐๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๗๓๖,๔๔๐	
			๒๓๖-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๓๖-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๓๘,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗๒,๖๐๐ (ว่างเดิม)	
			๒๓๖-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๓๖-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๑๔,๐๐๐	-	๓๗๐,๑๖๐	
			๒๓๖-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๕	นิติกร	ขก.	๒๓๖-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๕	นิติกร	ขก.	๒๘๘,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๓๐,๑๒๐	
			๒๓๖-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๒๓๖-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๒๙๙,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๙,๕๐๐ (ว่างเดิม)	
พนักงานจ้าง			-	-	-	-	ผ.น.ก.หรือผ.น.ก.ร.บุคล	-	๒๖๔,๔๔๐	-	-	ว่างเดิม กำหนดเพิ่ม	
			-	-	-	-	ผ.จ.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑๙๐,๑๒๐	-	-		
			-	-	-	-	ผ.จ.พ.พัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-		
			-	-	-	-	ผ.น.ก.วิเคราะห์นโยบาย	-	๐	-	-		

หมายเหตุ

ช่องเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่ง และขั้นเงินเดือนของอัตราที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ฉบับวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.), เงินพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.), เงินพิเศษค่าภาษาสามัญ (พ.ก.ม.), เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.), เงินวิทยฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของบุคลากรศึกษาพิเศษ (พ.ค.ค.) ฯลฯ ทั้งนี้ ไม่รวมรวมถึงเงินค่าครองชีพชั่วคราว

-ตัวอย่าง-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

-ตัวอย่าง-

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา)
ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงาน
เมืองพัทยา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) มีหน้าที่
ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ
ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....



ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๕๐

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา เขตคูสิต ๕๐๓๐๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง สรุปผลการประชุม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปผลการประชุมฯ จำนวน ๓ ชุด

ด้วย ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุม ๕๕๐๑ อาคาร ๕ ชั้น ๕ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รายละเอียดปรากฏตามสรุปผลการประชุมที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ จะมีหนังสือแจ้งมติให้แก่อนายงานที่เกี่ยวข้องอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายคุษฎิ สุวตวิธยากร)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๒๒๔๑-๕๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๕ โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๕๐๕๕

สรุปผลการประชุม ก.จ. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๐
เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐

๑. เรื่องเพื่อทราบ

๑.๑ เรื่อง ร่างมาตรฐานทั่วไปการสอบคัดเลือก และคัดเลือก (ตามคำสั่ง คสช.)

ก.จ. รับทราบร่างมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ตามมติ ก.จ. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) คำว่าสายงานบริหาร หมายถึง ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษา

๒) การสรรหา หมายถึง การสอบคัดเลือก เช่น การสอบคัดเลือกต่างสายงานจากตำแหน่งประเภททั่วไปหรือวิชาการ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และการคัดเลือก คือ การคัดเลือกตำแหน่งบริหารให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๓) การดำเนินการสรรหาให้ ก.จ. มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหา จำนวน ๕ คน โดยมีอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นประธานคณะกรรมการ และมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ประกาศกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหา

๔) อบจ. รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างต่อ ก.จ. ภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง หากจะดำเนินการโดยวิธีการย้าย โอน หรือรับโอน ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕๐ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง หากพ้นกำหนดไม่ว่ากรณีใดจะอยู่ภายใต้บังคับคำสั่ง ทน.คสช. ที่ ๘/๒๕๖๐ หรือ อบจ. ประสงค์ให้ ก.จ. ดำเนินการสรรหาให้รายงานตำแหน่งว่างให้ ก.จ. จ. รวบรวมรายงาน ก.จ. และให้จัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.จ.”

๕) หลักสูตรและวิธีการสรรหา มี ๒ ภาค

(๑) ภาคข้อเขียน ทดสอบความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) ภาคสัมภาษณ์ ผลงานที่ประสบความสำเร็จ วิสัยทัศน์ และประวัติการรับราชการ

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	{ ระดับต้น ระดับกลาง }	ข้อเขียน + สัมภาษณ์
ประเภทบริหารท้องถิ่น		

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	{ ระดับสูง }	ประเมินสมรรถนะทางการบริหาร + สัมภาษณ์
ประเภทบริหารท้องถิ่น		

(เกณฑ์คะแนนคณะกรรมการการสรรหากำหนด)

๖) เกณฑ์ผู้ผ่านการสรรหา ได้คะแนนสอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และขึ้นบัญชีมีอายุไม่เกิน ๑ ปี

๗) การแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ ในตำแหน่งว่างตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการการสรรหากำหนด

๘) ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้รับการแต่งตั้งต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.จ. กำหนด (อาจกำหนดหลักสูตรเทียบเท่า เช่น นบสท.) หากยังไม่ผ่านการอบรมให้แต่งตั้งไปรักษาการในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง (ยังจ. ยังไม่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายอบรม)



๒. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

๒.๑ เรื่อง การยกเลิกมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย และตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม ก.จ. จึงมีมติเห็นชอบ ดังนี้

๑) ยกเลิกมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก และตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เนื่องจากเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุสถานะของบุคคลตามมาตรา ๒๗ วรรคสาม แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

๒) กรณี อบจ. มีความประสงค์จะดำเนินการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย และครูผู้ดูแลเด็ก อีก ก็สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกันกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งอื่นๆ ตามประกาศกำหนดการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ได้ เช่น กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนรัฐบาลทุนเล่าเรียนหลวง หรือทุนขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ หรือกรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่ ก.จ. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษได้ เป็นต้น

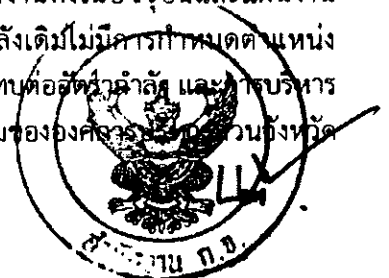
๓. เรื่องเพื่อทราบโดยเอกสาร

๓.๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่น

ก.จ. พิจารณาแล้วเห็นว่า ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดเงื่อนไขการบรรจุแต่งตั้งไว้ชัดเจนแล้วว่า การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้บรรจุแต่งตั้งจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่นเท่านั้น และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ กำหนดให้ให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสอบการแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น ดังนั้น การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการอื่น จึงมีอาจดำเนินการได้

๓.๒ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ขอความเห็นชอบปรับปรุงส่วนราชการเป็นกองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ก.จ. พิจารณาแล้วเห็นว่า การบริหารจัดการภารกิจศูนย์กำจัดขยะยังมีปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน ไม่มากเพียงพอในการจัดตั้งเป็นส่วนราชการระดับกอง ประกอบกับแผนการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและแผนงานในอนาคต แผนการบริหารงบประมาณยังไม่มี ความชัดเจน ตลอดจนแผนอัตรากำลังเดิมไม่มีการกำหนดตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจงาน หากได้รับการจัดตั้งส่วนราชการใหม่อาจส่งผลกระทบต่ออัตรากำลัง และการบริหารจัดการขยะในภาพรวมขึ้นได้ ดังนั้น การจัดตั้งกองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในขณะนี้ยังไม่เหมาะสม



สรุปผลการประชุม ก.ท. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๐
เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐

๑. เรื่องเพื่อทราบ

๑.๑ เรื่อง ร่างมาตรฐานทั่วไปการสอบคัดเลือก และคัดเลือก (ตามคำสั่ง คสช)

ก.ท. รับทราบร่างมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ตามมติ ก.จ. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) คำว่าสายงานบริหาร หมายถึง ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษา

๒) การสรรหา หมายถึง การสอบคัดเลือก เช่น การสอบคัดเลือกต่างสายงานจากตำแหน่งประเภททั่วไปหรือวิชาการ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และการคัดเลือก คือ การคัดเลือกตำแหน่งบริหารให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๓) การดำเนินการสรรหาให้ ก.ท. มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหา จำนวน ๕ คน โดยมีอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นประธานคณะกรรมการ และมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ประกาศกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหา

๔) เทศบาลรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างต่อ ก.ท.จ. ภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง หากจะดำเนินการโดยวิธีการย้าย โอน หรือรับโอน ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕๐ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง หากพ้นกำหนดไม่ว่ากรณีใดจะอยู่ภายใต้บังคับคำสั่ง ทน.คสช. ที่ ๘/๒๕๖๐ หรือเทศบาลประสงค์ให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหาให้รายงานตำแหน่งว่างให้ ก.ท.จ. รวบรวมรายงาน ก.ท. และให้จัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท.”

๕) หลักสูตรและวิธีการสรรหา มี ๒ ภาค

(๑) ภาคข้อเขียน ทดสอบความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) ภาคสัมภาษณ์ ผลงานที่ประสบความสำเร็จ วิสัยทัศน์ และประวัติการรับราชการ

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	{ ระดับต้น ระดับกลาง }	ข้อเขียน + สัมภาษณ์
ประเภทบริหารท้องถิ่น		

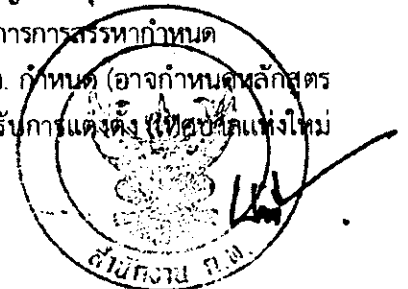
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น	{ ระดับสูง }	ประเมินสมรรถนะทางการบริหาร + สัมภาษณ์
ประเภทบริหารท้องถิ่น		

(เกณฑ์คะแนนคณะกรรมการการสรรหากำหนด)

๖) เกณฑ์ผู้ผ่านการสรรหา ได้คะแนนสอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และขึ้นบัญชีมีอายุไม่เกิน ๑ ปี

๗) การแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ ในตำแหน่งว่างตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการการสรรหากำหนด

๘) ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้รับการแต่งตั้งต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด (อาจกำหนดหลักสูตรเทียบเท่า เช่น นบสท.) หากยังไม่ผ่านการอบรมให้แต่งตั้งไปรักษาการในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง (ให้ดูข้อบังคับใหม่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายอบรม)



๒. เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๒.๑ เทศบาลเมืองกระบี่ ขอจัดตั้ง “กองการท่องเที่ยว กีฬา และประชาสัมพันธ์”

เทศบาลเมืองกระบี่ ขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการจาก “งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล และงานศูนย์การเรียนรู้และวัตถุโบราณ กองวิชาการและแผนงาน” เป็น “กองการท่องเที่ยว กีฬา และประชาสัมพันธ์” โดยได้แบ่งโครงสร้างออกเป็น ๒ ฝ่าย ๘ งาน โดยขอกำหนดตำแหน่งจำนวน ๑๐ อัตรา โดยแบ่งเป็นสายงานผู้บริหาร ๓ อัตรา สายงานผู้ปฏิบัติ ๗ อัตรา เป็นอัตรารว่าง ๔ อัตรา

ก.ท. มีมติให้เทศบาลเมืองกระบี่ จัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ได้ แต่เพื่อให้โครงสร้างส่วนราชการเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน ปรับชื่อและส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑) ชื่อ “กองส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยวและกีฬา”

๒) ฝ่ายให้แก่วิชาจาก ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว เป็น ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว และฝ่ายบริหารงานทั่วไป (โดยงานกีฬาและนันทนาการ อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารงานทั่วไป)

๒.๒ ทหาหรือการรับโอนข้าราชการทหารในตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่ตรงตามตำแหน่งที่รับโอน แต่มีคุณวุฒิที่ไม่ได้ลงทะเบียนประวัติตรงตามคุณสมบัติ

กรณีเทศบาลตำบลปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี ขอรับโอน พันจ่าเอก ข. ข้าราชการทหารเรือ ตำแหน่งพลขับ คุณวุฒิประกาศนียบัตรนักเรียนจำ พรรคนาวิน เหล่าทหารขนส่ง รับเงิน ระดับ ป.๒ ชั้น ๓๒ ชั้น ๒๓,๔๐๐ บาท (๑ เมษายน ๒๕๕๙) มาดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยคุณวุฒิ ตามตำแหน่งของผู้นั้นไม่ตรงกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แต่ได้ศึกษาเพิ่มเติมในคุณวุฒิอื่นจนสำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชา เครื่องกล สาขางานเทคนิคยานยนต์ จากวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา แต่คุณวุฒิดังกล่าวไม่ได้รับการบันทึกในสมุดทะเบียน ประวัติการรับราชการทหาร เนื่องจากบุคคลดังกล่าวไม่ได้เสนอรายงานขออนุญาตเข้ารับการศึกษ หน่วยงานทหาร จึงไม่สามารถบันทึกคุณวุฒิการศึกษาในสมุดทะเบียนประวัติการรับราชการทหารได้ จึงหาหรือว่าการมีคุณวุฒิที่ไม่ได้ บันทึกในสมุดทะเบียนประวัติการรับราชการทหาร จะสามารถนำมาใช้ประกอบการขอโอนเป็นพนักงานเทศบาล ได้หรือไม่ หากสามารถนำมาใช้ได้คุณวุฒิดังกล่าวตรงกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือไม่ และเทศบาลจะสามารถรับโอนได้ในระดับใด

ก.ท. เห็นว่า ตามประกาศหลักเกณฑ์ว่าด้วยการรับโอน มิได้ระบุชัดเจนว่าการมีคุณวุฒิการศึกษา นั้น ให้พิจารณาจากคุณวุฒิตามตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ในปัจจุบัน และต้องเป็นคุณวุฒิในทะเบียนประวัติด้วยหรือไม่ พิจารณาได้ว่า ในกรณีที่หลักเกณฑ์ในเรื่องใดไม่ได้กำหนดเงื่อนไขหรือกำหนดไม่ชัดเจนก็ย่อมต้องพิจารณาตามหลักการ ตีความซึ่งให้เทียบเคียงในเรื่องที่ใกล้เคียงอย่างยิ่ง กรณีนี้ก็อาจเทียบเคียงกับการใช้คุณวุฒิการศึกษาเพื่อประโยชน์ ในการเลื่อนระดับสูงขึ้นตามประกาศหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ข้อ ๑๘๗ ซึ่งกำหนดให้ พิจารณาจากคุณวุฒิทางการศึกษาที่ระบุไว้ในบัตรประวัติพนักงานเทศบาลเป็นสำคัญ การรับโอนมาเพื่อแต่งตั้งบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งใดซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการแต่งตั้งในทำนองเดียวกับการเลื่อนระดับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น จึงต้องพิจารณาในทำนองเดียวกัน ประกอบกับตำแหน่งพลขับรถเป็นตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่ตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ย่อมแสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการ ทำงานในตำแหน่งเดิมตำแหน่งพลขับรถ ไม่ตรงกับลักษณะงานของตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



ดังนั้น ศุภวุฒิการศึกษาที่มีได้ลงในทะเบียนประวัติ ถือเป็นการดำเนินการที่ไม่ได้รับรองจากต้นสังกัด จึงไม่อาจนำมาใช้ประกอบการพิจารณาการรับโอนมาดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานเทศบาลได้

๒.๓ เมืองพัทยาขอปรับปรุงตำแหน่งนายสัตวแพทย์ จากระดับชำนาญการพิเศษ เป็นระดับเชี่ยวชาญ

ก.ท. มีมติให้เมืองพัทยา การปรับปรุงตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๐๔๐๔-๐๐๑ เป็นระดับเชี่ยวชาญได้

ทั้งนี้ เมื่อได้รับความเห็นชอบ การปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ให้ผู้ขอรับการประเมินจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอกรรมการคุณวุฒิประเมินในการแต่งตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งนายสัตวแพทย์เชี่ยวชาญตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เสนอต่อไป

๒.๔ หรือแนวทางการลงโทษวินัยพนักงานเทศบาลถูกศาลพิพากษาจำคุกเรื่องที่เคยถูกวินัยมาก่อน

กรณี ก.ท.จ. ได้รับรายงานจากเทศบาลต้นสังกัด เพื่อขอความเห็นชอบในการสั่งให้นาง ป. รองปลัด ทต. ล. และ นาย ก. จพง.การเงินและบัญชีชำนาญาน ทต. ห. ออกจากราชการ กรณีศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาลงโทษจำคุกพนักงานเทศบาล ทั้งสองราย ๕ ปี เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๙ ฐานกระทำความผิดอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๕๗ และตาม พ.ร.บ. ว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๗ และมาตรา ๑๒ ในเรื่อง ที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลความผิดพนักงานเทศบาลทั้งสองราย ตามโครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนหัวธันวาคม ของ ทต. ห. ในช่วงต้นปี พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่ง ก.ท.จ. พิจารณาแล้วมีมติเสียงข้างมากเห็นว่า กรณีดังกล่าวเป็นการกระทำความผิด วินัยอย่างร้ายแรงที่เป็นความผิดปรากฏชัดแจ้งและเป็นการกระทำความผิดคนละฐานกับความผิดที่พนักงานเทศบาล ทั้งสองรายได้ถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงไปก่อนที่จะกลับเข้ารับราชการ จึงมีมติให้แจ้งเทศบาลต้นสังกัดให้ดำเนินการ ทางวินัยอย่างร้ายแรงกับพนักงานเทศบาลทั้งสองราย ส่วนเสียงข้างน้อยได้สงวนความเห็นตามที่เทศบาลต้นสังกัดเสนอขอ เห็นชอบในการสั่งให้พนักงานเทศบาลทั้งสองรายออกจากราชการ จึงหรือว่ากรณีดังกล่าวมีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องอย่างไร

ก.ท. เห็นว่า

๑) กรณีที่ ทต. ล. และ ทต. ห. ได้รายงานขอความเห็นชอบเพื่อสั่งให้นาง ป. และนาย ก. ออกจากราชการแล้ว นั้น ก.ท.จ. มีหน้าที่ต้องพิจารณาว่าจะให้ความเห็นชอบ ในการสั่งให้นาง ป. และนาย ก. ออกจากราชการ เมื่อมีมติเป็น ประการใดให้แจ้ง ทต. ล. และ ทต. ต่อไป และ

๒) กรณีที่ ก.ท.จ. มีมติว่าพฤติกรรมของนาง ป. และนาย ก. ที่ต้องคำพิพากษาศาลฎีกาให้ลงโทษจำคุก คนละ ๕ ปี นั้น เป็นกรณีมีมูลอันควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงซึ่งเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ก.ท.จ. ย่อมมีอำนาจแจ้งให้นายกเทศมนตรี ล. และนายกเทศมนตรี ห. ดำเนินการทางวินัยกับนาง ป. และนาย ก. ในมูลกรณี ดังกล่าวได้

๒.๕ หรือแนวทางการดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาลถูกปลดออกจากราชการต่อมา ป.ป.ช. ชี้มูล ความผิดเพิ่มเติม

ก.ท.จ.หรือการดำเนินการทางวินัยนาง ร. กรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. ที่มีมติชี้มูลความผิดวินัย อย่างร้ายแรง เมื่อครั้งดำรงตำแหน่ง จนท.พัสดุ ทม. ม. ได้ปิดกั้นและไม่เผยแพร่ประกาศประกวดราคาจ้างเหมา ก่อสร้างโครงการสาธารณูปโภค บึงบประมาณ ๒๕๔๔ จำนวน ๙ โครงการ ซึ่ง ทม. ม. พิจารณาแล้วเห็นว่า ไม่อาจ ดำเนินการทางวินัยกับนาง ร. ได้ เนื่องจากนาง ร.ได้ถูกลงโทษปลดออกจากราชการไปแล้วตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลความผิด ซึ่ง ก.ท.จ. พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีดังกล่าวนายกเทศมนตรีต้องพิจารณาโทษทางวินัยนาง ร. ตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลความผิด ตามนัย พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปราม



การทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๙๒ และไม่สามารถนำความตามนัยประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๒๘ วรรคสอง มาใช้บังคับได้โดยสามารถลงโทษทางวินัยนาง ร. ย้อนหลังได้ เพราะ พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญฯ ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการลงโทษทางวินัยที่ออกจากราชการไปแล้วจะต้องดำเนินการภายในกี่วัน เนื่องจากกรณีดังกล่าวเป็นประเด็นปัญหาข้อกฎหมาย

ก.ท. เห็นว่า เมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้แต่งตั้งอนุกรรมการไต่สวนหรือองค์คณะพนักงานไต่สวนแล้วแต่กรณี และได้พิจารณาแล้วเห็นว่านาง ร. กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง นายกเทศมนตรีต้องพิจารณาโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติ โดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอีก โดยในการพิจารณาโทษทางวินัยให้ถือเอารายงานเอกสารและความเห็นของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นสำนวนการสอบสวนทางวินัย ตามนัย พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๙๒ วรรคหนึ่ง ซึ่งตามนัยบทบัญญัติดังกล่าวการไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. จึงมีผลอย่างเดียวกันกับการสอบสวนของนายกเทศมนตรี

แต่อย่างไรก็ตาม การที่จะพิจารณาโทษทางวินัยนาง ร. ซึ่งได้ออกจากราชการเพราะเหตุถูกลงโทษปลดออกจากราชการไปแล้วตั้งแต่วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๓ จะสามารถกระทำได้เพียงใดและอย่างไร ย่อมต้องเป็นไปตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๒๘ ซึ่งได้กำหนดเงื่อนไขไว้เป็นสองประการ คือ ประการที่หนึ่ง ต้องมีการณีกกล่าวหาว่ากระทำความผิดหรือละเว้นกระทำการใดที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการหรือเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีการณีกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ และประการที่สอง ต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ ทั้งนี้ เทียบเคียงความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๑๕๑/๒๕๕๗ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ลับ ที่ นร ๑๐๑๑/ล ๑๐๓๘ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าคณะกรรมการ ป.ป.ช. แต่งตั้งองค์คณะพนักงานไต่สวนขึ้นทำการไต่สวนกรณีที่น่าาง ร. ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงอยู่ก่อนออกจากราชการ เมื่อล่วงพ้นหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันที่นาง ร. ได้ออกจากราชการ นายกเทศมนตรีจึงไม่อาจพิจารณาโทษทางวินัยนาง ร. ตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติได้

๒.๖ หากหรือแนวทางปฏิบัติกรณีปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล

ทผ. ผ. ขอให้ ก.ท. ตรวจสอบมติ ก.ท.จ. ที่ให้ ทผ. ผ. ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง นาย ว. ปลัด ทผ. ผ. ผู้ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเมือง ผ. ตามประกาศ คสช. ที่ ๘๕/๒๕๕๗ และให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนนาย ว. ใหม่ โดยให้ถือปฏิบัติตามนัยประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัยการให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๕ ข้อ ๓๓ วรรคห้า ก่อน

ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๙ ได้พิจารณาแล้วมีมติให้ ทผ. ผ. ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง นาย ว. ปลัด ทผ. ผ. ผู้ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเมือง ผ. เนื่องจากไม่เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ คำสั่งดังกล่าวลงนามโดย ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเมือง ผ. เป็นการลงนามโดยผู้มีอำนาจตามกฎหมาย หากแต่คำสั่งนั้นจะสมบูรณ์ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. ตามประกาศ คสช. ที่ ๘๕/๒๕๕๗ ข้อ ๑๑ ซึ่งต่อมาประธาน ก.ท.จ. ขอให้พิจารณาโทษทางวินัย ก.ท.



ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๙ เนื่องจากเห็นว่าคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงนาย ว. ลงนามโดยผู้ที่ไม่มียอำนาจ ทำให้คำสั่งดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย ด้วยเหตุดังนี้

๑) เมื่อนายกเทศมนตรีเมือง ผ. หมอตวาระลง การดำรงตำแหน่งของนายกเทศมนตรีเมือง ผ. ต้องเป็นไปตามประกาศ คสช. ที่ ๘๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๑๑ กรณีที่ปลัด ทม. ผ. หรือรองปลัด ทม. ผ. ปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้ นายกเทศมนตรีเมือง ผ. ต้องแต่งตั้งพนักงานเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกองเป็นผู้รักษาราชการแทนปลัด ทม. ผ. แล้วจึงให้ผู้รักษาราชการแทนปลัด ทม. ผ. ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเมือง ผ. เมื่อได้ทำการตรวจสอบคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงนายวิชัยฯ แล้วปรากฏว่า เป็นคำสั่งลงนามโดยนาง ว. ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเมือง ผ. โดยที่นาง ว. ไม่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้รักษาราชการแทนปลัด ทม. ผ. คำสั่งดังกล่าวจึงเป็นการลงนามโดยผู้ที่ไม่มียอำนาจ ไม่ชอบด้วย พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ ประกอบหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๒๖๔

๒) กรณี ทม. ผ. มีคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงนายวิชัยฯ แล้ว จึงเสนอเรื่องต่อ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณาภายหลัง ไม่เป็นไปตามมติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๙

๓) กรณีปลัด ทม. ผ. ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเมือง ผ. ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ถือว่าเป็นผู้มีลักษณะต้องห้ามในการพิจารณาทางปกครอง จึงต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ข้อ ๓๓ วรรคห้า โดยต้องส่งเรื่องให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบและทำการคัดเลือกกรรมการสอบสวน แล้วให้นายกเทศมนตรีเมือง ผ. ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมติของ ก.ท.จ. ซึ่งเทียบเคียงการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงความรับผิดชอบทางละเมิดกรณีหัวหน้าหน่วยงานของรัฐเป็นผู้มีส่วนได้เสีย ต้องรายงานเสนอเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้กำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่สูงขึ้นไปหนึ่งระดับเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้ง

ก.ท. พิจารณาแล้วเห็นว่า

๑) กรณีสำนักตรวจสอบพิเศษภาค ๑๒ (จ.เพชรบุรี) ซึ่งมีความผิดนายวิชัยฯ ปลัด ทม. ผ. ผู้ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเมือง ผ. และพนักงานเทศบาลรายอื่น ไม่ใช่เป็นกรณีนายกเทศมนตรีเมือง ผ. ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดร่วมกับพนักงานเทศบาล จึงไม่จำเป็นต้องส่งเรื่องให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบและคัดเลือกกรรมการสอบสวนตามประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๔ ข้อ ๓๑ วรรคห้าแต่อย่างใด

๒) เมื่อคำสั่ง ทม. ผ. มอบอำนาจให้นาง ว. ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการแทนนายกเทศมนตรีเมือง ผ. ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ย่อมมีผลทำให้คำสั่ง ทม. ผ. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงพนักงานเทศบาลที่เกี่ยวข้อง ที่ลงนามโดยนาง ว. ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการแทนนายกเทศมนตรีเมือง ผ. จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

๓) กรณี ทม. ผ. แต่งตั้งบุคคลที่ ก.ท.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๘ เป็นคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงนาย ว. และพนักงานเทศบาลรายอื่นที่เกี่ยวข้อง ต่อมาได้มีคำสั่งที่เปลี่ยนแปลงตัวกรรมการสอบสวนตามมติ ก.ท.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ ซึ่งลงนามโดยนาง ว. ปลัด ทม. ผ. ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเมือง ผ. จึงเป็นการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนที่ไม่ชอบ ดังนั้น ทม. ผ. ต้องยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยวินัยอย่างร้ายแรงนาย ว. และพนักงานเทศบาลรายอื่นที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนใหม่



๒.๗ หรือการได้รับค่าจ้างของพนักงานจ้างที่ถูกออกจากราชการต่อมาภายหลังได้รับการยกโทษ ภายหลังสัญญาจ้างสิ้นสุด

กรณี ทต. ม. มีคำสั่งลงโทษไล่ น.ส. ร. พนักงานจ้าง ออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ มีคำสั่งเป็นต้นไป ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ต่อมา ก.ท.จ. พิจารณาอุทธรณ์แล้วมีมติเห็นชอบให้ยกโทษให้กับ น.ส. ร. แต่ให้ไป ดำเนินการทางวินัย น.ส. ร. ฐานไม่รักษาชื่อเสียงของตนฯ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว แต่เนื่องจากสัญญาจ้าง น.ส. ร. กับ ทต. ม. ได้สิ้นสุดลงเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ มีประเด็นพิจารณา ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ ทต. ม. จะสั่งให้ น.ส. ร. เข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานจ้างตามระยะเวลาสัญญาจ้าง ที่เหลืออยู่ขณะนั้น ตั้งแต่วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ ได้หรือไม่อย่างไร โดยปัจจุบัน สัญญาจ้างพนักงานจ้างราย น.ส. ร. ได้สิ้นสุดลงเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ และ ทต. ม. ไม่มีกรอบอัตราค่าจ้าง ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ

เห็นว่า เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า สัญญาจ้างได้สิ้นสุดลงเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ ก่อนวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ซึ่งเป็นวันที่ กทจ. มีมติให้ยกโทษ จึงไม่สามารถสั่งให้ น.ส. ร. กลับเข้าปฏิบัติงานได้

ประเด็นที่ ๒ ทต. ม. จะสามารถดำเนินการทางวินัยกับ น.ส. ร. กรณีไม่รักษาชื่อเสียงของตนและรักษา เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วได้หรือไม่ เนื่องจาก น.ส. ร. ได้ออกจากราชการเกินระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ตามข้อ ๒๘ ของประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการสอบสวน และการลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๔

เห็นว่า เมื่อข้อเท็จจริงตามข้อหาหรือไม่ปรากฏว่า เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรง จึงไม่ สามารถพิจารณาในประเด็นนี้ได้ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อ น.ส. ร. ได้พ้นจากการเป็นพนักงานจ้าง เนื่องจากสิ้นสุด สัญญาจ้างเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ ซึ่งระยะเวลาดังกล่าวเกิน ๑๘๐ วัน ตามข้อ ๒๘ วรรคสอง ของมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับวินัยและรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๔ ในอันที่จะดำเนินการทางวินัยต่อไปได้ จึงไม่ มีประโยชน์ที่จะพิจารณาในประเด็นนี้

ประเด็นที่ ๓ ในระหว่างที่ น.ส. ร. ถูกลงโทษไล่ออกจากราชการนับถึงปัจจุบัน ทต. ม. จะต้องแก้ไข เยียวยาความเสียหายจากคำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ เช่น ค่าตอบแทน หรือเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นใด หรือสิทธิใด ๆ ให้กับ น.ส. ร. หรือไม่ อย่างไร

เห็นว่า ทต. ม. ต้องมีการตรวจสอบ แล้วดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการจ่ายเงินเดือน พนักงานเทศบาลผู้ถูกสั่งพักราชการผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ผู้ร้องทุกข์คำสั่งให้ออกจากราชการ ผู้อุทธรณ์ คำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ ประกอบแนวทางตามมติ ก.ท. ในการ ประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๐ สรุปได้ว่า ประเด็นการจ่ายเงินเดือนผู้ออกจากราชการ นั้น การที่ จะพิจารณาเกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือนในระหว่างที่ถูกลงโทษปลดออกจากราชการได้หรือไม่ เทศบาลจะต้องดำเนินการ ตรวจสอบก่อนว่า หากได้แสวงหาความจริงในเรื่องที่กล่าวหาจนเป็นที่ยุติแล้ว ผลการสอบสวนจะเป็นอย่างไร แม้จะ ไม่สามารถออกคำสั่งลงโทษทางวินัยได้ก็ตาม แต่เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาการจ่ายเงินเดือนในระหว่างที่ถูกลงโทษ ปลดออกจากราชการให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการจ่ายเงินเดือนฯ ดังกล่าว

๒.๘ เรื่อง การยกเลิกมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย และตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสังกัดให้เป็นไป ตามระบบคุณธรรม ก.ท. จึงมีมติเห็นชอบ ดังนี้



๑) ยกเลิกมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก และตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เนื่องจากเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุสถานะของบุคคลตามมาตรา ๒๗ วรรคสาม แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

๒) กรณีเทศบาลมีความประสงค์จะดำเนินการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย และครูผู้ดูแลเด็ก อีก ก็สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกันกับพนักงานเทศบาลตำแหน่งอื่นๆ ตามประกาศกำหนดการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ได้ เช่น กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง หรือทุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ หรือกรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษได้ เป็นต้น



สรุปผลการประชุม ก.อบต. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๐

เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐

๑. เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๑.๑ เรื่อง ร่างมาตรฐานทั่วไปการสอบคัดเลือก และคัดเลือก (ตามคำสั่ง คสช.)

ก.อบต. เห็นชอบร่างมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ตามมติ ก.จ. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) คำว่าสายงานบริหาร หมายถึง ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษา

๒) การสรรหา หมายถึง การสอบคัดเลือก เช่น การสอบคัดเลือกต่างสายงานจากตำแหน่งประเภททั่วไปหรือวิชาการ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และการคัดเลือก คือ การคัดเลือกตำแหน่งบริหารให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๓) การดำเนินการสรรหาให้ ก.อบต. มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหา จำนวน ๕ คน โดยมีอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นประธานคณะกรรมการ และมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ประกาศกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหา

๔) อบต. รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างต่อ ก.อบต.จังหวัด ภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง หากจะดำเนินการโดยวิธีการย้าย โอน หรือรับโอน ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕๐ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง หากพ้นกำหนดไม่ว่ากรณีใดจะอยู่ภายใต้บังคับคำสั่ง ทน.คสช. ที่ ๘/๒๕๖๐ หรือ อบต. ประสงค์ให้ ก.อบต.จังหวัด ดำเนินการสรรหา ให้รายงานตำแหน่งว่างให้ ก.อบต.จังหวัด รวบรวมรายงาน ก.อบต. และให้จัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.อบต.”

๕) หลักสูตรและวิธีการสรรหา มี ๒ ภาค

(๑) ภาคข้อเขียน ทดสอบความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) ภาคสัมภาษณ์ ผลงานที่ประสบความสำเร็จ วิสัยทัศน์ และประวัติการรับราชการ

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น { ระดับต้น } ข้อเขียน + สัมภาษณ์
ประเภทบริหารท้องถิ่น { ระดับกลาง }

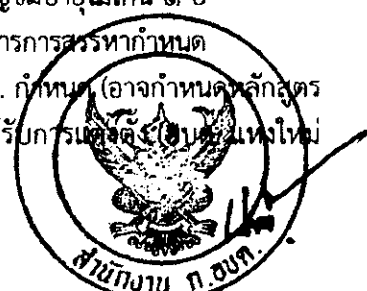
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น { ระดับสูง } ประเมินสมรรถนะทางการบริหาร + สัมภาษณ์
ประเภทบริหารท้องถิ่น

(เกณฑ์คะแนนคณะกรรมการการสรรหากำหนด)

๖) เกณฑ์ผู้ผ่านการสรรหา ได้คะแนนสอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และขึ้นบัญชีมีอายุไม่เกิน ๑ ปี

๗) การแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ ในตำแหน่งว่างตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการการสรรหากำหนด

๘) ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้รับการแต่งตั้งต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.อบต. กำหนด (อาจกำหนดหลักสูตรเทียบเท่า เช่น นบสท.) หากยังไม่ผ่านการอบรมให้แต่งตั้งไปรักษาการในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง (อาจแต่งตั้งใหม่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายอบรม)



๑.๒ เรื่อง การยกเลิกมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย และตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม ก.อบต. จึงมีมติเห็นชอบ ดังนี้

๑) ยกเลิกมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก และตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เนื่องจากการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุสถานะของบุคคลตามมาตรา ๒๗ วรรคสาม แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

๒) กรณี อบต. มีความประสงค์จะดำเนินการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย และครูผู้ดูแลเด็ก อีก ก็สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกันกับพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งอื่นๆ ตามประกาศกำหนดการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ได้ เช่น กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง หรือทุนขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ หรือกรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่ ก.อบต. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษได้ เป็นต้น

๑.๓ ทาหรือการการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

จังหวัดร้อยเอ็ด พิชญ์โลก สกลนคร นครศรีธรรมราช อุตรธานี อุบลราชธานี และนครราชสีมา ทาหรือกรณีพนักงานส่วนตำบลขอขึ้นระยะเวลาขณะดำรงตำแหน่งเดิมมานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๗ ราย

ก.อบต. ได้มีการพิจารณาข้อหาหรือของจังหวัดต่างๆ จำนวน ๗ ราย แล้วมีมติ ดังนี้

๑) เห็นชอบให้นับระยะเวลาเกื้อกูล จำนวน ๖ ราย

๒) ไม่เห็นชอบให้นับระยะเวลาเกื้อกูล จำนวน ๑ ราย เนื่องจากตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติกับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลมีลักษณะงานไม่เหมือนหรือคล้ายคลึงกัน

๑.๔ อบต.น้ำหมัน จ.อุดรดิตถ์ / อบต.ท่าคล้อ จ.สระบุรี ขอทำความตกลงรายจ่ายเพื่อการลงทุนไม่ถึง ๒๐% ในการกำหนดตำแหน่งบริหารที่สูงขึ้น

๑.๔.๑ กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหมัน ทาหรือเป็นประเด็นเกี่ยวกับการขอปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) จากระดับต้นเป็นระดับกลาง กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการงบประมาณในปีงบประมาณที่ผ่านมาในสัดส่วนต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยขอทำความตกลงแนวทางการคำนวณรายจ่ายเพื่อการลงทุนเป็นการเฉพาะราย เพื่อยกเว้นเงื่อนไขดังกล่าว โดยแสดงเหตุผลความจำเป็นที่มีอาตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการงบประมาณในปีงบประมาณ ๒๕๕๔ ในสัดส่วนที่ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ได้ เนื่องจากข้อมูลเงินอุดหนุนทั่วไปที่เปลี่ยนแปลงไปในปีงบประมาณ ๒๕๕๔ และปีงบประมาณ ๒๕๖๐ นั้น

ก.อบต. มีมติให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำหมันแสดงรายการข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณ ดังนี้

๑) ข้อมูลเงินอุดหนุนทั่วไปที่เปลี่ยนแปลงไปในปีงบประมาณ ๒๕๕๔ และปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงในรายการใด เป็นจำนวนเงินเท่าใด

๒) แสดงรายการรายจ่ายเพื่อการลงทุนในปีงบประมาณ ๒๕๕๔ และปีงบประมาณ ๒๕๖๐



๓) แสดงรายการรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๔ และปีงบประมาณ ๒๕๖๐

๑.๔.๒ กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ ทาหรือเป็นประเด็นเกี่ยวกับการขอปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) จากระดับต้นเป็นระดับกลาง กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการงบประมาณในปีงบประมาณที่ผ่านมาในสัดส่วนต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยขอทำความตกลงแนวทางการคำนวณรายจ่ายเพื่อการลงทุนเป็นการเฉพาะราย เพื่อยกเว้นเงื่อนไขดังกล่าวจากสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ เป็นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อได้แสดงเหตุผลความจำเป็นดังกล่าว นั้น

ก.อบต. เห็นว่า มิใช่กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับผลกระทบจากแนวทางการจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปได้เปลี่ยนแปลงไป อันมีผลกระทบต่อการคำนวณรายจ่ายเพื่อการลงทุนไม่เป็นไปตามเงื่อนไขร้อยละ ๒๐ ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๑๐ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๔ จึงไม่อาจยกเว้นเงื่อนไขการตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนจากร้อยละ ๒๐ เป็นร้อยละ ๑๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อได้

๑.๕ ทาหรือการดำเนินการทางวินัยกรณีถูกฟ้องคดีอาญา ก่อนออกราชการ ต่อมาศาลฎีกาพิพากษาจำคุก ๔ ปีภายหลังออกจากราชการ

ก.อบต.จังหวัด ทาหรือกรณี นาย ส. ปลัด อบต. ผ. ได้ยื่นหนังสือลาออกจากราชการวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๔ โดยระบุวันขอออกจากราชการวันเดียวกัน และนายก อบต. ผ. ได้อนุญาตให้ลาออก และกรณี นาย ว. เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง ๔ อบต. ค. ได้ยื่นหนังสือลาออกจากราชการวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๔ โดยระบุวันขอออกจากราชการวันเดียวกัน และนายก อบต. ค. ได้อนุญาตให้ลาออก ต่อมาวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๔ ศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาจำคุกนาย ส. ๔ ปี และจำคุกนาย ว. ๒ ปี แล้วมีความเห็นว่า สามารถที่จะพิจารณาให้พนักงานส่วนตำบลทั้งสองรายออกจากราชการได้ โดยถือวันถัดจากวันที่ครบสามสิบวันนับแต่วันยื่นหนังสือลาออกจากราชการเป็นวันขอออกจากราชการและเนื่องจากพนักงานส่วนตำบลทั้งสองรายต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด นายก อบต. ผ. และนายก อบต. ค. ต้องดำเนินการทางวินัยกับพนักงานส่วนตำบลทั้งสองราย จึงทาหรือว่า ความเห็นดังกล่าวถูกต้องหรือไม่ นั้น

ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า

๑) ประเด็นการลาออกจากราชการ

การลาออกของนาย ส. และนาย ว. มีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก ซึ่งได้แก่วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๔ และวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๔ แล้วแต่กรณี ก.อบต.จังหวัด ต้องเร่งพิจารณาเรื่อง ที่ อบต. ผ. และ อบต. ค. ขอความเห็นชอบเพื่อออกคำสั่งให้นาย ส.และนาย ว. ออกจากราชการเพราะเหตุลาออก เพื่อนายก อบต. ผ. และนายก อบต. ค. จะได้มีคำสั่งให้นาย ส. และนาย ว. ออกจากราชการเพราะเหตุลาออกและได้รับอนุญาตให้ลาออกตามประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ การให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๕ และ

๒) ประเด็นการดำเนินการทางวินัย

เนื่องจากนาย ส. และนาย ว. มีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาอยู่ก่อนออกจากราชการจนถูกศาลพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษจำคุกโดยไม่รอลงอาญาหรือรอการกำหนดโทษ เข้าข่ายเป็นกรณีมีมูลอันควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงอยู่ก่อนออกจากราชการ และเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ก.อบต.จังหวัด ต้องแจ้งนายก อบต. ดันสังกัด ให้ดำเนินการทางวินัยกับนาย ส. และนาย ว. โดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๔ ข้อ ๑๙ วรรคสอง และข้อ ๒๘ (๑)



๑.๖ การร้องขอความเป็นธรรมถูกปลดออก กรณี ป.ป.ช.ชี้มูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

น.ส. อ. อติตปัลลิต ออบต. ว. ร้องขอความเป็นธรรมต่อประธาน ก.อบต. ขอให้พิจารณา กรณี ออบต. ว. มีคำสั่งลงโทษปลดผู้ร้องออกจากราชการ ตามมติ ก.อบต.จังหวัด ตั้งแต่วันที่คำสั่งเป็นต้นไป ตามการชี้มูลของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ที่มีมติว่า ผู้ร้องกระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง ฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย ระเบียบของทางราชการมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาลอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ซึ่งผู้ร้องได้อุทธรณ์คำสั่ง ออบต. ว. ดังกล่าว ต่อ ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาแล้ว มีมติให้ยกอุทธรณ์ ผู้ร้องจึงยื่นฟ้องเป็นคดีต่อศาลปกครองพิษณุโลก เพื่อให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษปลดออกจากราชการดังกล่าว ปัจจุบันอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาล ประกอบกับเห็นว่าศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษาคดีหมายเลขแดงที่ อ.๑๐๓๗/๒๕๕๘ ได้วินิจฉัยว่าคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจหน้าที่เฉพาะความผิดทางวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่เท่านั้น ผู้ร้องเห็นว่าการลงโทษของ ออบต.ว. และการวินิจฉัยข้อเท็จจริงของ ป.ป.ช. ในเรื่องดังกล่าวจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่เนื่องจากยังไม่มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทำให้ผู้ถูกลงโทษทางวินัยต้องใช้สิทธิฟ้องเป็นคดีต่อศาลปกครองเพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมเท่านั้น ซึ่งระยะเวลาการพิจารณาของศาลปกครองใช้เวลานาน ดังนั้น จึงขอให้ ก.อบต. ได้กำหนดวิธีบรรเทาโทษทางวินัยเพื่อช่วยเหลือผู้ถูกลงโทษให้ได้รับความเป็นธรรมต่อไป

ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า

๑) ประเด็น ออบต. ว. มีคำสั่งลงโทษปลดผู้ร้องออกจากราชการตามมติ ก.อบต.จังหวัด ตั้งแต่วันที่คำสั่งเป็นต้นไป ตามการชี้มูลของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ที่มีมติว่าผู้ร้องกระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง ฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย ระเบียบของทางราชการมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง แล้วต่อมาผู้ร้องได้อุทธรณ์คำสั่งดังกล่าว และ ก.อบต.จังหวัด มีมติให้ยกอุทธรณ์ จึงเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งไม่ขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยฯ ทั้งนี้ ตามนัยคำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญ ๒/๒๕๔๖ พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๙๒ วรรคหนึ่ง มาตรา ๙๓ และมาตรา ๙๖ ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๐๒๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

๒) ประเด็นที่ผู้ร้องเห็นว่าศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษาคดีหมายเลขแดงที่ อ.๑๐๓๗/๒๕๕๘ ได้วินิจฉัยว่าคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจหน้าที่เฉพาะความผิดทางวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ การลงโทษของ ออบต. ว. และการวินิจฉัยข้อเท็จจริงของ ป.ป.ช. ในเรื่องดังกล่าวของผู้ร้องจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย นั้น

เห็นว่า คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดดังกล่าวมีผลผูกพันเฉพาะคู่กรณี ประกอบกับผู้ร้องได้ยื่นฟ้องเป็นคดีต่อศาลปกครองพิษณุโลก เพื่อให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษปลดออกจากราชการดังกล่าวแล้ว เมื่อศาลปกครองมีคำพิพากษาเป็นประการใด ย่อมผูกพันคู่กรณีที่จะต้องปฏิบัติตามคำบังคับ นับแต่วันที่กำหนดในคำพิพากษา จนถึงวันที่คำพิพากษานั้นถูกเปลี่ยนแปลงแก้ไขกลับหรือดเสีย ทั้งนี้ ตามมาตรา ๗๐ แห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒

๓) กรณีขอให้ ก.อบต. ได้กำหนดวิธีบรรเทาโทษทางวินัยเพื่อช่วยเหลือผู้ถูกลงโทษให้ได้รับความเป็นธรรมต่อไป นั้น ยังไม่มีหลักเกณฑ์วิธีบรรเทาโทษทางวินัย เพื่อช่วยเหลือผู้ถูกลงโทษให้ได้รับความเป็นธรรมของหน่วยงานส่วนตำบลใช้บังคับ จึงไม่สามารถดำเนินการตามที่ร้องขอได้



๒. เรื่องเพื่อทราบโดยเอกสาร

๒.๑ อดีตพนักงานส่วนตำบล ท. ร้องขอความเป็นธรรม กรณี ก.อบต.จังหวัด มีคำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการไม่ชอบ

นาง ภ. อดีตเจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี ระดับ ๕ สังกัด อบต. ท. ร้องขอความเป็นธรรม กรณี อบต. ท. มีคำสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือนผู้ร้อง ๑ ขั้น ตั้งแต่วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๐ เป็นต้นไป แล้วต่อมา ก.อบต.จังหวัด ได้พิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยดังกล่าวแล้วมีมติเพิ่มโทษเป็นไล่ออกจากราชการ อบต. ท. ได้มีคำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการตั้งแต่วันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๑ ผู้ร้องได้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษดังกล่าว เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ เนื่องจากเห็นว่าผู้ร้องได้รับการล้างมลทินตามมาตรา ๕ แห่ง พ.ร.บ.ล้างมลทินในวโรกาสที่ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยถูกลงโทษก่อน หรือในวันที่ พ.ร.บ.ดังกล่าวมีผลใช้บังคับ อบต. ท. โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด จึงไม่สามารถเพิ่มโทษเป็นไล่ออกจากราชการได้ ก.อบต.จังหวัด ได้พิจารณาแล้ว มีมติไม่รับพิจารณาคำอุทธรณ์ และให้ อบต. ท. ถือปฏิบัติ ตามมติ ก.อบต.จังหวัด ผู้ร้องจึงขอให้ ก.อบต.จังหวัด ทบทวนมติ ก.อบต.จังหวัด ที่มีมติไม่รับพิจารณาคำอุทธรณ์ผู้ร้อง ก.อบต.จังหวัด

ผู้ร้องได้ฟ้องต่อศาลปกครองสงขลาขอให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ และมีคำสั่งให้ผู้ฟ้องคดีกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิม และได้มีคำพิพากษาคดีหมายเลขแดง ที่ ๖๑/๒๕๕๓ ดังนี้

๑) ประเด็นขอให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ สรุปได้ว่า การล้างมลทินโทษวินัยตามกฎหมายย่อมมีผลต่อบุคคลผู้รับโทษวินัยไปแล้วในขณะเวลาที่กฎหมายล้างมลทินมีผลบังคับ โดยถือว่าบุคคลดังกล่าวไม่เคยถูกลงโทษวินัย แต่ไม่มีผลกระทบอย่างใดๆ ต่อโทษวินัยที่ถือว่าบุคคลดังกล่าวไม่เคยถูกลงโทษ หรือโทษวินัยโทษใดที่ยังไม่ถึงที่สุด โดยอยู่ในเงื่อนไขตามกฎหมายอาจถูกแก้ไขเปลี่ยนแปลงภายหลังในทางใดๆ โดยผู้มีอำนาจตามกฎหมาย แม้ว่าจะมีการบังคับใช้ พ.ร.บ.ล้างมลทินฯ ในขณะนั้น โทษวินัยดังกล่าวยังคงมีอยู่และย่อมอาจถูกเปลี่ยนแปลงในภายหลังได้ กรณีดังกล่าวไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายหรือกฎฉบับใดกำหนดให้ผู้มีอำนาจพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมของคำสั่งลงโทษวินัยต้องดำเนินการตามที่ผู้ฟ้องคดีกล่าวอ้าง ดังนั้น เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ พิจารณาเห็นว่าผู้ฟ้องคดียังมีโทษอยู่แต่เป็นโทษที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมก็ต้องมีมติให้ลงโทษตามที่เห็นว่าถูกต้องและเหมาะสม ข้ออ้างของผู้ฟ้องคดีไม่อาจรับฟังได้

๒) ประเด็นขอให้ผู้ฟ้องคดีกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิม สรุปได้ว่า เมื่อผู้ฟ้องคดีได้รับการล้างมลทินแล้ว ถือว่าผู้ฟ้องคดีไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยไปด้วย แต่การที่ผู้ฟ้องคดีได้รับการล้างมลทินกรณีดังกล่าวหาได้เกิดสิทธิใดๆ ขึ้นใหม่แก่ผู้ฟ้องคดีไม่ ผู้ฟ้องคดีจึงไม่มีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุกลับเข้ารับราชการโดยตรง ดังนั้น คำขอของผู้ฟ้องคดีในกรณีดังกล่าวศาลไม่อาจกำหนดคำบังคับให้ได้ แต่อย่างไรก็ตามกรณีดังกล่าวหาได้เป็นการตัดสิทธิผู้ฟ้องคดีที่มีอยู่ตามกฎหมายและระเบียบที่ใช้อยู่แต่เดิมในการที่จะขอสมัครเข้ารับราชการโดยยกเหตุแห่งการได้รับการล้างมลทินประกอบคำขอแต่อย่างใด ซึ่งกรณีดังกล่าวนี้ สำนักงาน ก.อบต. ได้มีหนังสือ ที่ นท ๐๘๐๕.๒/๑ ๑๐๑ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๒ ชักข้อมกรณีพนักงานส่วนตำบลมีความประสงค์จะขอสมัครกลับเข้ารับราชการหลัง พ.ร.บ.ล้างมลทินฯ มีผลใช้บังคับไว้แล้ว หากผู้ฟ้องคดีประสงค์จะกลับเข้ารับราชการก็ขอที่และไม่ต้องเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องและหนังสือข้างต้นต่อไป



ก.อบต. เห็นว่า ประเด็นที่ผู้ร้องได้ร้องขอความเป็นธรรมเนื่องจากเห็นว่าคำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ ไม่ชอบด้วยกฎหมาย นั้น ผู้ร้องได้ฟ้องต่อศาลปกครองสงขลาขอให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ ดังกล่าว และขอให้ศาลมีคำสั่งให้ผู้ร้องกลับเข้ารับราชการ ในตำแหน่งเดิม ศาลปกครองสงขลา มีคำพิพากษาคดี หมายเลขแดง ที่ ๖๑/๒๕๕๓ พิพากษายกฟ้อง คดีถึงที่สุด เนื่องจากผู้ฟ้องคดีไม่อุทธรณ์ คำพิพากษาดังกล่าว ย่อมผูกพันคู่กรณี ทั้งนี้ มาตรา ๗๐ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงไม่อาจพิจารณาในประเด็นดังกล่าวได้ แต่โดยคำพิพากษาดังกล่าว ศาลปกครองได้พิพากษาว่าผู้ร้องได้รับการล้างมลทิน ถือว่าไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย มีสิทธิในการขอสมัครกลับเข้ารับราชการโดยยกเหตุแห่งการได้รับการล้างมลทิน ประกอบ ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๖/ว ๑๐๑ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๒ เรื่อง ชักซ้อมกรณีพนักงานส่วนตำบลมีความประสงค์จะขอสมัครกลับเข้ารับราชการหลัง พ.ร.บ.ล้างมลทินฯ มีผลใช้บังคับ

๒.๒ การคำนวณรายจ่ายเพื่อการลงทุนในการกำหนดตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น รวมถึงการโอนเพิ่มหรือไม่

เห็นว่า ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๒๗ กำหนดให้การโอนเงินงบประมาณรายจ่ายในหมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ที่ทำให้ลักษณะ ปริมาณ คุณภาพเปลี่ยน หรือโอนไปตั้งจ่ายเป็นรายการใหม่ ให้เป็นอำนาจอนุมัติของสภาท้องถิ่น และข้อ ๕ แห่งระเบียบฉบับเดียวกัน ได้นิยามคำว่า “งบประมาณรายจ่าย” หมายความว่า งบประมาณที่สภาท้องถิ่นให้ความเห็นชอบและผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอหรือปลัดอำเภอ ผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ อนุมัติ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ทั้งนี้ รวมทั้งงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมและการโอนการแก้ไขเปลี่ยนแปลงค่าจ้างงบประมาณด้วย ดังนั้น ในปีที่ผ่านมาจึงให้การคำนวณรายจ่ายเพื่อการลงทุนให้นับรวมงบประมาณจากการโอนเพิ่มโอนลดด้วย หากการดำเนินการนั้นถูกต้องตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑

๓. วาระอื่นๆ

๓.๑ การติดตามความคืบหน้าของร่างหลักเกณฑ์การปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินเพื่อระดับของตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส/ประเภทวิชาการเป็นระดับชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ

ขณะนี้ผ่านการพิจารณาของ อ.ก.อบต.โครงสร้าง แล้ว อยู่ระหว่างนำเสนอ ก.อบต. พิจารณาต่อไป

๓.๒ การติดตามความคืบหน้าเรื่องหรือการปฏิบัติหน้าที่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคามกรณีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๕๔/๒๕๕๔

ขณะนี้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกาแล้ว อยู่ระหว่างรับรองรายงานการประชุม และจะส่งผลการพิจารณาให้ ก.อบต. ทราบ เพื่อแจ้งให้จังหวัดมหาสารคามถือปฏิบัติต่อไป

๓.๓ การติดตามความคืบหน้าเรื่องกฎกระทรวงมหาดไทยว่าเครื่องแบบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ...

ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา

๓.๔ การติดตามความคืบหน้าเรื่องระเบียบเบิกจ่ายเกี่ยวกับทุนการศึกษาของ อบท.

ขณะนี้ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงมหาดไทย

๓.๕ การติดตามความคืบหน้าเรื่องหรือการยกเลิกมติ ก.อบค.จังหวัดแม่ฮ่องสอนในการพิจารณาจัดสอบแข่งขันของ อบต.ในจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา

