**แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ**

**และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562**

(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 21 ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2563)

 ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 สำนักงาน ก.อบต. จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

**1. การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้นหรือระดับกลาง**

 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่ง ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและ ความยุ่งยากซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมิให้ปรับปรุงตำแหน่งรองรับเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้นหรือระดับกลาง ดังนี้

 (1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก ประธาน

 (2) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.อบต.จังหวัด กรรมการ

 คัดเลือก จำนวน 2 คน

 (3) ผู้นำชุมชนในเขต อบต. ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง กรรมการ

 ระดับตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน 1 คน

 (4) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย กรรมการและเลขานุการ

 โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน 1 คน

 ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.อบต. กำหนด ประมวลผลคะแนน ตามตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

 1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอ กำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี) โดยการคำนวณให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

 1.1.1 การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีที่ผ่านมานั้น รายการเงินเดือน เงินค่าจ้าง ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของปีที่ผ่านมา สำหรับรายการประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนวณตามรายการที่จ่ายจริงตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีที่ผ่านมา

 1.1.2 การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีที่ขอกำหนดตำแหน่งนั้น รายการเงินเดือน เงินค่าจ้าง ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของปีที่ขอกำหนดตำแหน่ง รวมกับภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับรายการประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนวณตามรายการที่ตราในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีที่ขอกำหนดตำแหน่ง

/ตัวอย่าง…

- 2 -

 ตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนตำบล มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ 2562 และปีงบประมาณ 2563 ดังนี้

 1) กรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2562 มีจำนวน 20 อัตรา มีภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง จำนวน 8,000,000 บาท มีอัตราว่าง จำนวน 5 อัตรา มีการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างจริง จำนวน 7,500,000 บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่นตั้งไว้จำนวน 4,000,000 บาท จ่ายจริงจำนวน 3,000,000 บาท รายการภาระค่าใช้จ่ายที่นำมาคำนวณ คือ

 - เงินเดือน ค่าจ้าง คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลังปี 2562 จำนวน 8,000,000 บาท

 - ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงในปี 2562 จำนวน 3,000,000 บาท

 รวมทั้งสิ้น 11,000,000 บาท คิดเป็นร้อยละของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ประจำปี 2562 ซึ่งตราไว้ทั้งสิ้น จำนวน 40,000,000 บาท คือ ร้อยละ 27.50

 2) กรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2563 มีจำนวน 20 อัตรา มีภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง จำนวน 8,200,000 บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่นตั้งไว้จำนวน 4,000,000 บาท รายการภาระค่าใช้จ่ายที่นำมาคำนวณ คือ

 - เงินเดือน ค่าจ้าง คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลังปี 2563 รวมกับภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี) จำนวน 8,200,000 บาท - ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ตั้งในปี 2563 จำนวน 4,000,000 บาท

 รวมทั้งสิ้น 12,200,000 บาท คิดเป็นร้อยละของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ประจำปี 2563 ซึ่งตราไว้ทั้งสิ้น จำนวน 41,000,000 บาท คือ ร้อยละ 29.76

 ฉะนั้น การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยแล้ว คิดเป็นร้อยละ 28.63 ((27.50 + 29.76)/2)

 1.2 องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

 1.3 ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณามอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบกลั่นกรองงานของส่วนราชการอย่างน้อย 1 ส่วนราชการ อย่างชัดเจน จากนั้นให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาการมอบหมายงานดังกล่าวว่าสมควรให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ หากเห็นสมควรให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรายงานขอกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต่อคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามจำนวนที่ ก.อบต. กำหนด ส่วนตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นระดับใดนั้น ให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาปริมาณงานและความซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างาน เป็นสำคัญ โดยมิให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

/สำหรับ...

- 3 -

สำหรับการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล ระดับกลาง มีเงื่อนไขเพิ่ม จำนวน 2 เงื่อนไข คือ

 1) องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีเงินรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไป โดยไม่รวมเงินกู้เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่างจ้างในปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ 40 ล้านบาทขึ้นไป และ

 2) องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีหัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่า ซึ่งมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง อย่างน้อย 1 ส่วนราชการ ขึ้นไป และให้ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลมีคำสั่งมอบหมายให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขที่ตำแหน่งนั้นรับผิดชอบกลั่นกรองงานของ ส่วนราชการ ระดับกลาง อย่างน้อย 1 ส่วนราชการด้วย

 1.4 องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดค่างาน ประกอบด้วย

 (1) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

 (1.1) ลักษณะงาน (150 คะแนน)

 (1.2) การบริหารงานและการจัดการ (100 คะแนน)

 (1.3) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (100 คะแนน)

 (2) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

 (2.1) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (100 คะแนน)

 (2.2) ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (150 คะแนน)

 (3) องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

 (3.1) อิสระในการปฏิบัติงาน (100 คะแนน)

 (3.2) ขอบเขตผลกระทบของงาน (150 คะแนน)

 (3.3) อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ (150 คะแนน)

 **รวม 1,0๐๐ คะแนน**

 ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับกลาง ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 600 คะแนนขึ้นไป

**2. การกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้นหรือระดับกลาง**

 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น หรือระดับกลาง (การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับต้นหรือระดับกลาง)ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและ ความยุ่งยากซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมิให้ปรับปรุงตำแหน่งรองรับเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้นหรือระดับกลาง ดังนี้

 (1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก ประธาน

 (2) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.อบต.จังหวัด กรรมการ

 คัดเลือก จำนวน 2 คน

 (3) ผู้นำชุมชนในเขต อบต. ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง กรรมการ

 ระดับตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน 1 คน

 (4) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย กรรมการและเลขานุการ

 โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน 1 คน

/ให้คณะกรรมการ…

- 4 -

 ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.อบต. กำหนด ประมวลผลคะแนน ตามตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

 2.1 องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามเงื่อนไขในข้อ 1.1 และข้อ 1.2

 2.2 การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า) ระดับกลาง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ประมาณงานและคุณภาพงานว่ามีความเหมาะสมถึงขนาดกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ระดับกลาง ได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีเงินรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไป โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าจ้าง ในปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ 40 ล้านบาทขึ้นไป

 2.3 ส่วนราชการที่ขอประเมินต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านการพัฒนาองค์กร และการประเมินค่างาน ดังนี้

 2.3.1 กรณี “ส่วนราชการ ระดับต้น” ต้องผ่านคะแนนประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และมีคะแนนการประเมินค่างาน ตั้งแต่ 460 คะแนนขึ้นไป

 2.3.2 กรณี “ส่วนราชการ ระดับกลาง” ต้องผ่านคะแนนประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 และมีคะแนนการประเมินค่างาน ตั้งแต่ 600 คะแนนขึ้นไป

**3. การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย**

 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยากซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมิให้ปรับปรุงตำแหน่งรองรับเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย โดยให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ดังนี้

 (1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก ประธาน

 (2) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.อบต.จังหวัด กรรมการ

 คัดเลือก จำนวน 2 คน

 (3) ผู้นำชุมชนในเขต อบต. ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง กรรมการ

 ระดับตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน 1 คน

 (4) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย กรรมการและเลขานุการ

 โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน 1 คน

 ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.อบต. กำหนด ประมวลผลคะแนน ตามตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

 3.1 องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามเงื่อนไขในข้อ 1.1 และข้อ 1.2

 3.2 การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอปริมาณงานและคุณภาพงาน เพื่อขอกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกองหรือระดับสำนักได้ตามความเหมาะสม และประหยัด เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมากจนเกินร้อยละ 40 ตามมาตรา 35

/แห่งพระราช…

- 5 -

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทั้งนี้ ส่วนราชการระดับกองในองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ สามารถกำหนดฝ่ายได้ไม่เกิน 2 ฝ่าย ซึ่งต้องกำหนดให้มีตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน... ระดับต้น) และในแต่ละฝ่ายต้องกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า 2 อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อยจำนวน 1 อัตรา สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ สามารถจัดตั้งฝ่ายในแต่ละส่วนราชการได้ตามความเหมาะสม แต่ไม่น้อยกว่า 2 ฝ่าย ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือแจ้งข้อแนะนำการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีที่กำหนดโครงสร้างฝ่ายแตกต่างจากที่ ก.อบต. กำหนด ให้ ก.อบต. จังหวัด รายงานขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต. ก่อน

 3.3 ส่วนราชการที่ขอประเมินต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดค่างาน ประกอบด้วย

 (1) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

 (1.1) ลักษณะงาน (150 คะแนน)

 (1.2) การบริหารงานและการจัดการ (100 คะแนน)

 (1.3) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (100 คะแนน)

 (2) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

 (2.1) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (100 คะแนน)

 (2.2) ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (150 คะแนน)

 (3) องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

 (3.1) อิสระในการปฏิบัติงาน (100 คะแนน)

 (3.2) ขอบเขตผลกระทบของงาน (150 คะแนน)

 (3.3) อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ (150 คะแนน)

 **รวม 1,0๐๐ คะแนน**

 ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับต้น ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 460 คะแนนขึ้นไป

**4. การกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับสูง**

 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับสูง (การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการจากระดับกลางเป็นระดับสูง) ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

 4.1 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้าง ส่วนราชการระดับสูง ดังนี้

 (1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก ประธาน

 (2) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.อบต.จังหวัด กรรมการ

 คัดเลือก จำนวน 2 คน

 (3) ผู้นำชุมชนในเขต อบต. ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง กรรมการ

 ระดับตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน 1 คน

 (4) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย กรรมการและเลขานุการ

 โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน 1 คน

/ ให้คณะกรรมการ…

- 6 -

 ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.อบต. กำหนด ประมวลผลคะแนน ตามตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาก่อนเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

 4.2 องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง รายละเอียดแนวทางการคิดภาระค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามข้อ 1.1

 4.3 องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายงานประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

 4.4 ส่วนราชการที่ปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ต้องมีสัดส่วนอัตราว่างตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ไม่เกินร้อยละ 20 ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่าง จากการร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาให้

 4.5 ต้องผ่านคะแนนประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และมีคะแนนการประเมินค่างาน ตั้งแต่ 760 คะแนนขึ้นไป

**5. การกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับสูง หรือการปรับปรุงตำแหน่ง จากระดับกลางเป็นระดับสูง**

 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

 5.1 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับสูง ดังนี้

 (1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก ประธาน

 (2) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.อบต.จังหวัด กรรมการ

 คัดเลือก จำนวน 2 คน

 (3) ผู้นำชุมชนในเขต อบต. ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง กรรมการ

 ระดับตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน 1 คน

 (4) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย กรรมการและเลขานุการ

 โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน 1 คน

 ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.อบต. กำหนด ประมวลผลคะแนนตามตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาก่อนเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

/5.2 องค์การ...

- 7 -

 5.2 องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง รายละเอียดแนวทางการคิดภาระค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามข้อ 1.1

 5.3 องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายงานประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

 5.4 องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ 300 ล้านบาทขึ้นไป

 5.5 ให้ประเมินปริมาณงานและคุณภาพของงานจากคำสั่งซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้มอบหมายให้ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขที่ตำแหน่งนั้นรับผิดชอบกลั่นกรองงานของส่วนราชการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง อย่างน้อย 1 ส่วนราชการ

 5.6 องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีสัดส่วนอัตราว่างตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ไม่เกินร้อยละ 20 ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่างจากการร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาให้

 5.7 การขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับสูงได้ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องไม่เป็นอัตราว่าง เพื่อจะได้สะท้อนเกี่ยวกับปริมาณงานและความซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญอย่างแท้จริง โดยการกำหนดตำแหน่งจะต้องไม่ใช่เหตุผลด้านตัวบุคคล

 5.8 องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดค่างาน ประกอบด้วย

 (1) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

 (1.1) ลักษณะงาน (150 คะแนน)

 (1.2) การบริหารงานและการจัดการ (100 คะแนน)

 (1.3) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (100 คะแนน)

 (2) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

 (2.1) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (100 คะแนน)

 (2.2) ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (150 คะแนน)

 (3) องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

 (3.1) อิสระในการปฏิบัติงาน (100 คะแนน)

 (3.2) ขอบเขตผลกระทบของงาน (150 คะแนน)

 (3.3) อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ (150 คะแนน)

 **รวม 1,0๐๐ คะแนน**

 ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับสูง ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ 760 คะแนนขึ้นไป

 5.9 องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องนำเสนอคำบรรยายลักษณะงาน โครงสร้างตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ขอกำหนดเป็นระดับสูง ตามแบบที่กำหนด

/**6. การสรรหา**…

- 8 -

**6. การสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร**

 6.1 กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือที่เรียกชื่อ อย่างอื่นให้มีระดับสูงขึ้นในครั้งแรก เมื่อประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เมื่อได้รายงาน ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้ว กรณีหน่วยดำเนินการคัดเลือกยังเป็นอำนาจของ ก.อบต. ให้รายงานผ่าน ก.อบต.จังหวัด เพื่อรายงานให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาต่อไป ซึ่งผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการสรรหาต้องเป็นพนักงานส่วนตำบลเท่านั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถโอนหรือรับโอนได้

 เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลมีการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารให้มีระดับสูงขึ้น โดยในระหว่างการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ผู้ดำรงตำแหน่งคนเดิมรักษาการในตำแหน่งนั้นไปพลางก่อน มีระยะเวลาไม่เกิน 150 วัน ทั้งนี้ ในระหว่างรักษาการในตำแหน่งดังกล่าวให้เบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งในอัตราของตำแหน่งและระดับเดิม หากพ้นกำหนดระยะเวลา 150 วัน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติตามข้อ 10 ของประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราของตำแหน่งและระดับที่ได้รับการแต่งตั้ง

 6.2 กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งเป็นตำแหน่งที่ปรับปรุงให้มีระดับที่สูงขึ้นในครั้งแรก ตามข้อ 6.1 แล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุผลใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่างลง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ สรรหาด้วยวิธีการใดวิธีหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ที่ ก.อบต. กำหนด ต่อไปได้

 6.3 กรณีผู้ดำรงตำแหน่งคนเดิมไม่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกหรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หากไม่มีตำแหน่งว่าง ให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งในสายงานและระดับเดิมรองรับเป็นการเฉพาะรายเป็นการชั่วคราว เมื่อผู้ดำรงตำแหน่ง พ้นจากตำแหน่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลยุบตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ ให้มอบหมายงานให้ผู้นั้นปฏิบัติตาม ความเหมาะสมต่อไป

7. กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลได้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้ ก.อบต. สรรหา ถือว่าเป็นตำแหน่งไม่ว่าง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงไม่สามารถรับโอนหรือปรับปรุงตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวได้

ผอ.สน.บถ. ............................

ผอ.กง.มบ. .............................

หน.ฝ. .....................................

**แบบสรุปผลการประเมินการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับสูง**

**องค์การบริหารส่วนตำบล………………. จังหวัด .....................**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ลำดับ | เงื่อนไขการประเมิน | รายละเอียด | ผลการประเมิน |
| 1. | ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบ แผนอัตรากำลัง 3 ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายซึ่งรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี) | องค์การบริหารส่วนตำบล………………- มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ ที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ .......- มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ ที่ขอกำหนดตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ .......- รวมกันเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ ....... | □ ผ่าน□ ไม่ผ่าน |
| 2. | การตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายงานประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)  | องค์การบริหารส่วนตำบล………………ตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนในปีงบประมาณ .......(ปีที่ผ่านมา)........คิดเป็นร้อยละ ........... | □ ผ่าน□ ไม่ผ่าน |
| 3. | การตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและ ฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ 200 ล้านบาทขึ้นไป | องค์การบริหารส่วนตำบล………………ตรางบประมาณรายจ่ายประจำปี ในปีงบประมาณ .......(ปีที่ผ่านมา)........โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่ม ที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้างจำนวน .............. ล้านบาท | □ ผ่าน□ ไม่ผ่าน |
| 4. | ส่วนราชการที่ปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งต้องมีสัดส่วนอัตราว่างตามกรอบ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ไม่เกินร้อยละ 20 ในปี ที่ขอประเมิน ยกเว้น เป็นตำแหน่งว่างจาก การร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาให้ | ...........(ชื่อส่วนราชการ) ...............มีสัดส่วนอัตราว่างตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี คิดเป็นร้อยละ......... | □ ผ่าน□ ไม่ผ่าน |
| 6. | การประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 | ...........(ชื่อส่วนราชการ) ...............ได้รับคะแนนการประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวม .............. คะแนนคิดเป็นร้อยละ .................. | □ ผ่าน□ ไม่ผ่าน |

/6. การประเมิน...

- 2 -

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **เงื่อนไขการประเมิน** | **รายละเอียด** | **ผลการประเมิน** |
| 6. | การประเมินตัวชี้วัดค่างาน (คะแนนเต็ม 1,000 คะแนน) โดยต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ร้อยละ 760 ขึ้นไป | ...........(ชื่อส่วนราชการ) ...............ได้รับคะแนนการประเมินตัวชี้วัดค่างานรวม .............. คะแนนคิดเป็นร้อยละ .................. | □ ผ่าน□ ไม่ผ่าน |

 คณะกรรมการรับรองว่า การตรวจประเมินเพื่อกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ เป็นระดับสูงนี้ ได้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 21 ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2563 ด้วยความรอบคอบและถูกต้องแล้ว

 ลงชื่อ ...................................................

 (..................................................)

 ประธานกรรมการ

 ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

 ............................................................................................................................................................

........................................................................................................................................................................................

 ลงชื่อ ...................................................

 (..................................................)

 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล..........

 ผู้รับการประเมิน

 **หมายเหตุ**

องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับแบบสรุปผลการประเมินนี้ เพื่อใช้ประกอบการประเมินการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย การกำหนดหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น และระดับกลาง ได้ตามความเหมาะสม

**แบบสรุปผลการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่ง**

**รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับสูง**

**องค์การบริหารส่วนตำบล………………. จังหวัด .....................**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **เงื่อนไขการประเมิน** | **รายละเอียด** | **ผลการประเมิน** |
| 1. | ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 35 โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบ แผนอัตรากำลัง 3 ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายซึ่งรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี) | องค์การบริหารส่วนตำบล………………- มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ ที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ .......- มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ ที่ขอกำหนดตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ .......- รวมกันเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ ....... | □ ผ่าน□ ไม่ผ่าน |
| 2. | การตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายงานประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)  | องค์การบริหารส่วนตำบล………………ตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนในปีงบประมาณ .......(ปีที่ผ่านมา)........คิดเป็นร้อยละ ........... | □ ผ่าน□ ไม่ผ่าน |
| 3. | การตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและ ฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ 300 ล้านบาทขึ้นไป | องค์การบริหารส่วนตำบล………………ตรางบประมาณรายจ่ายประจำปี ในปีงบประมาณ .......(ปีที่ผ่านมา)........โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่ม ที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้างจำนวน .............. ล้านบาท | □ ผ่าน□ ไม่ผ่าน |
| 4. | คำสั่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้มอบหมายให้รองปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล เลขที่ตำแหน่งนั้น รับผิดชอบกลั่นกรองงานของส่วนราชการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง อย่างน้อย 1 ส่วนราชการ | องค์การบริหารส่วนตำบล.................มีคำสั่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้มอบหมายให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขที่ตำแหน่ง .......รับผิดชอบกลั่นกรองงานของ .................(ชื่อส่วนราชการ)................. ตามคำสั่งที่ ......................................... | □ ผ่าน□ ไม่ผ่าน |
| 5. | องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีสัดส่วน อัตราว่างตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ไม่เกินร้อยละ 20 ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้น เป็นตำแหน่งว่างจากการร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาให้ | องค์การบริหารส่วนตำบล………………มีสัดส่วนอัตราว่างตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี คิดเป็นร้อยละ......... | □ ผ่าน□ ไม่ผ่าน |

/6 การประเมิน...

- 2 -

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ** | **เงื่อนไขการประเมิน** | **รายละเอียด** | **ผลการประเมิน** |
| 6. | การประเมินตัวชี้วัดค่างาน (คะแนนเต็ม 1,000 คะแนน) โดยต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ร้อยละ 760 ขึ้นไป | องค์การบริหารส่วนตำบล………………ได้รับคะแนนการประเมินตัวชี้วัดค่างาน รวม .............. คะแนนคิดเป็นร้อยละ .................. | □ ผ่าน□ ไม่ผ่าน |
| 7. | การนำเสนอคำบรรยายลักษณะงาน โครงสร้างตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ขอกำหนดเป็นระดับสูง | □ มีการนำเสนอ□ ไม่มีการนำเสนอ | □ เหมาะสม□ ไม่เหมาะสม |

 คณะกรรมการรับรองว่าการตรวจประเมินเพื่อกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงระดับตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นระดับสูงนี้ ได้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 21 ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2563 ด้วยความรอบคอบและถูกต้องแล้ว

 ลงชื่อ ...................................................

 (..................................................)

 ประธานกรรมการ

 ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

 ............................................................................................................................................................

........................................................................................................................................................................................

 ลงชื่อ ...................................................

 (..................................................)

 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล..........

 ผู้รับการประเมิน

 **หมายเหตุ**

องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับแบบสรุปผลการประเมินนี้ เพื่อใช้ประกอบการประเมินการกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบ ระดับต้น หรือระดับกลาง ได้ตามความเหมาะสม

**(ตัวอย่าง)**



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล......................**

**เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล...................**

 ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562

 ฉะนั้น อาศัยความตามมาตรา 15 ประกอบมาตรา 25 วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด............................... ในการประชุมครั้งที่................ เมื่อวันที่ ...................................... กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล..................... (ขนาด................) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง 3 ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว

 ประกาศ ณ วันที่ ....................................................

 (...............................................................)

 นายกองค์การบริหารส่วนตำบล...............

ผอ.สน.บถ. ............................

ผอ.กง.มบ. .............................

หน.ฝ. .....................................