

๓. มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ(คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอผลงานดีเด่นด้านการเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ โดยให้เสนอผลงานด้านการคลัง ด้านแผนงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรอันเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม

เกณฑ์การพิจารณาคะแนน	คะแนน
☐ ผลงานดีเด่นจนได้รับรางวัลระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ หรือเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติราชการให้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลอื่นได้	๕๐
☐ ผลงานที่มีลักษณะเป็นการทั่วไป ไม่แตกต่างไปจากการปฏิบัติตามหนังสือสั่งการหรือเป็นลักษณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆ ก็ปฏิบัติในทำนองเดียวกัน	๓๐
☐ ผลงานที่มีลักษณะเป็นการทั่วไป ไม่แตกต่างไปจากการปฏิบัติตามหนังสือสั่งการ หรือเป็นลักษณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆ ก็ปฏิบัติในทำนองเดียวกัน แต่ไม่ปรากฏการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ	๑๐

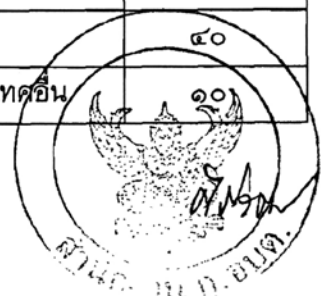
๔. มิติด้านการพัฒนาองค์กร (คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน)

ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแสดงถึงความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างทางด้านระบบงานที่นำเทคโนโลยีมาใช้งานทำให้งานมีความคล่องตัว รวดเร็ว ถูกต้อง หรือ มีการกำหนดตัวชี้วัดการทำงานในรูปแบบการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างหัวหน้าส่วนราชการกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำโครงการกิจกรรมในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

เกณฑ์การพิจารณาคะแนน	คะแนน
☐ ผลงานดีเด่นจนได้รับรางวัลระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ หรือเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติราชการให้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลอื่นได้	๒๕
☐ ผลงานที่มีลักษณะเป็นการทั่วไป ไม่แตกต่างไปจากการปฏิบัติตามหนังสือสั่งการ หรือเป็นลักษณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆ ก็ปฏิบัติในทำนองเดียวกัน	๑๕
☐ ผลงานที่มีลักษณะเป็นการทั่วไป ไม่แตกต่างไปจากการปฏิบัติตามหนังสือสั่งการ หรือเป็นลักษณะที่องค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆ ก็ปฏิบัติในทำนองเดียวกันแต่ไม่ปรากฏการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ	๕

ส่วนที่ ๕ ตัวชี้วัดพิเศษ(ถ้ามี)พิจารณาจากลักษณะพิเศษของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลตาม(๑) หรือ (๒) ที่ได้รับคะแนนสูงสุดเพียงคะแนนเดียวเท่านั้น

ลำดับ	เกณฑ์การประเมิน	คะแนน
☐ (๑)	จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามประกาศ ก.อบต.	๕๐
☐ (๒)	พื้นที่พิเศษอื่นๆ ได้แก่ พื้นที่ประกาศกฎอัยการศึก พื้นที่ชายแดนติดต่อกับประเทศอื่น	๑๐



ส่วนที่ ๖ ตารางสรุปคะแนนประเมินหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดกำหนดระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับ	เกณฑ์การประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
๑	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	๕๐	
๒	ลักษณะพื้นที่	๓๐	
๓	โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๐	
๔	รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๕๐	
๕	จำนวนประชากร	๕๐	
๖	ตัวชี้วัดภารกิจ	คะแนน Core team	
๗	ตัวชี้วัดความสำเร็จการปฏิบัติราชการ	$๕๐+๕๐+๕๐+๒๕ = ๑๗๕$	
๘	ตัวชี้วัดพิเศษ พิจารณาจากลักษณะพิเศษของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลตาม(๑)หรือ(๒)ในแบบประเมินส่วนที่ ๕ ที่ได้รับคะแนนสูงสุดเพียงคะแนนเดียวเท่านั้น แต่เมื่อรวมคะแนนตัวชี้วัดพิเศษแล้วต้องไม่เกินคะแนนเต็ม	๕๐ หรือ ๑๐ (ถ้ามี)	
รวมคะแนน		ให้นำคะแนนตามลำดับที่ ๑ - ๗ รวมกันเป็นคะแนนเต็ม	

ส่วนที่ ๗ สรุปผลประเมินหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดกำหนดระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ระดับ	ผลคะแนน	เกณฑ์ผ่าน	ผลการประเมิน
๘		ตั้งแต่ร้อยละ ๗๕	☐ ผ่าน
๗		ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐	☐ ไม่ผ่าน

ลงชื่อ.....

()
ประธานคณะกรรมการประเมินตัวชี้วัด



ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ๑๖



สำนักงาน ก.ท.

ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง หารือการกำหนดตำแหน่งบริหาร กรณีเทศบาลได้ปรับขนาดเป็นเทศบาลขนาดกลาง

เรียน ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลทุกจังหวัด และประธานกรรมการพนักงานเมืองพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/๕๙๕ ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๕
จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๕ มีมติรับทราบผลการพิจารณาของ อ.ก.ท.โครงสร้าง ที่ให้แจ้งเวียนการตอบข้อหารือเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งบริหารกรณีเทศบาลได้ปรับขนาดเป็นเทศบาลขนาดกลาง ให้ ก.ท.จ.ทุกแห่งถือเป็นแนวทางปฏิบัติ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งให้เทศบาลในสังกัดทุกแห่งถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศักดิ์ ปะริสุทโธ เทมทานนท์)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขาธิการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๓

“ดำรงธรรมนำไทยใสสะอาด”



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๕๗๕

สำนักงาน ก.ท.

ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง การหรือการกำหนดตำแหน่งบริหาร กรณีเทศบาลได้ปรับขนาดเป็นเทศบาลขนาดกลาง

เรียน ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม

อ้างถึง หนังสือจังหวัดมหาสารคาม ที่ มค ๐๐๓๗.๒/๑๒๔๙ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

ตามที่ได้หารือเกี่ยวกับการปรับขนาดเทศบาลเป็นขนาดกลาง ซึ่งมีผลทำให้ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยหารือว่า ตามโครงสร้างส่วนราชการมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายใน (ฝ่าย) อย่างน้อย ๒ ฝ่าย แต่เทศบาลไม่มีความพร้อมด้านภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล และปริมาณงานที่จะขอกำหนดตำแหน่งบริหาร จะสามารถขอกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายภายหลังได้หรือไม่ เนื่องจากในหัวงที่เทศบาลขอปรับเป็นขนาดกลางนั้น ไม่ได้วิเคราะห์ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณคุณภาพงาน และฐานะทางการคลัง การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ฝ่าย ให้ถือเป็นการกำหนดตำแหน่งบริหารเหมือนตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือไม่ อย่างไร และการกำหนดตำแหน่งบริหาร (หัวหน้าฝ่าย) ก.ท.จ. จะต้องมีการวิเคราะห์ตามลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพงาน และฐานะทางการคลัง ก่อนจึงจะกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามโครงสร้างส่วนราชการ ใช้หรือไม่ อย่างไร รายละเอียดปรากฏตามหนังสือที่อ้างถึง นั้น

สำนักงาน ก.ท. ขอเรียนว่า ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๕ มีมติรับทราบผลการพิจารณาของ อ.ก.ท.โครงสร้าง ที่มีมติให้ตอบข้อหารือดังกล่าวว่า

๑. ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๓ มีมติกำหนดแนวทางการจัดตั้งส่วนราชการระดับกอง (ผอ.กอง๓/๔) ว่า ให้มีส่วนราชการภายในอย่างน้อย ๒ ฝ่าย โดยให้กำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น ก็เพื่อให้การปฏิบัติราชการตามลักษณะงานของส่วนราชการต่างๆ มีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง มีผู้บริหารที่สามารถวางแผนงานและตัดสินใจแก้ไขปัญหา ช่วยเหลือหัวหน้าส่วนราชการระดับกองได้

สำหรับ กรณีที่เทศบาลแจ้งว่าไม่มีความพร้อมด้านภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล จะขอกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายภายหลัง เนื่องจากในหัวงที่เทศบาลขอปรับเป็นขนาดกลางนั้น ไม่ได้วิเคราะห์ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณคุณภาพงาน และฐานะทางการคลัง นั้น พิจารณาแล้วเห็นว่า การปรับขนาดเทศบาลเป็นขนาดกลางนั้น มีเจตนาให้เทศบาลปรับโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานที่มากขึ้นทั้งระบบ โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และตัวชี้วัดที่กำหนดนั้นเป็นการประเมินศักยภาพและความพร้อมของเทศบาลทั้งองค์กร หากผ่านเกณฑ์การประเมินก็สามารถดำเนินการ

/ ปรับปรุง ...

ปรับปรุงตำแหน่งปลัดเทศบาลหรือผู้อำนวยการกอง โดยไม่ต้องวิเคราะห์ค่างานเป็นรายส่วนราชการอีก เว้นแต่ภายหลังจะดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการกองให้มีระดับสูงขึ้น จึงจะดำเนินการวิเคราะห์ ค่างานเป็นรายส่วนราชการ

ดังนั้น เทศบาลขนาดกลางเมื่อมีหัวหน้าส่วนราชการระดับกองแล้วก็ควรมีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการภายในเป็นฝ่าย โดยกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเพื่อเป็นผู้ช่วยเหลือกลั่นกรองงานเบื้องต้นให้แก่ผู้อำนวยการกอง แต่อย่างไรก็ดี หากเทศบาลได้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณและมีภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น ก็อาจแบ่งโครงสร้างภายในส่วนราชการไว้เพียง ๑ ฝ่ายก็ได้ โดยให้คำนึงถึงลักษณะงาน ประสิทธิภาพ ในการบริหารงาน และการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ

๒. กรณีหรือว่าการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ถือว่าเป็นการกำหนดตำแหน่งบริหารหรือไม่นั้น พิจารณาได้ว่าตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร จึงถือว่าการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเป็นตำแหน่งบริหาร ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาล และการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๐

๓. การกำหนดตำแหน่งบริหาร (หัวหน้าฝ่าย) ก.ท.จ. จะต้องมีการวิเคราะห์ตามลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพงาน และฐานะทางการคลัง ก่อนจึงจะกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แต่หากเป็นการปรับขนาดเทศบาล ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงาน และฐานะทางการคลังทั้งระบบแล้ว การกำหนดโครงสร้างภายในตามมาตรฐานทั่วไปที่กำหนด ก็ไม่จำเป็นต้องวิเคราะห์ใหม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนอีกแต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมศักดิ์ ปะริสุทโธ เหมทานนท์)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขาธิการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๓

“ดำรงธรรมนำไทยใสสะอาด”

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๙



สำนักงาน ก.จ.

ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง การกำหนดตำแหน่งหัวหน้างาน ระดับ ๖

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ทุกจังหวัด

ตามที่ได้มีข้อสอบถามกรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย ระดับ ๓ จะสามารถกำหนดตำแหน่งหัวหน้างาน ระดับ ๖ ในสายงานนักบริหารงาน... ตามสายงานหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายได้หรือไม่ นั้น

คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๕ มีมติ ดังนี้

๑. ประเภทตำแหน่ง

ก.จ. กำหนดตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกเป็น ๓ ประเภท คือ

๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเป็นสายงานผู้ปฏิบัติ เป็นสายงานตั้งแต่ระดับ ๑ จนถึงระดับ ๓

๑.๒ ตำแหน่งประเภทบริหาร ซึ่งเป็นตำแหน่งผู้บริหาร โดยตำแหน่งผู้บริหารทุกตำแหน่งจะอยู่ในสายงานนักบริหารตั้งแต่ระดับ ๖ จนถึงระดับ ๙

๑.๓ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพ เป็นตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสายงาน นิติการ ซึ่งเริ่มต้นตั้งแต่ระดับ ๓ จนถึงระดับ ๙

๒. โครงสร้างส่วนราชการภายใน

ก.จ. กำหนดโครงสร้างภายในของส่วนราชการระดับกองไว้เพียงตำแหน่งเดียว คือ หัวหน้าฝ่าย ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายจะเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร โดย ก.จ. กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเป็นตำแหน่ง ระดับ ๖ หรือระดับ ๗

๓. ความเหมาะสมการกำหนดตำแหน่งหัวหน้างาน

เมื่อพิจารณาประเภทตำแหน่ง และการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในแล้ว กรณี การกำหนดตำแหน่งหัวหน้างานเป็นตำแหน่งบริหารระดับ ๖ รองจากหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๓ ในขณะที่ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในฝ่ายนั้นๆ อาจกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปซึ่งเป็นสายงานผู้ปฏิบัติ ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ที่อาจเลื่อนระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๓ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ที่อาจเลื่อนระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๖ รวมอยู่ด้วย โดยที่ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นผู้นั้นจะต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้างานซึ่งเป็นตำแหน่งระดับ ๖ ก็จะเป็นปัญหาในทาง ปฏิบัติที่ผู้บังคับบัญชามีระดับตำแหน่งต่ำกว่าหรือเท่ากับผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ในแต่ละงานก็อาจมี ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัดเพียง ๑ หรือ ๒ คน ก็ไม่สอดคล้องกับนิยามของตำแหน่งบริหาร ที่ระบุว่า จะต้องเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควร

/ดังนั้น...

ดังนั้น การกำหนดตำแหน่งหัวหน้างาน ระดับ ๖ เป็นตำแหน่งประเภทบริหาร รองจากตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๗ นั้น จึงเป็นการไม่เหมาะสมทั้งทางด้านการวิเคราะห์ตำแหน่ง และการบังคับบัญชาภายในส่วนราชการ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดตำแหน่งบริหารซึ่งเป็นตำแหน่งภายในส่วนราชการ เพียงตำแหน่งเดียวคือ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย การกำหนดตำแหน่งหัวหน้างานเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับ ๖ จึงไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการภายในที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด สำหรับกรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดใดกำหนดโครงสร้างหัวหน้างานเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับ ๖ ไว้ก่อนแล้ว หากตำแหน่งว่างให้ยุบเลิก จึงให้แจ้งทุกจังหวัดทราบ เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันทุกจังหวัด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมศักดิ์ ประสิทธิ์โอ๋ เหมทานนท์)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขาธิการ ก.จ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๘

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๐๐



สำนักงาน ก.ท.

ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง การกำหนดตำแหน่งหัวหน้างาน ระดับ ๖

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

ตามที่ได้มีข้อสอบถามกรณี เทศบาลได้กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย ระดับ ๗ จะสามารถกำหนดตำแหน่งหัวหน้างาน ระดับ ๖ ในสายงานนักบริหารงาน... ตามสายงานหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายได้หรือไม่ นั้น

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๕ มีมติ ดังนี้

๑. ประเภทตำแหน่ง

ก.ท. กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลออกเป็น ๓ ประเภท คือ

๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเป็นสายงานผู้ปฏิบัติ เป็นสายงานตั้งแต่ระดับ ๑ จนถึงระดับ ๗

๑.๒ ตำแหน่งประเภทบริหาร ซึ่งเป็นตำแหน่งผู้บริหาร โดยตำแหน่งผู้บริหารทุกตำแหน่งจะอยู่ในสายงานนักบริหารตั้งแต่ระดับ ๖ จนถึงระดับ ๗

๑.๓ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพ เป็นตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสายงานนิติการ ซึ่งเริ่มต้นตั้งแต่ระดับ ๗ จนถึงระดับ ๗

๒. โครงสร้างส่วนราชการภายใน

ก.ท. กำหนดโครงสร้างภายในของส่วนราชการระดับกองไว้เพียงตำแหน่งเดียว คือ หัวหน้าฝ่าย ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายจะเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร โดย ก.ท. กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเป็นตำแหน่งระดับ ๖ หรือระดับ ๗

๓. ความเหมาะสมการกำหนดตำแหน่งหัวหน้างาน

เมื่อพิจารณาประเภทตำแหน่ง และการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในแล้ว กรณีการกำหนดตำแหน่งหัวหน้างานเป็นตำแหน่งบริหารระดับ ๖ รองจากหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๗ ในขณะที่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในฝ่ายนั้นๆ อาจกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปซึ่งเป็นสายงานผู้ปฏิบัติในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ที่อาจเลื่อนระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๗ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ที่อาจเลื่อนระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๖ รวมอยู่ด้วย โดยที่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นจะต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้างานซึ่งเป็นตำแหน่งระดับ ๖ ก็จะเป็นปัญหาในทางปฏิบัติที่ผู้บังคับบัญชามีระดับตำแหน่งต่ำกว่าหรือเท่ากับผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ในแต่ละงานก็อาจมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัดเพียง ๑ หรือ ๒ คน ก็ไม่สอดคล้องกับนิยามของตำแหน่งบริหารที่ระบุว่า จะต้องเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควร

/ดังนั้น...

ดังนั้น การกำหนดตำแหน่งหัวหน้างาน ระดับ ๖ เป็นตำแหน่งประเภทบริหาร รองจากตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๗ นั้น จึงเป็นการไม่เหมาะสมทั้งทางด้านการวิเคราะห์ตำแหน่ง และการบังคับบัญชาภายในส่วนราชการ ประกอบกับ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดตำแหน่งบริหารซึ่งเป็นตำแหน่งภายในส่วนราชการเพียงตำแหน่งเดียวคือ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย การกำหนดตำแหน่งหัวหน้างานเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับ ๖ จึงไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการภายในที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด สำหรับกรณีเทศบาลใดกำหนดโครงสร้างหัวหน้างานเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับ ๖ ไว้ก่อนแล้ว หากตำแหน่งว่างให้ยุบเลิก จึงให้แจ้งทุกจังหวัดทราบ เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันทุกจังหวัด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศักดิ์ ประสิษฐิ์ เหมทานนท์)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๕๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๘

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๐๑



สำนักงาน ก.อบต.

ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง การกำหนดตำแหน่งหัวหน้างาน ระดับ ๖

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด

ตามที่ได้มีข้อสอบถามกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย ระดับ ๓/ จะสามารถกำหนดตำแหน่งหัวหน้างาน ระดับ ๖ ในสายงานนักบริหารงาน... ตามสายงานหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายได้หรือไม่ นั้น

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๕ มีมติ ดังนี้

๑. ประเภทตำแหน่ง

ก.ท. กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลออกเป็น ๓ ประเภท คือ

๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเป็นสายงานผู้ปฏิบัติ เป็นสายงานตั้งแต่ระดับ ๑ จนถึงระดับ ๓/

๑.๒ ตำแหน่งประเภทบริหาร ซึ่งเป็นตำแหน่งผู้บริหาร โดยตำแหน่งผู้บริหารทุกตำแหน่งจะอยู่ในสายงานนักบริหารตั้งแต่ระดับ ๖ จนถึงระดับ ๘

๑.๓ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพ เป็นตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสายงาน นิติการ ซึ่งเริ่มต้นตั้งแต่ระดับ ๓/ จนถึงระดับ ๘

๒. โครงสร้างส่วนราชการภายใน

ก.อบต. กำหนดโครงสร้างภายในของส่วนราชการระดับกองไว้เพียงตำแหน่งเดียว คือ หัวหน้าฝ่าย ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายจะเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร โดย ก.อบต. กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย เป็นตำแหน่งระดับ ๖ หรือระดับ ๓/

๓. ความเหมาะสมการกำหนดตำแหน่งหัวหน้างาน

เมื่อพิจารณาประเภทตำแหน่ง และการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในแล้ว กรณี การกำหนดตำแหน่งหัวหน้างานเป็นตำแหน่งบริหารระดับ ๖ รองจากหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๓/ ในขณะที่ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในฝ่ายนั้นๆ อาจกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปซึ่งเป็นสายงานผู้ปฏิบัติ ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ที่อาจเลื่อนระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๓/ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ที่อาจเลื่อนระดับสูงขึ้นถึงระดับ ๖ รวมอยู่ด้วย โดยที่ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นผู้นั้นจะต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้างานซึ่งเป็นตำแหน่งระดับ ๖ ก็จะเป็นปัญหาในทาง ปฏิบัติที่ผู้บังคับบัญชาในระดับตำแหน่งต่ำกว่าหรือเท่ากับผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ในแต่ละงานก็อาจมี ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัดเพียง ๑ หรือ ๒ คน ก็ไม่สอดคล้องกับนิยามของตำแหน่งบริหาร ที่ระบุว่า จะต้องเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควร

/ดังนั้น...