

การบริหารงานบุคคล

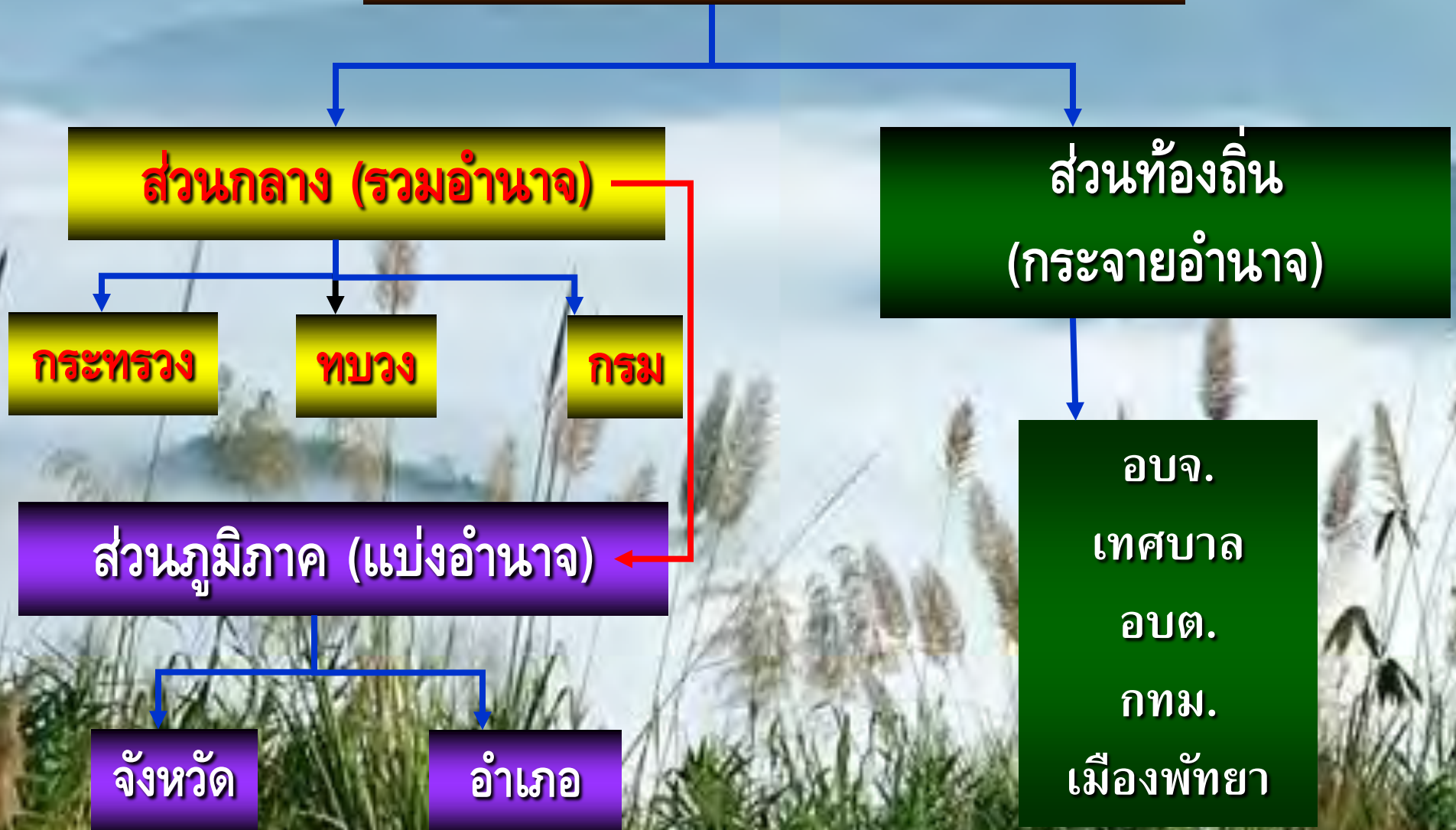


ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

สำนักพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

การบริหารราชการแผ่นดิน



ความเป็นมาของกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบัน
ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล (หลักเกณฑ์ ก.จังหวัด) ที่
มีการประกาศใช้บังคับในแต่ละจังหวัด ซึ่งเป็นไปตามที่บัญญัติไว้ใน
พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 13,14

สำหรับต้นกำเนิดของกฎหมายฉบับนี้ มีที่มาจาก รัฐธรรมนูญ
แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวดที่ 9 ว่าด้วยการปกครอง
ส่วนท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐
หมวด ๙ ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๒๘๒ - ๒๙๐

มาตรา ๒๘๔ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีความอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

มาตรา ๒๘๘ การแต่งตั้งและการให้พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่นและต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 288 การแต่ • งตั้งและการให้ • ข • ราชการและลูกจ • ำ
งขององค • กรปกครองส • วหน • องถิ่นพ • นจากตำแหน่ง • งต • องเป
• นไปตามความเหมาะสมและความ จำเป • นของแต่ • ละท • อง
ถิ่น โดยการบริหารงานบุคคลขององค • กรปกครองส • วหน • องถิ่น ต •
องมีมาตรฐานสอดคล้อง • องกัน และอาจได้ • รับการพัฒนาร • วมกันหรือ
สับเปลี่ยนบุคลากรกระหว • างองค • กรปกครองส • วหน • องถิ่นด • วย
กันได้ • รวมทั้งต • องได้ • รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข • ำ
ราชการส • วหน • องถิ่นซึ่งเป • นองค • กรกลางบริหารงานบุคคล •
วหน • องถิ่นก • อน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

ในการบริหารงานบุคคลขององค • กรปกครองส • วหน • องถิ่นต
• องมี องค • กรพิทักษ์ • ระบบคุณธรรมของข • ำราชการส • วหน •
องถิ่นเพื่อสร • างระบอบ • องค์กรคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน

คณะกรรมการข • ราชการส • วทน • องถึ้นตามวรรคหนึ่งจะต
• องประกอบด • วยผุ • แทนของหน • วยราชการที่เกี่ยวข • อง ผุ •
แทนขององค • กรปกครองส • วทน • องถึ้น ผุ • แทน ข • ราชการส •
วทน • องถึ้นและผุ • ทรงคุณวุฒิ โดยมีจำนวนเท • ากัน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมาย
บัญญัติ

การโยกย • าย การเลื่อนตำแหน่ง • ง การเลื่อนเงินเดือน และการ
ลงโทษ ข • ราชการและลูกจ • างขององค • กรปกครองส • วทน • อง
ถึ้น ให • เป • นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

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

- 1.กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) มีอำนาจในการกำหนดมาตรฐานกลาง (เป็นกรอบให้ ก.กลางกำหนดมาตรฐานทั่วไป) ตาม มาตรา 30 และมาตรา 33
- 2.กำหนดให้มีคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) มีอำนาจในการกำหนดมาตรฐานทั่วไป (เป็นกรอบให้ ก.จังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์) ตามมาตรา 16 , 17 , 18 , 24 , 26
- 3.กำหนดให้มีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) มีอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์ใช้บังคับการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 13 , 14

4.หลักเกณฑ์ที่ ก.จังหวัดกำหนดต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.กลางก่อน
(มาตรา 13 วรรคท้าย)

5. กรณี หลักเกณฑ์จังหวัดขัด มาตรฐานทั่วไป หรือมาตรฐานทั่วไป ขัดแย้ง
กับมาตรฐานกลาง ก.ถ. มีอำนาจสั่งให้แก้ไข ถ้าไม่แก้ไข จะเกิดความเสียหาย ก.ถ.
สั่งให้ระงับได้ (มาตรา 34)

6. กรณี ก.จังหวัดมีมติหรือกำหนดหลักเกณฑ์ขัดหรือแย้งมาตรฐานทั่วไป
ก.กลาง มีอำนาจสั่งให้ยกเลิกหรือแก้ไข ถ้าไม่ยกเลิกหรือแก้ไข ก.กลางระงับได้ ตาม
มาตรา 19 วรรคสอง

มาตรา 15 การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับ โอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใด ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้ง และการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน

มาตรา 15 วรรคสอง ให้อำนาจของนายก ฯ ตามวรรคหนึ่ง อาจมอบให้ผู้บังคับบัญชาข้าราชการในตำแหน่งใด เป็นผู้ใช้อำนาจแทนนายก ได้ ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.จังหวัดกำหนด

ปัญหาที่เกิดจาก กฎหมายบุคคล ฯ 2542

1. โอนย้ายไม่ได้ แม้ว่ากรณีมีเหตุจำเป็นหรือเกิดความขัดแย้ง

➤ เนื่องจากเป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นในการออกคำสั่ง

➤ พนักงานเองให้ความยินยอม

ไม่มี

➤ องค์กรใดมีอำนาจเข้าไปแก้ไขหรือเยียวยาได้

2. การสอบคัดเลือก หรือคัดเลือก

- ➡ มีการสร้างระบบอุปถัมภ์
- ➡ และเลือกปฏิบัติสร้างความไม่เป็นธรรม
- ➡ ทำให้เกิดการให้ประโยชน์ต่างตอบแทน
- ➡ มีการสร้างอิทธิพลเรียกรับผลประโยชน์

3. การสอบแข่งขัน มีการทุจริต โดย

- ➡ เรียกรับเงินเพื่อให้เป็นผู้สอบได้
- ➡ เพื่อให้ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง
- ➡ ซึ่งมีแนวโน้มแพร่ขยายเป็นวงกว้างมากยิ่งขึ้นตลอดเวลา

4. ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจบริหารงานบุคคล

- ➡ มีการเลือกปฏิบัติ
- ➡ ไม่ถือปฏิบัติตามมาตรฐาน หลักเกณฑ์
- ➡ ไม่มีบทบังคับและบทลงโทษ
- ➡ ทำให้พนักงานส่วนท้องถิ่นเสียโอกาส และขาดขวัญกำลังใจ

5. โครงสร้างคณะกรรมการหลายระดับ

- ➡ มีหลายมาตรฐาน
- ➡ ไม่มีเอกภาพในการบริหารงานบุคคล
- ➡ เป็นการค่าใช้จ่ายงบประมาณของภาครัฐ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี คืออะไร

คือ...

- การคาดคะเนความต้องการกำลังคน
- การกำหนดแนวทางการสรรหาคน
- แนวทางการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ให้มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสม
ไม่ซ้ำซ้อน

ให้มีการกำหนดตำแหน่ง และจัดอัตรากำลังให้
เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ อปท. และกฎหมาย

ให้สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้
ตำแหน่งว่าเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสมหรือไม่

เป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง
การพัฒนาบุคลากรของ อปท.ให้เหมาะสม

อปท.

ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

แต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วย
นายก เป็นประธาน ปลัด และหน.ส่วนราชการ
เป็นกรรมการและมีเลขานุการ 1 คน

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

จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ก.จังหวัด

เห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ

ไม่เห็นชอบ

เห็นชอบ

ยืนยัน

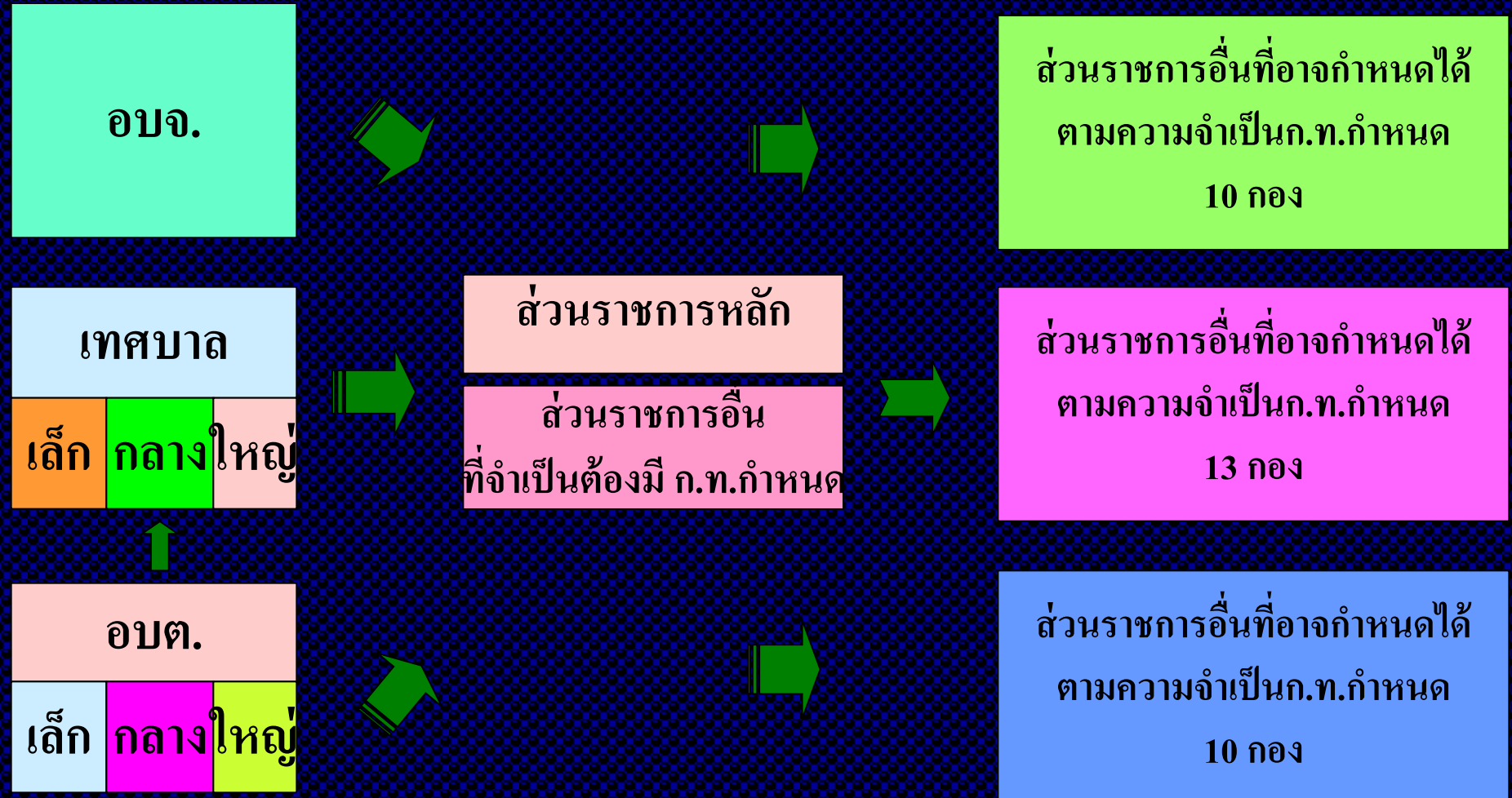
ก.กลาง

ปรับปรุงแผน

ก.จังหวัด

ประกาศใช้

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและตำแหน่งตามประเภท อปท.



ประเภทตำแหน่งของ อปท.แบ่งเป็น 3 ประเภท

ประเภททั่วไป

สาขางานเริ่มต้นจาก ระดับ 1

สาขางานเริ่มต้นจากระดับ 2

สาขางานเริ่มต้นจากระดับ 3

ประเภทวิชาชีพเฉพาะระดับ 7 ขึ้นไป

ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะระดับ 9 ขึ้นไป

บริหารระดับสูง (ตำแหน่งระดับ 9)

ปลัด อปท.ระดับ 9

รองปลัด อปท.ระดับ 9

ผอ.ส่วนราชการที่สูงกว่ากอง ระดับ 9

บริหารระดับกลาง (ตำแหน่งระดับ 8)

ปลัด อปท.ระดับ 8

รองปลัด อปท.ระดับ 8

ผอ.กอง ระดับ 8

การกำหนดตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.

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

การกำหนดตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของ เทศบาล

ขนาดเทศบาล ระดับตำแหน่ง	ใหญ่ (ชั้น 1 เดิม)	กลาง (ชั้น 2-6 เดิม)	เล็ก (ชั้น 7 เดิม)	
	รายได้รวมเงินอุดหนุนปีงบประมาณที่ ผ่านมา 80 ล้านบาทขึ้นไป ผ่าน 75%	รายได้รวมเงินอุดหนุนปีงบประมาณที่ผ่านมา 20 ล้านบาทขึ้นไป ผ่าน 70%	รายได้รวมเงินอุดหนุน ปีงบประมาณ ที่ผ่านมา 8 ล้านบาทขึ้นไป	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	9 หรือ 10 เป็นการเฉพาะแห่ง	8 เฉพาะเทศบาลขนาดกลางเดิมมี ระดับ 7 ได้	7*	6
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	9 หรือ 8 หรือ 7 (จำนวน 2- 4 คน ระดับ 7 มีได้ไม่เกิน 1 คน)	7 หรือ 8 (จำนวน 1-3 อัตรา) โดยกำหนดระดับ 8 ไม่เกิน 1 อัตรา	-	-
หัวหน้าส่วนราชการระดับสำนัก (นักบริหารงาน...9)	9 (ต้องมีรายได้รวมเงินอุดหนุน 200 ล้าน บาทขึ้นไป)	-	-	
หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง ส่วนในสำนักหรือเทียบเท่า (นักบริหารงาน...6-8)	8	7 หรือ 8 กำหนด 8 ได้ต้องมีรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไป 40 ล้านบาทขึ้นไป	7 หรือ 6	
หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน...6-7)	7 หรือ 6	7 หรือ 6	-	

ปลัดระดับ 8 : ต้องมีรายได้ 20 ล้านบาทขึ้นไป

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

กรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้างตำแหน่งบริหารของ อบต.

ขนาด อบต. ระดับตำแหน่ง	ใหญ่	กลาง	เล็ก
ปลัด อบต.	8 หรือ 7	7 หรือ 6	6
รองปลัด อบต.	8 หรือ 7 *กำหนด 8 ได้ เมื่อ ทน.ส่วนระดับกอง เป็น 8	7 หรือ 6	ไม่มี
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับกองหรือ ส่วนหรือเทียบเท่า	8 หรือ 7	7 หรือ 6	6

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่ง

เรื่อง	ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ	ข้อกำหนด
การจัดตั้งส่วนราชการ ระดับกอง สำนัก	1.อปท. นำเสนอรายละเอียดให้ ก.จังหวัดพิจารณา ดังนี้ (1) เหตุผลความจำเป็น (2) ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการเดิม (3) ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการที่จัดตั้ง (4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณภาพ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นหรือแตกต่างไปจากเดิม (5) กรอบโครงสร้างอัตรากำลังพนักงานเทศบาล เดิมและใหม่ (6) ร่างประกาศกำหนดส่วนราชการ	ประกาศ มาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้าง ฯ ลงวันที่ 2 มิ.ย.48
	วิธีดำเนินการ 1. ก.ท.จ.พิจารณาและทำความเข้าใจเสนอ ก.ท.พร้อม ข้อมูลรายละเอียด และรายงานการประชุม 2. กรณีได้รับความเห็นชอบจึงประกาศกำหนดส่วนราชการ	

เรื่อง	ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ	ข้อกำหนด
การกำหนดฝ่าย	1.อปท.นำเสนอรายละเอียดให้ ก.จังหวัดพิจารณา ดังนี้	1.ประกาศ มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้าง ฯลงวันที่ 2 มี.ย.48
	(1) เหตุผลความจำเป็น	
	(2) ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการเดิม	2.นส.ก.กลาง ที่ มท 0809.1/ ๖ 154 ลว 8 พ.ย.45
	(3) ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการที่จัดตั้ง	
	(4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณภาพ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นหรือแตกต่างไปจากเดิม	
	(5) กรอบโครงสร้างอัตรากำลังพนักงานเทศบาล เดิมและใหม่	3.ก.ท.มอบอำนาจ ให้ ก.ท.จ.ตามมติ 1/2550 เมื่อ 29 ม.ค.50)
	(6) ร่างประกาศกำหนดส่วนราชการ	
	วิธีดำเนินการ 1. ก.ท.จ.พิจารณาเห็นชอบ 2. กรณีได้รับความเห็นชอบจึงประกาศกำหนดส่วนราชการ 3. กรณีเป็นฝ่ายที่แตกต่าง ๖ 154 ให้ ก.ท. เห็นชอบ	

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่ง

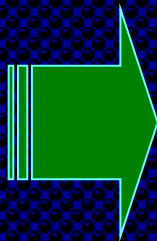
เรื่อง	ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ	ข้อกฎหมาย
การกำหนดตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี	การกำหนดตำแหน่งบริหาร กรณี ก.กลาง กำหนดกรอบระดับตำแหน่งบริหารเป็นลักษณะยืดหยุ่น เช่น ตำแหน่งรองปลัด 8/7 และตำแหน่ง ทน.ฝ่าย 7/6 ให้เทศบาล พิจารณาว่าจะกำหนดตำแหน่งเป็นระดับใด เพียงระดับเดียวและ หากต่อมาจะขยายหรือลดระดับจะต้องทำการปรับปรุงตำแหน่ง ทั้งนี้ การขยายระดับตำแหน่งบริหารไม่เกินระดับ 8 ตามโครงสร้างส่วน ราชการที่ ก.กลาง.กำหนดถือว่า ก.กลาง.เห็นชอบแล้ว กรณีกำหนดแตกต่างต้องให้ ก.ท.เห็นชอบ	1.ประกาศ หลักเกณฑ์การจัดทำ แผน ลว 7 พ.ย.46
		2.นส.สง.ก.ท.ที่ มท 0809.1/ ว 629 ลว 19 เม.ย.47 (เรื่องการปรับระดับ ตำแหน่งสูงขึ้น)
		3.นส.ที่ มท 0809.1/ ว 349 ลว 20 ก.พ.47 (เรื่อง การมอบอำนาจการ ปรับปรุงตำแหน่ง)
	การกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ให้กำหนดในระดับควบ ถึงนอกระดับควบขึ้นต้น เช่น บุคลากร 3-5/6 ว เป็นต้น สำหรับนอกระดับควบขึ้นสูง ให้ ดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้รับความเห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่ง แล้ว โดยความเห็นชอบ ก.จังหวัด	4.นำเสนอตามแบบ 1-5 แบบท้าย หลักเกณฑ์การจัดทำ แผน

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่ง

เรื่อง	ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการ	ข้อกฎหมาย
การกำหนดตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี	การปรับระดับตำแหน่งบริหารให้สูงขึ้น ให้ปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้นโดยใช้เลขที่ตำแหน่งเดิม และให้ถือเป็นตำแหน่งว่าง สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิมให้กำหนดตำแหน่งเลขที่ตำแหน่งใหม่ ตามสายงานเดิมรองรับ โดยมีระดับตำแหน่งเท่าเดิม เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งเดิมได้รับคัดเลือกหรือพ้นจากตำแหน่งให้ยกเลิกตำแหน่งนั้น	1.นส.สนง.ก.ท.ที่ มท 0809.1/ ว 629 ลง 19 เม.ย.47 (เรื่องการปรับระดับตำแหน่งสูงขึ้น)
		2.นส.ที่ มท 0809.1/ ว 349 ลง 20 ก.พ.47 (เรื่อง การมอบอำนาจการปรับปรุงตำแหน่ง)
การยุบเลิกตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง	การยุบเลิกตำแหน่ง ■ สายงานผู้ปฏิบัติให้ ก.ท.จ.เห็นชอบ ■ สายงานบริหารที่มีใช้ หน.ส่วนราชการ ก.ท.จ.เห็นชอบ ■ สายงานบริหารที่เป็น หน.ส่วนราชการ ก.ท.เห็นชอบ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ตามประกาศหลักเกณฑ์การยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งให้ ก.ท.จ.เห็นชอบ	1.ประกาศการยุบเลิกเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ลง 7 พ.ย.45
		2.นส.ที่ มท 0809.2/ ว 149 ลง 15 ก.ค.48 (เรื่อง ยุบเลิกตำแหน่ง)

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.

อบจ.



ส่วนราชการที่จำเป็นต้องมี

- สำนักปลัด อบจ.
- กองกิจการสภา อบจ.
- กองแผนและงบประมาณ
- กองคลัง
- กองช่าง
- หน่วยตรวจสอบภายใน

ส่วนราชการอื่น

- กองสาธารณสุข
 - กองกิจการพาณิชย์
 - กองกิจการขนส่ง
 - กองส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - กองพัฒนาชนบท
 - กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต
 - กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - กองพัสดุ และทรัพย์สิน
- (รวม 9 กอง)

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

เทศบาล		
เล็ก	กลาง 20 ล้าน	ใหญ่ 150 ล้าน

เกณฑ์รายได้
เกณฑ์ชีวิต
ด้านบุคลากร
ด้านเศรษฐกิจ สังคม
ด้านประสิทธิภาพ
ด้านธรรมาภิบาล



ส่วนราชการหลัก

สำนักปลัดเทศบาล
กอง/สำนักการคลัง
กอง/สำนักการช่าง

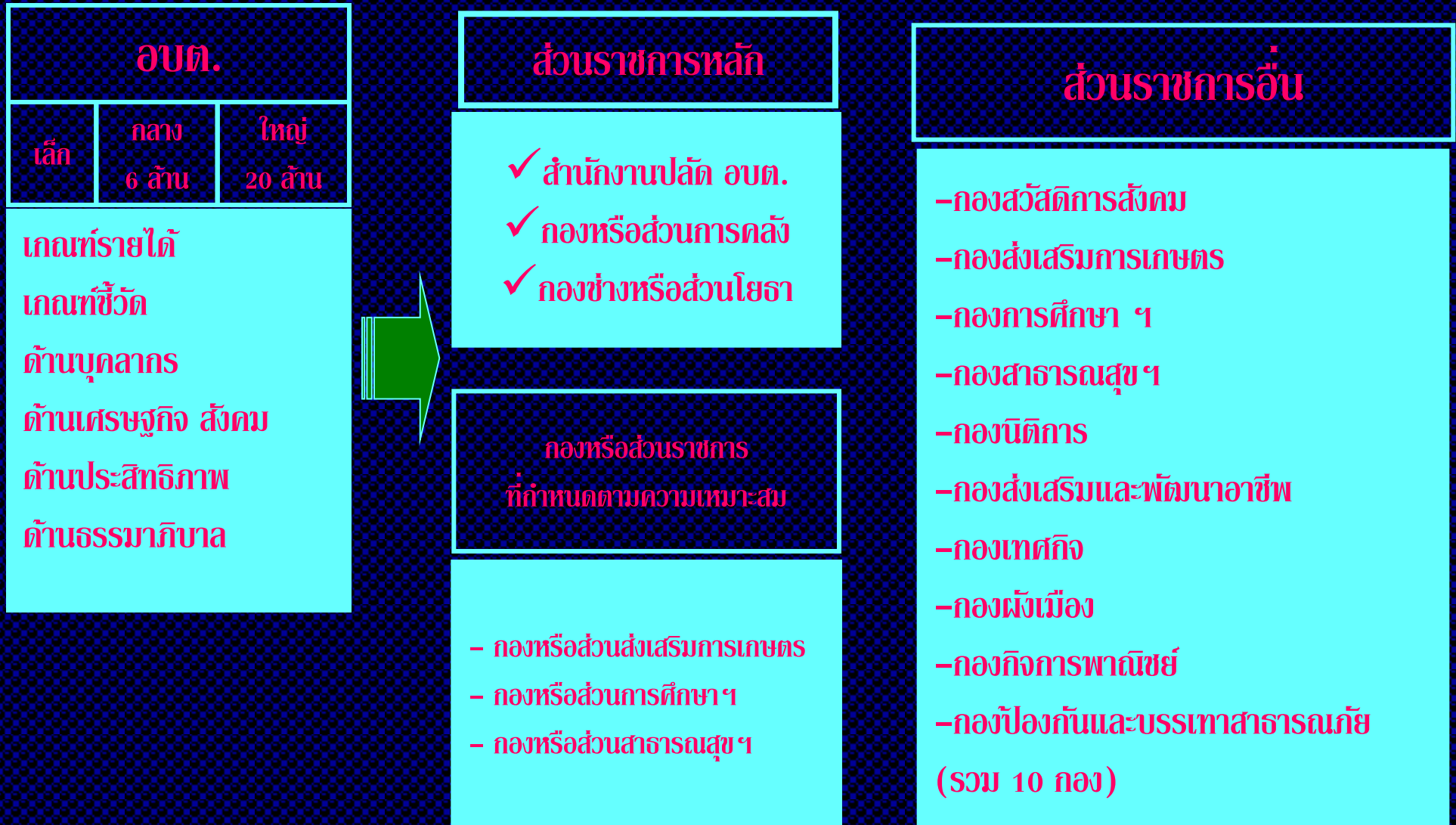
กองหรือส่วนราชการ ที่จำเป็นต้องมี

- กอง/สำนักการสาธารณสุข ๑
- กอง/สำนักการศึกษา
- กอง/สำนักวิชาการและแผนงาน
- กอง/สำนักการประปา
- กอง/สำนักการแพทย์
- กอง/สำนักการช่างสุขาภิบาล
- กอง/สำนักสวัสดิการสังคม
- หน่วยตรวจสอบภายในและแขวง

ส่วนราชการอื่น

- กองส่งเสริมวัฒนธรรม ๑
 - กองเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - กองนิติการ
 - กองวิเทศสัมพันธ์
 - กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - กองส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
 - กองส่งเสริมกิจการขนส่ง
 - กองทรัพยากรธรรมชาติ ๑
 - กองส่งเสริมกิจการพาณิชย์
 - กองเทศกิจ
 - กองส่งเสริมการเกษตร
 - กองผังเมือง
 - กองทะเบียนราษฎรและบัตร ๑
- (รวม 13 กอง)

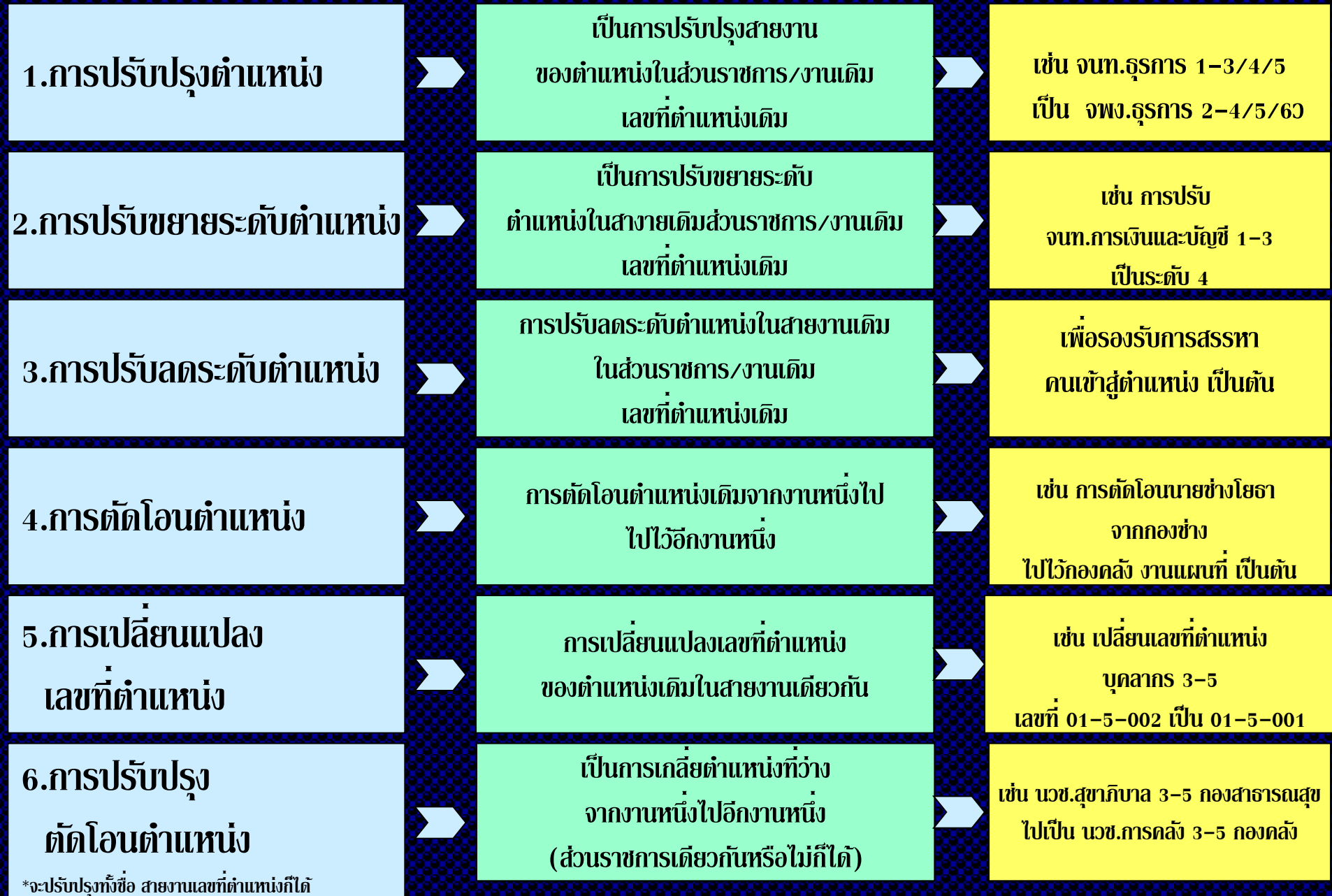
การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.



การปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี



การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง 6 กรณี



การคัดเลือก

► หมายถึง การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น และการดำเนินการเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

การสรรหากรณีตำแหน่งบริหารว่าง

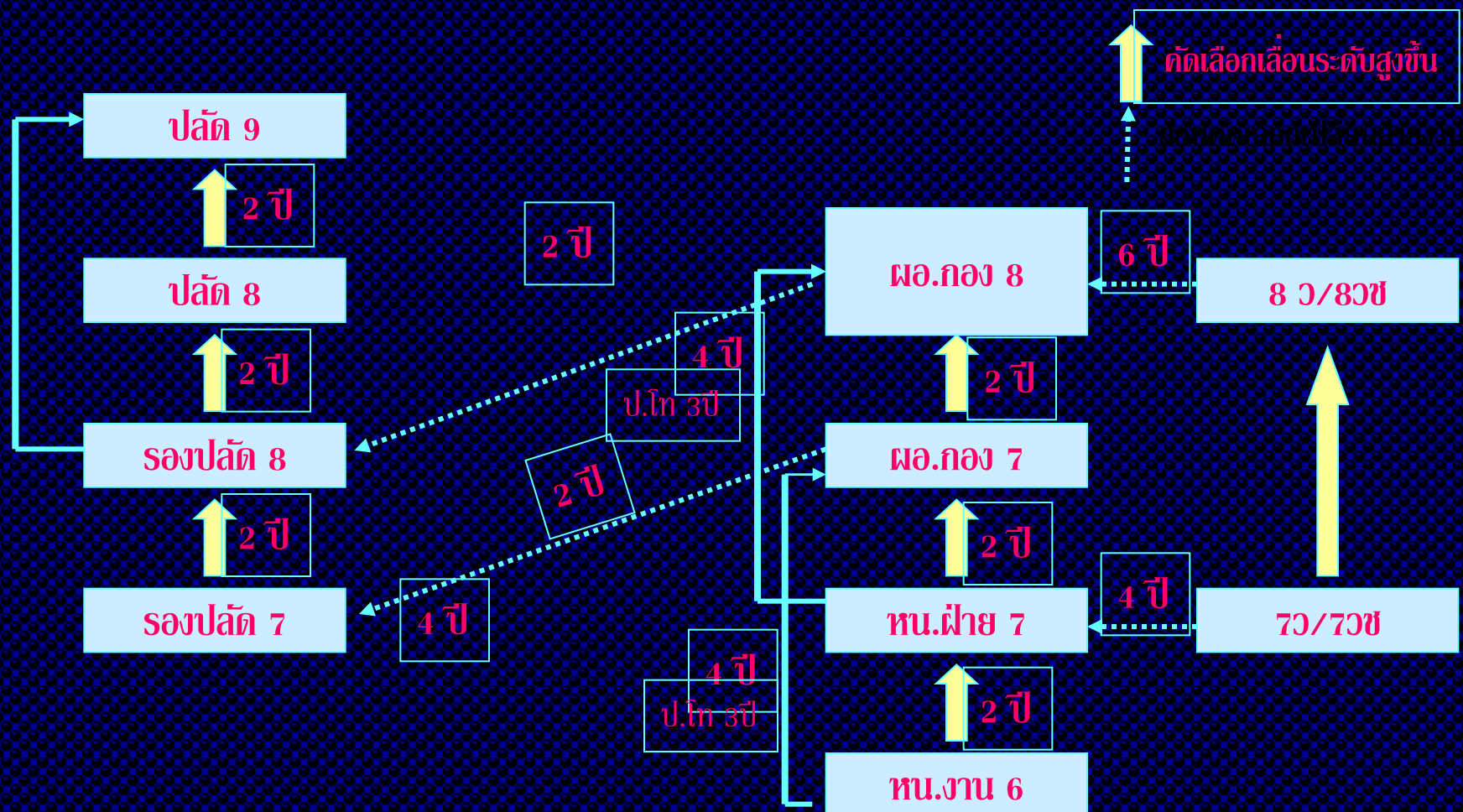
ต้องรายงาน ก.ภายใน 7 วัน ดำเนินการสรรหาภายใน 60 วัน และให้ได้คน ใน 150 วัน นับแต่วันที่ว่าง

- 1.ดำเนินการรับโอนในตำแหน่ง/ระดับเดียวกัน
- 2.สอบคัดเลือก หรือ คัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น
- 3.รับสมัครคัดเลือกพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นหรือข้าราชการอื่น
- 4.ขอใช้บัญชี ก.จังหวัดหรือ ก.กลาง

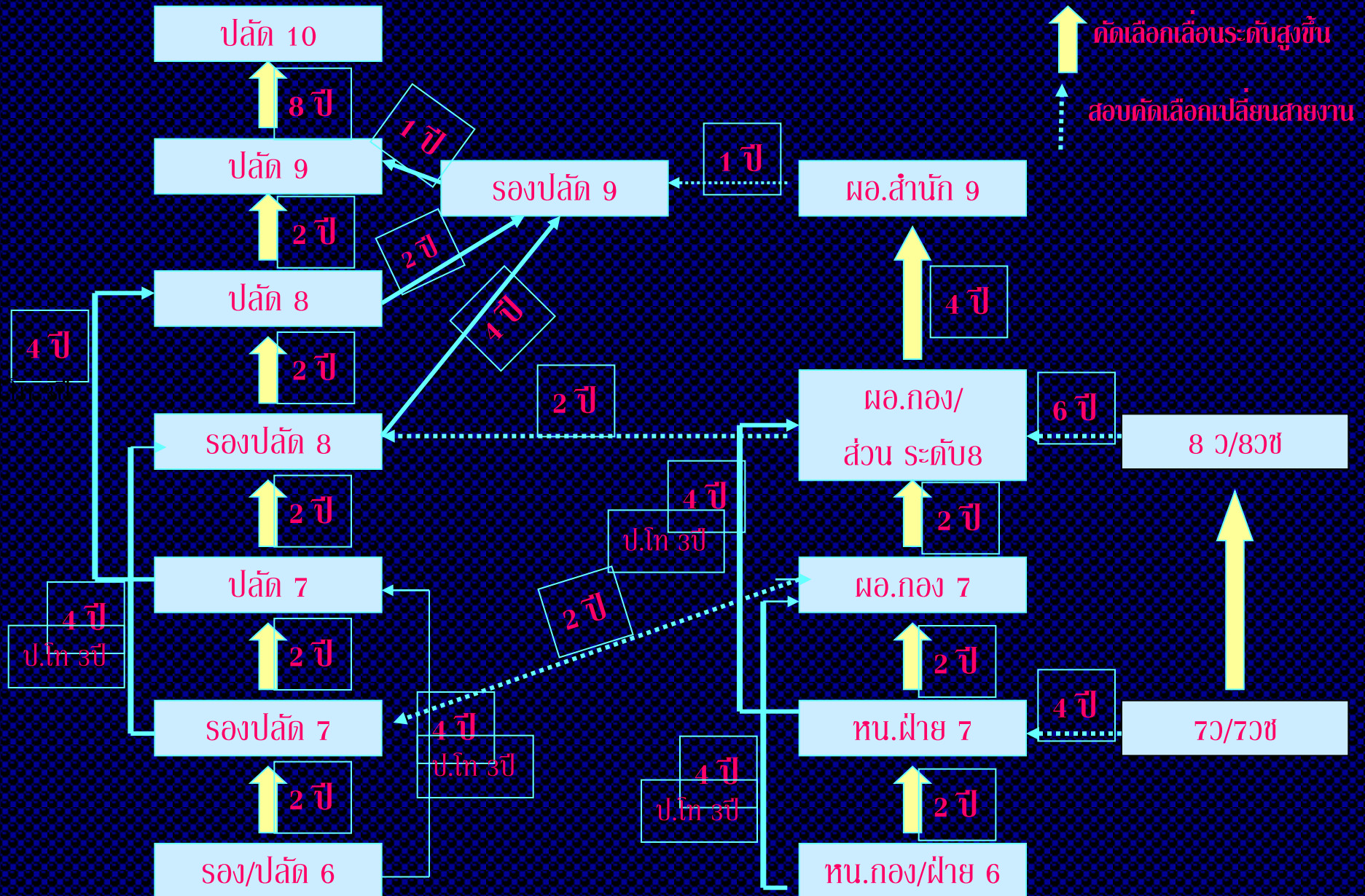
ถ้าไม่ลงมือใน 60 วันหรือลงมือแล้วแต่ไม่ได้คนใน 150วัน ถือว่าไม่ต้องส่งคนในบัญชี ไปให้แล้วต้องแต่งตั้งภายใน 30 วัน แล้วเปิดโอกาสให้ประเมินผล 2 ครั้ง

เส้นทางความก้าวหน้าสายนักบริหารงาน อบจ.

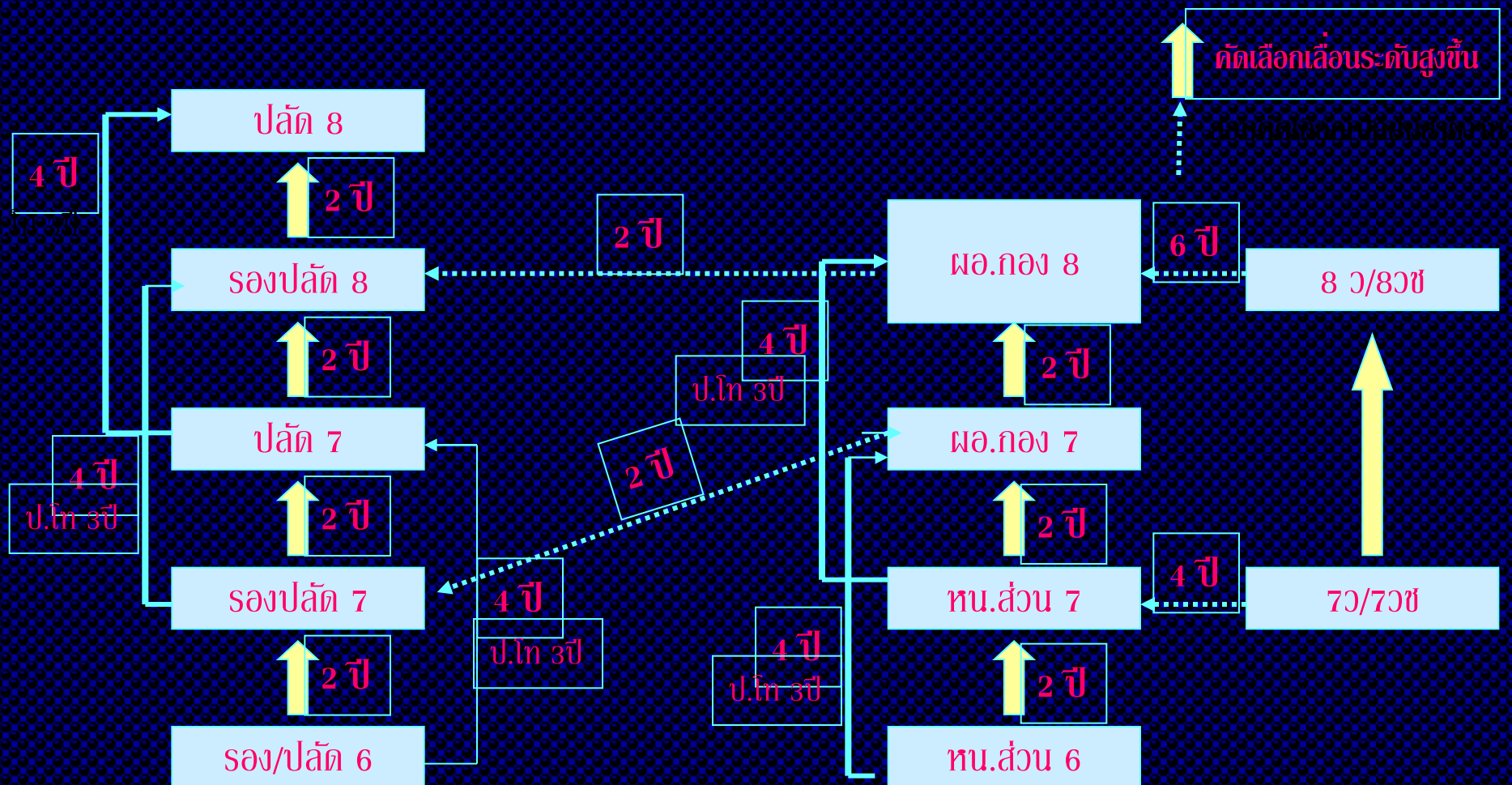
- 4 ปี
ต้องเป็นปลัด 8
1 ปี
- 5 ปี
ต้องผ่านอบรม
อบจ.



เส้นทางความก้าวหน้าสายนักบริหารงานเทศบาล



เส้นทางความก้าวหน้าสายนักบริหารงาน อบต.



การคัดเลือก



การสอบแข่งขัน



การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ



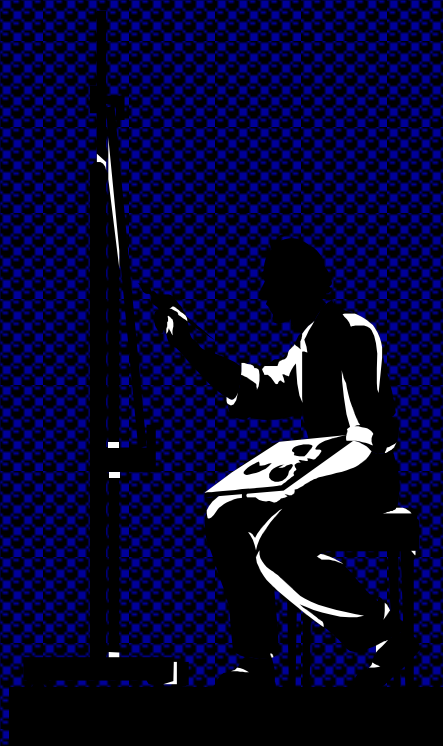
การสอบคัดเลือก



การคัดเลือก



การคัดเลือกเพื่อรับโอน



การสอบแข่งขัน



สถ. สอบภาค ก. ปัญชี มีอายุ 3 ปี



ให้ อปท. เป็นผู้ดำเนินการ สอบภาค ข และภาค ค
หรือร้องขอให้ ก.จังหวัด ดำเนินการให้



ดำเนินการโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการ
จำนวน 6 คณะ

1.คณะกรรมการดำเนินการสอบ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้ทรงฯ ใน ก.จว. เป็นประธาน หน.ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง 2 คน ผู้บริหาร สถานศึกษาในจว.และ ปลัด อปท. หรือท้องถิ่น จว. เป็น กก./เลขา

2.คณะกรรมการออกและตรวจข้อสอบ จำนวน 5 คนประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาภาคความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ข) ที่เปิดสอบ หรือที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการ/พนักงาน ส่วนท้องถิ่น ไม่ต่ำกว่า ระดับ 8 หรือเทียบเท่า

3.คณะกรรมการคัดเลือกข้อสอบ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่เกี่ยวข้อง

4.คณะกรรมการผลิตข้อสอบ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรง ๙
ใน ก.จว. หน.ส่วนราชการประจำ จว. หรือประจำอำเภอที่เกี่ยวข้อง
โดยมี พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือ ขรก. ท้องถิ่น จว. เป็นเลขานุการ

5.คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ จำนวน 3 คน / คณะ
ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นหรือเคยเป็น ขรก./พนักงาน
ส่วนท้องถิ่น ที่มี ระดับไม่ต่ำกว่า ระดับ 8 หรือเทียบเท่า

6.คณะกรรมการกำกับดูแลการสอบ จำนวน 5 คน
ประกอบด้วย ผู้ทรง๙ ใน ก.จว. เป็นประธาน นายอำเภอ หรือ
หน.ส่วนราชการในจังหวัด และท้องถิ่น จว. เป็นกรรมการและ
เลขานุการ๙

➡ บัญชีสอบแข่งขันขึ้นไว้ 2 ปี

➡ ให้ใช้บัญชีบรรจุแต่งตั้งได้เฉพาะใน อปท.ที่สอบ
หรือกรณีที่ให้ ก.จังหวัดสอบให้ใช้เฉพาะจังหวัดนั้น

➡ การใช้บัญชีบรรจุแต่งตั้งเฉพาะตำแหน่งที่สอบ
หรือตำแหน่งที่อยู่ในกลุ่มเกื้อกูลกัน เท่านั้น

การคัดเลือกกรณีพิเศษ

1. ผู้ที่ได้รับทุนจากรัฐบาล/ทุนของ อปท.
2. ผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.จว.อนุมัติ
3. ผู้สำเร็จการศึกษาตามคุณวุฒิที่ ก.กลางกำหนด
4. สอบได้แต่บรรจุไม่ได้เพราะรับราชการทหาร
5. สอบได้แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้
6. บรรจุผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญสูง

การสอบคัดเลือก

- ★ การสอบเปลี่ยนสายงานผู้ปฏิบัติ สายงาน 1/2 เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3
- ★ สอบเปลี่ยนสายงานจากสายงานผู้ปฏิบัติ เป็นสายงานผู้บริหาร
- ★ สอบเปลี่ยนสายงานผู้บริหารจากสายงานหนึ่งเป็นผู้บริหารอีกสายงานหนึ่ง

การคัดเลือก

การคัดเลือก หมายถึงการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น
ของสายงานผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับควมขั้นต้น
หรือขั้นสูง การเลื่อนระดับนอกกระดบควม และ
การเลื่อนระดับสำหรับสายงานผู้บริหาร

เลื่อนระดับในระดับควบ

ควบขั้นต้น

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
2. คัดเลือกโดยการประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงาน
3. เงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำ / ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้น โดยไม่เปลี่ยนสายงาน

ไม่มีผลก่อนวันที่
ผู้บังคับบัญชา
ขั้นต้นบันทึกความเห็นว่าการ
เลื่อนระดับได้

ควบขั้นสูง

1. เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
2. คัดเลือกโดยการประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงาน
3. ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง

2. เพื่อแต่งตั้งให้สูงขึ้น นอกกระด๊ับควบ สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติที่มีประสับกการณั

- ❖ อปท. ดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข
- ❖ มีคุณสมบัติตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ❖ อปท. แต่งตั้งกรรมการพิจารณาคูณสมบัติ และ
ประเมินผลงาน

เลื่อนระดับนอกกระดับควบ

สายงานเริ่มต้น
ระดับ 1,2

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

มีผลไม่ก่อนวันที่คณะกรรมการผ่านการประเมิน

สายงาน
เริ่มต้นจากระดับ 3

1. มีคุณวุฒิคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
2. มีระยะเวลาขั้นต่ำที่ดำรงตำแหน่งในสายงานตามคุณวุฒิ
3. มีเงินเดือนในปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนที่กำหนด

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

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

การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนแต่ละครั้ง ถ้าหากเห็นว่าสมควรให้ผู้ใดได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน แต่ปรากฏว่าไม่มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้นั้น ว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก่อนมีคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน ให้รอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กักเงินสำหรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ด้วย

การเลื่อนผู้ที่ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือมีคำสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกฟ้องร้องคดีอาญาขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นให้เลื่อนและแต่งตั้งได้ตั้งแต่วันที่ผู้บังคับบัญชาอาจเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่พนักงานผู้นั้นได้เป็นต้นไป

แก้แล้วตาม

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่มท 0809.3/ว331ลงวันที่ 30 พ.ย. 2553

มีผลให้ผู้ที่อยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัยสามารถเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้

กรณีมีประเด็นว่าตำแหน่งใดเกือใกล้กันบ้างนั้น ให้เป็นไปตาม ตารางเทียบ
กลุ่มตำแหน่งที่เกือใกล้กันไว้ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่
มท 0809.1/ ว 54 ลว 24 ต.ค. 45

กรณีสายงานเริ่มต้นจาก ระดับ 1 ระดับ 2 เปลี่ยนเป็นสายงานเริ่มต้นจาก
ระดับ 3 สามารถนำระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานเดิมมานับเป็นระยะเวลา
ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ได้ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ.
ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ ว 33 ลว 25 ต.ค. 45

การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หรือเพื่อ
โอนหรือรับโอนสำหรับตำแหน่งนอกระดับควบสายผู้มีประสบการณ์ ตาม
หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว25 ลว. 2 มี.ค. 49 (25% / 50% / 75%)

การย้าย

ผู้บริหารท้องถิ่นออกคำสั่งย้าย
โดยความเห็นชอบของ ก. จังหวัด

การย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานเดิม

- ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน
- ตำแหน่งบริหาร

ย้ายไปในสายงานที่ต่ำกว่าสายงานเดิม
เจ้าตัวต้องยินยอม

การย้ายไปดำรงตำแหน่งต่างสายงาน

ตำแหน่งผู้ปฏิบัติการ

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

ตำแหน่งบริหาร

ต้องดำเนินการสอบคัดเลือก

การโอน

การโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

- ผู้สอบแข่งขันได้/ได้รับคัดเลือกกรณีพิเศษ
- ผู้สอบคัดเลือกได้
- ผู้ได้รับการคัดเลือก
- ผู้ขอโอน
- ก. จังหวัด มีมติให้โอน

อปท. ที่จะรับโอนแจ้งความประสงค์ที่จะรับโอน
ให้ต้นสังกัด ของผู้ที่จะโอนทราบ

ก. จังหวัดพิจารณา

ผู้บริหารท้องถิ่น (ต้นทาง)

- ก.จว.ให้ความเห็นชอบ
- ออกคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

ต้นทางและปลายทางประสาน
ออกคำสั่งรับโอนและให้พ้นจาก
ตำแหน่งเป็นวันเดียวกัน

ปลายทางออกคำสั่งรับโอน
โดยความเห็นชอบของก.จังหวัด

การสั่งประจำ

มีเหตุผลความจำเป็น 11ประการ

ก.จังหวัด เห็นชอบ

กรณีจะต้องกำหนดตำแหน่ง
ประจำให้ก.กลางเห็นชอบ

6เดือน

นายกสั่งให้ประจำ
ตามระยะเวลาที่กำหนด

หมดความจำเป็นหรือครบ
กำหนดเวลาสั่งให้ดำรงตำแหน่ง
เดิมหรือตำแหน่งอื่นในระดับ
เดียวกัน

มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ
ขอขยายเวลาได้ ไม่เกิน 1 ปี

1.เมื่อถูกกล่าวหาหรือเป็นที่สงสัยว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง/ถูกฟ้องคดีอาญาหรือ
ต่อหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นประมาทหรือลหุโทษ หรือกรณีที่ถูกฟ้องนั้น
พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้และถ้าให้ผู้นั้นคงอยู่ในตำแหน่งหน้าที่เดิมต่อไป
จะเป็นอุปสรรคต่อการสืบสวนสอบสวน หรืออาจเกิดการเสียหายแก่ราชการ

2.เมื่อกระทำหรือละเว้นกระทำการใดจนต้องคำพิพากษาลงโทษที่สุดว่าเป็นผู้กระทำความผิด
อาญาและผู้มีอำนาจดังกล่าวพิจารณาเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาลงโทษ
ที่สุดนั้นได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้วว่าการกระทำหรือละเว้นกระทำการนั้นเป็นความผิด
วินัยร้ายแรง

3. เมื่อละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการและผู้นับดับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็น
ว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร และการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการนั้นเป็นเหตุให้
เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

4.เมื่อถูกแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหา หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม

5.เมื่อถูกแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน หรือมีการใช้สำนวนการสอบสวน พิจารณาดำเนินการในกรณีถูกกล่าวหา หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือมีกรณีที่น่าสงสัยขัดแย้งตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

6.เมื่อถูกกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่ามีพฤติการณ์ไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นซึ่งผู้บังคับบัญชาได้สืบสวนแล้วเห็นว่ากรณีมีมูล และถ้าให้ผู้นั้นคงอยู่ในตำแหน่งเดิมต่อไปอาจเกิดการเสียหายแก่ราชการ

7.เมื่อพนักงานส่วนตำบลได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

8. เมื่อพนักงานส่วนตำบลได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสซึ่งไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ

9. เมื่อพนักงานส่วนตำบลได้รับทุนรัฐบาลหรือทุนขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ไปศึกษาหรือฝึกอบรมในประเทศ หรือต่างประเทศ

10.กรณีอื่นที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษเพื่อประโยชน์แก่ราชการ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

รายละเอียดในคำเสนอขอความเห็นชอบให้สั่งประจำ

1. เหตุผลความจำเป็นและประโยชน์แก่ราชการ และระยะเวลาที่จะสั่ง
พนักงานส่วนตำบลให้ประจำองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่เกิน 6 เดือน
เว้นแต่ตามข้อ 8, 9 และ 10 ให้สั่งได้ไม่เกินระยะเวลาที่ผู้นั้นได้รับอนุญาต
2. หน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการที่จะมอบหมายแก่ผู้ถูกสั่ง
ให้ประจำองค์การบริหารส่วนตำบล เว้นแต่ตามข้อ 8, 9 และ 10

การสั่งประจำ สั่งได้ไม่เกินหกเดือนนับแต่วันที่ถูกลงสั่งให้ประจำ เว้นแต่ตามข้อ 8,9 และ 10 ให้สั่งได้ไม่เกินระยะเวลาที่ผู้นั้นได้รับอนุญาตให้ลา

เมื่อมีการสั่งประจำแล้ว ยังมีเหตุผลความจำเป็นพิเศษที่จะต้องสั่งให้ผู้นั้นประจำต่อไปให้ขอความเห็นชอบขยายเวลาต่อ ก. จังหวัด ได้อีกไม่เกินหนึ่งปี ทั้งนี้ ให้ขอขยายเวลาก่อนวันครบกำหนดเวลาเดิมไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เว้นแต่กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ อาจขอความเห็นชอบขยายเวลาต่อ ก.จังหวัด ก่อนวันครบกำหนดเวลาเดิมไม่น้อยกว่าสามสิบวันได้

การส่งไปช่วยปฏิบัติราชการ

คือ

การให้ไปช่วยปฏิบัติราชการอื่นภายใน หรือต่างท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ

ช่วยภายใน

นายกมีอำนาจส่งไปช่วยปฏิบัติราชการ
ในท้องถิ่นเดียวกันได้ทุกตำแหน่ง

เว้น

จำเป็นเพื่อประโยชน์ต่อราชการและต้อง

ห้ามมิให้ส่งไปช่วย
หน่วยงานอื่น

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