คู่มือและแนวทางปฏิบัติ
เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ

ระบบจำแนกตำแหน่ง

ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จากระบบ ซี เป็นระบบ แท่ง



โครงการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ตามแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพ
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
จากระบบซีเป็นระบบแท่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

โดย สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

คู่มือและแนวทางปฏิบัติ
เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ

ระบบจำแนกตำแหน่ง

ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จากระบบซี เป็นระบบแท่ง

โครงการสื่อสารและประชาสัมพันธ์
ตามแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพ
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ระบบจำแนกตำแหน่งของ
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
จากระบบซีเป็นระบบแท่ง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

โดย สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

คู่มือและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากระบบซีเป็นระบบแท่ง

โครงการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ตามแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จากระบบซีเป็นระบบแท่ง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

สงวนลิขสิทธิ์ © ๒๕๕๙

พิมพ์ครั้งที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๙ จำนวน ๒๐,๐๐๐ เล่ม

จัดพิมพ์โดย สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ
อาคาร ๘ ชั้น ๒ สำนักงาน ก.พ. ๔๗/๑๐๑ หมู่ ๔ ถนนติวานนท์ ต.ตลาดขวัญ
อ.เมือง จ.นนทบุรี ๑๑๐๐๐
โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๗-๘๗๐๐, ๐-๒๕๒๗-๘๗๐๑
โทรสาร ๐-๒๕๒๗-๗๐๕๐, ๐-๒๕๒๗-๗๐๕๑

พิมพ์ที่ บริษัท เอ.พี. กราฟิค ดีไซน์และการพิมพ์ จำกัด
๗๔๕ ถนนนครไชยศรี แขวงนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐
โทรศัพท์ ๐๒-๒๔๓-๙๐๔๐-๔ โทรสาร ๐๒-๒๔๓-๓๒๒๕

คำนำ

เอกสารคู่มือและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากระบบซีเป็นระบบแท่งนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้เป็นเอกสารองค์ความรู้พื้นฐานในการเปลี่ยนผ่านระบบการบริหารงานบุคคลจากระบบจำแนกตำแหน่งที่เรียกว่า **"ระบบซี"** มาเป็นระบบจำแนกตำแหน่งที่เรียกว่า **"ระบบแท่ง"** เพื่อเป็นคู่มือสร้างความรู้ความเข้าใจสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในการทำความเข้าใจระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ ที่ให้ระบบแท่ง มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘

เอกสารฉบับนี้จะเน้นถึงหลักการและที่มาของการเปลี่ยนของระบบจำแนกตำแหน่ง และระบบทรัพยากรบุคคลของราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงรวบรวมกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ระบบแท่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้เป็นคู่มือใช้ประโยชน์ในการค้นหาและศึกษาทบทวนให้เกิดความเข้าใจเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นต่อไป อย่างไรก็ดี โดยที่การปรับเปลี่ยนระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ดังกล่าวจะส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติในกระบวนการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ฯลฯ ซึ่ง ก.ถ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดแนวปฏิบัติในรายละเอียดเพิ่มเติมต่อไป

สารบัญ

คำนำ ๓

บทที่ ๑ บทนำ **๗**
๑.๑ ที่มาและประโยชน์ที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลง ๘
๑.๒ การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นใหม่ ๑๔

บทที่ ๒ แนวทางการดำเนินการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง **๑๗**
๒.๑ แนวปฏิบัติของท้องถิ่นจังหวัด ๒๑
๒.๒ แนวปฏิบัติของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒๑
๒.๓ แนวปฏิบัติของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และข้าราชการประจำในระดับบังคับบัญชา ๒๒
๒.๔ แนวปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒๓
๒.๕ แนวปฏิบัติของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒๔
๒.๖ ปัจจัยกำหนดความสำเร็จของการนำระบบแท่งไปใช้ ๒๕

บทที่ ๓ การเปลี่ยนแปลงในระบบจำแนกตำแหน่ง **๒๗**
๓.๑ ระบบแท่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒๘
๓.๒ การเข้าสู่แท่ง และแนวทางการจัดทำบัญชีตำแหน่งระบบใหม่ ๓๑
๓.๓ ประโยชน์ที่จะเกิดต่อประชาชน ๓๔

บทที่ ๔ การเปลี่ยนแปลงในการกำหนดชื่อสายงาน **๓๕**
๔.๑ หลักการและรายละเอียดการเปลี่ยนแปลงชื่อตำแหน่ง ๓๖
๔.๒ ประโยชน์ที่จะเกิดต่อประชาชน ๔๗

บทที่ ๕ การเปลี่ยนแปลงในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง **๔๙**
๕.๑ องค์ประกอบใหม่ของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระบบแท่ง ๕๐
๕.๒ ตัวอย่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละประเภท ๕๕
๕.๓ ประโยชน์ที่จะเกิดต่อประชาชน ๕๕

บทที่ ๖ การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างบัญชีเงินเดือนใหม่และค่าตอบแทน **๕๗**

๖.๑ บัญชีโครงสร้างเงินเดือนใหม่ (บัญชี ๕) ๕๘

๖.๒ เงินประจำตำแหน่งใหม่ ๖๑

๖.๓ แนวทางการขึ้นเงินเดือนใหม่ ๖๓

บทที่ ๗ การเปลี่ยนแปลงในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ **๖๕**

๗.๑ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน ๖๗

๗.๒ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ๗๑

บทที่ ๘ การเปลี่ยนแปลงในระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) **๘๕**

บทที่ ๙ บทส่งท้าย : แนวทางที่ต้องดำเนินการ **๙๑**

ภาคผนวก **๙๗**

ภาคผนวก ๑ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ๙๙

ภาคผนวก ๒ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๔ มิถุนายน. ๒๕๕๘ ๑๐๗

ภาคผนวก ๓ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๙) ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ๑๐๙

ภาคผนวก ๔ หนังสือ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๔๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ๑๑๓

ภาคผนวก ๕ หนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งระบบแท่ง ๑๒๗

ภาคผนวก ๖ หนังสือ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ๑๔๙

ภาคผนวก ๗ หนังสือ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑๕๙

ภาคผนวก ๘ หนังสือ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๕ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง ๑๖๗

ภาคผนวก ๙ หนังสือ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ๑๘๓

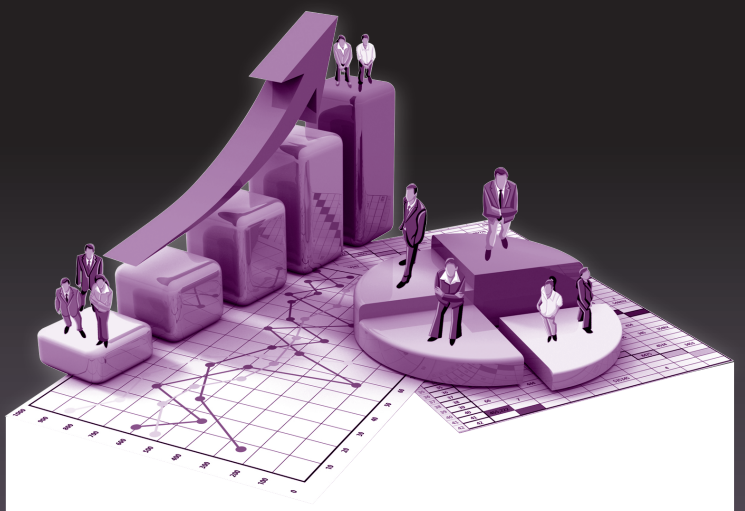
ภาคผนวก ๑๐ หนังสือ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๘ ๑๙๙

ภาคผนวก ๑๑ หนังสือ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๒ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แจ้งระงับการดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒๑๓

ภาคผนวก ๑๒ หนังสือ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๙ เรื่อง แจ้งระงับการดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒๑๕

ภาคผนวก ๑๓ หนังสือ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทาง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระเบียบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ๒๒๑

ภาคผนวก ๑๔ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๐) ๒๒๙



คู่มือและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ
ระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
จากระบบซีเป็นระบบแท่ง

บทที่ ๑

บทนำ

บทนำ

๑.๑ ที่มาและประโยชน์ที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลง

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ ตลอดจนให้ คำปรึกษา คำแนะนำและพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) เป็นหน่วยรับผิดชอบงานในราชการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการจัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ก.ถ. ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖ เห็นชอบในหลักการให้มีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากระบบซีเป็นระบบแท่ง (Broadband) และให้มีการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในภาพรวมทั้งระบบ รวมทั้งได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ และครั้งที่ ๙/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เห็นชอบกรอบแนวทางการดำเนินการและแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเข้าสู่ระบบใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เห็นชอบในหลักการการสร้างความสมบูรณ์ของระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยให้มีการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นใหม่ทั้งระบบ และได้มีประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

ทั้งนี้เหตุที่ต้องมีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งในระบบซี เนื่องจากในระบบปัจจุบันมีปัญหาดังนี้

- ไม่สามารถจำแนกความแตกต่างของค่างาน (Job Evaluation) ในแต่ละระดับชั้นงาน รวมถึงตำแหน่งงานแต่ละระดับอาจมีหน้าที่รับผิดชอบใกล้เคียงกัน เช่น
  - ระดับซีเท่ากัน เช่น นายช่างโยธา ๗ วิศวกรโยธา ๗ ผู้อำนวยการกองช่าง ๗ และปลัด อบต. ๗ อยู่ในระดับชั้นงานเดียวกัน ในโครงสร้างเงินเดือนเดียวกัน แต่มีความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ต้องการทักษะและประสบการณ์ไม่เท่ากัน รวมถึงมีผลกระทบในภาพกว้างต่อพื้นที่ไม่เท่ากัน
  - ระดับซีเท่ากัน แต่อยู่ในตำแหน่งงานต่างกัน เช่น เจ้าพนักงานธุรการ ๓ กับ เจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ เป็นต้น พบว่ามีการทำงานที่เหมือนกัน
  - ระดับซีต่างกัน แต่อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน เช่น บุคลากร ๓ กับ บุคลากร ๕ ทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

- การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าเกิดความเหลื่อมล้ำในสายงาน โดยสายงานที่มีลักษณะกลุ่มตำแหน่งที่บรรจุด้วยคุณวุฒิเดียวกัน แต่การเติบโตในสายงานไม่เท่ากัน เช่น ตำแหน่ง นิติกร ซึ่งคุณวุฒิตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งคือนิติศาสตร์ กำหนดเส้นทางเติบโตได้ถึงระดับ ๙ ในสายวิชาชีพ ในขณะที่ตำแหน่งบุคลากร ซึ่งมีคุณวุฒินิติศาสตร์ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเช่นเดียวกัน แต่เส้นทางเติบโตได้เพียงระดับ ๗

- ไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเรื่องมาตรฐานระบบตำแหน่งทั้งในภาคราชการพลเรือน และกรุงเทพมหานคร กล่าวคือปัจจุบันข้าราชการในภาคราชการอื่น ๆ มีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ระบบแท่ง (Broad Band) ในขณะที่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นยังคงเป็นตำแหน่งระดับซีเดิม ซึ่งอาจมีความยากในการโอนย้ายระหว่างกัน หรือการเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ เนื่องจากระบบบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน

- โครงสร้างตำแหน่งเดียวไม่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนลำบาก รวมถึงไม่สะท้อนลักษณะงานที่แตกต่างกัน

- ต้องการทบทวนการเรียกชื่อตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งใหม่ หรือการยุบเลิก/การยุบรวมสายงานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้สะท้อนลักษณะงานที่ปฏิบัติ และช่วยให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นคล่องตัวขึ้น

โดยการเปลี่ยนจาก **“ระบบซี”** ไปสู่ **“ระบบแท่ง”** นั้นไม่เพียงแต่เปลี่ยนแปลงในระบบตำแหน่ง แต่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ และสามารถสรุปได้ดังนี้

ข้อกฎหมาย	การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากผลของกฎหมาย
ข้อ ๓/๑ การสรรหาบุคคล การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น	● มีการกำหนดต้นแบบความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Competencies) ให้แก่ทุกสายงานในระบบแท่ง เพื่อประกอบการสรรหา แต่งตั้ง และพัฒนาข้าราชการ
ข้อ ๔/๑ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มี ๔ ประเภท คือ (๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น (๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ และ (๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป โดยมีการกำหนดระดับของแต่ละประเภทไว้ในประกาศ	● เกิดการเปลี่ยนระบบจำแนกตำแหน่ง (Job Classification) ใหม่ของภาคราชการท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับการประเมินค่างาน และสามารถเปรียบเทียบได้กับข้าราชการพลเรือน และข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
ข้อ ๕ การกำหนดมาตรฐานของตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นประกอบกับลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีขนาดแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด	● เกิดการกำหนดชื่อสายงาน และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยจะระบุ o ชื่อตำแหน่งในสายงาน o หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก o คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง o ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น
ข้อ ๖ การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรมประวัติการปฏิบัติราชการ และการผ่านหลักสูตรอบรมตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงจะได้รับ	● เพิ่มการนำระบบต้นแบบความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Competencies) มาประกอบในการเลื่อนตำแหน่ง และพัฒนา ● เพิ่มเงื่อนไขในการดำรงตำแหน่ง หรือการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะต้องผ่านหลักสูตรการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพให้เหมาะสม
ข้อ ๗ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในหลักเกณฑ์ให้มีคณะกรรมการขึ้นพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด	● เปลี่ยนแนวทางการขึ้นเงินเดือนใหม่ โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม ภายใต้ระบบคุณธรรมและตรวจสอบได้
ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย	● เปลี่ยนแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ (Performance Management) ที่กำหนดให้มีตัวชี้วัดในระดับบุคคลที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายระบบองค์กร ● เกิดการให้คำปรึกษา (Coaching) ในระหว่างรอบการประเมิน เพื่อประกอบการวางแผนการพัฒนารายบุคคล

ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดดังกล่าวจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อภาคประชาชนและภาครัฐดังต่อไปนี้

ภาคประชาชน

- ระบบแท่งจะมาพร้อมกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน อันจะเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาท้องถิ่น และความต้องการของประชาชน ทำให้ข้าราชการภายใต้ระบบแท่งใหม่ต้องปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาท้องถิ่นและความต้องการของประชาชน เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนและความก้าวหน้าที่สูงขึ้น ซึ่งหากทำสำเร็จจะเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นนั้น ๆ อย่างมากมายด้วย เช่น ตัวชี้วัดของวิศวกรโยธาภายใต้ระบบแท่งใหม่ จะเชื่อมโยงกับร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับความสะดวกในการคมนาคม ซึ่งเป็นตัวชี้วัดในแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กร และมีเป้าหมายที่ร้อยละ ๙๐ ดังนั้นหากวิศวกรโยธาทำสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก็หมายถึงพื้นที่นั้น ๆ จะเกิดระบบคมนาคมที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับบริการสาธารณะที่ดีขึ้น เป็นต้น

- ระบบแท่งจะมาพร้อมกับการพัฒนาในระบบความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งจะเป็นกลไกขับเคลื่อนให้ข้าราชการมีศักยภาพที่สูงขึ้น เป็นมืออาชีพ มีมาตรฐาน และให้บริการกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิผลสูงสุด เช่น การพัฒนาหลักสูตรเทคนิคการวิเคราะห์ผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม จะทำให้ข้าราชการมีเครื่องมือและความรู้เชิงลึกที่จะให้คำปรึกษาประชาชนได้อย่างถูกต้อง ถูกหลักวิชาการและเป็นไปมาตรฐานสากลมากขึ้น เป็นต้น

- ระบบแท่งจะทำให้เกิดการกำหนดมาตรฐานงาน และภารกิจในแต่ละระดับที่ชัดเจนในเชิงของผลสัมฤทธิ์ทำให้การตรวจสอบการทำงานโดยภาคประชาชน ทำได้ง่ายขึ้น โปร่งใสและชัดเจนมากขึ้น

- การปรับปรุงและทบทวนระบบงานจะมาพร้อมกับระบบทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐานมากขึ้น เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ฯลฯ อันจะส่งผลให้การดึงดูด การสร้างขวัญกำลังใจและการเก็บรักษาข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และในระยะยาวข้าราชการเหล่านี้ก็จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนหน่วยงานเพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กรและประชาชนในพื้นที่ตามภารกิจที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ภาคองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- เกิดมาตรฐานในการเขียนภารกิจและตัวชี้วัดใหม่ภายใต้ **“ระบบแท่ง”** ที่ชัดเจนและเน้นความท้าทายในงานมากขึ้นในทุก ๆ ระดับชั้นงานที่สูงขึ้น อันจะส่งผลต่อการเพิ่มประโยชน์ในการวัดประสิทธิผลของการปฏิบัติงานแก่ประชาชน เนื่องจากองค์กรสามารถวัดผลสัมฤทธิ์และตรวจสอบได้ง่ายและเป็นรูปธรรมมากกว่าโดยเปรียบเทียบ

- แก้ไขปัญหาระบบทรัพยากรบุคคลให้มีความชัดเจน และสอดคล้องกับการประเมินค่างานมากขึ้น ดังนี้

  - แก้ปัญหาการกำหนดระดับชั้นงาน และการประเมินค่างาน ที่ไม่สะท้อนลักษณะงานที่แตกต่างกัน เช่น ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ๗ กับ ตำแหน่งบุคลากร ๗ มีลักษณะปริมาณงานและความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน แต่กำหนดระดับชั้นงานเดียวกัน ระบบใหม่ได้แยก

ประเภทตำแหน่งตามลักษณะเด่นของงานแต่ละประเภท (แท่ง) และจำแนกชั้นงาน (ระดับ) ตามระดับความรับผิดชอบและขนาดของงาน

- การวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Planning) ปะปนกันทุกลักษณะ (ประเภท) งาน ไม่กำหนดเฉพาะตามลักษณะงานที่แตกต่างกัน และไม่สะท้อนคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่แตกต่างกัน ทำให้การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการไม่เป็นมาตรฐานและไม่เป็นระบบ
- การเลื่อนระดับพิจารณาจากอายุงานและประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ได้มีระบบในการประเมินและสรรหาที่ชัดเจน ทำให้คุณภาพและความชัดเจนในการคัดเลือกของตำแหน่งระดับสูงอาจถูกมองว่าไม่เป็นธรรมและใช้ดุลยพินิจสูง

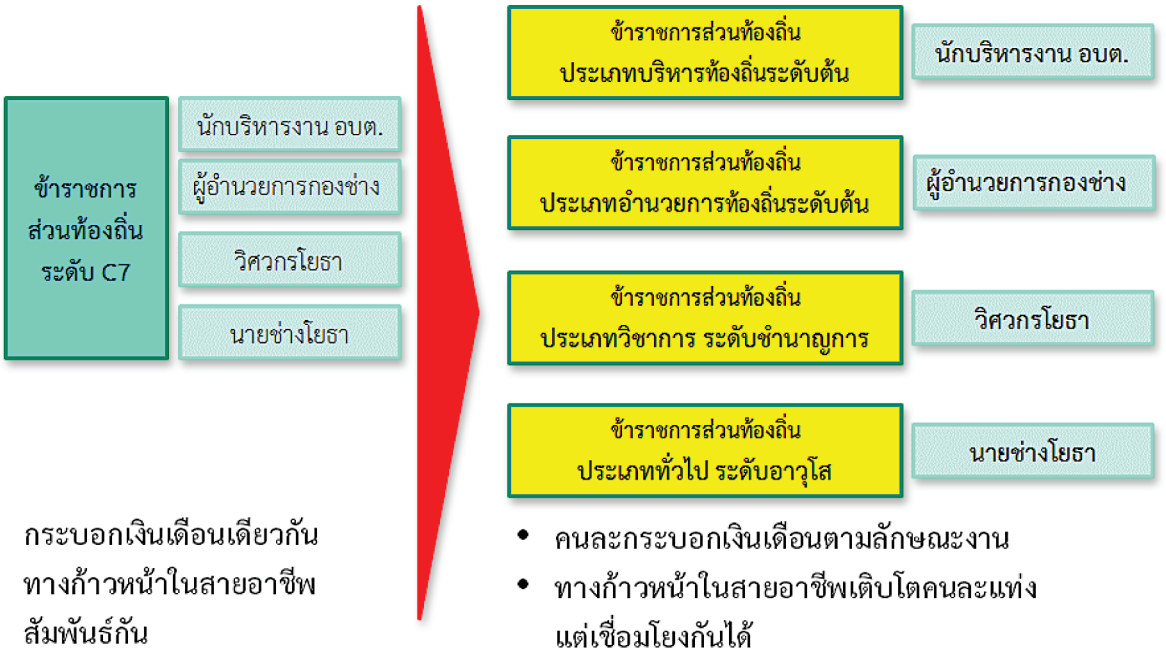
- สามารถเปรียบเทียบกับองค์กรภาครัฐอื่น ๆ ในประเทศไทยได้ ทำให้การโอนย้ายและเปรียบเทียบระบบทรัพยากรบุคคลระหว่างกัน เป็นไปอย่างเหมาะสม เท่าเทียม และเป็นมาตรฐาน

- ระบบบริหารงานบุคคลได้รับการปรับปรุงประสิทธิภาพ เท่าเทียมกับข้าราชการประเภทอื่น ๆ ตรงตามมาตรฐานสากล และสอดคล้องกับปรัชญา

<u>คนที่มีคุณภาพ</u>
ใน
งานที่เหมาะสม
กับ
ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ต้องการ
และ
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ภาคข้าราชการส่วนท้องถิ่น

- มีเส้นทางความก้าวหน้าในแต่ละ “แท่ง” ที่เป็นอิสระตามลักษณะงานที่แตกต่างกัน เช่น หากงานเป็นงานวิชาการ ก็สามารถเติบโตในความเชี่ยวชาญของงานวิชาชีพได้ หากเป็นงานในประเภททั่วไป ก็สามารถเติบโตในประสบการณ์และความชำนาญในระดับอาวุโสได้ ซึ่งเพิ่มจากในระบบซีเดิมที่บางสายงานขึ้นได้ถึงซี ๖ หรือ ซี ๗ หรือ ซี ๙ และมีความเหลื่อมล้ำกันอย่างมาก



- กระบอกเงินเดือนเดียวกัน
- ทางก้าวหน้าในสายอาชีพสัมพันธ์กัน
- ไม่ยืดหยุ่นในการบริหารงาน

- คนละกระบอกเงินเดือนตามลักษณะงาน
- ทางก้าวหน้าในสายอาชีพเติบโตคนละแท่ง แต่เชื่อมโยงกันได้
- สะท้อนลักษณะงานตามผลการประเมินค่างาน

แยกบัญชีเงินเดือนสำหรับแต่ละประเภท (แท่ง) ออกจากกัน จึงส่งผลให้สามารถมีเงินค่าตอบแทนที่สะท้อนค่างาน และเหมาะสมตามลักษณะงานที่แตกต่างกันทั้งในเชิงปริมาณและความยุ่งยากท้าทายของงาน อันจะเสริมสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กร

มีรูปแบบในการประเมินผลงาน และความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่โปร่งใส เหมาะสม และเป็นธรรมมากขึ้น โดยจะมีคำจำกัดความและวิธีการที่ชัดเจนมากขึ้นลดการใช้ดุลยพินิจของผู้ประเมินจากเดิมที่ประเมินได้คะแนนน้อยถึงมากที่สุด เป็นการให้คะแนนตามผลผลิตที่วัดเป็นรูปธรรม และคะแนนตามสมรรถนะหลักที่มีตัวชี้วัดประกอบการประเมินที่โปร่งใสและชัดเจนยิ่งขึ้น

มีแนวทางในการพัฒนาที่เป็นระบบในแต่ละตำแหน่ง /แต่ละระดับชั้นงาน ตามความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ต้องการ อันจะทำให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพสูง เป็นมืออาชีพ และเป็นมาตรฐานสากล โดยจะกำหนดเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมที่เตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการทุกระดับ/ทุกราย ตามความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในอนาคต เช่น มีการพัฒนาการเขียนหนังสือราชการสำหรับข้าราชการในระดับแรกบรรจุ เพื่อให้เข้าใจและนำแนวทางการเขียนหนังสือราชการไปใช้ได้อย่างถูกต้อง หรือ มีการพัฒนาแนวคิด วิธีการ และเครื่องมือการพัฒนาประสิทธิภาพในงาน สำหรับข้าราชการระดับชำนาญการ เพื่อให้มีองค์ความรู้ที่จะไปปรับปรุงตนเองและพร้อมต่อการประเมินสมรรถนะในระดับชำนาญการพิเศษ (ระดับถัดไป) เป็นต้น

๑.๒ การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นใหม่

ระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่มีการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นใหม่ทั้งระบบนั้นประกอบด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อย ๖ ระบบ โดยสรุปดังนี้

๑. การเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่ง

๒. การเปลี่ยนแปลงชื่อสายงาน

๓. การเปลี่ยนแปลงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (Job Specification) และการกำหนดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (Competency)

๔. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างบัญชีเงินเดือน

๕. การเปลี่ยนแปลงการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการพัฒนาในแต่ละระดับชั้นงาน

๖. การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management)

ทั้งนี้ยังมีการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ที่อาจยังไม่ได้นำมาใช้ในขณะนี้ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนตามพื้นที่ แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด ฯลฯ สำหรับรายละเอียดนั้นสามารถติดตามได้ที่ website ของสำนักงาน ก.ถ. และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยสรุปประเด็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญได้ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ควรรู้

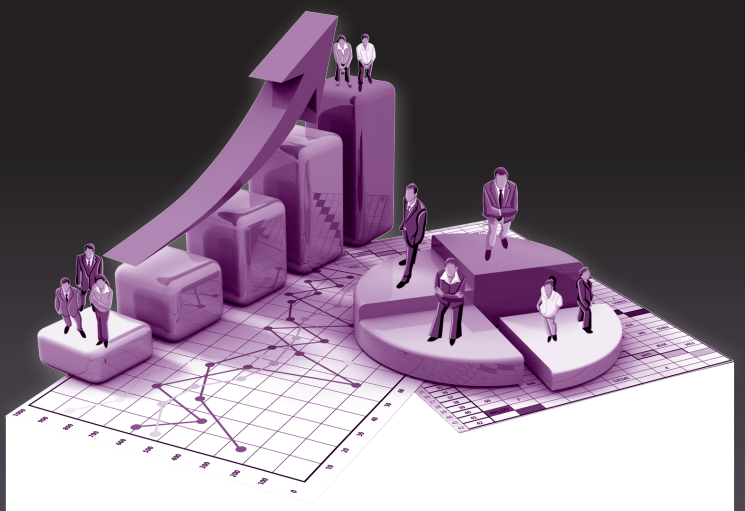
การเปลี่ยนแปลงจาก “ระบบซี” เป็น “ระบบแท่ง” ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น แม้จะยึดหลักการตามหลักวิชาการและมาตรฐานสากลเหมือนกันแต่มีรายละเอียดการแบ่งระดับชั้นงานไม่เหมือนกับระบบแท่งของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการกรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีการปรับแต่งระบบให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้อาจสรุปได้ดังต่อไปนี้

- ระดับตำแหน่งในบางประเภท (แท่ง) มีความแตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานที่แตกต่าง เช่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ ในขณะที่ตำแหน่งระดับอำนวยการของข้าราชการพลเรือน มี ๒ ระดับ เนื่องจากมีความแตกต่างกันในบริบทของงานและหน้าที่รับผิดชอบของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ดีภายใต้ระบบแท่งนี้ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามารถโอนย้ายกันได้ผ่านระบบการประเมินค่างานดังรูปต่อไปนี้



- รายละเอียดแนวทางการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกัน โดยเน้นตอบสนองความต้องการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ และเหมาะสมกับสภาพการบริหารงานของท้องถิ่น เช่น
  - โครงสร้างบัญชีเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนยังคงเป็นแบบ “ขั้น” เพื่อให้สอดรับกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการประเมินและลดความผกผันของผลการประเมินในรูปแบบใหม่ที่ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นอาจยังไม่คุ้นเคยมากนัก
  - มีการสร้างโอกาสทางก้าวหน้าในวิชาชีพที่มากขึ้นกว่าระบบเดิม แม้จะกำหนดหลักเกณฑ์ที่เข้มข้นมากขึ้น และระยะเวลาที่เป็นมาตรฐานมากขึ้น เพื่อทำให้มั่นใจว่าความก้าวหน้าที่เพิ่มสูงขึ้นนั้นจะมาพร้อมกับศักยภาพของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่เป็นมืออาชีพและสร้างประโยชน์ให้กับประชาชนส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

- การเลื่อนระดับชั้นงานจะไม่มี “ขั้นพอก” เหมือนในระบบซี แต่จะได้รับเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม หรือหากไม่มีขั้นเดิม ก็ให้ได้รับขึ้นเงินเดือนในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่า เหมือนกับภาคราชการพลเรือน แต่มีโครงสร้างเงินเดือนที่มีเพดานสูงกว่า และการปรับระดับขั้นที่รองรับระบบแท่งใหม่
- การกำหนดเงินประจำตำแหน่งที่สะท้อนลักษณะงานที่แตกต่างกันของแต่ละตำแหน่งงาน แม้ว่าจะอยู่ในระดับชั้นงานเดียวกัน โดยกำหนดให้แตกต่างจากภาคราชการพลเรือน เพื่อดึงดูด สร้างขวัญกำลังใจ และรักษาคนเก่งคนดีในภาคองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



บทที่ ๓

แนวทางการดำเนินการ
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

แนวทางการดำเนินการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

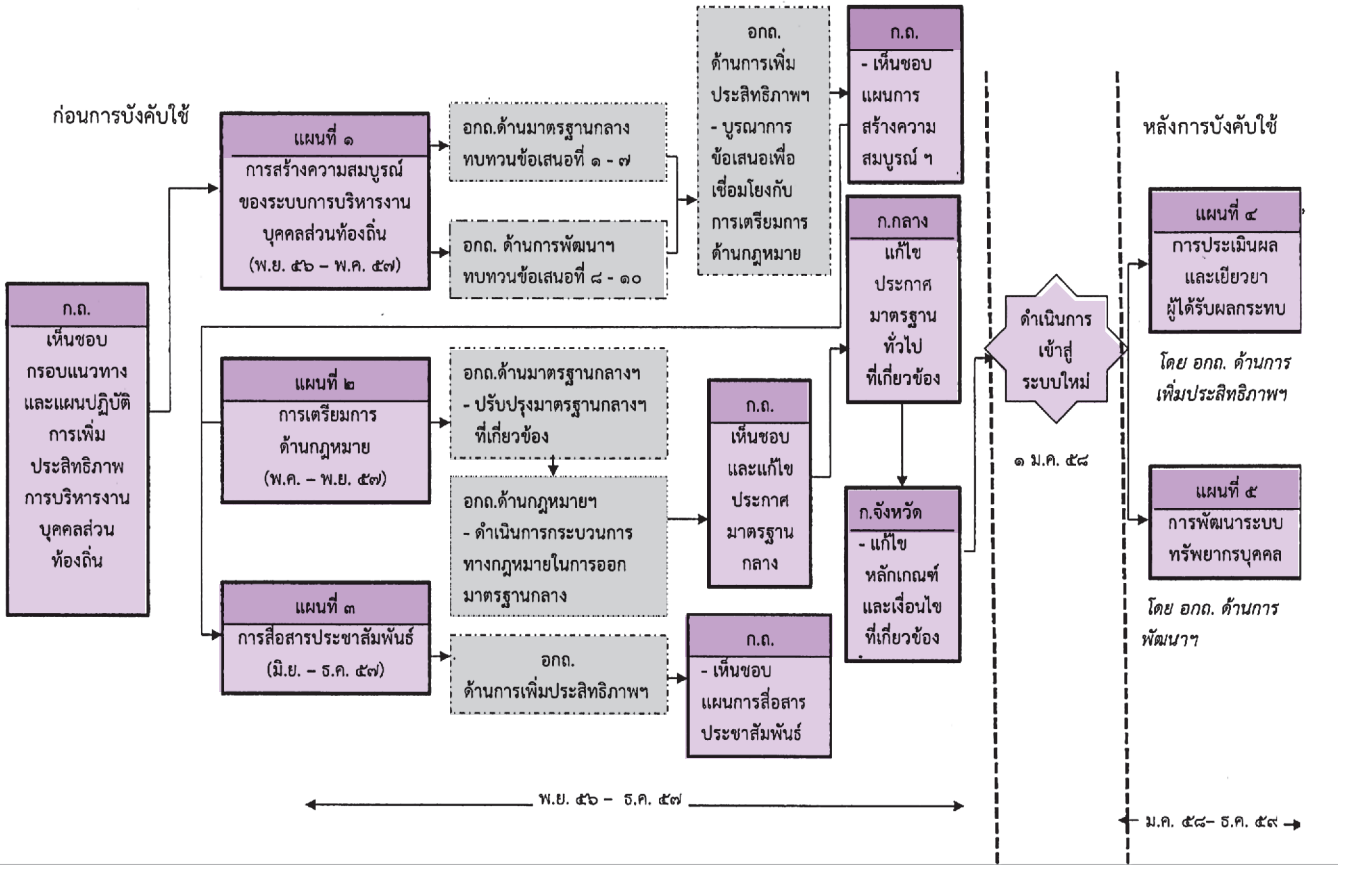
การเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซี เป็นระบบแท่ง มีผลกระทบต่อข้าราชการส่วนท้องถิ่นของ อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา จำนวนกว่า ๒ แสนราย (จากข้อมูลกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพบว่ามีจำนวนบุคลากรแยกตามประเภทท้องถิ่นดังนี้

รูปแบบองค์กรปกครองท้องถิ่น	จำนวนแห่ง	จำนวนคน
องค์การบริหารส่วนจังหวัด	๗๖	๑๐,๔๐๘
เทศบาลนคร	๓๐	๑๒,๕๓๑
เทศบาลเมือง	๑๗๔	๑๓,๕๒๓
เทศบาลตำบล	๒,๒๐๓	๔๘,๐๗๗
องค์การบริหารส่วนตำบล	๕,๓๖๘	๗๗,๕๓๓
เมืองพัทยา	๑	๓๙๗
รวม	**๗,๘๕๒**	**๑๖๒,๔๖๙**

ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งใหม่จึงได้กำหนดแนวทางการเตรียมความพร้อม ดังต่อไปนี้

- สำนักงาน ก.ถ. ได้เตรียมกรอบแนวทางการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็น ๕ แผนงาน ดังรูป โดยปัจจุบันกำลังดำเนินการตามแผนที่ ๔ การประเมินผลและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ และแผนที่ ๕ การพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล

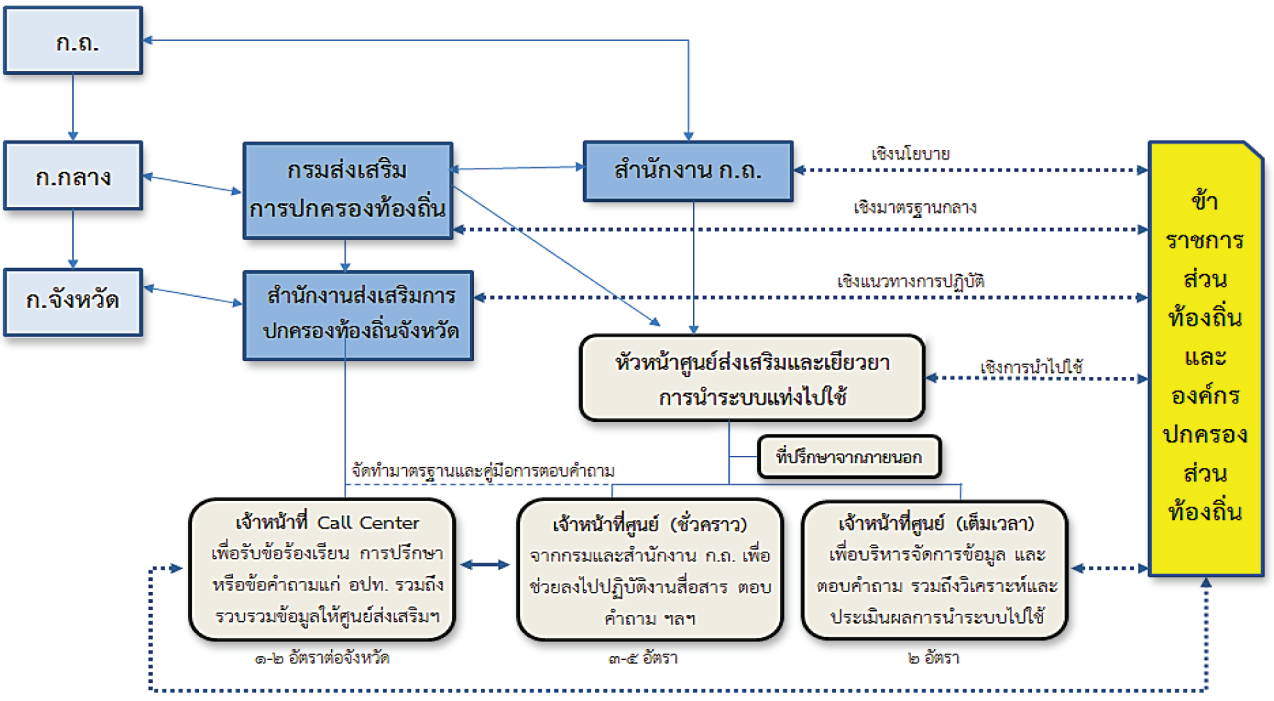
กรอบแนวทางการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



ระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่จะเป็นกลไกสำคัญต่อระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จึงมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการดังต่อไปนี้

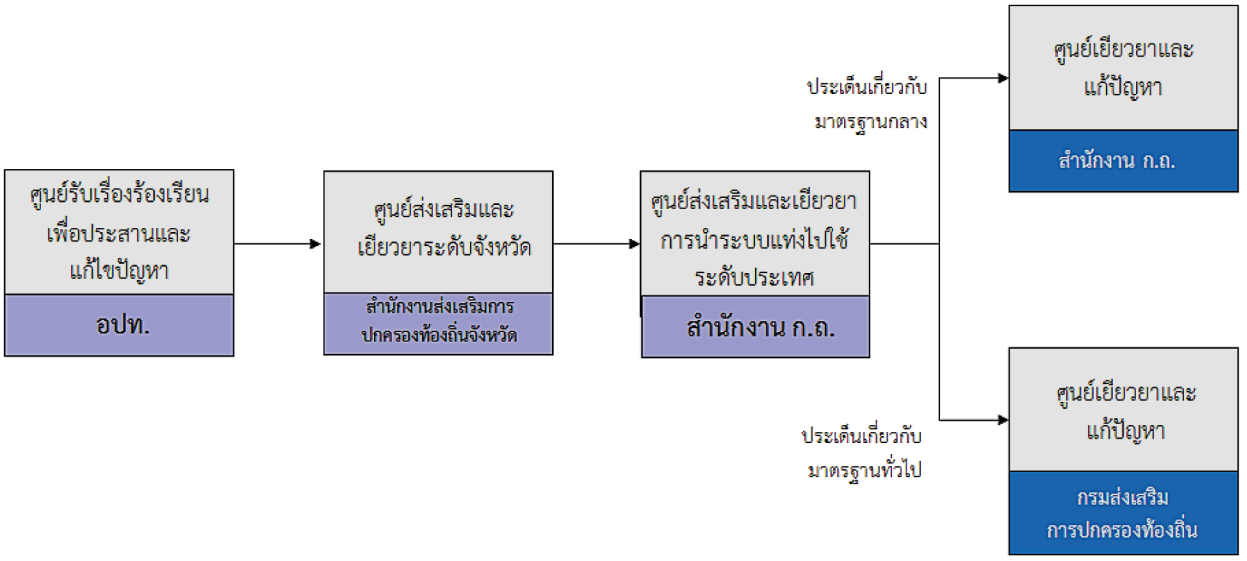
- ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการให้ข้อมูลที่สำคัญเพื่อให้การปรับเปลี่ยนระบบและแนวทางการบริหารตำแหน่งและค่าตอบแทนให้สอดคล้องและง่ายต่อการนำไปใช้งานจริง
- มีบทบาทร่วมกับสำนักงาน ก.ถ. และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการทำความเข้าใจระบบใหม่และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้แก่ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
- นำระบบใหม่ไปใช้ในการประเมินและพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดกับตัวท่านเองและองค์กร

นอกจากนั้นสำนักงาน ก.ถ. จะประสานงานร่วมกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้มีการเตรียมการโดยสร้างศูนย์ส่งเสริมและเยียวยาการนำระบบแท่งไปใช้ โดยจะมีรูปแบบและบทบาทดังรูป



ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.ถ. ได้จัดทำ website ที่มีกระดานข่าว และช่องทางให้สื่อสารและรับเรื่องร้องเรียนกับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ระบบแท่งโดยเฉพาะ เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึง และเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยสามารถเข้าถึงได้ที่ website www.local.moi.go.th/

นอกจากนั้นตามแผนที่ ๔ แผนการประเมินผลและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ จะต้องมีการตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียนเพื่อประสานและแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องมีเจ้าหน้าที่ด้านทรัพยากรบุคคลในแต่ละองค์กรทำหน้าที่ในการรับเรื่องร้องเรียน ข้อสงสัย หรือคำถามของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กร เพื่อรวบรวมและสรุปทั้งหมดส่งต่อไปยังศูนย์ส่งเสริมและเยียวยาระดับจังหวัด (ซึ่งเป็นหน่วยงานในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด) และจัดส่งให้ศูนย์ส่งเสริมและเยียวยาการนำระบบแท่งไปใช้ระดับประเทศก่อนแยกส่งไปให้สำนักงาน ก.ถ. และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตามรูปดังนี้



ทั้งนี้กระบวนการทั้งหมดอาจใช้งบประมาณที่เพิ่มเติมมากขึ้น และต้องการความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวปฏิบัติของท้องถิ่นจังหวัดและบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

ควรมีการเตรียมความพร้อมเพื่อปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้

ทบทวนและศึกษาประกาศ ประกาศมาตรฐานกลาง หลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคล คู่มือ เอกสารประกอบการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับระบบแท่งทั้งหมด จากเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ถ. และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือจากการจัดสัมมนาที่เกี่ยวข้อง

↓

วางแผนการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลท้องถิ่นให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปภายในกำหนดเวลา

↓

รับฟังข้อคิดเห็นและข้อร้องเรียนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงเตรียมให้คำปรึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเข้าสู่ระบบแท่ง โดยเฉพาะการเข้าสู่แท่ง และค่าตอบแทน นอกจากนั้นยังต้องประชาสัมพันธ์และสร้างช่องทางการแจ้งข้อมูลการเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งแก่ อปท.

↓

หากมีคำถามหรือข้อร้องเรียนที่น่าสนใจให้สอบถาม ก. กลาง หรือหาคำตอบจาก สถ.

↓

หมั่นติดตามและศึกษาระบบทรัพยากรบุคคลใหม่ จากสำนักงาน ก.ถ. และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

โดยท้องถิ่นจังหวัดจะมีศูนย์รับเรื่องร้องเรียน ที่คอยตอบปัญหา หรือข้อสงสัยให้กับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้จะประสานกับศูนย์ส่งเสริมและเยียวยาการนำระบบแท่งไปใช้ เพื่อนำไปใช้ประกอบในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระบบทรัพยากรบุคคลที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๒.๒ แนวปฏิบัติของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ควรมีการเตรียมความพร้อมเพื่อปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้

ทบทวนและศึกษาประกาศ กฎ ระเบียบ มาตรฐานทั่วไป คู่มือ เอกสารประกอบการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับระบบแท่งทั้งหมด จากเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ถ. และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือจากการจัดสัมมนาที่เกี่ยวข้อง

↓

ชี้แจงและให้ความร่วมมือในการเข้าสู่ระบบแท่ง โดยเข้าใจถึงประโยชน์ที่ประชาชนและพื้นที่จะได้รับจากการเปลี่ยนแปลง

↓

ร่วมในการให้นโยบายในการกำหนดตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน/บุคคลที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาท้องถิ่น

↓

ประเมินผลการปฏิบัติงาน เลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนระดับในเส้นทางความก้าวหน้าตามแนวทางใหม่

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรทราบและตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงในระบบตำแหน่ง โดยเฉพาะในส่วนของการวัดและประเมินผลสำเร็จในระบบทรัพยากรบุคคล อันเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒.๓ แนวปฏิบัติของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และข้าราชการประจำในระดับบังคับบัญชา

ควรมีการเตรียมความพร้อมเพื่อปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้

ทบทวนและศึกษาประกาศ กฎ ระเบียบ มาตรฐานทั่วไป คู่มือ เอกสารประกอบการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับระบบแท่งทั้งหมด จากเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ถ. และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือจากการจัดสัมมนาที่เกี่ยวข้อง

↓

ชี้แจงและให้ความร่วมมือในการเข้าสู่ระบบแท่ง โดยเข้าใจถึงประโยชน์ที่ประชาชนและพื้นที่จะได้รับจากการเปลี่ยนแปลง รวมถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

↓

ทบทวนมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และร่วมกำหนดตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน/บุคคลที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาท้องถิ่นและยุทธศาสตร์องค์กร ร่วมกับข้าราชการในหน่วยงาน

↓

ร่วมทบทวนต้นแบบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่งของแต่ละสายงานตามมาตรฐานระบบแท่งใหม่

↓

เสนอผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนระดับในเส้นทางความก้าวหน้าตามแนวทางใหม่

↓

สนับสนุนการพัฒนาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระบบแท่ง และต้นแบบความรู้ ทักษะ/สมรรถนะ

↓

หมั่นติดตามและศึกษาระบบทรัพยากรบุคคลใหม่ จากสำนักงาน ก.ถ. และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและข้าราชการประจำในระดับบังคับบัญชา ควรทราบและตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงในระบบแท่ง ทั้งในเรื่องการกำหนดตำแหน่ง ประเภท ระดับ และค่าตอบแทนใหม่ รวมถึงระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบต้นแบบความรู้ ทักษะและสมรรถนะประจำตำแหน่ง และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการ กำกับดูแล และร่วมในการขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นมาตรฐาน ข้าราชการมีความเป็นมืออาชีพเพื่อให้บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่องค์กรกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

นอกจากนั้นยังอาจร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการชี้แจงให้คำปรึกษา และเสนอข้อเสนอแนะไปยังสำนักงาน ก.ถ. และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความเหมาะสม ทันสมัย และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่

๒.๔ แนวปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ควรมีการเตรียมความพร้อมเพื่อปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้

ทบทวนและศึกษาประกาศ กฎ ระเบียบ มาตรฐานทั่วไป คู่มือ เอกสารประกอบการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับระบบแท่งทั้งหมดจากเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ถ. และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือจากการจัดสัมมนาที่เกี่ยวข้อง

↓

จัดข้าราชการทุกรายลงตำแหน่ง ประเภท และระดับใหม่ พร้อมชี้แจงการขึ้นเงินเดือนในรูปแบบใหม่

↓

ชี้แจงหน้าที่รับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และร่วมกำหนดตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน/บุคคลที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาท้องถิ่นและยุทธศาสตร์องค์กร ร่วมกับข้าราชการในหน่วยงาน

↓

ชี้แจงต้นแบบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่งของแต่ละสายงานตามมาตรฐานระบบแท่งใหม่

↓

จัดทำแบบฟอร์มประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนระดับในเส้นทางความก้าวหน้าตามแนวทางใหม่ รวมถึงชี้แจงให้ผู้บริหาร และข้าราชการทุกรายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

↓

ดำเนินการนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และคำสั่งการแต่งตั้ง/โอนย้ายไปใช้ให้ถูกต้อง รวมถึงสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการตามแนวทางใหม่ที่กำหนดไว้

↓

หมั่นติดตามและศึกษาระบบทรัพยากรบุคคลใหม่ จากสำนักงาน ก.ถ. และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในรายละเอียดของการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ระบบแท่ง เนื่องจากต้องเป็นเจ้าภาพหลักในการดำเนินการ โดยอย่างน้อยต้องมีความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๑. รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงในระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง ที่มีการกำหนดประเภทและระดับตำแหน่งใหม่

๒. รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงในการกำหนดชื่อสายงานใหม่ และแนวทางการเปลี่ยนจากชื่อตำแหน่งในปัจจุบันไปสู่ชื่อตำแหน่งใหม่

๓. รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งในส่วนหน้าที่รับผิดชอบและคุณสมบัติ

๔. รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างบัญชีเงินเดือนใหม่และค่าตอบแทน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนใหม่ภายใต้ระบบแท่ง

๕. แนวทางการกำหนดและนำระบบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในระบบแท่ง

๖. รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละประเภท/ระดับ เพื่อให้สามารถนำไปประกอบในการบรรจุ แต่งตั้ง และโอนย้ายได้อย่างถูกต้อง

๗. รายละเอียดของการเปลี่ยนแปลงในระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ทั้งกระบวนการในการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (Individual KPIs) และการประเมินในระบบสมรรถนะ

๘. แนวทาง หลักสูตรและวิธีพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง

นอกจากนั้นยังอาจร่วมกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการชี้แจง ให้คำปรึกษา และเสนอข้อเสนอแนะไปยังสำนักงาน ก.ถ. และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความเหมาะสม ทันสมัย และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่

๒.๕ แนวปฏิบัติของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ควรมีการเตรียมความพร้อมเพื่อปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้



ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ควรศึกษาและทำความเข้าใจระบบแท่ง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตำแหน่ง ระดับ ประเภท และค่าตอบแทนของตนเอง นอกจากนั้นยังอาจร่วมกับเจ้าหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการรับฟังและเสนอข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม ทันสมัย และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่

ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นยังควรศึกษาและเรียนรู้แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ ซึ่งจะช่วยวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ/หรือผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน/องค์กร รวมถึงควรเน้นการพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และต้นแบบความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่กำหนดไว้ในตำแหน่งของตน

๒.๖ ปัจจัยกำหนดความสำเร็จของการนำระบบแท่งไปใช้

การนำระบบแท่งไปใช้ ก็เหมือนกับการเปลี่ยนแปลงนำระบบใหม่อื่น ๆ มาใช้ในองค์กร ความสำเร็จของการนำไปปฏิบัติมักขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญที่เรียกว่าปัจจัยกำหนดความสำเร็จ (Key Success Factors) ได้แก่

ก. ความมุ่งมั่นจริงจังและเอาใจใส่ของผู้บริหารระดับสูง

การใดก็ตามที่องค์กรริเริ่มดำเนินการจะประสบผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเอาจริงเอาจังกับเรื่องนั้น หมั่นติดตาม ตรวจตรา และประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพราะสิ่งใดที่ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญ ผู้บริหารระดับอื่น ๆ ตลอดจนเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรภายในองค์กรก็จะให้ความสำคัญเช่นกัน ดังนั้นการนำระบบแท่งไปใช้ให้สำเร็จได้ ก็ต้องได้รับความร่วมมือและเอาจริงจากกระทรวงมหาดไทย

ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหาร และข้าราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกราย

ข. ระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจนและต่อเนื่อง

การนำระบบใหม่ไปใช้ นั้นต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้องและไม่สร้างความสับสน ดังนั้นหากการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข้อมูลไม่สมบูรณ์ ครบถ้วน ทันสมัยหรือไม่สามารถเฉพาะเจาะจงได้ การเปลี่ยนแปลงก็จะไม่สามารถทำได้อย่างสมบูรณ์ ครบถ้วนและถูกต้องอย่างที่ต้องการ ปัจจุบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ลงไปในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่อาจต้องเพิ่มช่องทางและข่าวสารที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องต่อการเปลี่ยนแปลง

ค. การมีส่วนร่วมของข้าราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

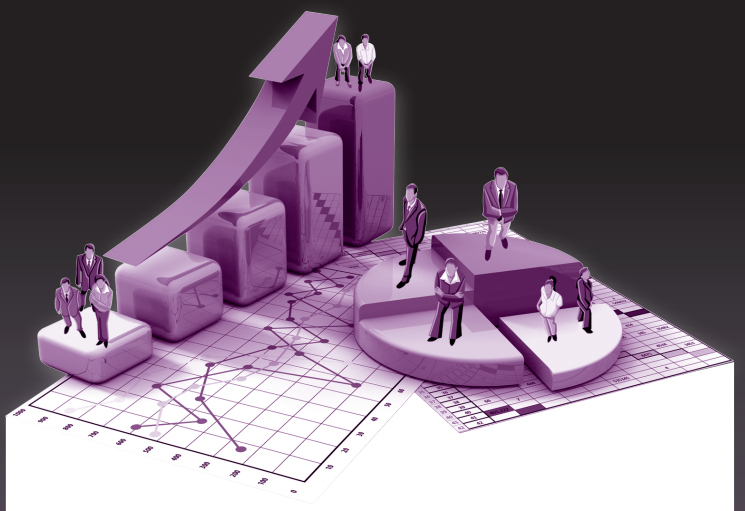
การนำระบบแท่งไปใช้โดยเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่รับผิดชอบในเรื่องการบริหารงานบุคคลเพียงหน่วยเดียวอาจปรับปรุงตำแหน่งและค่าตอบแทนตามแนวทางปฏิบัติได้ แต่อาจไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลายในหน่วยงาน และเมื่อนำไปปฏิบัติจึงมักจะมีปัญหาเนื่องจากแนวทางที่กำหนดขึ้นไม่ได้สะท้อนความเป็นจริงของหน่วยงาน ดังนั้นในการนำระบบแท่งไปใช้ควรที่จะเปิดโอกาสให้ทุกหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น หากทุกคนมีความรู้สึกว่า ตัวเองเป็นเจ้าของ (Owner) ของระบบใหม่นี้ การนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จก็มีโอกาสเป็นไปได้ในระดับสูง

ง. การติดตามประเมินผล และการปรับปรุงระบบ

เมื่อได้มีการปรับใช้ระบบแท่งแล้วจะต้องมีการติดตาม ประเมินผล ตรวจสอบได้ว่ามีการดำเนินการตามแผน/วัตถุประสงค์หรือไม่อย่างไร รวมทั้งมีการประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ อันจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงระบบงานบุคคลต่อไป ดังนั้นควรมีการทบทวนการนำไปใช้ในทุก ๆ ปี ทั้งนี้เพื่อลดความเสี่ยงต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่ได้ การตอบคำถามต่อไปนี้จะช่วยทำให้มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้ว่าควรจะมีการทบทวนระบบแท่งหรือไม่/อย่างไร

- มีการเปลี่ยนแปลงในรัฐธรรมนูญ กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
- มีการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกทั้งในและต่างประเทศ เช่น นโยบายรัฐบาล โครงการใหม่ ๆ ฯลฯ ซึ่งส่งผลต่อปริมาณและภารกิจของงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นประโยชน์สูงสุดหรือไม่นั้นขึ้นกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกรายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



คู่มือและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ
ระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
จากระบบซีเป็นระบบแท่ง

บทที่ ๓

การเปลี่ยนแปลง ในระบบจำแนกตำแหน่ง

การเปลี่ยนแปลง ในระบบจำแนกตำแหน่ง

๓.๑ ระบบแท่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ที่เปลี่ยนจากระบบซีเป็นระบบแท่ง (Broadband) แม้จะยึดหลักการตามหลักวิชาการและมาตรฐานสากลเหมือนกันแต่มีรายละเอียดการแบ่งระดับชั้นงานไม่เหมือนกับระบบแท่งของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการกรุงเทพมหานคร กล่าวคือมีการปรับปรุงหรือเพิ่มระดับชั้นงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สะท้อนงานในพื้นที่ที่แตกต่างไปจากส่วนกลาง เช่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการของข้าราชการพลเรือนมี ๒ ระดับ คือ อำนวยการระดับต้น และระดับสูง ในขณะที่ในระบบแท่งของท้องถิ่นนั้นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นมี ๓ ระดับตามลักษณะงานของพื้นที่ ได้แก่ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง โดยรายละเอียดของการกำหนดระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจะแบ่งเป็น ๔ แท่ง (ประเภท) คือ

๑) ประเภททั่วไป

๒) ประเภทวิชาการ

๓) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๔) ประเภทบริหารท้องถิ่น

โดยมีคำจำกัดความของแต่ละประเภทตามหนังสือเวียนที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งระดับที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

รูปภาพที่ ๑ แสดงผลการประเมินค่างาน



หมายเหตุ: ตัวเลขในแต่ละระดับคือผลการประเมินค่างานตามมาตรฐานสากล ซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับภาคราชการพลเรือน/ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้ แม้ชื่อระดับตำแหน่งจะแตกต่างกัน เพื่อประโยชน์ในการโอนย้ายระหว่างข้าราชการทั้ง ๓ ประเภททั่วประเทศ

โดยแต่ละประเภทมีคำอธิบายประกอบการกำหนดระดับ ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

(ก) ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประเภท ขนาดและโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(ข) ระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประเภท ขนาดและโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(ค) ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประเภท ขนาดและโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

(ก) ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย หรือระดับกอง ตามประเภท ขนาดและโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(ข) ระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับส่วน ระดับกอง ตามประเภท ขนาดและโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(ค) ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก ตามประเภท ขนาดและโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(ก) ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น โดยใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับแนะนำ ตรวจสอบ

(ข) ระดับชำนาญการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้

ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(ก) ระดับปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งปฏิบัติงานตามแนวทางแบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

(ข) ระดับชำนาญงาน ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก

(ค) ระดับอาวุโส ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานค่อนข้างสูง ในงานเทคนิคเฉพาะด้าน หรืองานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัว ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยากมาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงาน

การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม ประวัติการปฏิบัติราชการ และการผ่านหลักสูตรอบรมตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงจะได้รับ

การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งนั้น

๓.๒ การเข้าสู่แท่ง และแนวทางการจัดทำบัญชีตำแหน่งระบบใหม่

กระบวนการในการเข้าสู่ระบบแท่ง ให้ใช้การดำรงตำแหน่งในระดับซีเดิม และชื่อสายงานเป็นหลักตามบัญชีการเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซีเป็นระบบแท่ง ดังนี้

บัญชีการเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซีเป็นระบบแท่ง (Broadband)
ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘)

ระบบซี		ระบบแท่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒	ระดับ ๑ - ๔	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน
	ระดับ ๕ - ๖	ทั่วไป	ชำนาญงาน
	ระดับ ๗	ทั่วไป	อาวุโส
สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓	ระดับ ๓ - ๕	วิชาการ	ปฏิบัติการ
	ระดับ ๖ - ๗	วิชาการ	ชำนาญการ
	ระดับ ๘	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ
	ระดับ ๙	วิชาการ	เชี่ยวชาญ
สายงานนักบริหาร (ที่ไม่ใช่ตำแหน่งปลัด/รองปลัด)	ระดับ ๖ - ๗	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ ๘	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ ๙	อำนวยการท้องถิ่น	สูง
สายงานนักบริหาร (ตำแหน่งปลัด/รองปลัด)	ระดับ ๖ - ๗	บริหารท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ ๘	บริหารท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ ๙ - ๑๐	บริหารท้องถิ่น	สูง

โดยข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานเริ่มต้นระดับใด และตำแหน่งใด ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ถือว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้นั้นเทียบเท่ากับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การย้าย การโอน การรับโอน ทั้งนี้มีแนวทางดังต่อไปนี้

๑. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑-๔ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือ ระดับ ๒ (เช่น สายงานเจ้าพนักงานธุรการ หรือสายงานนายช่างโยธา ฯลฯ) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ไปดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

๒. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕-๖ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ไปดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

๓. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๗-๘ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ไปดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๔. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓-๕ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ (เช่น นักวิชาการเกษตร บุคลากร นายแพทย์ วิศวกร ฯลฯ) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

๕. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖-๗ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๖. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๗. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

๘. ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๖-๗ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๖ (เช่น นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานโยธา ฯลฯ) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ไปดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

๙. ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๘ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๖ (เช่น นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานโยธา ฯลฯ) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ไปดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง

๑๐. ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๙ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๖ (เช่น นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานโยธา ฯลฯ) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ไปดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง

๑๑. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖-๗ ของสายงานนักบริหารงานท้องถิ่น (นักบริหารงาน อบจ. นักบริหารงานเทศบาล นักบริหารงาน อบต.) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ไปดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น

๑๒. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ของสายงานนักบริหารงานท้องถิ่น (นักบริหารงาน อบจ. นักบริหารงานเทศบาล นักบริหารงาน อบต. และนักบริหารงานเมืองพัทยา) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ไปดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

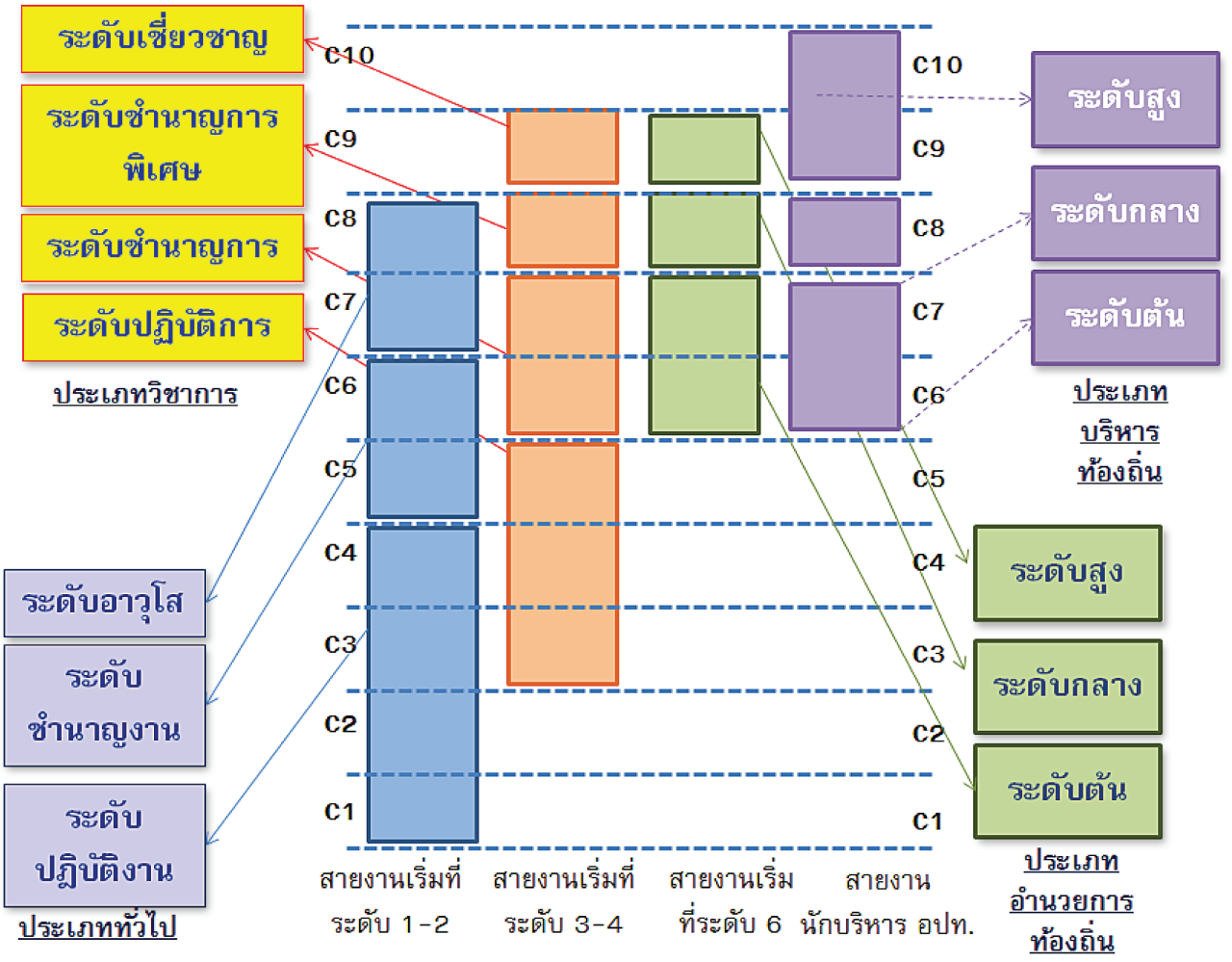
๑๓. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ ของสายงานนักบริหารงานท้องถิ่น (นักบริหารงาน อบจ. นักบริหารงานเทศบาล นักบริหารงาน อบต. และนักบริหารงานเมืองพัทยา) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ไปดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง

๑๔. ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ ของสายงานนักบริหารงานท้องถิ่น (นักบริหารงานเทศบาล) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ไปดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง

ซึ่งสามารถสรุปได้ดังรูปต่อไปนี้

รูปที่ ๒ แสดงแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่

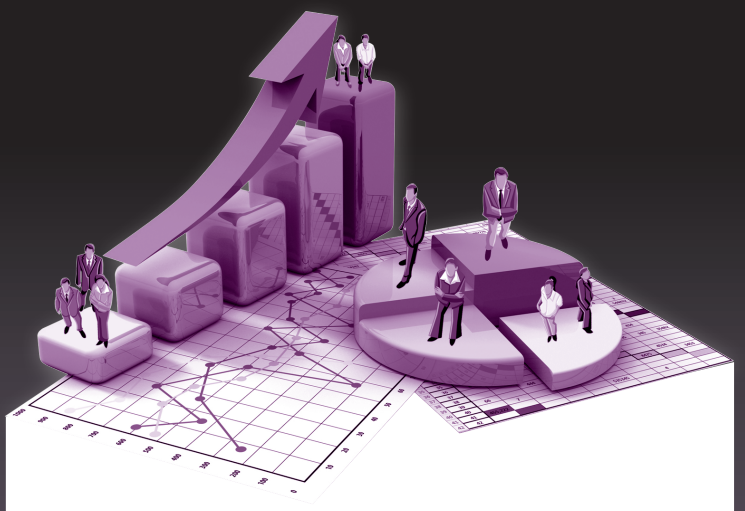
ตารางแสดงระบบเดิมเทียบกับระบบใหม่



๓.๓ ประโยชน์ที่จะเกิดต่อประชาชน

- การกำหนดระดับชั้นงานที่สะท้อนหลักวิชาการ และบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะทำให้เกิดมาตรฐานในการเขียนภารกิจที่ท้าทายมากขึ้นในแต่ละระดับ อันจะส่งผลต่อการเพิ่มประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่ประชาชนที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์และตรวจสอบได้ง่ายกว่าโดยเปรียบเทียบ

- การปรับปรุงและทบทวนโครงสร้างระดับชั้นงานให้เหมาะสมจะมีผลให้การดึงดูด สร้างขวัญกำลังใจและเก็บรักษาข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และในระยะยาวข้าราชการเหล่านี้ก็จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนหน่วยงานเพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กรและประชาชนในพื้นที่ตามภารกิจที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด



คู่มือและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ
ระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
จากระบบซีเป็นระบบแท่ง

บทที่ ๔

การเปลี่ยนแปลง
การกำหนดชื่อสายงาน

การเปลี่ยนแปลง การกำหนดชื่อสายงาน

๔.๑ หลักการและรายละเอียดการเปลี่ยนแปลงชื่อตำแหน่ง

จากผลการเปลี่ยนแปลงในระบบแท่ง จึงมีการทบทวนการกำหนดชื่อสายงานใหม่ ให้สะท้อนสภาพการปฏิบัติงานจริงและเป็นมาตรฐานมากขึ้น โดยให้มีการยุบ/เพิ่มสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. มีการเปลี่ยนชื่อใหม่ ในบางตำแหน่งงาน เพื่อให้สะท้อนลักษณะงานที่แท้จริงมากยิ่งขึ้น

๒. มีการยุบรวมสายงาน ที่มีลักษณะงานคล้ายกัน แตกต่างกันที่คุณวุฒิเท่านั้น ดังนี้
   - สายงานที่ขึ้นด้วย เจ้าหน้าที่... (สายงานเริ่มต้นที่ระดับ ๑) ควรรวบกับสายงานที่ขึ้นด้วย เจ้าพนักงาน ... (สายงานเริ่มต้นที่ระดับ ๒)
   - สายงานที่ขึ้นด้วย ช่าง... (สายงานเริ่มต้นที่ระดับ ๑) ควรรวบกับสายงานที่ขึ้นด้วยนายช่าง ... (สายงานเริ่มต้นที่ระดับ ๒)
   - สายงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน เช่น เจ้าหน้าที่พยาบาลกับพยาบาลเทคนิค เป็นต้น

๓. มีการเพิ่มสายงานใหม่ เช่น นักวิชาการพาณิชย์ นักวิเทศสัมพันธ์ นักพัฒนาการกีฬา ภัณฑารักษ์ นักจัดการงานช่าง นักโภชนาการ เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู เจ้าพนักงานเวชสถิติ เพื่อให้เป็นสายงานทำงานที่หลากหลายในแต่ละพื้นที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม

๔. ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่เคยกำหนดแตกต่างกัน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อประโยชน์ในการโอนย้ายระหว่างสายงานชื่อเดียวกันระหว่าง อบจ. เทศบาล และ อบต.

โดยผลของการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดสายงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนทั้งหมด ๙๙ สายงาน โดยมีรายละเอียดการเปลี่ยนแปลงชื่อสายงานดังต่อไปนี้

ตารางแสดงการเปลี่ยนแปลงของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเมื่อเข้าสู่ระบบแท่ง

ที่	ชื่อตำแหน่ง (เดิม)	ประเภท (เดิม)	ระดับ (เดิม)	ที่	ชื่อตำแหน่ง (ใหม่)	ประเภท (ใหม่)	ระดับ (ใหม่)
๑	นักบริหารงาน อบจ.	บริหาร	๖-๙	๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ระดับต้น-ระดับสูง
๒	นักบริหารงาน อบต.	บริหาร	๖-๘				
๓	นักบริหารงานเทศบาล	บริหาร	๖-๑๐				
๔	นักบริหารงานเมืองพัทยา	บริหาร	๖-๑๐				
๕	นักบริหารนโยบายและแผน	บริหาร	๖-๙	๒	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น-ระดับสูง
	นักบริหารงานทั่วไป	บริหาร	๖-๙				
๖	นักบริหารงานการคลัง	บริหาร	๖-๙	๓	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น-ระดับสูง
๗	นักบริหารงานช่าง	บริหาร	๖-๙	๔	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น-ระดับสูง
๘	นักบริหารงานสาธารณสุข	บริหาร	๖-๙	๕	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น-ระดับสูง
๙	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	บริหาร	๖-๙	๖	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น-ระดับสูง
๑๐	นักบริหารงานประปา	บริหาร	๖-๙	๗	นักบริหารงานประปา	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น-ระดับสูง
๑๑	นักบริหารการศึกษา	บริหาร	๖-๙	๘	นักวิชาการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น-ระดับสูง
๑๒	นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล	บริหาร	๖-๙	๙	นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น-ระดับสูง
๑๓	นักบริหารงานการเกษตร	บริหาร	๖-๙	๑๐	นักบริหารงานการเกษตร	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น-ระดับสูง
๑๔	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	ทั่วไป	๓-๗	๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๑๕	นักวิจัยการจราจร	ทั่วไป	๓-๗				ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๑๖	นิติกร	ทั่วไป	๓-๘	๑๒	นิติกร	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๑๗	นักวิชาการประชาสัมพันธ์	ทั่วไป	๓-๗	๑๓	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ

ที่	ชื่อตำแหน่ง (เดิม)	ประเภท (เดิม)	ระดับ (เดิม)	ที่	ชื่อตำแหน่ง (ใหม่)	ประเภท (ใหม่)	ระดับ (ใหม่)
๑๘	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	ทั่วไป	๓-๗	๑๔	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๑๙	บุคลากร	ทั่วไป	๓-๗	๑๕	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๒๐	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ทั่วไป	๓-๗	๑๖	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๒๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร	ทั่วไป	๓-๗	๑๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๒๒	นักวิชาการพัฒนาท่องเที่ยว	ทั่วไป	๓-๗	๑๘	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๒๓	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ทั่วไป	๓-๗			วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๒๔	นักพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	๓-๗	๑๙	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๒๕	นักสังคมสงเคราะห์	ทั่วไป	๓-๗	๒๐	นักสังคมสงเคราะห์	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๒๖	นักวิชาการศึกษา	ทั่วไป	๓-๗	๒๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๒๗	เจ้าหน้าที่สันทนาการ	ทั่วไป	๓-๗	๒๒	นักสันทนาการ	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๒๘	บรรณารักษ์	ทั่วไป	๓-๗	๒๓	บรรณารักษ์	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๒๙	นักวิชาการวัฒนธรรม	ทั่วไป	๓-๗	๒๔	นักจัดการงานวัฒนธรรม	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๓๐	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ทั่วไป	๓-๗	๒๕	นักจัดการงานเทศกิจ	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๓๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๓-๗	๒๖	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๓๒	นักวิชาการพัสดุ	ทั่วไป	๓-๗	๒๗	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๓๓	นักวิชาการคลัง	ทั่วไป	๓-๗	๒๘	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๓๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๓-๗	๒๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๓๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ทั่วไป	๓-๗	๓๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๓๖	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	ทั่วไป	๓-๗	๓๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ

ที่	ชื่อตำแหน่ง (เดิม)	ประเภท (เดิม)	ระดับ (เดิม)	ที่	ชื่อตำแหน่ง (ใหม่)	ประเภท (ใหม่)	ระดับ (ใหม่)
๓๗	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	ทั่วไป	๓-๗	๓๒	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๓๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ทั่วไป	๓-๗			วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๓๙	นักวิชาการสุขาภิบาล	ทั่วไป	๓-๗	๓๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๔๐	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ทั่วไป	๓-๗	๓๔	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๔๑	นักวิชาการสวนสาธารณะ	ทั่วไป	๓-๗	๓๕	นักวิชาการสวนสาธารณะ	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๔๒	นักวิทยาศาสตร์	ทั่วไป	๓-๘	๓๖	นักวิทยาศาสตร์	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๔๓	นักวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์	ทั่วไป	๓-๘	๓๗	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๔๔	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ทั่วไป	๓-๘				
๔๕	นายแพทย์	วิชาชีพ	๔-๙	๓๘	นายแพทย์	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๔๖	ทันตแพทย์	วิชาชีพ	๔-๙	๓๙	ทันตแพทย์	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๔๗	พยาบาล	วิชาชีพ	๓-๘	๔๐	พยาบาล	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๔๘	เภสัชกร	วิชาชีพ	๓-๘	๔๑	เภสัชกร	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๔๙	นักอาชีวบำบัด	ทั่วไป	๓-๗	๔๒	นักอาชีวบำบัด	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๕๐	นักกายภาพบำบัด	วิชาชีพ	๓-๘	๔๓	นักกายภาพบำบัด	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับชำนาญการพิเศษ
๕๑	นักการแพทย์แผนไทย	ทั่วไป	๓-๘	๔๔	แพทย์แผนไทย	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๕๒	นักรังสีการแพทย์	วิชาชีพ	๓-๘	๔๕	นักรังสีการแพทย์	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๕๓	นักเทคนิคการแพทย์	วิชาชีพ	๓-๘	๔๖	นักเทคนิคการแพทย์	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๕๔	นายสัตวแพทย์	วิชาชีพ	๔-๙	๔๗	นายสัตวแพทย์	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๕๕	นักวิชาการประมง	ทั่วไป	๒-๗	๔๘	นักวิชาการประมง	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ

ที่	ชื่อตำแหน่ง (เดิม)	ประเภท (เดิม)	ระดับ (เดิม)	ที่	ชื่อตำแหน่ง (ใหม่)	ประเภท (ใหม่)	ระดับ (ใหม่)
๕๖	นักวิชาการเกษตร	ทั่วไป	๒-๗	๔๙	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๕๗	นักผังเมือง	ทั่วไป	๓-๗	๕๐	นักผังเมือง	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๕๘	วิศวกรโยธา	วิชาชีพ	๓-๙	๕๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๕๙	วิศวกรเครื่องกล	วิชาชีพ	๓-๙	๕๒	วิศวกรเครื่องกล	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๖๐	วิศวกรไฟฟ้า	วิชาชีพ	๓-๙	๕๓	วิศวกรไฟฟ้า	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๖๑	วิศวกรสุขาภิบาล	วิชาชีพ	๓-๙	๕๔	วิศวกรสุขาภิบาล	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๖๒	วิศวกรสิ่งแวดล้อม	ทั่วไป	๓-๗				
๖๓	นักสถาปัตยกรรม	วิชาชีพ	๓-๙	๕๕	สถาปนิก	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
๖๔	สถาปนิก	วิชาชีพ	๓-๙				
-	-	-	-	๕๖	นักวิเทศสัมพันธ์	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับชำนาญการพิเศษ
-	-	-	-	๕๗	นักวิชาการพาณิชย์	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับชำนาญการพิเศษ
-	-	-	-	๕๘	นักพัฒนาการกีฬา	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
-	-	-	-	๕๙	ภัณฑารักษ์	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับเชี่ยวชาญ
-	-	-	-	๖๐	นักโภชนาการ	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับชำนาญการพิเศษ
-	-	-	-	๖๑	นักจัดการงานช่าง	วิชาการ	ระดับปฏิบัติการ-ระดับชำนาญการพิเศษ
-	-	-	-	๖๒	เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับชำนาญงาน
-	-	-	-	๖๓	เจ้าพนักงานเวชสถิติ	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๖๕	เจ้าพนักงานการคลัง	ทั่วไป	๒-๖	๖๔	เจ้าพนักงานการคลัง	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๖๖	เจ้าหน้าที่การคลัง	ทั่วไป	๑-๕				

ที่	ชื่อตำแหน่ง (เดิม)	ประเภท (เดิม)	ระดับ (เดิม)	ที่	ชื่อตำแหน่ง (ใหม่)	ประเภท (ใหม่)	ระดับ (ใหม่)
๖๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	๒-๖	๖๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๖๘	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	ทั่วไป	๑-๕				
๖๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๒-๖	๖๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๗๐	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๑-๕				
๗๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๒-๖	๖๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๗๒	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ทั่วไป	๑-๕				
๗๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๒-๖	๖๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๗๔	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ทั่วไป	๑-๕				
๗๕	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	ทั่วไป	๑-๕				
๗๖	เจ้าพนักงานทะเบียน	ทั่วไป	๒-๖	๖๙	เจ้าพนักงานทะเบียน	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๗๗	เจ้าหน้าที่ทะเบียน	ทั่วไป	๑-๕				
๗๘	เจ้าหน้าที่เทศกิจ	ทั่วไป	๑-๕	๗๐	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๗๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๒-๖	๗๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๘๐	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๑-๕				
๘๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ทั่วไป	๒-๖	๗๒	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๘๒	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	ทั่วไป	๑-๕				
๘๓	เจ้าพนักงานการประปา	ทั่วไป	๒-๖	๗๓	เจ้าพนักงานการประปา	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๘๔	เจ้าหน้าที่การประปา	ทั่วไป	๑-๕				

ที่	ชื่อตำแหน่ง (เดิม)	ประเภท (เดิม)	ระดับ (เดิม)	ที่	ชื่อตำแหน่ง (ใหม่)	ประเภท (ใหม่)	ระดับ (ใหม่)
๘๕	เจ้าพนักงานโภชนาการ	ทั่วไป	๒-๖	๗๔	โภชนากร	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๘๖	เจ้าหน้าที่โภชนาการ	ทั่วไป	๑-๕				
๘๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	๒-๖	๗๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๘๘	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	ทั่วไป	๑-๕				
๘๙	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	ทั่วไป	๒-๖	๗๖	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๙๐	เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์	ทั่วไป	๑-๕				
๙๑	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	ทั่วไป	๒-๖	๗๗	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๙๒	เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์การแพทย์	ทั่วไป	๑-๕				
๙๓	เจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์	ทั่วไป	๒-๖	๗๙	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๙๔	เจ้าหน้าที่เอ็กเรย์	ทั่วไป	๑-๕				
๙๕	พยาบาลเทคนิค	ทั่วไป	๒-๖	๗๙	พยาบาลเทคนิค	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๙๖	เจ้าหน้าที่พยาบาล	ทั่วไป	๑-๕				
๙๗	ผดุงครรภ์สาธารณสุข	ทั่วไป	๑-๕				
๙๘	ทันตสาธารณสุข	ทั่วไป	๒-๖	๘๐	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๙๙	ทันตนามัย	ทั่วไป	๒-๖				
๑๐๐	ผู้ช่วยเภสัชกร	ทั่วไป	๑-๕	๘๑	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๑๐๑	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	ทั่วไป	๒-๖				

ที่	ชื่อตำแหน่ง (เดิม)	ประเภท (เดิม)	ระดับ (เดิม)	ที่	ชื่อตำแหน่ง (ใหม่)	ประเภท (ใหม่)	ระดับ (ใหม่)
๑๐๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ทั่วไป	๒-๖	๘๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๑๐๓	เจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชน	ทั่วไป	๑-๕				
๑๐๔	เจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ	ทั่วไป	๒-๖				
๑๐๕	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ	ทั่วไป	๑-๕				
๑๐๖	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ทั่วไป	๒-๖	๘๓	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๑๐๗	เจ้าหน้าที่สุขาภิบาล	ทั่วไป	๑-๕				
๑๐๘	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	๒-๖	๘๔	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๑๐๙	เจ้าหน้าที่สัตวบาล	ทั่วไป	๑-๕				
๑๑๐	สัตวแพทย์	ทั่วไป	๒-๖	๘๕	สัตวแพทย์	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๑๑๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ทั่วไป	๒-๖	๘๖	เจ้าพนักงานการเกษตร	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๑๑๒	เจ้าหน้าที่การเกษตร	ทั่วไป	๑-๕				
๑๑๓	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	ทั่วไป	๒-๖	๘๗	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๑๑๔	เจ้าหน้าที่สวนสาธารณะ	ทั่วไป	๑-๕				
๑๑๕	เจ้าพนักงานประมง	ทั่วไป	๒-๖	๘๘	เจ้าพนักงานประมง	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๑๑๖	เจ้าหน้าที่ประมง	ทั่วไป	๑-๕				
๑๑๗	เจ้าพนักงานห้องสมุด	ทั่วไป	๒-๖	๘๙	เจ้าพนักงานห้องสมุด	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๑๑๘	เจ้าหน้าที่ห้องสมุด	ทั่วไป	๑-๕				
๑๑๙	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ทั่วไป	๒-๖	๙๐	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๑๒๐	เจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน	ทั่วไป	๑-๕				

ที่	ชื่อตำแหน่ง (เดิม)	ประเภท (เดิม)	ระดับ (เดิม)	ที่	ชื่อตำแหน่ง (ใหม่)	ประเภท (ใหม่)	ระดับ (ใหม่)
๑๒๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ทั่วไป	๒-๖	๙๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๑๒๒	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว	ทั่วไป	๑-๕				
๑๒๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	๒-๖	๙๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๑๒๔	ช่างโยธา	ทั่วไป	๑-๕				
๑๒๕	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	๒-๖	๙๓	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๑๒๖	ช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	๑-๕				
๑๒๗	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	๒-๖	๙๔	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๑๒๘	ช่างสำรวจ	ทั่วไป	๑-๕				
๑๒๙	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	๒-๖	๙๕	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๑๓๐	ช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	๑-๕				
๑๓๑	นายช่างเครื่องกล	ทั่วไป	๒-๖	๙๖	นายช่างเครื่องกล	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๑๓๒	ช่างเครื่องกล	ทั่วไป	๑-๕				
๑๓๓	นายช่างเครื่องยนต์	ทั่วไป	๒-๖				
๑๓๔	ช่างเครื่องยนต์	ทั่วไป	๑-๕				
๑๓๕	นายช่างผังเมือง	ทั่วไป	๒-๖	๙๗	นายช่างผังเมือง	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๑๓๖	ช่างผังเมือง	ทั่วไป	๑-๕				
๑๓๗	นายช่างภาพ	ทั่วไป	๒-๖	๙๘	นายช่างภาพ	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๑๓๘	ช่างภาพ	ทั่วไป	๑-๕				
๑๓๙	นายช่างศิลป์	ทั่วไป	๒-๖	๙๙	นายช่างศิลป์	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส
๑๔๐	ช่างศิลป์	ทั่วไป	๑-๕				

นอกจากนั้นยังมีการกำหนดสายงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามหนังสือเวียนที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑ เรื่องการกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อประกอบการวางแผนบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อนระดับและการพัฒนาของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็น ๘ กลุ่ม ดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มบริหาร อำนวยการ ธุรการ งานสถิติ และนิติการ	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	**ตำแหน่งประเภทวิชาการ**
๑. เจ้าพนักงานธุรการ ๒. เจ้าพนักงานทะเบียน ๓. เจ้าพนักงานเวชสถิติ	๑. นักจัดการงานทั่วไป ๒. นักทรัพยากรบุคคล ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
	๑. นิติกร
	๑. นักวิชาการคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ และการพาณิชย์	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	**ตำแหน่งประเภทวิชาการ**
๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒. เจ้าพนักงานการคลัง ๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ	๑. นักวิชาการคลัง ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔. นักวิชาการพาณิชย์ ๕. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๖. นักวิชาการพัสดุ

กลุ่มที่ ๓ กลุ่มประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	**ตำแหน่งประเภทวิชาการ**
๑. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ๒. เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. นักประชาสัมพันธ์ ๒. นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๓. นักวิเทศสัมพันธ์

กลุ่มที่ ๔ กลุ่มเกษตรกรรม	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	**ตำแหน่งประเภทวิชาการ**
๑. เจ้าพนักงานการเกษตร ๒. เจ้าพนักงานประมง ๓. เจ้าพนักงานสัตวบาล ๔. เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	๑. นักวิชาการเกษตร ๒. นักวิชาการประมง ๓. นักวิชาการสวนสาธารณะ

กลุ่มที่ ๕ กลุ่มวิทยาศาสตร์	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	**ตำแหน่งประเภทวิชาการ**
๑. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	๑. นักวิทยาศาสตร์

กลุ่มที่ ๖ กลุ่มสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	**ตำแหน่งประเภทวิชาการ**
๑. เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู ๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๓. พยาบาลเทคนิค ๔. เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด	๑. นักกายภาพบำบัด ๒. พยาบาลวิชาชีพ ๓. แพทย์แผนไทย ๔. นักวิชาการสาธารณสุข ๕. นักอาชีวบำบัด
๑. เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ๒. โภชนากร	๑. นักวิชาการสุขาภิบาล ๒. นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๓. นักโภชนาการ
๑. เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ ๒. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	๑. นักเทคนิคการแพทย์ ๒. นักรังสีการแพทย์ ๓. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์
๑. เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	๑. เภสัชกร
๑. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๑. ทันตแพทย์
๑. สัตวแพทย์	๑. นายสัตวแพทย์

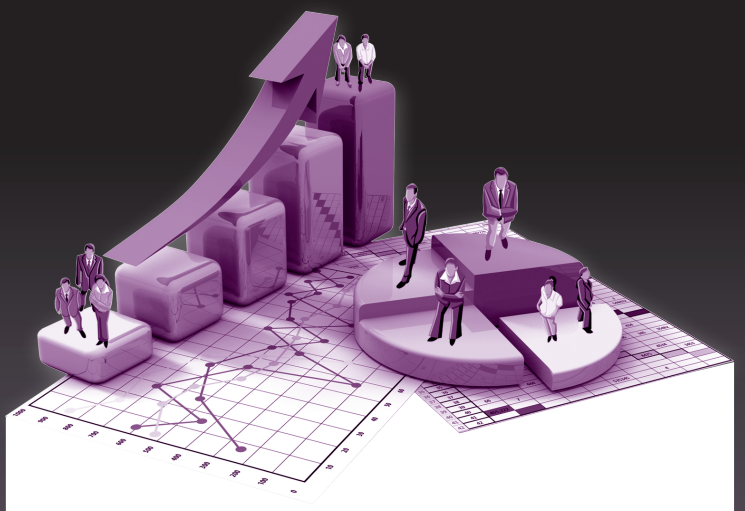
กลุ่มที่ ๗ กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	**ตำแหน่งประเภทวิชาการ**
๑. นายช่างเขียนแบบ ๒. นายช่างโยธา ๓. นายช่างสำรวจ ๔. นายช่างผังเมือง	๑. วิศวกรโยธา ๒. สถาปนิก ๓. นักผังเมือง
๑. นายช่างเครื่องกล	๑. วิศวกรเครื่องกล
๑. นายช่างไฟฟ้า	๑. วิศวกรไฟฟ้า
	๑. วิศวกรสุขาภิบาล
๑. เจ้าพนักงานประปา	
๑. นายช่างศิลป์	
๒. นายช่างภาพ	

กลุ่มที่ ๗ กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ * ใช้เฉพาะการเกื้อกูลของประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการเท่านั้น	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	**ตำแหน่งประเภทวิชาการ**
๑. นายช่างเขียนแบบ ๒. นายช่างโยธา ๓. นายช่างสำรวจ ๔. นายช่างผังเมือง ๕. นายช่างเครื่องกล ๖. นายช่างไฟฟ้า ๗. เจ้าพนักงานประปา	๑. นักจัดการงานช่าง

กลุ่มที่ ๘ กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคม และการพัฒนาชุมชน	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	**ตำแหน่งประเภทวิชาการ**
๑. เจ้าพนักงานห้องสมุด ๒. เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑. บรรณารักษ์ ๒. นักวิชาการศึกษา ๓. นักวิชาการวัฒนธรรม ๔. นักสันทนาการ ๕. นักพัฒนาการกีฬา ๖. ภัณฑารักษ์
๑. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑. นักพัฒนาชุมชน ๒. นักสังคมสงเคราะห์
๑. เจ้าพนักงานเทศกิจ ๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. นักจัดการงานเทศกิจ ๒. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๒ ประโยชน์ที่จะเกิดต่อประชาชน

- การกำหนดสายงานที่น้อยลงทำให้เกิดความคล่องตัว และสะท้อนภารกิจที่ชัดเจน
- ชื่อที่ชัดเจนทำให้การติดต่อของประชาชนทำได้โดยง่าย



คู่มือและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ
ระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
จากระบบซีเป็นระบบแท่ง

บทที่ ๔

การเปลี่ยนแปลง
ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

การเปลี่ยนแปลง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๕.๑ องค์ประกอบใหม่ของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระบบแท่ง

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่จะเขียนตามสายงานที่ได้มีการยุบหรือเพิ่มสายงานตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยจะกำหนดรูปแบบมาตรฐานเพื่อจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยใช้วิธี Role Profiling เป็น ๓ ส่วน ซึ่งจะคล้ายคลึงกับของข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ คือ

๑) หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก (Key Accountabilities) เป็นการกำหนดว่าตำแหน่งงานนั้น ๆ จะต้องบรรลุผลสัมฤทธิ์ในด้านใดบ้างจึงจะถือว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของงานประจำตำแหน่ง อันเป็นการสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน/องค์กรโดยครบถ้วน

๒) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (Knowledge and Experiences) เป็นการกำหนดว่าตำแหน่งงานนั้นต้องมีคุณสมบัติ เชิงวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในระดับใดที่จำเป็นและเพียงพอแก่การปฏิบัติงานประจำตำแหน่งให้สัมฤทธิ์ผล ไม่ต่ำหรือสูงเกินความจำเป็นของระดับงานในตำแหน่ง

๓) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (Skills and Competencies) เป็นการกำหนดว่าตำแหน่งงานต่าง ๆ ต้องการความรู้ทักษะ และสมรรถนะแบบใดที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลงานที่ดี

โดยแต่ละส่วนจะมีรูปแบบดังนี้

ก) หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก

เน้นการเขียนสรุปงานและขอบเขตความรับผิดชอบที่จำเป็นในงานตามภารกิจปัจจุบัน (ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบบรรยายลักษณะงานที่ได้ทำการวิเคราะห์งานแล้วของผู้แทนหน่วยงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) และหน้างานที่เหมาะสม ครอบคลุม และมีความชัดเจน ของแต่ละตำแหน่งที่อิงทิศทางใน

อนาคตของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยกระบวนการเขียนแต่ละหน้าที่รับผิดชอบหลักจะต้องชัดเจนว่า งานทำอะไรเพื่อผลสัมฤทธิ์ใด

ข) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

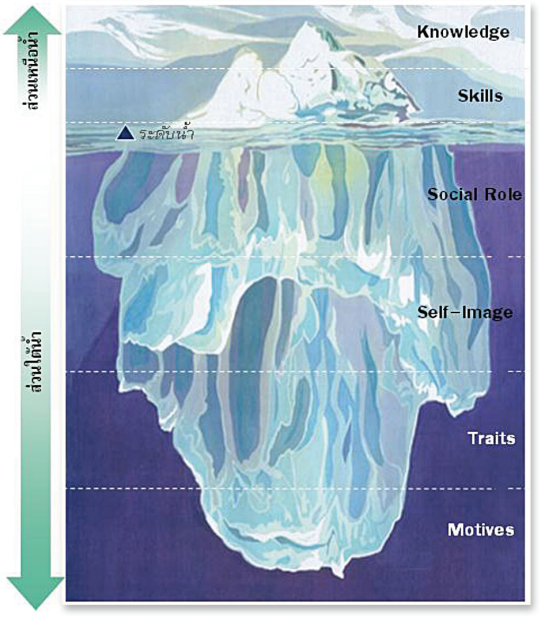
เน้นการกำหนดวุฒิการศึกษาขั้นต่ำ ของแต่ละสายงานเนื่องจากในปัจจุบันแนวโน้มของวุฒิการศึกษากำลังเปลี่ยนจากคุณวุฒิที่เฉพาะเจาะจงไปสู่คุณวุฒิที่เปิดกว้างมากขึ้น โดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและการสั่งสมความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเป็นหลัก โดยในแต่ละสายงานจะมีกระบวนการในการพิจารณา คือ

- สายงานนั้นเป็นสายงานปิดที่ต้องการเฉพาะผู้มีวุฒิการศึกษาในสายอาชีพนั้นเท่านั้น เช่น นายแพทย์ ทันตแพทย์ หรือไม่
- สายงานนั้นสามารถเปิดรับผู้มีวุฒิการศึกษาในระดับต่ำที่ระดับใดเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- สายงานนั้นควรเน้นการกำหนดประสบการณ์ที่เหมาะสม เพื่อสอดรับกับลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป

ทั้งนี้ในระยะการเปลี่ยนผ่านมีการกำหนดแนวทางในการนับประสบการณ์ตามแนวทางที่กำหนดไว้หนังสือเวียน ว๕๘/๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ อ.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

ค) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่ง

เน้นการกำหนด โดยระบุกว้างๆ ดังนี้ (๑) ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (๒) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง และ (๓) สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ซึ่งการกำหนดเช่นนี้จะทำให้สำนักงาน ก.ถ. หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถออกประกาศระเบียบเพื่อกำหนดกระบวนการในประเมิน และพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ได้อย่างยืดหยุ่น โดยความรู้ ทักษะ และสมรรถนะมีคำจำกัดความดังนี้



เหนือภูเขาน้ำแข็ง

ความรู้ (Knowledge): ข้อมูลความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่างๆ

ทักษะ (Skills): ความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่างๆ

ใต้ภูเขาน้ำแข็ง

พฤติกรรมหรือสมรรถนะ บทบาทที่แสดงออก อุปนิสัย และลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์

๑. **ความรู้** คือองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง โดย ก.ถ. กำหนดให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องมีข้อมูลหรือความรู้ที่จำเป็นต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒. **ทักษะ** คือ การนำองค์ความรู้มาใช้จนเกิดเป็นความชำนาญและคล่องแคล่ว หรือขีดความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่พัฒนามาจากการสั่งสมประสบการณ์และการฝึกฝน เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ กำหนดเป็นทักษะ มากกว่าความรู้ เนื่องจากต้องการให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสามารถนำความรู้ภาษาอังกฤษมาใช้อย่างเหมาะสมกับผู้รับบริการ จึงกำหนดเป็นทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

๓. **สมรรถนะ** คือ ลักษณะเชิงพฤติกรรม บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ภายใน อุปนิสัย และแรงผลักดันเบื้องลึก และแสดงออก ที่แสดงในรูปของพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์การ เช่น การบริการที่เป็นเลิศ กำหนดเป็นสมรรถนะ เนื่องจากต้องการให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นแสดงพฤติกรรมการบริการแก่ผู้รับบริการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากกว่าการมีความรู้ และทักษะการบริการที่ดี แต่ไม่แสดงออกอย่างเหมาะสม

โดยผลของการกำหนดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งจะสัมพันธ์กับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- การสรรหา เพื่อให้ได้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นใหม่ตามความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ต้องการ
- การบริหารผลงานและการให้ผลตอบแทน เพื่อให้การประเมินเชื่อมโยงกับศักยภาพที่ต้องการ
- การฝึกฝนและการพัฒนา เพื่อสร้างและเตรียมความพร้อมให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นมืออาชีพ
- การคัดสรรและความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้การเลื่อนระดับได้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีคุณภาพตรงตามเจตนารมณ์ของระบบแท่งใหม่

จากประกาศของ ก.ถ. (ฉบับที่ ๔) มีการกำหนดต้นแบบสมรรถนะของข้าราชการส่วนท้องถิ่นดังนี้

ต้นแบบสมรรถนะหลัก	ต้นแบบสมรรถนะประจำผู้บริหารของข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ต้นแบบสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
เป็นรายการสมรรถนะที่ผู้บริหารและข้าราชการทุกรายจำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน **มี ๕ รายการ** ได้แก่ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๔) การบริการเป็นเลิศ ๕) การทำงานเป็นทีม	จะเน้นความสำคัญของ Best Practice เป็นหลัก เนื่องจากโดยหลักแล้วผู้บริหารองค์กรจะมีลักษณะคล้ายกัน ในระดับโลก **มี ๔ รายการ** ได้แก่ ๑) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ๒) ความสามารถในการเป็นผู้นำ ๓) ความสามารถในการพัฒนาคน ๔) การคิดเชิงกลยุทธ์	เป็นการกำหนดจากเกณฑ์ ๔ ปัจจัย ได้แก่ ๑) ภารกิจ นโยบาย และหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของหน่วยงาน ๒) ข้าราชการและพนักงานให้ความสำคัญ ๓) มีตัวอย่างปฏิบัติได้จริงในองค์กร ๔) เป็น Best Practice ในองค์กรชั้นนำต่าง ๆ **มี ๒๒ รายการ** ได้แก่ ๑. การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ ๒. การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ ๓. การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก ๔. การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล ๕. การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์ ๖. การคิดวิเคราะห์ ๗. การบริหารความเสี่ยง ๘. การบริหารทรัพยากร ๙. การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย ๑๐.การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ ๑๑.การวางแผนและการจัดการ ๑๒.การวิเคราะห์และการบูรณาการ ๑๓.การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ๑๔.การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ๑๕.การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์ ๑๖.ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ ๑๗.ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ๑๘.ความคิดสร้างสรรค์ ๑๙.ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ๒๐.จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ๒๑.ศิลปะการโน้มน้าวจูงใจ ๒๒.สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

ความรู้และทักษะเฉพาะที่จำเป็นในงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ทักษะที่จำเป็นในงาน ๙ ด้าน	ความรู้ที่จำเป็นในงาน ๒๑ ด้าน
๑. ทักษะการบริหารข้อมูล ๒. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ๓. ทักษะการประสานงาน ๔. ทักษะในการสืบสวน ๕. ทักษะการบริหารโครงการ ๖. ทักษะในการสื่อสารการนำเสนอและถ่ายทอดความรู้ ๗. ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน ๘. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ ๙. ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์	๑. ความรู้ที่จำเป็นในงาน ๒. ความรู้เรื่องกฎหมาย ๓. ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ๔. ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน ๕. ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ ๖. ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ ๗. ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล ๘. ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร ๙. ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ เช่น EIA, HIA, ฯลฯ ๑๐.ความรู้เรื่องการทำงบการเงินและงบประมาณ ๑๑.ความรู้เรื่อง GFMIS ๑๒.ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง ๑๓.ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี ๑๔.ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ ๑๕.ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๖.ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร ๑๗.ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ ๑๘.ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่ ๑๙.ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ ๒๐.ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software และ Network ๒๑.ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

* ทั้งนี้ ได้กำหนดสมรรถนะ ระดับความรู้ และทักษะที่ต้องการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นแต่ละสายงาน (Competency Mapping) เรียบร้อยแล้วอันจะมีผลต่อการประเมินและการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นต่อไป

- การกำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้
  - สายงานในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน
  - สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อย สายงานละ ๗ ด้าน
  - สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๕ ด้าน
  - สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

- การกำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้
  - สายงานในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน
  - สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน
  - สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน
  - สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

- การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้
  - สมรรถนะหลัก ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่งทั้ง ๕ สมรรถนะ
  - สมรรถนะประจำผู้บริหาร ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่นทั้ง ๔ สมรรถนะ
  - สมรรถนะประจำสายงาน ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่งไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ สมรรถนะ

ทั้งนี้การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด (สามารถดูได้ในภาคผนวกที่ ๑)

๕.๒ ตัวอย่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละประเภท

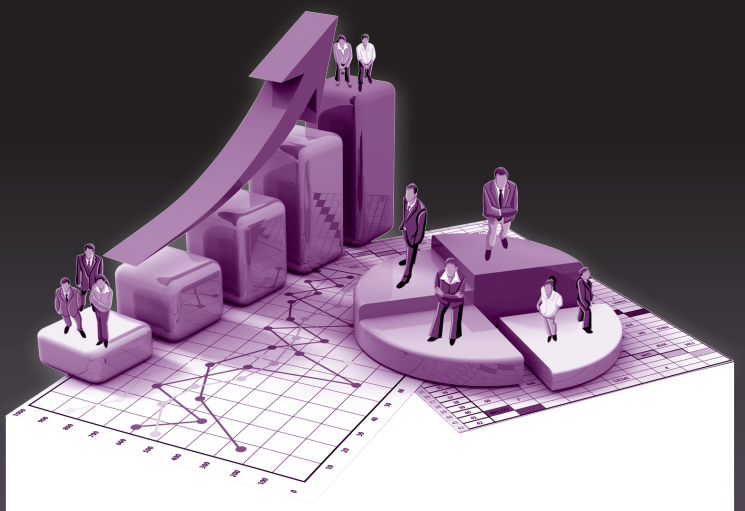
ในปัจจุบันทางคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ของทั้ง ๙๙ สายงานไว้แล้ว**ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทยที่ มท. ๐๘๐๙.๕/ว ๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘** (สามารถดูได้ในภาคผนวกที่ ๖)

๕.๓ ประโยชน์ที่จะเกิดต่อประชาชน

- การเขียนงานและหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนสามารถวัดผลสัมฤทธิ์และตรวจสอบได้ง่ายกว่าโดยเปรียบเทียบ รวมถึงการทำงานตรงกับตำแหน่งอันจะนำไปสู่การส่งมอบผลงานที่เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

- การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบใหม่จะสะท้อนภารกิจในอนาคต ทำให้การดำเนินการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบที่หลากหลาย คล่องตัว และสามารถเพิ่มประโยชน์แก่ประชาชนมากยิ่งขึ้น

- สมรรถนะของตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น โดยเฉพาะการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และการคิดเชิงกลยุทธ์ จะสะท้อนให้สามารถคัดสรรผู้บริหารท้องถิ่นที่มีศักยภาพสูง และตรงตามต้องการของพื้นที่ อันจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปฏิบัติหน้าที่บำรุงสุขให้ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด



บทที่ ๖

การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างบัญชีเงินเดือนใหม่และค่าตอบแทน

การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้าง บัญชีเงินเดือนใหม่และค่าตอบแทน

๖.๑ บัญชีโครงสร้างเงินเดือนใหม่ (บัญชี ๕)

ในปัจจุบัน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงในระบบแท่ง ได้มีการปรับปรุงบัญชีโครงสร้างเงินเดือนใหม่ โดยมีเงื่อนไขในการจัดทำโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือน ดังต่อไปนี้

๑. การจ่ายเงินเดือนในแต่ละประเภทและแต่ละระดับของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ควรมีการพิจารณาเปรียบเทียบกับการจ่ายเงินเดือนในภาคราชการอื่น ๆ เพื่อความเท่าเทียมในภาครัฐ

๒. ค่าตอบแทนในภาพรวมต้องถูกสร้างให้สะท้อนสภาพการจ่ายค่าตอบแทนในตลาดเอกชนหรือสามารถแข่งขันได้โดยเฉพาะในสายงานที่จำเป็นในการทำงานเพื่อประชาชนและการสร้างสรรค์ความเจริญและสุขภาวะที่ดีในท้องถิ่น

๓. การเปลี่ยนแปลงการจ่ายค่าตอบแทนทั้งหมดต้องทำคู่ไปกับการนำระบบบริหารผลงานใหม่มาใช้เพื่อให้มั่นใจว่าการจ่ายค่าตอบแทนมีความเป็นธรรม และสะท้อนผลงานของบุคลากรที่มีต่อประชาชนหรือพื้นที่ท้องถิ่น

๔. งบประมาณค่าตอบแทนโดยรวมทั้งหมดจะต้องไม่เกิน ๔๐% ของงบรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้อาจมีการปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพความต้องการอัตรากำลังคนโดยรวมหรือตามจำนวนภารกิจที่มีผลกระทบต่อประเทศที่ดำเนินการในพื้นที่ซึ่งอาจมีความแตกต่างกัน

โดยกระบวนการในการจัดทำบัญชีโครงสร้างเงินเดือน (บัญชี ๕) จะเริ่มจากการทบทวนบัญชีโครงสร้างเงินเดือน (บัญชี ๔) แล้วปรับปรุงโครงสร้างบัญชีเงินเดือนใหม่ให้สะท้อนผลการประเมินค่างานในแต่ละประเภทและแต่ละระดับในระบบแท่งใหม่ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) วันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๔/๑ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๙) วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘ ดังนี้

ขั้น	ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง
๓๒.๕					๔๙,๔๘๐		๗๗,๓๘๐	๕๐,๑๗๐		๗๘,๐๒๐	๕๑,๑๔๐		
๓๒					๔๘,๗๔๐		๗๖,๒๒๐	๔๙,๔๘๐		๗๗,๓๘๐	๕๐,๑๗๐		
๓๑.๕	๒๕,๐๒๐				๔๗,๙๙๐	๖๖,๔๙๐	๗๕,๐๕๐	๔๘,๗๔๐	๖๗,๕๖๐	๗๖,๒๒๐	๔๙,๔๘๐	๖๘,๖๔๐	
๓๑	๒๔,๖๔๐	๔๐,๙๐๐	๕๔,๐๙๐		๔๗,๒๔๐	๖๕,๔๙๐	๗๓,๘๘๐	๔๗,๙๙๐	๖๖,๔๙๐	๗๕,๐๕๐	๔๘,๗๔๐	๖๗,๕๖๐	
๓๐.๕	๒๔,๒๗๐	๔๐,๒๖๐	๕๓,๒๓๐		๔๖,๔๙๐	๖๔,๔๙๐	๗๒,๗๑๐	๔๗,๒๔๐	๖๕,๔๙๐	๗๓,๘๘๐	๔๗,๙๙๐	๖๖,๔๙๐	
๓๐	๒๓,๙๐๐	๓๙,๖๓๐	๕๒,๓๗๐		๔๕,๗๔๐	๖๓,๔๘๐	๗๑,๕๓๐	๔๖,๔๙๐	๖๔,๔๙๐	๗๒,๗๑๐	๔๗,๒๔๐	๖๕,๔๙๐	๘๐,๔๕๐
๒๙.๕	๒๓,๕๒๐	๓๙,๐๘๐	๕๑,๕๒๐	๓๐,๐๒๐	๔๔,๙๙๐	๖๒,๔๗๐	๗๐,๓๕๐	๔๕,๗๔๐	๖๓,๔๘๐	๗๑,๕๓๐	๔๖,๔๙๐	๖๔,๔๙๐	๗๙,๒๔๐
๒๙	๒๓,๑๔๐	๓๘,๕๒๐	๔๙,๔๘๐	๒๙,๕๗๐	๔๔,๒๘๐	๖๑,๔๖๐	๖๙,๒๔๐	๔๔,๙๙๐	๖๒,๔๗๐	๗๐,๓๕๐	๔๕,๗๔๐	๖๓,๔๘๐	๗๘,๐๒๐
๒๘.๕	๒๒,๗๖๐	๓๗,๙๖๐	๔๘,๗๔๐	๒๙,๑๓๐	๔๓,๕๘๐	๖๐,๔๕๐	๖๘,๑๕๐	๔๔,๒๘๐	๖๑,๔๖๐	๖๙,๒๔๐	๔๔,๙๙๐	๖๒,๔๗๐	๗๖,๘๐๐
๒๘	๒๒,๔๐๐	๓๗,๔๑๐	๔๗,๙๙๐	๒๘,๖๙๐	๔๒,๘๙๐	๕๙,๕๐๐	๖๗,๐๘๐	๔๓,๕๘๐	๖๐,๔๕๐	๖๘,๑๕๐	๔๔,๒๘๐	๖๑,๔๖๐	๗๕,๕๘๐
๒๗.๕	๒๒,๐๕๐	๓๖,๖๔๐	๔๗,๒๔๐	๒๘,๒๕๐	๔๒,๒๑๐	๕๘,๕๖๐	๖๖,๐๒๐	๔๒,๘๙๐	๕๙,๕๐๐	๖๗,๐๘๐	๔๓,๕๘๐	๖๐,๔๕๐	๗๔,๓๖๐
๒๗	๒๑,๗๐๐	๓๖,๐๙๐	๔๖,๔๙๐	๒๗,๘๐๐	๔๑,๕๕๐	๕๗,๖๔๐	๖๔,๙๘๐	๔๒,๒๑๐	๕๘,๕๖๐	๖๖,๐๒๐	๔๒,๘๙๐	๕๙,๕๐๐	๗๓,๑๔๐
๒๖.๕	๒๑,๓๖๐	๓๕,๕๔๐	๔๕,๗๔๐	๒๗,๓๕๐	๔๐,๙๐๐	๕๖,๗๓๐	๖๓,๙๖๐	๔๑,๕๕๐	๕๗,๖๔๐	๖๔,๙๘๐	๔๒,๒๑๐	๕๘,๕๖๐	๗๑,๙๙๐
๒๖	๒๑,๐๒๐	๓๔,๙๙๐	๔๔,๙๙๐	๒๖,๙๒๐	๔๐,๒๖๐	๕๕,๘๔๐	๖๓,๐๙๐	๔๐,๙๐๐	๕๖,๗๓๐	๖๓,๙๖๐	๔๑,๕๕๐	๕๗,๖๔๐	๗๐,๘๖๐
๒๕.๕	๒๐,๖๙๐	๓๔,๔๓๐	๔๔,๒๘๐	๒๖,๕๐๐	๓๙,๖๓๐	๕๔,๙๖๐	๖๒,๒๒๐	๔๐,๒๖๐	๕๕,๘๔๐	๖๓,๐๙๐	๔๐,๙๐๐	๕๖,๗๓๐	๖๙,๗๔๐
๒๕	๒๐,๓๖๐	๓๓,๘๗๐	๔๓,๕๘๐	๒๖,๐๘๐	๓๙,๐๘๐	๕๔,๐๙๐	๖๑,๓๖๐	๓๙,๖๓๐	๕๔,๙๖๐	๖๒,๒๒๐	๔๐,๒๖๐	๕๕,๘๔๐	๖๘,๖๔๐
๒๔.๕	๒๐,๐๔๐	๓๓,๓๑๐	๔๒,๘๙๐	๒๕,๖๗๐	๓๘,๕๒๐	๕๓,๒๓๐	๖๐,๕๐๐	๓๙,๐๘๐	๕๔,๐๙๐	๖๑,๓๖๐	๓๙,๖๓๐	๕๔,๙๖๐	๖๗,๕๖๐
๒๔	๑๙,๗๒๐	๓๒,๗๙๐	๔๒,๒๑๐	๒๕,๒๗๐	๓๗,๙๖๐	๕๒,๓๗๐	๕๙,๖๔๐	๓๘,๕๒๐	๕๓,๒๓๐	๖๐,๕๐๐	๓๙,๐๘๐	๕๔,๐๙๐	๖๖,๖๐๐
๒๓.๕	๑๙,๔๑๐	๓๒,๒๗๐	๔๑,๕๕๐	๒๔,๘๗๐	๓๗,๔๑๐	๕๑,๕๒๐	๕๘,๘๐๐	๓๗,๙๖๐	๕๒,๓๗๐	๕๙,๖๔๐	๓๘,๕๒๐	๕๓,๒๓๐	๖๕,๖๓๐
๒๓	๑๙,๑๐๐	๓๑,๗๖๐	๔๐,๙๐๐	๒๔,๔๘๐	๓๖,๘๖๐	๕๐,๖๗๐	๕๗,๙๘๐	๓๗,๔๑๐	๕๑,๕๒๐	๕๘,๘๐๐	๓๗,๙๖๐	๕๒,๓๗๐	๖๔,๖๗๐
๒๒.๕	๑๘,๗๙๐	๓๑,๒๖๐	๔๐,๒๖๐	๒๔,๐๙๐	๓๖,๓๑๐	๔๙,๘๓๐	๕๗,๑๕๐	๓๖,๘๖๐	๕๐,๖๗๐	๕๗,๙๘๐	๓๗,๔๑๐	๕๑,๕๒๐	๖๓,๗๒๐
๒๒	๑๘,๔๘๐	๓๐,๗๗๐	๓๙,๖๓๐	๒๓,๗๑๐	๓๕,๗๗๐	๔๙,๐๑๐	๕๖,๓๓๐	๓๖,๓๑๐	๔๙,๘๓๐	๕๗,๑๕๐	๓๖,๘๖๐	๕๐,๖๗๐	๖๒,๗๖๐
๒๑.๕	๑๘,๑๙๐	๓๐,๒๙๐	๓๙,๐๘๐	๒๓,๓๔๐	๓๕,๒๒๐	๔๘,๒๐๐	๕๕,๕๑๐	๓๕,๗๗๐	๔๙,๐๑๐	๕๖,๓๓๐	๓๖,๓๑๐	๔๙,๘๓๐	๖๑,๘๐๐
๒๑	๑๗,๘๘๐	๒๙,๘๑๐	๓๘,๕๒๐	๒๒,๙๘๐	๓๔,๖๘๐	๔๗,๓๘๐	๕๔,๗๐๐	๓๕,๒๒๐	๔๘,๒๐๐	๕๕,๕๑๐	๓๕,๗๗๐	๔๙,๐๑๐	๖๐,๘๓๐
๒๐.๕	๑๗,๕๗๐	๒๙,๓๔๐	๓๗,๙๖๐	๒๒,๖๐๐	๓๔,๑๑๐	๔๖,๕๖๐	๕๓,๘๙๐	๓๔,๖๘๐	๔๗,๓๘๐	๕๔,๗๐๐	๓๕,๒๒๐	๔๘,๒๐๐	๕๙,๘๗๐
๒๐	๑๗,๒๗๐	๒๘,๘๘๐	๓๗,๔๑๐	๒๒,๒๓๐	๓๓,๕๖๐	๔๕,๗๕๐	๕๓,๐๘๐	๓๔,๑๑๐	๔๖,๕๖๐	๕๓,๘๙๐	๓๔,๖๘๐	๔๗,๓๘๐	๕๘,๘๙๐
๑๙.๕	๑๖,๙๖๐	๒๘,๔๓๐	๓๖,๘๖๐	๒๑,๘๘๐	๓๓,๐๐๐	๔๔,๙๓๐	๕๒,๒๖๐	๓๓,๕๖๐	๔๕,๗๕๐	๕๓,๐๘๐	๓๔,๑๑๐	๔๖,๕๖๐	๕๗,๙๓๐
๑๙	๑๖,๖๕๐	๒๗,๙๖๐	๓๖,๓๑๐	๒๑,๕๐๐	๓๒,๔๕๐	๔๔,๑๓๐	๕๑,๔๕๐	๓๓,๐๐๐	๔๔,๙๓๐	๕๒,๒๖๐	๓๓,๕๖๐	๔๕,๗๕๐	๕๖,๙๖๐
๑๘.๕	๑๖,๓๔๐	๒๗,๔๙๐	๓๕,๗๗๐	๒๑,๑๔๐	๓๑,๘๘๐	๔๓,๓๐๐	๕๐,๖๔๐	๓๒,๔๕๐	๔๔,๑๓๐	๕๑,๔๕๐	๓๓,๐๐๐	๔๔,๙๓๐	๕๖,๐๐๐
๑๘	๑๖,๐๓๐	๒๗,๐๓๐	๓๕,๒๒๐	๒๐,๗๗๐	๓๑,๓๔๐	๔๒,๖๒๐	๔๙,๘๓๐	๓๑,๘๘๐	๔๓,๓๐๐	๕๐,๖๔๐	๓๒,๔๕๐	๔๔,๑๓๐	๕๕,๐๑๐
๑๗.๕	๑๕,๗๒๐	๒๖,๕๘๐	๓๔,๖๘๐	๒๐,๔๔๐	๓๐,๗๙๐	๔๑,๙๓๐	๔๙,๐๑๐	๓๑,๓๔๐	๔๒,๖๒๐	๔๙,๘๓๐	๓๑,๘๘๐	๔๓,๓๐๐	๕๔,๐๕๐
๑๗	๑๕,๔๔๐	๒๖,๑๒๐	๓๔,๑๑๐	๒๐,๑๒๐	๓๐,๒๒๐	๔๑,๒๕๐	๔๘,๒๐๐	๓๐,๗๙๐	๔๑,๙๓๐	๔๙,๐๑๐	๓๑,๓๔๐	๔๒,๖๒๐	๕๓,๐๙๐
๑๖.๕	๑๕,๑๔๐	๒๕,๖๖๐	๓๓,๕๖๐	๑๙,๘๐๐	๒๙,๖๘๐	๔๐,๕๖๐	๔๗,๓๘๐	๓๐,๒๒๐	๔๑,๒๕๐	๔๘,๒๐๐	๓๐,๗๙๐	๔๑,๙๓๐	๕๒,๑๒๐
๑๖	๑๔,๘๕๐	๒๕,๑๙๐	๓๓,๐๐๐	๑๙,๔๘๐	๒๙,๑๑๐	๓๙,๘๘๐	๔๖,๕๖๐	๒๙,๖๘๐	๔๐,๕๖๐	๔๗,๓๘๐	๓๐,๒๒๐	๔๑,๒๕๐	๕๑,๑๔๐
๑๕.๕	๑๔,๕๗๐	๒๔,๗๓๐	๓๒,๔๕๐	๑๙,๑๖๐	๒๘,๕๖๐	๓๙,๑๙๐	๔๕,๗๕๐	๒๙,๑๑๐	๓๙,๘๘๐	๔๖,๕๖๐	๒๙,๖๘๐	๔๐,๕๖๐	๕๐,๑๗๐
๑๕	๑๔,๓๑๐	๒๔,๒๗๐	๓๑,๘๘๐	๑๘,๘๔๐	๒๘,๐๓๐	๓๘,๕๐๐	๔๔,๙๓๐	๒๘,๕๖๐	๓๙,๑๙๐	๔๕,๗๕๐	๒๙,๑๑๐	๓๙,๘๘๐	๔๙,๒๒๐
๑๔.๕	๑๔,๐๓๐	๒๓,๘๒๐	๓๑,๓๔๐	๑๘,๕๒๐	๒๗,๔๘๐	๓๗,๘๓๐	๔๔,๑๓๐	๒๘,๐๓๐	๓๘,๕๐๐	๔๔,๙๓๐	๒๘,๕๖๐	๓๙,๑๙๐	๔๘,๒๙๐
๑๔	๑๓,๗๖๐	๒๓,๓๗๐	๓๐,๗๙๐	๑๘,๒๐๐	๒๖,๙๘๐	๓๗,๑๓๐	๔๓,๓๑๐	๒๗,๔๘๐	๓๗,๘๓๐	๔๔,๑๓๐	๒๘,๐๓๐	๓๘,๕๐๐	๔๗,๓๙๐

ขั้น	ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง
๑๓.๕	๑๓,๕๐๐	๒๒,๙๒๐	๓๐,๒๒๐	๑๗,๘๘๐	๒๖,๔๖๐	๓๖,๔๕๐	๔๒,๔๙๐	๒๖,๙๘๐	๓๗,๑๓๐	๔๓,๓๑๐	๒๗,๔๘๐	๓๗,๘๓๐	๔๖,๔๗๐
๑๓	๑๓,๒๓๐	๒๒,๔๙๐	๒๙,๖๘๐	๑๗,๕๗๐	๒๕,๙๗๐	๓๕,๗๖๐	๔๑,๖๗๐	๒๖,๔๖๐	๓๖,๔๕๐	๔๒,๔๙๐	๒๖,๙๘๐	๓๗,๑๓๐	๔๕,๕๕๐
๑๒.๕	๑๒,๙๗๐	๒๒,๐๔๐	๒๙,๑๑๐	๑๗,๒๙๐	๒๕,๔๗๐	๓๕,๐๙๐	๔๐,๘๙๐	๒๕,๙๗๐	๓๕,๗๖๐	๔๑,๖๗๐	๒๖,๔๖๐	๓๖,๔๕๐	๔๔,๖๘๐
๑๒	๑๒,๗๓๐	๒๑,๖๒๐	๒๘,๕๖๐	๑๖,๙๔๐	๒๔,๙๗๐	๓๔,๔๓๐	๔๐,๑๐๐	๒๕,๔๗๐	๓๕,๐๙๐	๔๐,๘๙๐	๒๕,๙๗๐	๓๕,๗๖๐	๔๓,๘๑๐
๑๑.๕	๑๒,๔๗๐	๒๑,๑๙๐	๒๘,๐๓๐	๑๖,๖๐๐	๒๔,๔๙๐	๓๓,๗๗๐	๓๙,๓๖๐	๒๔,๙๗๐	๓๔,๔๓๐	๔๐,๑๐๐	๒๕,๔๗๐	๓๕,๐๙๐	๔๒,๙๕๐
๑๑	๑๒,๒๒๐	๒๐,๗๘๐	๒๗,๔๘๐	๑๖,๒๒๐	๒๔,๐๑๐	๓๓,๑๔๐	๓๘,๖๒๐	๒๔,๔๙๐	๓๓,๗๗๐	๓๙,๓๖๐	๒๔,๙๗๐	๓๔,๔๓๐	๔๒,๐๗๐
๑๐.๕	๑๑,๙๖๐	๒๐,๓๖๐	๒๖,๙๘๐	๑๕,๘๔๐	๒๓,๕๕๐	๓๒,๕๑๐	๓๗,๘๘๐	๒๔,๐๑๐	๓๓,๑๔๐	๓๘,๖๒๐	๒๔,๔๙๐	๓๓,๗๗๐	๔๑,๑๙๐
๑๐	๑๑,๗๐๐	๑๙,๙๗๐	๒๖,๔๖๐	๑๕,๔๒๐	๒๓,๐๘๐	๓๑,๙๐๐	๓๗,๑๒๐	๒๓,๕๕๐	๓๒,๕๑๐	๓๗,๘๘๐	๒๔,๐๑๐	๓๓,๑๔๐	๔๐,๓๑๐
๙.๕	๑๑,๕๑๐	๑๙,๕๘๐	๒๕,๙๗๐	๑๕,๐๖๐	๒๒,๖๒๐	๓๑,๒๙๐	๓๖,๔๑๐	๒๓,๐๘๐	๓๑,๙๐๐	๓๗,๑๒๐	๒๓,๕๕๐	๓๒,๕๑๐	๓๙,๔๔๐
๙	๑๑,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๒๕,๔๗๐	๑๔,๗๒๐	๒๒,๑๗๐	๓๐,๖๙๐	๓๕,๖๙๐	๒๒,๖๒๐	๓๑,๒๙๐	๓๖,๔๑๐	๒๓,๐๘๐	๓๑,๙๐๐	๓๘,๕๗๐
๘.๕	๑๐,๘๘๐	๑๘,๘๑๐	๒๔,๙๗๐	๑๔,๓๘๐	๒๑,๗๑๐	๓๐,๑๐๐	๓๔,๙๘๐	๒๒,๑๗๐	๓๐,๖๙๐	๓๕,๖๙๐	๒๒,๖๒๐	๓๑,๒๙๐	๓๗,๗๐๐
๘	๑๐,๗๖๐	๑๘,๔๔๐	๒๔,๔๙๐	๑๔,๐๗๐	๒๑,๒๔๐	๒๙,๕๑๐	๓๔,๒๗๐	๒๑,๗๑๐	๓๐,๑๐๐	๓๔,๙๘๐	๒๒,๑๗๐	๓๐,๖๙๐	๓๖,๘๒๐
๗.๕	๑๐,๕๔๐	๑๘,๐๖๐	๒๔,๐๑๐	๑๓,๗๗๐	๒๐,๗๙๐	๒๘,๙๓๐	๓๓,๕๕๐	๒๑,๒๔๐	๒๙,๕๑๐	๓๔,๒๗๐	๒๑,๗๑๐	๓๐,๑๐๐	๓๕,๙๕๐
๗	๑๐,๓๕๐	๑๗,๖๙๐	๒๓,๕๕๐	๑๓,๔๗๐	๒๐,๓๒๐	๒๘,๓๕๐	๓๒,๘๕๐	๒๐,๗๙๐	๒๘,๙๓๐	๓๓,๕๕๐	๒๑,๒๔๐	๒๙,๕๑๐	๓๕,๐๙๐
๖.๕	๑๐,๑๕๐	๑๗,๓๑๐	๒๓,๐๘๐	๑๓,๑๖๐	๑๙,๘๖๐	๒๗,๘๐๐	๓๒,๑๑๐	๒๐,๓๒๐	๒๘,๓๕๐	๓๒,๘๕๐	๒๐,๗๙๐	๒๘,๙๓๐	๓๔,๒๒๐
๖	๙,๙๕๐	๑๖,๙๒๐	๒๒,๖๒๐	๑๒,๘๔๐	๑๙,๔๑๐	๒๗,๒๓๐	๓๑,๔๐๐	๑๙,๘๖๐	๒๗,๘๐๐	๓๒,๑๑๐	๒๐,๓๒๐	๒๘,๓๕๐	๓๓,๓๖๐
๕.๕	๙,๗๔๐	๑๖,๕๗๐	๒๒,๑๗๐	๑๒,๕๓๐	๑๘,๙๕๐	๒๖,๖๖๐	๓๐,๗๐๐	๑๙,๔๑๐	๒๗,๒๓๐	๓๑,๔๐๐	๑๙,๘๖๐	๒๗,๘๐๐	๓๒,๕๑๐
๕	๙,๖๒๐	๑๖,๑๙๐	๒๑,๗๑๐	๑๑,๙๖๐	๑๘,๔๗๐	๒๖,๑๐๐	๒๙,๙๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๖,๖๖๐	๓๐,๗๐๐	๑๙,๔๑๐	๒๗,๒๓๐	๓๑,๖๕๐
๔.๕	๙,๔๔๐	๑๕,๘๐๐	๒๑,๒๔๐	๑๑,๗๐๐	๑๘,๐๑๐	๒๕,๕๓๐	๒๙,๒๘๐	๑๘,๔๗๐	๒๖,๑๐๐	๒๙,๙๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๖,๖๖๐	๓๐,๘๒๐
๔	๙,๓๓๐	๑๕,๔๓๐	๒๐,๗๙๐	๑๑,๔๕๐	๑๗,๕๖๐	๒๔,๙๖๐	๒๘,๕๖๐	๑๘,๐๑๐	๒๕,๕๓๐	๒๙,๒๘๐	๑๘,๔๗๐	๒๖,๑๐๐	๒๙,๙๘๐
๓.๕	๙,๑๕๐	๑๕,๐๕๐	๒๐,๓๒๐	๑๑,๒๐๐	๑๖,๙๒๐	๒๔,๔๐๐	๒๗,๘๕๐	๑๗,๕๖๐	๒๔,๙๖๐	๒๘,๕๖๐	๑๘,๐๑๐	๒๕,๕๓๐	๒๙,๒๘๐
๓	๘,๙๗๐	๑๔,๖๘๐	๑๙,๘๖๐	๑๐,๙๕๐	๑๖,๕๗๐	๒๓,๘๓๐	๒๗,๑๖๐	๑๖,๙๒๐	๒๔,๔๐๐	๒๗,๘๕๐	๑๗,๕๖๐	๒๔,๙๖๐	๒๘,๕๖๐
๒.๕	๘,๘๐๐	๑๔,๓๘๐	๑๙,๔๑๐	๑๐,๓๕๐	๑๖,๑๙๐	๒๓,๒๗๐	๒๖,๔๖๐	๑๖,๕๗๐	๒๓,๘๓๐	๒๗,๑๖๐	๑๖,๙๒๐	๒๔,๔๐๐	๒๗,๘๕๐
๒	๘,๖๑๐	๑๔,๐๗๐	๑๘,๙๕๐	๑๐,๑๕๐	๑๕,๘๐๐	๒๒,๗๐๐	๒๕,๗๗๐	๑๖,๑๙๐	๒๓,๒๗๐	๒๖,๔๖๐	๑๖,๕๗๐	๒๓,๘๓๐	๒๗,๑๖๐
๑.๕	๘,๔๕๐	๑๓,๗๗๐	๑๘,๔๗๐	๙,๙๕๐	๑๕,๔๓๐	๒๒,๑๔๐	๒๕,๐๘๐	๑๕,๘๐๐	๒๒,๗๐๐	๒๕,๗๗๐	๑๖,๑๙๐	๒๓,๒๗๐	๒๖,๔๖๐
๑	๘,๒๙๐	๑๓,๔๗๐	๑๘,๐๑๐	๙,๗๔๐	๑๕,๐๕๐	๒๑,๕๕๐	๒๔,๔๐๐	๑๕,๔๓๐	๒๒,๑๔๐	๒๕,๐๘๐	๑๕,๘๐๐	๒๒,๗๐๐	๒๕,๗๗๐

ในการปรับเปลี่ยนเข้าสู่โครงสร้างเงินเดือนใหม่นั้น ต้องไม่มีข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดได้รับเงินเดือนน้อยลงจากที่ได้รับอยู่เดิม โดยมีแนวทาง ดังนี้

- ให้ปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับอยู่เดิม เข้าสู่โครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนใหม่ (บัญชี ๕)
- ในการปรับอัตราเงินเดือนดังกล่าว หากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ให้ได้รับอัตราเงินเดือนในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่า

๖.๒ เงินประจำตำแหน่งใหม่

มีการปรับเปลี่ยนการให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งบางตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทและระดับต่าง ๆ ในระบบแท่ง ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๐) ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ดังต่อไปนี้

เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

ระดับ	ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
สูง	ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ระดับ ๑๐ เดิม หรือประเภทพิเศษ ระดับสูง)	๑๔,๕๐๐
	ปลัด/รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐,๐๐๐
กลาง	ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗,๐๐๐
	รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕,๖๐๐
ต้น	ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔,๐๐๐
	รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓,๕๐๐

เงินประจำตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

ระดับ	ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
สูง	หัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากอง/ผู้อำนวยการสำนัก	๑๐,๐๐๐
กลาง	หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกอง/ผู้อำนวยการกอง	๕,๖๐๐
	ผู้อำนวยการส่วน/หัวหน้ากลุ่มงาน (นักบริหาร ระดับ ๘ เดิม)	๒,๕๐๐
ต้น	หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากอง/ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าส่วน (นักบริหาร ระดับ ๖ หรือระดับ ๗ เดิม)	๓,๕๐๐
	หัวหน้าฝ่าย (นักบริหาร ระดับ ๖ หรือระดับ ๗ เดิม)	๑,๕๐๐

เงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)	หมายเหตุ
ระดับเชี่ยวชาญ (ชช.)*	๙,๙๐๐	เท่ากับข้าราชการพลเรือนในตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ
ระดับชำนาญการพิเศษ (วช.)*	๕,๖๐๐	เท่ากับข้าราชการพลเรือนในตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ
ระดับชำนาญการ (วช.)*	๓,๕๐๐	เท่ากับข้าราชการพลเรือนในตำแหน่งระดับชำนาญการ

◂ เฉพาะสายงานดังต่อไปนี้

ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ (ชช.)

- ด้านการผังเมือง
- ด้านการฝึกอบรม
- ด้านการสืบสวนสอบสวน
- ด้านการตรวจสอบบัญชี
- ด้านนิติการ
- ด้านโบราณคดี
- ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ด้านวิชาการคลัง
- ด้านวิชาการบัญชี
- ด้านการพัฒนาชุมชน
- ด้านวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์
- ด้านวิชาการสัตวบาล
- ด้านวิชาการสาธารณสุข
- ด้านวิชาการสิ่งแวดล้อม
- ด้านวิชาการสุขาภิบาล
- ด้านวิศวกรรม
- ด้านอื่น ๆ ตามที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (วช.)

- วิชาชีพเฉพาะกายภาพบำบัด
- วิชาชีพเฉพาะการทันตแพทย์
- วิชาชีพเฉพาะการพยาบาล
- วิชาชีพเฉพาะการแพทย์
- วิชาชีพเฉพาะการสัตวแพทย์
- วิชาชีพเฉพาะเภสัชกรรม
- วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมเครื่องกล
- วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมไฟฟ้า
- วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมโยธา
- วิชาชีพเฉพาะสถาปัตยธรรม
- วิชาชีพเฉพาะรังสีการแพทย์
- วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมชลประทาน
- วิชาชีพเฉพาะวิทยาการคอมพิวเตอร์
- วิชาชีพเฉพาะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- วิชาชีพเฉพาะนิติการ
- วิชาชีพเฉพาะอื่น ๆ ตามที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๖.๓ แนวทางการขึ้นเงินเดือนใหม่

เพื่อเตรียมการรองรับการเข้าสู่ระบบแท่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ทางคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จึงดำเนินการพิจารณามาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดวงเงินขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำของ อปท. ดังนี้

๑. ยกเลิกการแบ่งกลุ่มโควต้าวงเงินการขึ้นเงินเดือนแบบเดิมตามระดับซี (กลุ่มตำแหน่งในระดับซี ๑-๘ และกลุ่มตำแหน่งในระดับซี ๙ ขึ้นไป) และกำหนดกลุ่มโควต้าวงเงินการขึ้นเดือนใหม่ตามประเภทตามหนังสือเวียน ว๑๓๕ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับโควต้า และวงเงินการเลื่อน เพื่อให้สอดคล้องกับระบบใหม่ ได้แก่

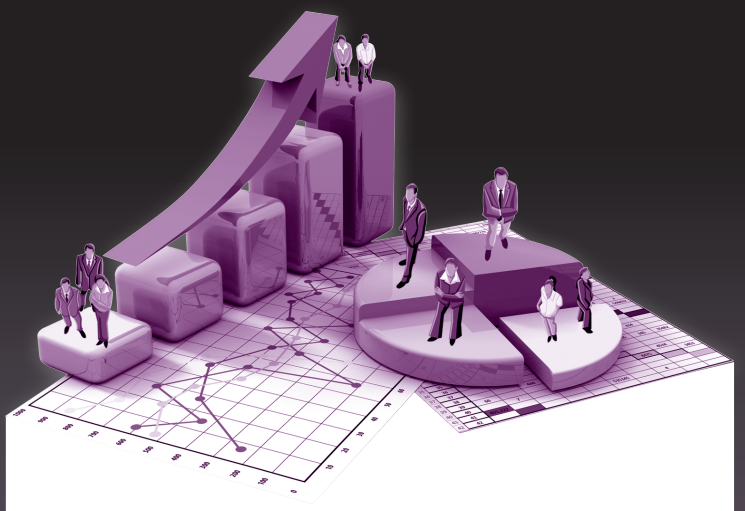
- กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งทั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น และระดับกลาง) และกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งบริหารท้องถิ่น (ระดับต้น และระดับกลาง)
- กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับเชี่ยวชาญ) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับสูง) และกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งบริหารท้องถิ่น (ระดับสูง)

๒. ให้เลื่อนเงินเดือนปีละ ๒ ครั้งตามระยะเวลาในการประเมินผลงาน โดยเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๑ เมษายน และ ครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ภายในวงเงินร้อยละ ๖ ของวันที่ ๑ กันยายนของทุกปี

๓. ข้าราชการผู้ที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับ และได้รับค่าตอบแทนพิเศษต้องอยู่ในวงเงินร้อยละ ๖

๔. ให้นำหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการในหนังสือเวียน ว๑๓๕/๒๕๕๘ มาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

(รายละเอียดหลักเกณฑ์ให้ดูเพิ่มเติมใน website ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)



คู่มือและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ
ระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
จากระบบซีเป็นระบบแท่ง

บทที่ ๓

การเปลี่ยนแปลง ในเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ

การเปลี่ยนแปลงในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งแบบระบบแท่ง ทำให้เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้สอดคล้องกับประเภทและระดับตำแหน่งใหม่ ดังนี้

๗.๑ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

๗.๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ ดังรูปต่อไปนี้

<table>
<tr><th>หลักเกณฑ์เดิม</th><th>หลักเกณฑ์ใหม่</th></tr>
<tr>
<td>
๑.<u>สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑</u>

ระดับ ๕
↑ ๒ ปี
ระดับ ๔
↑ ๒ ปี + ๖ ปี
ระดับ ๓
↑ ๒ ปี
ระดับ ๒
↑ ๒ ปี
ระดับ ๑

๒. <u>สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒</u>

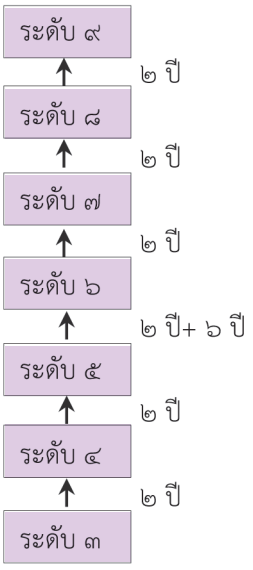
ระดับ ๗
↑ ๒ ปี + ๑๐ ปี
ระดับ ๖
↑ ๒ ปี
ระดับ ๕
↑ ๒ ปี + ๖ ปี
ระดับ ๔
↑ ๒ ปี
ระดับ ๓
↑ ๒ ปี
ระดับ ๒
</td>
<td>
มีความเห็นดังนี้

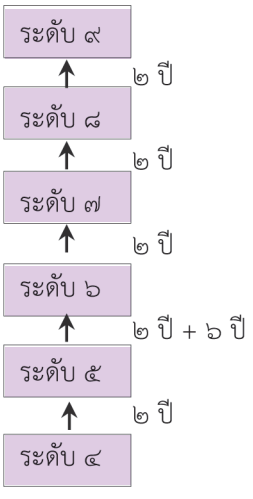
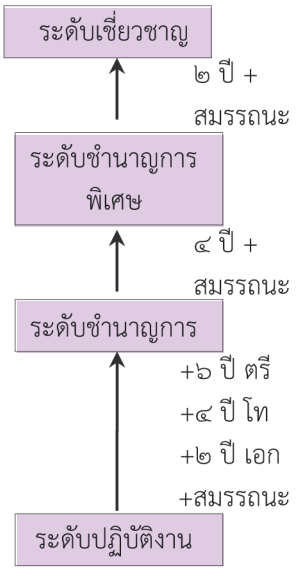
ระดับอาวุโส
↑ ๖ ปี + สมรรถนะ
ระดับชำนาญงาน
↑ ๖ ปี ปวช. +๕ ปี ปวท. +๔ ปี ปวส. +สมรรถนะ
ระดับปฏิบัติงาน

แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
</td>
</tr>
</table>

๗.๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ตามการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ ดังรูปต่อไปนี้

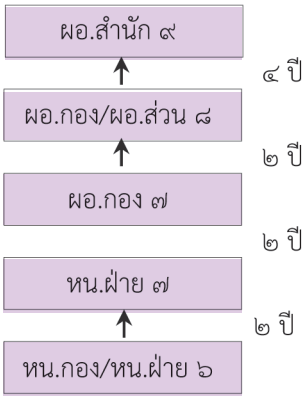
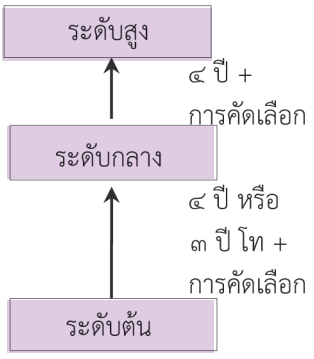
<table>
<tr><th>หลักเกณฑ์เดิม</th><th>หลักเกณฑ์ใหม่</th></tr>
<tr><td>๑.<u>สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓</u>
 

๒. <u>สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๔</u>
 
</td><td> 

แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</td></tr>
</table>

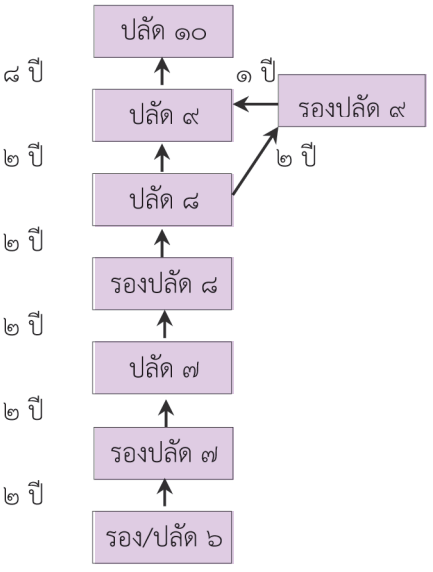
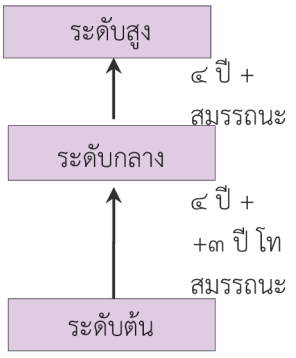
๗.๑.๓ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ตามการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ ดังรูปต่อไปนี้

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
๑. สายงานนักบริหารงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๖ (ยกเว้นรองปลัด/ปลัด)  	ปรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง จาก ๒ ปี เป็น ๔ ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์เดิมและสอดคล้องกับระยะเวลาการเลื่อนระดับของประเภทบริหารท้องถิ่น ดังนี้  กล่าวคือ หลักเกณฑ์เดิมกำหนดให้ ผอ.กอง/ผอ.ส่วน ระดับ ๘ ต้องดำรงตำแหน่ง ๔ ปี ถึงจะมีสิทธิเลื่อนระดับเป็น ผอ.สำนัก ระดับ ๙ ได้ ทั้งนี้ หากปรับแก้ไขระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่นี้จะทำให้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น ถึงระดับสูง รวมแล้วใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น ๘ ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่เร็วกว่าหลักเกณฑ์เดิมที่ต้องดำรงตำแหน่ง ทั้งสิ้น ๑๐ ปี แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.๑.๔ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม และผลงานวิจัยของ สปร. ตามมติของมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ตามการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ ดังรูปต่อไปนี้

<table>
<tr><th>หลักเกณฑ์เดิม</th><th>หลักเกณฑ์ใหม่</th></tr>
<tr>
<td>๑.สายงานนักบริหารงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๖ (ปลัด/รองปลัด)
 
</td>
<td> 

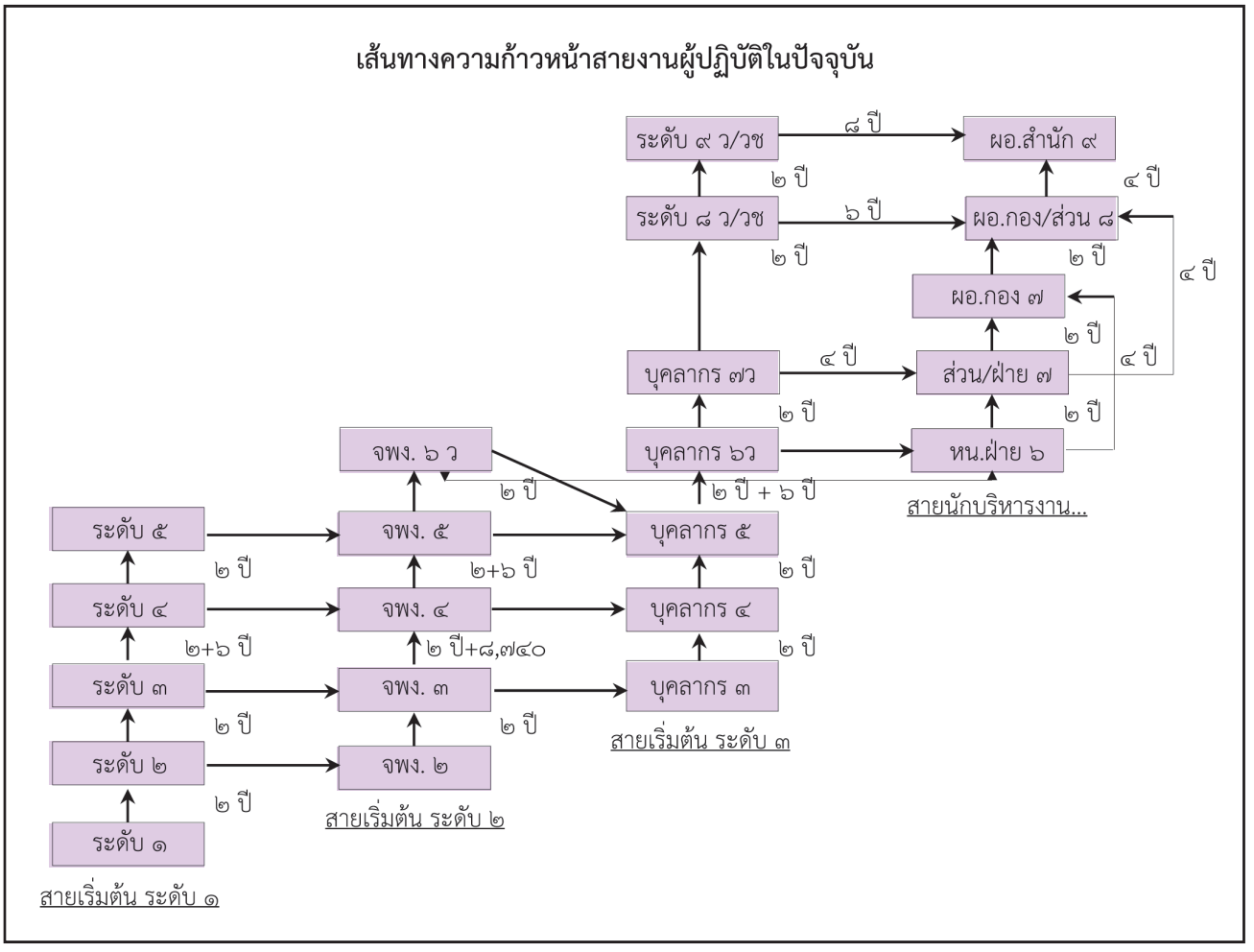
กล่าวคือ เมื่อพิจารณากรณีผู้บรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งรองปลัด/ปลัด ระดับ ๖ ถึงตำแหน่งปลัดระดับ ๙ ตามหลักเกณฑ์เดิมต้องใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น ๑๐ ปี ทั้งนี้เมื่อเป็นระบบแท่งใช้เวลา ๘ ปีซึ่งลดเวลาลง
แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</td>
</tr>
</table>

จากการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด จะเห็นว่ามีการลดระยะเวลาในการเลื่อนระดับของตำแหน่งงานในแต่ละประเภท ทำให้การวางแผนความก้าวหน้าในทางเดินสายอาชีพเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินที่เข้มข้นมากขึ้นตามแนวทางของความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ในระบบแท่ง

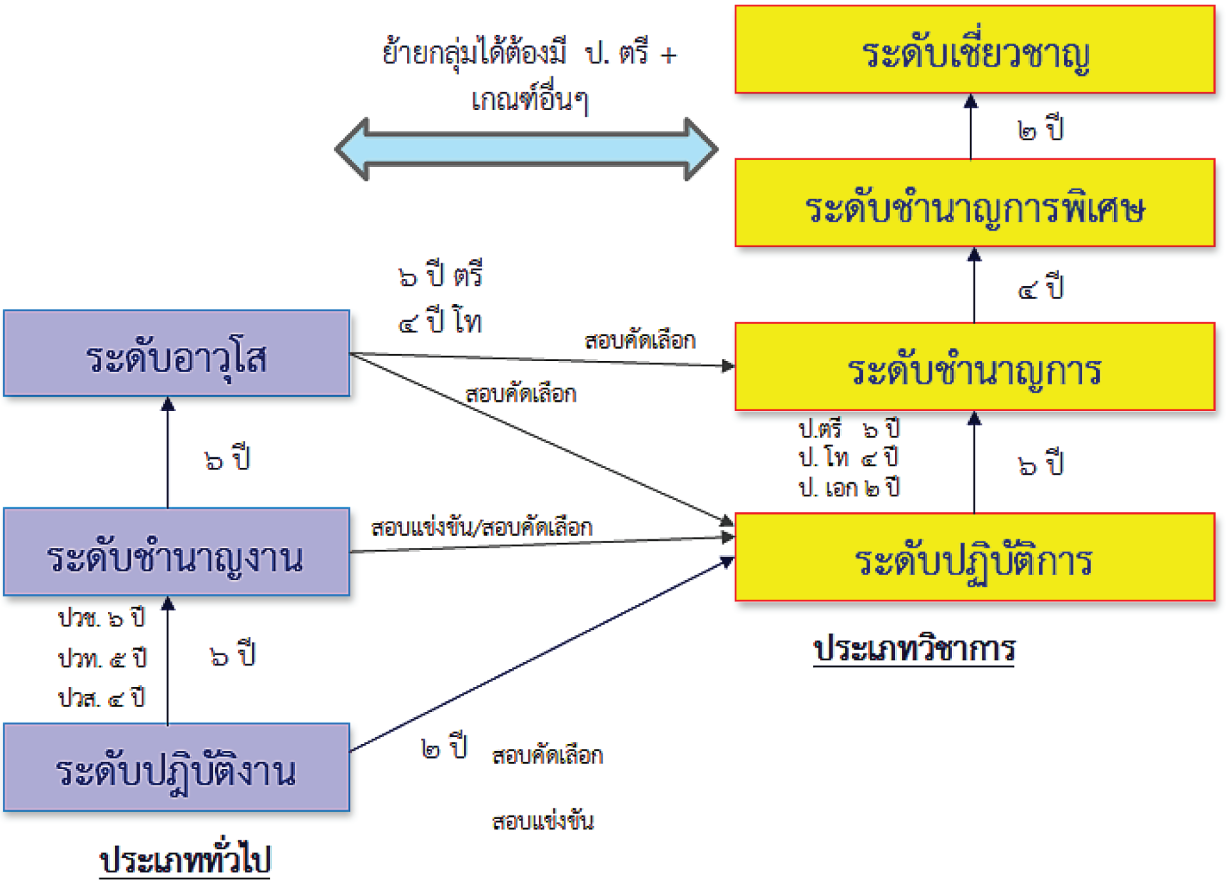
๗.๒. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

๗.๒.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

มีการเปลี่ยนแปลงเส้นทางความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานปัจจุบันในการเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการจากประเภททั่วไปดังนี้



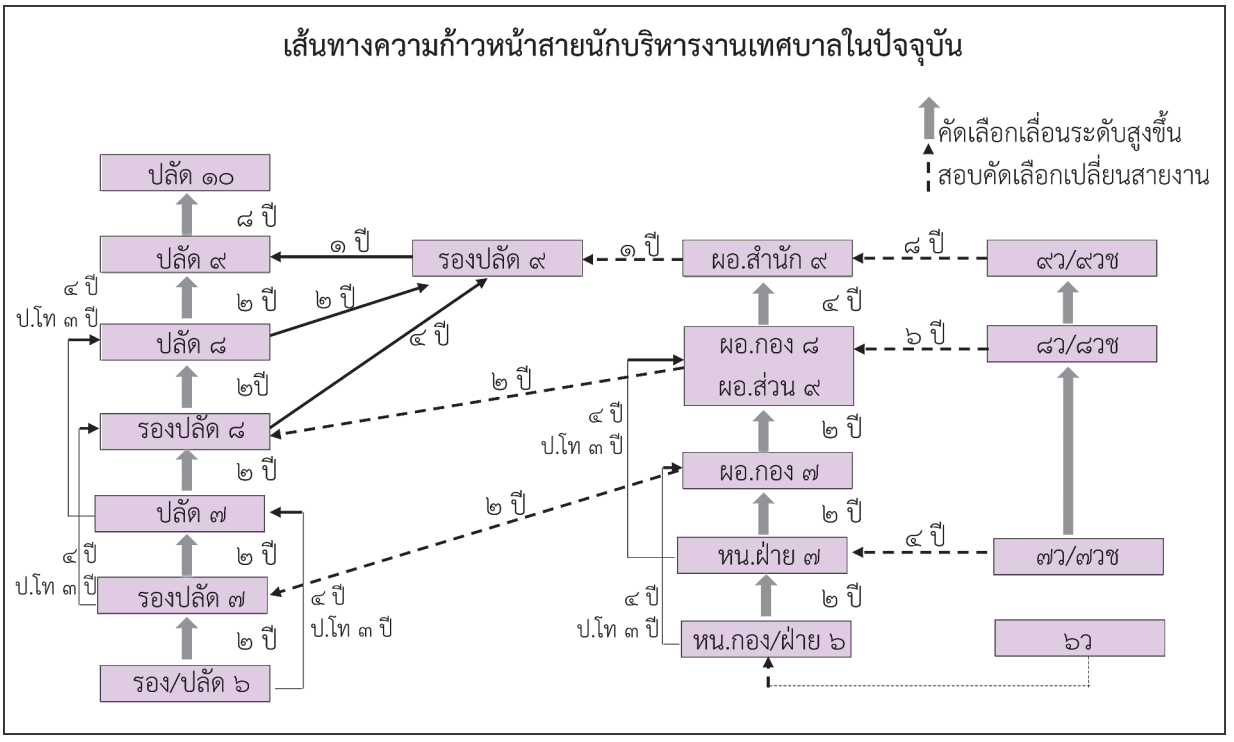
ทั้งนี้เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแท่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือระดับชำนาญงาน เลื่อนไปประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ ดังรูปต่อไปนี้



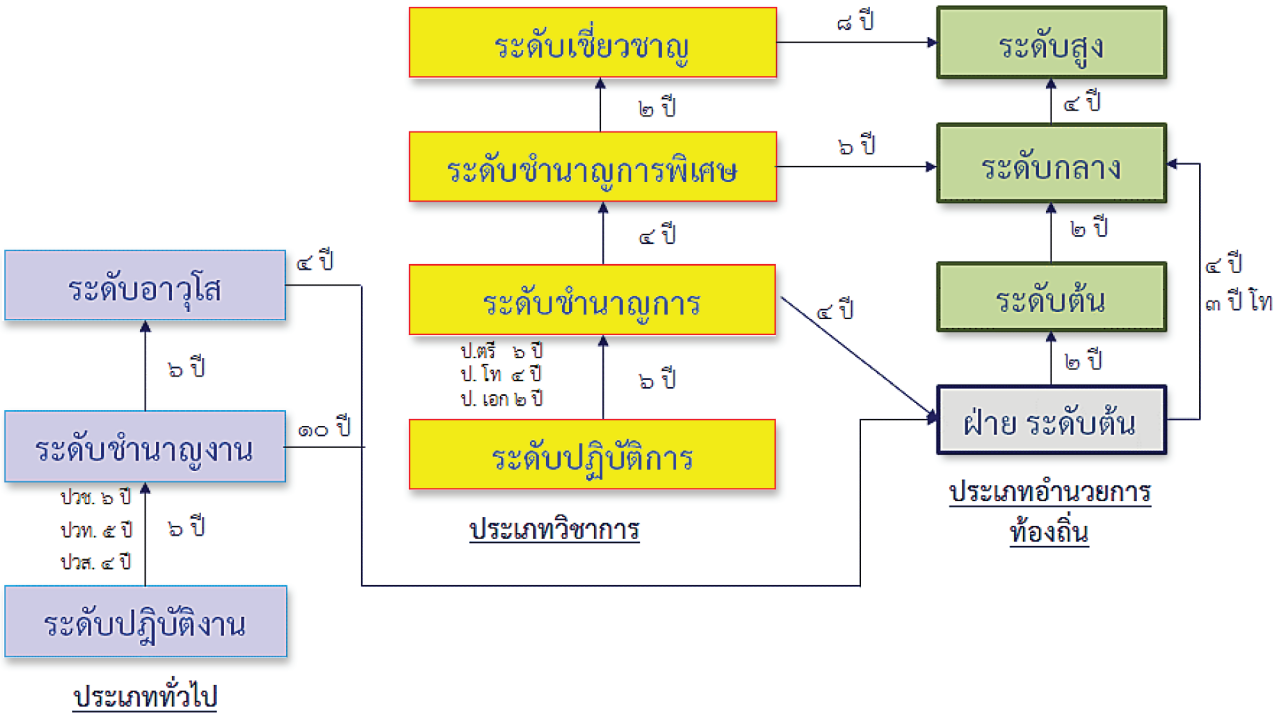
จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน สามารถสอบแข่งขันมาเป็นข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการได้ และหากมีอายุงาน ๒ ปี ในระดับสามารถสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการได้ ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญการสามารถสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับปฏิบัติการได้ เช่นเดียวกับข้าราชการในประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

อย่างไรก็ดีในการเข้าสู่ระบบแท่งนั้น ตามมติของ ก.กลาง ได้เพิ่มโอกาสให้กับข้าราชการประเภททั่วไป ในระดับอาวุโส โดยหากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้วครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๖ ปีหรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทแล้วครองระดับตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๔ ปี สามารถสอบคัดเลือกไปสู่ตำแหน่งในประเภทวิชาการ กลุ่มตำแหน่งที่กำหนดไว้ในระดับชำนาญการ

๗.๒.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น



ทั้งนี้เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแท่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ เลื่อนไปประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ ดังรูปต่อไปนี้

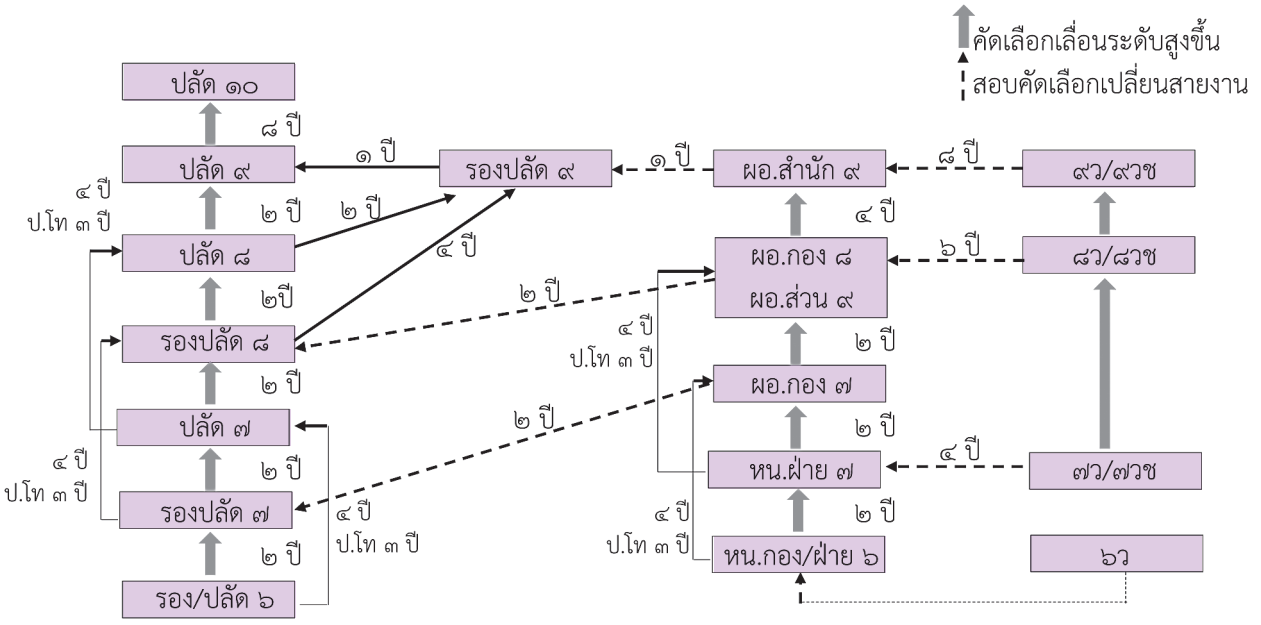


จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานสามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดได้ หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๑๐ ปี (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๕ และ ซี ๖ ได้ด้วย) ในขณะที่ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส หากมีอายุงานมากกว่า ๔ ปีในระดับ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๗ ได้ด้วย) ก็สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการใหม่

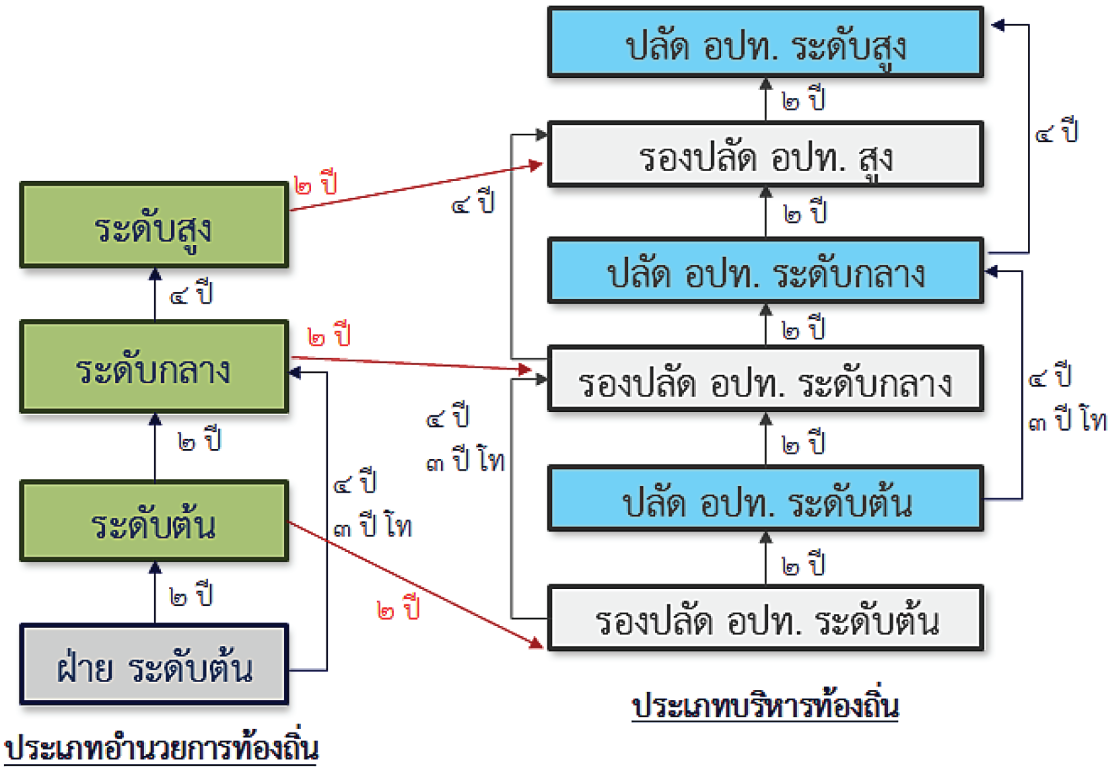
สำหรับในประเภทวิชาการ ข้าราชการระดับชำนาญการ หากมีอายุงานมากกว่า ๔ ปี สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดได้ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๖ และ ซี ๗ ได้ด้วย) ในขณะที่ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หากมีอายุงานมากกว่า ๖ ปี ในระดับ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๘ ได้ด้วย) ก็สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง รวมถึงข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หากมีอายุงานมากกว่า ๘ ปี ในระดับ มีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่

๗.๒.๓ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

เส้นทางความก้าวหน้าสายนักบริหารงานองค์กรปกครองท้องถิ่นในปัจจุบัน



ทั้งนี้เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแท่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น (เช่น ผู้อำนวยการกอง/สำนัก) เลื่อนไปประเภทบริหารท้องถิ่น ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ ดังรูปต่อไปนี้



จากรูปจะเห็นว่าข้าราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น เปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นได้ โดยแต่ละระดับมีการกำหนดอายุงานที่แตกต่างกัน ตามระดับชั้นและวุฒิการศึกษา

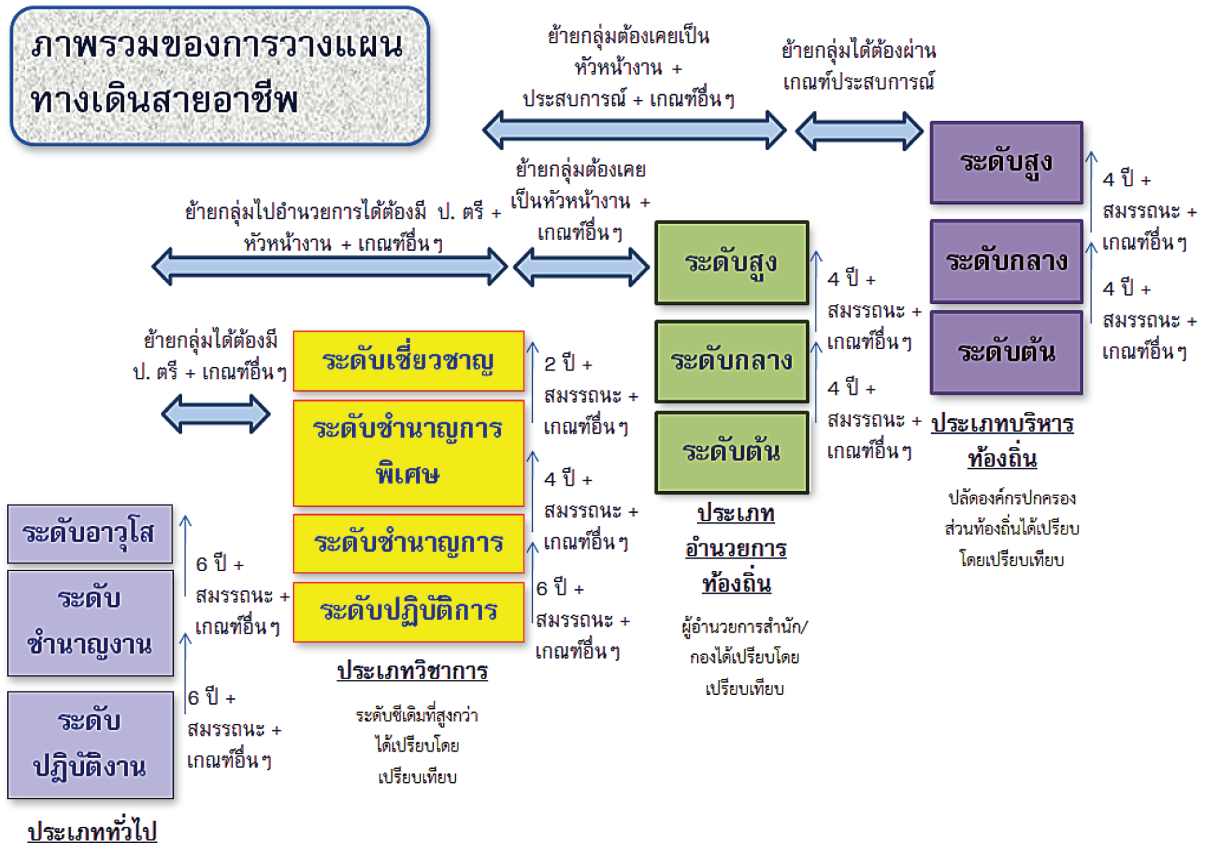
สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้นได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี เช่นเดียวกับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับสูง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูงได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะเห็นว่าตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เมื่อเข้าสู่ระบบแท่งแล้วจะไม่สามารถไปดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้างานและลักษณะงานที่มีความหลากหลายได้ทันที จำเป็นต้องไปผ่านงานและประสบการณ์ของการเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ในการบริหารหน้างานและลักษณะงานที่หลากหลายก่อน

อย่างไรก็ดีในการเลื่อนจากตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปเป็นตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับชั้นงานเดียวกันสามารถดำเนินการได้หากมีอายุงานในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเวลามากกว่า ๒ ปี รวมถึงสามารถเลื่อนไปเป็นระดับชั้นงานถัดไปในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้หากครองตำแหน่งเป็นเวลามากกว่า ๔ ปี (โดยลดให้ ๑ ปี หากมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท) ในการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ทั้งนี้ในระยะแรก

กระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลางจะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่

ทั้งนี้สามารถสรุปผลในภาพรวมทั้งหมดได้ดังต่อไปนี้

ภาพการวางแผนทางเดินสายอาชีพ



(รายละเอียดเพิ่มเติมสามารถติดตามได้ที่กรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น)

นอกจากนั้นยังมีข้อเสนอในการพัฒนาทักษะความสามารถในแต่ละระดับ แต่ละสายงาน และแต่ละหน่วยงานดังนี้ โดยในแต่ละการฝึกอบรมนั้น

- ผู้ฝึกอบรมจะต้องผ่านการประเมินความเข้าใจหรือผ่านการส่งผลงานซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตร ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาและฝึกอบรมในครั้งนั้น ๆ สามารถช่วยให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความพร้อมในการทำงานในตำแหน่งใหม่มากขึ้น
- การฝึกอบรมจะมีขึ้นหลังจากได้รับตำแหน่งแล้ว แต่การจะได้ตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่นั้นขึ้นกับว่าผู้ฝึกอบรมผ่านการทบสอบที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่ หากไม่ผ่านให้เรียนรู้และสอบไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะผ่านการทดสอบความเข้าใจ
- หากผู้ที่ได้รับตำแหน่งผ่านการฝึกอบรมเรื่องดังกล่าวแล้วจะเลือกที่จะทบทวนหรือขอผ่านการฝึกอบรมก็ได้

ตารางแสดงหลักสูตรการฝึกอบรมของแต่ละระดับชั้นงานใหม่ เพื่อพัฒนาศักยภาพข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ประเภท	ระดับ	กรอบหลักสูตร				
		ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดหรือเทียบเท่า				
		ด้านแผนงาน	ด้านบริหารงานบุคคล	ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ด้านบริหารทรัพยากรหรืองบประมาณ	รายวิชาเสริม
บริหาร	สูง	* การอนุมัติหรือตัดสินใจในเรื่องสำคัญในหน่วยงาน	* การวางแผนงานในระดับส่วนราชการให้ความสอดคล้องตามเป้าหมาย * การอำนวยการให้การปฏิบัติงานในระดับส่วนราชการให้เป็นไปตามเป้าหมาย * การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกในเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนเป็นกรณีพิเศษ	* การบริหารงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในหน่วยงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด *การพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน *การสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด	* การบริหาร จัดสรร และติดตามผลการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับทรัพยากร หรืองบประมาณในหน่วยงานที่ได้มาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย * การสรุปหรือเสนอแนะจำนวนทรัพยากรหรืองบประมาณที่ตนควรจะต้องได้รับการจัดสรร	** รายละเอียดตามหมายเหตุ
	กลาง	ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลางที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดหรือเทียบเท่า				
		ด้านแผนงาน	ด้านบริหารงานบุคคล	ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ด้านบริหารทรัพยากรหรืองบประมาณ	รายวิชาเสริม
		* การอนุมัติหรือตัดสินใจในเรื่องสำคัญในหน่วยงาน	* การวางแผนงานในระดับส่วนราชการให้ความสอดคล้องตามเป้าหมาย * การอำนวยการให้การปฏิบัติงานในระดับส่วนราชการให้เป็นไปตามเป้าหมาย * การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกในเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนเป็นกรณีพิเศษ	* การบริหารงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในหน่วยงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด *การพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน *การสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด	* การบริหาร จัดสรร และติดตามผลการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับทรัพยากร หรืองบประมาณในหน่วยงานที่ได้มาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย * การสรุปหรือเสนอแนะจำนวนทรัพยากรหรืองบประมาณที่ตนควรจะต้องได้รับการจัดสรร	** รายละเอียดตามหมายเหตุ

หมายเหตุ ๑) * คำอธิบายเป้าหมาย / แนวทางการพัฒนา ประเภทบริหาร เน้นการบริหาร “เมือง” โดยความละเอียดของหลักสูตรในระดับต้น ให้มีความละเอียดมาก ในระดับกลางให้มีความละเอียดปานกลาง และระดับสูงให้มีความละเอียดน้อย

๒) ** รายละเอียดของหลักสูตรประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดของรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระ สอดคล้องกับบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยการศึกษาอบรมและการดูงาน

๓) รูปแบบตามกรอบหลักสูตรการฝึกอบรมฯ ของตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหลักสูตรระยะยาว ๑ – ๒ เดือน

ประเภท	ระดับ	กรอบหลักสูตร ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับต้นที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดหรือเทียบเท่า				
		ด้านแผนงาน	ด้านบริหารงานบุคคล	ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ด้านบริหารทรัพยากรหรืองบประมาณ	รายวิชาเสริม
บริหาร	ต้น	* การวางแผนการปฏิบัติงาน วางแนวทางการพัฒนา กฎเกณฑ์ มาตรการ มาตรฐานในเรื่องต่างๆ ภายในความรับผิดชอบในระดับกลุ่มงาน /ฝ่าย	* การมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา * การอำนวยการให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามเป้าหมาย * การสนับสนุน แนะนำ ให้คำปรึกษา ประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ในกรณีที่ต้องดูแลเป็นพิเศษ	* การช่วยหรือประเมินผลและพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา * การสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้ บังคับบัญชา ในระดับกลุ่มงาน / ฝ่าย บริหารงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายในระยะยาว	*การร่วมวางแผนหรือนำเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อการจัดสรรทรัพยากรหรือการอนุมัติงบประมาณของกลุ่มงาน/ฝ่ายที่รับผิดชอบ *การบริหารการจัดสรร และการใช้ทรัพยากรหรืองบประมาณภายในกลุ่มงาน /ฝ่ายและติดตามผลการจัดสรรและการใช้ดังกล่าว	** รายละเอียดตามหมายเหตุ

หมายเหตุ ๑) * คำอธิบายเป้าหมาย / แนวทางการพัฒนา ประเภทบริหาร เน้นการบริหาร “เมือง” โดยความละเอียดของหลักสูตรในระดับต้น ให้มีความละเอียดมาก ในระดับกลางให้มีความละเอียดปานกลาง และระดับสูงให้มีความละเอียดน้อย

๒) ** รายละเอียดของหลักสูตรประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดของรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระ สอดคล้องกับบัญชีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยการศึกษาอบรมและการดูงาน

๓) รูปแบบตามกรอบหลักสูตรการฝึกอบรมฯ ของตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหลักสูตรระยะยาว ๑ – ๒ เดือน

ประเภท	ระดับ	กรอบหลักสูตร				
		ผ่านการอบรมหลักสูตรอำนวยการระดับสูงที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดหรือเทียบเท่า				
		ด้านแผนงาน	ด้านบริหารงานบุคคล	ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ด้านบริหารทรัพยากรหรืองบประมาณ	รายวิชาเสริม
อำนวยการ	สูง	* การอนุมัติหรือตัดสินใจในเรื่องสำคัญในหน่วยงาน	* การวางแผนงานในระดับส่วนราชการให้ความสอดคล้องตามเป้าหมาย * การอำนวยการให้การปฏิบัติงานในระดับส่วนราชการให้เป็นไปตามเป้าหมาย * การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกในเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนเป็นกรณีพิเศษ	* การบริหารงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในหน่วยงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด *การพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน * การสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด	* การบริหาร จัดสรร และติดตามผลการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับทรัพยากร หรืองบประมาณในหน่วยงานที่ได้มาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย * การสรุปหรือเสนอแนะจำนวนทรัพยากรหรืองบประมาณที่ตนควรจะต้องได้รับการจัดสรร	** รายละเอียดตามหมายเหตุ
	กลาง	ผ่านการอบรมหลักสูตรอำนวยการระดับกลางที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดหรือเทียบเท่า				
		ด้านแผนงาน	ด้านบริหารงานบุคคล	ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ด้านบริหารทรัพยากรหรืองบประมาณ	รายวิชาเสริม
		* การอนุมัติหรือตัดสินใจในเรื่องสำคัญในหน่วยงาน	* การวางแผนงานในระดับส่วนราชการให้ความสอดคล้องตามเป้าหมาย * การอำนวยการให้การปฏิบัติงานในระดับส่วนราชการให้เป็นไปตามเป้าหมาย * การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกในเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนเป็นกรณีพิเศษ	* การบริหารงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในหน่วยงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด *การพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน * การสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด	* การบริหาร จัดสรร และติดตามผลการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับทรัพยากร หรืองบประมาณในหน่วยงานที่ได้มาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย * การสรุปหรือเสนอแนะจำนวนทรัพยากรหรืองบประมาณที่ตนควรจะต้องได้รับการจัดสรร	** รายละเอียดตามหมายเหตุ

หมายเหตุ ๑) * คำอธิบายเป้าหมาย / แนวทางการพัฒนา ประเภทอำนวยการ เน้นการจัดการ “สำนัก /กอง” โดยความละเอียดของหลักสูตรในระดับต้น ให้มีความละเอียดมาก ในระดับกลางให้มีความละเอียดปานกลาง และระดับสูงให้มีความละเอียดน้อย

๒) ** รายละเอียดของหลักสูตรประเภทประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดของรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระสอดคล้องกับบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยการศึกษาอบรมและการดูงาน

๓) รูปแบบตามกรอบหลักสูตรการฝึกอบรมฯ ของตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหลักสูตรระยะยาว ๑ – ๒ เดือน

ประเภท	ระดับ	กรอบหลักสูตร				
		ผ่านการอบรมหลักสูตรอำนวยการระดับต้นที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดหรือเทียบเท่า				
		ด้านแผนงาน	ด้านบริหารงานบุคคล	ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	ด้านบริหารทรัพยากรหรืองบประมาณ	รายวิชาเสริม
	ต้น	* การวางแผนการปฏิบัติงาน วางแนวทางการพัฒนา กฎเกณฑ์ มาตรการ มาตรฐานในเรื่องต่างๆ ภายในความรับผิดชอบในระดับกลุ่มงาน /ฝ่าย	*การมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา * การอำนวยการให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามเป้าหมาย * การสนับสนุน แนะนำ ให้คำปรึกษา ประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ในกรณีที่ต้องดูแลเป็นพิเศษ	* การช่วยหรือประเมินผลและพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา * การสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้ บังคับบัญชา ในระดับกลุ่มงาน / ฝ่าย บริหารงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายในระยะยาว	*การร่วมวางแผนหรือนำเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อการจัดสรรทรัพยากรหรือการอนุมัติงบประมาณของกลุ่มงาน/ฝ่ายที่รับผิดชอบ *การบริหารการจัดสรร และการใช้ทรัพยากรหรืองบประมาณภายในกลุ่มงาน /ฝ่ายและติดตามผลการจัดสรรและการใช้ดังกล่าว	** รายละเอียดตามหมายเหตุ

หมายเหตุ ๑) * คำอธิบายเป้าหมาย / แนวทางการพัฒนา ประเภทอำนวยการ เน้นการจัดการ “สำนัก /กอง” โดยความละเอียดของหลักสูตรในระดับต้น ให้มีความละเอียดมาก ในระดับกลางให้มีความละเอียดปานกลาง และระดับสูงให้มีความละเอียดน้อย

๒) ** รายละเอียดของหลักสูตรประเภทประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดของรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระสอดคล้องกับบัญชีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยการศึกษาอบรมและการดูงาน

๓) รูปแบบตามกรอบหลักสูตรการฝึกอบรมฯ ของตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหลักสูตรระยะยาว ๑ – ๒ เดือน

ประเภท	ระดับ	กรอบหลักสูตร				
		ด้านปฏิบัติการ	ด้านแผนงาน	ด้านประสานงาน	ด้านบริการ	รายวิชาเสริม
วิชาการ	**เชี่ยวชาญ**	* การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น * การวิจัยงานในระดับประเทศหรือนานาประเทศ * การพัฒนาแนวทางและประยุกต์ใช้แนวทางปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล (Best Practices) ในการดำเนินงานของหน่วยงาน * การควบคุมตรวจสอบดูแลมาตรฐานและคุณภาพของแผนงานและนโยบายของหน่วยงาน	* การวางระบบและแผนปฏิบัติงานในระดับหน่วยงาน * การเสนอ รวบรวม สรุปผลการดำเนินงานวิจัยงานวางแผน และการกำหนดมาตรการต่างๆ * การพัฒนาและจัดทำยุทธศาสตร์ในระดับหน่วยงาน * การสร้างสรรค์และบริหารโครงการทางวิชาการขนาดใหญ่ของหน่วยงาน	*การเป็นตัวแทนพูดคุยเจรจาระดับประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆอันจะเป็นประโยชน์ต่องาน	* การเป็นที่ปรึกษาของหน่วยงานในการปฏิบัติงานถ่ายทอดความรู้ * การให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารทั้งภายในและภายนอก * การอำนวยการถ่ายทอดฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้แก่หน่วยงาน เอกชน หรือประชาชนทั่วไป	** รายละเอียดตามหมายเหตุ
	ชำนาญการพิเศษ	* การศึกษาวิจัยเรื่องที่ยากเป็นพิเศษและมีความซับซ้อน และมีความซับซ้อนต้องอาศัยความรู้ทางวิชาการหรือประสบการณ์สูง และมีการค้นคว้าอ้างอิงหรือใช้ข้อมูลจากภายนอก * การวางแนวทาง ทิศทางการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยของหน่วยงานในสังกัด * การประเมินผลการดำเนินงาน ในโครงการต่างๆ หรือดำเนินการค้นคว้าทางวิชาการของกอง / สำนัก / หน่วยงาน เพื่อเสนอผู้บริหาร	* การวางระบบและแผนปฏิบัติงานในระดับกอง/สำนัก * การพัฒนาและควบคุมคุณภาพของงานวิจัย งานวางแผนและการกำหนดมาตรการต่างๆ * การกำหนดรูปแบบหลักเกณฑ์แนวคิด กระบวนการทำงาน ของกองหรือสำนัก	* การประสานงานในระดับหน่วยงาน เพื่อให้ได้งานตามวัตถุประสงค์ของงาน	* การให้คำปรึกษา อำนวยการในการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ	** รายละเอียดตามหมายเหตุ

หมายเหตุ ๑) * คำอธิบายเป้าหมาย / แนวทางการพัฒนา

๒) ** รายละเอียดของหลักสูตรประเภทวิชาการจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดของรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระสอดคล้องกับบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะประจำสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยการศึกษาอบรมและการดูงาน

๓) ระยะเวลาการเข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรของตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ให้กำหนดเป็นหลักสูตรตั้งแต่ ๑ - ๓ เดือน ให้คำนึงถึงความจำเป็นและเหมาะสมกับประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ประเภท	ระดับ	กรอบหลักสูตร				
		ด้านปฏิบัติการ	ด้านแผนงาน	ด้านประสานงาน	ด้านบริการ	รายวิชาเสริม
วิชาการ	ชำนาญการ	* การปฏิบัติงานในลักษณะหัวหน้าทีม/กลุ่มงาน/ฝ่าย * การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ * การศึกษาวิจัยเรื่องที่ยากและมีความซับซ้อนต้องอาศัยความรู้ทางวิชาการระดับสูง * การเสนอแนวทาง กฎเกณฑ์ หลักเกณฑ์หรือข้อเสนอต่างๆ ตามหลักการในวิชาชีพของตนได้ * การประเมินผลการดำเนินงานในโครงการต่างๆ หรือการดำเนินการของงานที่เกี่ยวข้อง	* การวางระบบและแผนปฏิบัติงานในระดับฝ่ายหรือกลุ่ม * การพัฒนารูปแบบการวิจัยใหม่ๆ และคิดสิ่งใหม่ๆ ให้กับท้องถิ่น * การประยุกต์ใช้วิธีการทางวิชาการต่างๆ จากทั่วโลกให้สอดคล้องกับการพัฒนางานของตนและการพัฒนาหน่วยงาน	* การประสานงานในระดับส่วนหน่วยงาน เพื่อให้ได้งานตามวัตถุประสงค์ของงาน	* การให้บริการเชิงวิชาการในระดับที่ซับซ้อนขึ้น ให้แก่หน่วยงานเอกชน หรือประชาชนทั่วไป * การสอนนิเทศฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้หรือเทคโนโลยีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลภายนอกได้	** รายละเอียดตามหมายเหตุ
	ปฏิบัติการ	ผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น				

หมายเหตุ ๑) * คำอธิบายเป้าหมาย / แนวทางการพัฒนา

๒) ** รายละเอียดของหลักสูตรประเภทวิชาการจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดของรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระสอดคล้องกับบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะประจำสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยการศึกษาอบรมและการดูงาน

๓) ระยะเวลาการเข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรของตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ให้กำหนดเป็นหลักสูตรตั้งแต่ ๑ - ๓ เดือน ให้คำนึงถึงความจำเป็นและเหมาะสมกับประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

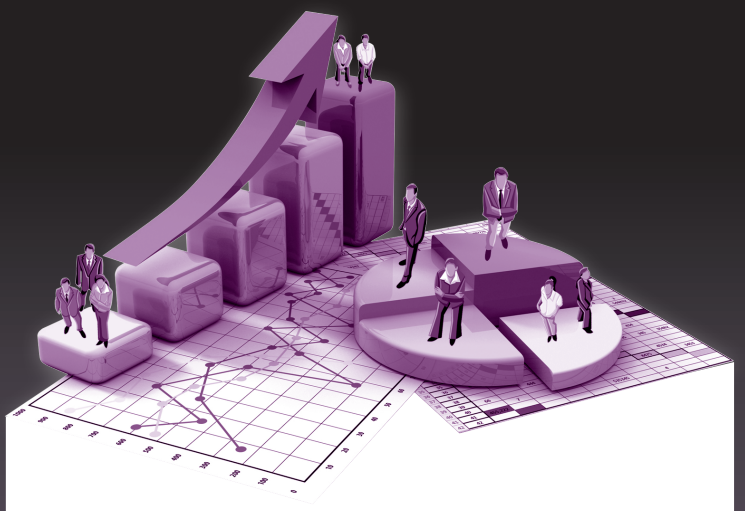
ประเภท	ระดับ	กรอบหลักสูตร			
		ด้านปฏิบัติการ	ด้านบริการ	ด้านควบคุมดูแล	รายวิชาเสริม
ทั่วไป	อาวุโส	* การเป็นกลุ่มปฏิบัติการที่ได้สั่งสมประสบการณ์ ความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานกว่า ๑๐ ปี โดยลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก จะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ภายใต้ระบบหรือมาตรฐานที่ส่วนราชการกำหนดไว้ หรืออาจมีความหลากหลาย ต้องอาศัยการประยุกต์จากประสบการณ์ที่สั่งสมมา	* การให้คำแนะนำ ข้อมูล และให้บริการในเรื่องที่ตนมีความรับผิดชอบในประเด็นที่ต้องการการประยุกต์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ * การประสานงานกับบุคคลภายในหน่วยงานเดียวกัน ต่างหน่วยงานกัน หรือประชาชนในเรื่องที่มีความซับซ้อน หรือละเอียดอ่อน	* การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานประจำวันของผู้ใต้บังคับบัญชาในกลุ่มงานหรือโครงการขนาดเล็กที่มีขั้นตอนการดำเนินงานไม่ซับซ้อนมากนัก	** รายละเอียดตามหมายเหตุ
	ชำนาญงาน	* การปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อน ภายใต้กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ หรือวิธีปฏิบัติที่ได้มีการวางแผนไว้เป็นแนวทางในภาพกว้าง * การประยุกต์การปฏิบัติงาน หรือวิธีการทำงานตามความรู้ในสาขาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ * การจัดทำรายงานจากข้อมูลหรือสถิติที่มีอยู่หรือที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้จัดทำขึ้นมาให้	* การให้คำแนะนำ ข้อมูล และให้บริการในเรื่องที่ตนมีความรับผิดชอบในประเด็นที่มีความซับซ้อนภายใต้กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือวิธีปฏิบัติที่ได้มีการวางไว้ในภาพกว้าง * การประสานงานกับบุคคลภายในหน่วยงานเดียวกัน ต่างหน่วยงานกัน หรือประชาชนในเรื่องที่มีความซับซ้อน หรือละเอียดอ่อน	* การปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าคณะทำงาน * การดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา * การตรวจสอบ ตรวจทานกลั่นกรองงานของผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนการพิจารณา	** รายละเอียดตามหมายเหตุ
	ปฏิบัติงาน	**ผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**			

หมายเหตุ ๑) * คำอธิบายเป้าหมาย / แนวทางการพัฒนา

๒) ** รายละเอียดของหลักสูตรประเภทวิชาการจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดของรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระสอดคล้องกับบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะประจำสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยการศึกษาอบรมและการดูงาน

๓) ระยะเวลาการเข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรของตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ให้กำหนดเป็นหลักสูตรตั้งแต่ ๑ - ๓ เดือน ให้คำนึงถึงความจำเป็นและเหมาะสมกับประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

๔) ทั้งนี้เนื้อหาหลักสูตรให้เป็นไปตามที่ ก.ถ. กำหนด ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสม โดยรูปแบบของการพัฒนาอาจเป็นการฝึกอบรมในห้องเรียน การสัมมนา หรือผ่านระบบ online ฯลฯ



คู่มือและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ
ระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
จากระบบซีเป็นระบบแท่ง

บทที่ ๔

การเปลี่ยนแปลงในระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

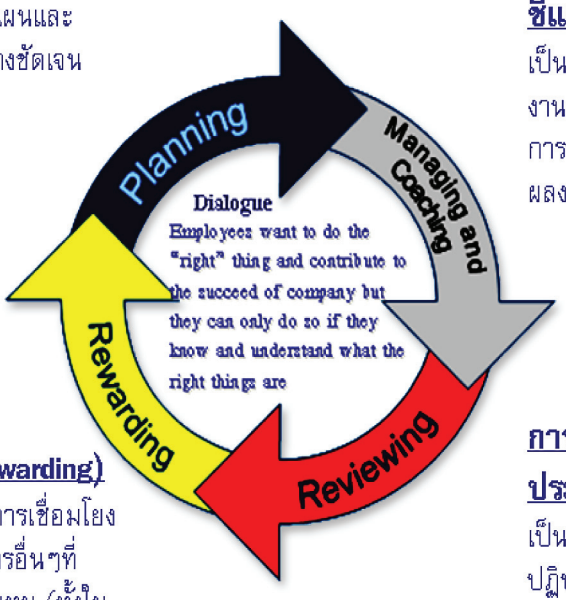
การเปลี่ยนแปลง ในระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

นำหลักเกณฑ์และแนวทางในการนำระบบการบริหารผลงานมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นระบบที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานระดับองค์กรมาสู่ผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อใช้ในการขึ้นเงินเดือนและการพัฒนารายบุคคลต่อไป

ระบบการบริหารผลงานเป็นระบบและกระบวนการในการบริหาร การสร้างแรงจูงใจ และให้ผลตอบแทนกับข้าราชการเพื่อผลักดันให้เกิดผลงานที่โดดเด่น

ระบบบริหารงานบุคคลแบบครบวงจร

การวางแผน (Planning)
เป็นกระบวนการในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่วัดได้อย่างชัดเจนในช่วงต้นปี



การติดตามและให้คำปรึกษาชี้แนะ (Managing & Coaching)
เป็นระบบและกระบวนการที่ช่วยให้หัวหน้างานสามารถประเมินผลงานระหว่างรอบการประเมินปี ให้คำปรึกษาและบริหารผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การให้ผลตอบแทน (Rewarding)
เป็นระบบและกระบวนการในการเชื่อมโยงผลการประเมินไปสู่กระบวนการอื่นๆที่เกี่ยวข้องเช่น การจ่ายผลตอบแทน (ทั้งในรูปของเงินเดือน แรงจูงใจ ฯลฯ) และการเลื่อนระดับชั้นงาน

การประเมินเมื่อสิ้นรอบการประเมิน (Performance Review)
เป็นกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงร่วมกันจัดทำแนวทางในการพัฒนาตนเองต่อไป

โดยจากหนังสือเวียน ว๑๓๕/๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ อ.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง ได้กำหนดแนวทางในการประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบได้ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ทั้งนี้ให้มีการประเมินเป็น ๒ รอบคือ ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป และ ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน โดยมีกระบวนการในการดำเนินการดังนี้

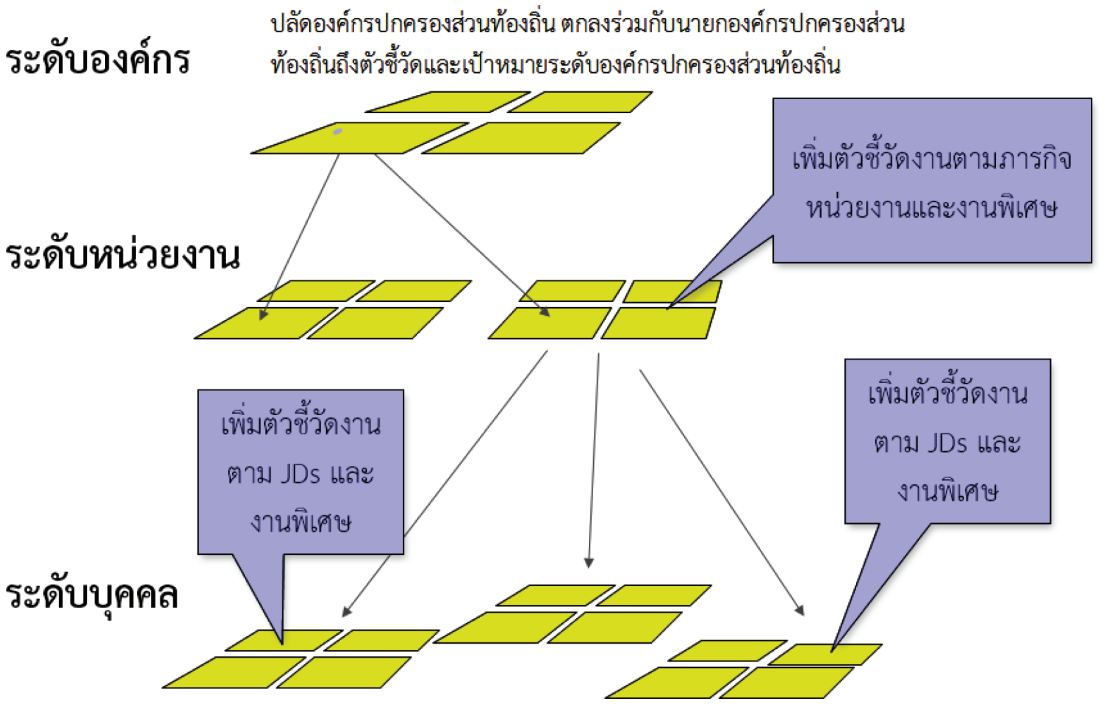
- ก่อนเริ่มการประเมินให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน
- ในแต่ละรอบให้ผู้มีอำนาจในการประเมิน และผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน
- ในแต่ละรอบให้ผู้มีอำนาจในการประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน โดยให้ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจในการประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาอันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม/สมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินดังกล่าวผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรม/สมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ด้วย
- ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการ/พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างน้อย ๑ คน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย
- ให้ผู้มีอำนาจในการประเมิน (โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกขั้นหนึ่ง (ถ้ามี)) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อนนำเสนอนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงในให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

โดยกระบวนการทั้งหมดสามารถสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

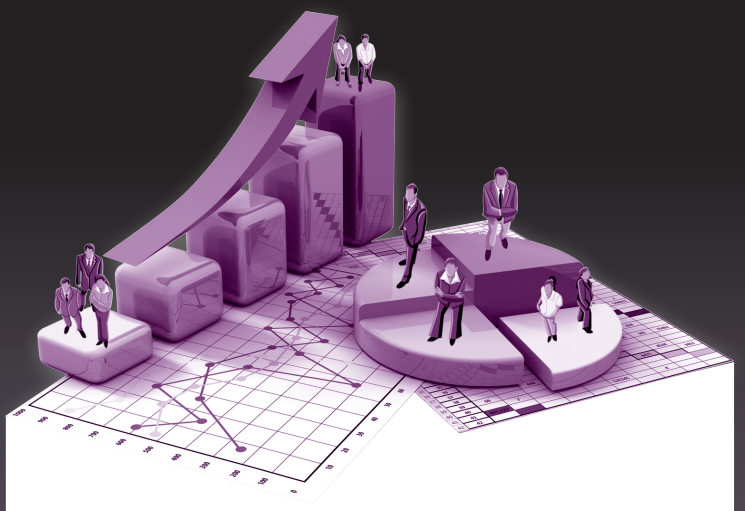
ระยะเวลา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ผู้มีอำนาจในการประเมิน	ผู้รับการประเมิน
ก่อนรอบการประเมิน	ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน	กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับ • การมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน • กำหนดตัวชี้วัด /เป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน	
ระหว่างรอบการประเมิน		ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน	
		ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาอันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม/สมรรถนะในการปฏิบัติราชการ	รับคำปรึกษาแนะนำจากผู้มีอำนาจในการประเมินเพื่อไปปรับปรุงงานและศักยภาพของตน
สิ้นสุดรอบการประเมิน		• ร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรม/สมรรถนะในการปฏิบัติงาน • หาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)	
		แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล	ลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน
		ในกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการ/พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างน้อย ๑ คน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย	
	ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงในให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น	(โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี)) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อนนำเสนอนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	

ทั้งนี้กระบวนการในการกำหนดตัวชี้วัดอาจเริ่มจากปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตกลงร่วมกับนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถึงตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (MOU) หลังจากนั้นให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปตกลงตัวชี้วัดและเป้าหมายของแต่ละหน่วยงานร่วมกับรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้อำนวยการสำนัก/กอง ซึ่งเชื่อมโยงกับเป้าหมายระดับองค์กรที่ได้รับมาจากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยอาจเพิ่มตัวชี้วัดตามภารกิจของหน่วยงาน (เช่น ภารกิจการเบิกจ่ายงบประมาณของกองคลัง หรือ ภารกิจด้านโยธา ของกองช่าง เป็นต้น) และตัวชี้วัดตามโครงการหรืองานพิเศษที่ได้รับในรอบการประเมินนั้น ๆ

เมื่อผู้อำนวยการสำนัก/กอง ได้รับการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในระดับหน่วยงานแล้ว อาจนำไปกระจายและมอบหมายงานให้กับหัวหน้าฝ่าย และผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงาน โดยควรเชื่อมโยงกับเป้าหมายระดับองค์กรที่ได้รับมาจากปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานตามที่แต่ละบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ รวมถึงอาจเพิ่มตัวชี้วัดตามแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions: JDs) และตัวชี้วัดตามโครงการพิเศษที่มอบหมายให้บุคคลผู้นั้นรับผิดชอบประกอบด้วย ดังรูป



โดยกระบวนการและหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีในรายละเอียดนั้น สามารถติดตามได้จากหนังสือเวียนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



คู่มือและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ
ระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
จากระบบซีเป็นระบบแท่ง

บทที่ ๙

บทส่งท้าย : แนวทางที่ต้องดำเนินการ

บทส่งท้าย : แนวทางที่ต้องดำเนินการ

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกองค์กรจะต้องดำเนินการจัดข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรายลงสู่สายงาน ประเภท ระดับตำแหน่งในระบบแท่งให้ครบถ้วน ตามหนังสือของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ทั้งนี้เพื่อให้ระบบทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ ของท้องถิ่น เช่น การรับเงินเดือนใหม่ในบัญชี ๕ การเลื่อนระดับชั้นงานในระบบแท่ง ฯลฯ เป็นต้น สามารถดำเนินการต่อไปได้ตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

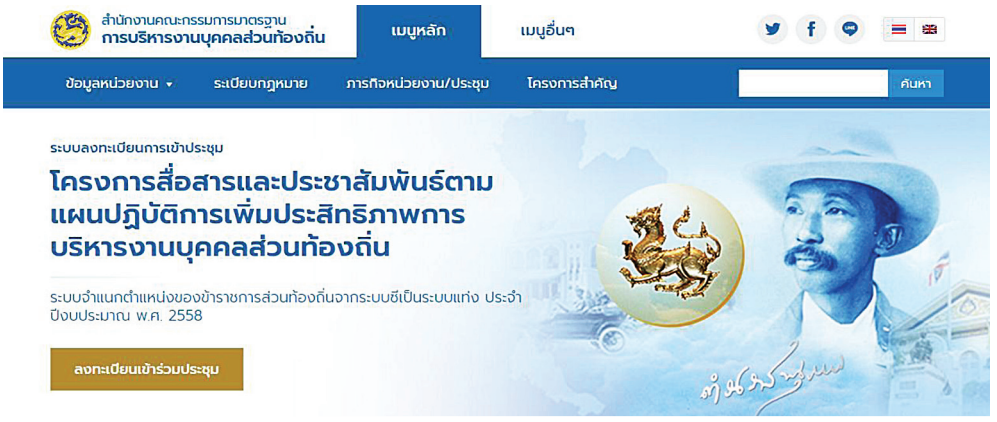
การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ระบบแท่ง จะมีผลให้กฎระเบียบด้านงานบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงไปตามประเภทและระดับตำแหน่งใหม่ ทั้งนี้ในคู่มือฉบับนี้ได้รวบรวม และนำเสนอแนวทาง หลักเกณฑ์ และมาตรฐานทั่วไปรวมถึงระบบทรัพยากรบุคคลของท้องถิ่นที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปแล้วจนถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ อย่างไรก็ดีหากมาตรฐานทั่วไปใด ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ยังมิได้จัดทำเป็นประกาศ ให้บรรดามาตรฐานทั่วไปที่ใช้บังคับอยู่ก่อนการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ระบบแท่ง ยังคงมีผลบังคับใช้ต่อไป จนกว่าจะมีการแก้ไขใหม่ตามประกาศของ ก.ถ. หรือ คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

อย่างไรก็ดีในระหว่างการเปลี่ยนแปลงนี้ ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นควรติดตามข่าวสารและประกาศที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอตามแนวทางการเตรียมความพร้อมที่นำเสนอในบทที่ ๒ หากมีข้อสงสัยหรือมีข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงระบบสามารถติดต่อผ่านช่องทางต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. **สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น** สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ชั้น ๘ อาคารดำรงราชานุภาพ กระทรวงมหาดไทย ถนนอัษฎางค์ แขวงวัดราชบพิธ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๐๐ โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๒๒๒๕-๘๙๖๕ E-mail : moi ๐๒๐๙.๔@moi.go.th

๒. **กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น** ถนนนครราชสีมา เขต ดุสิต กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐ โทรศัพท์: ๐๒ ๒๔๑ ๙๐๐๐ โดยเฉพาะในสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

๓. **เวปไซต์: www.local.moi.go.th**



๔. **Facebookfanpage:** ข่าวสารสำนักงาน ก.ถ.



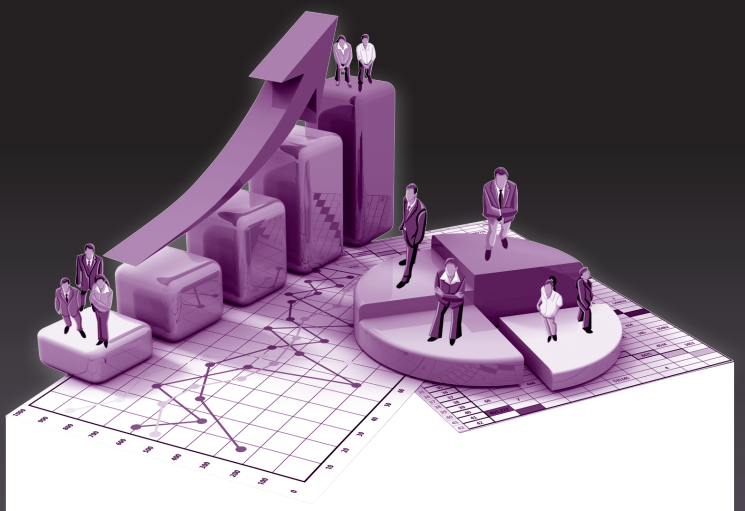
๕. Line ID



ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ส่งผ่านช่องทางต่าง ๆ จะถูกนำไปรวบรวมและประมวลผลเพื่อจัดทำคำชี้แจงประกอบการสื่อสารทำความเข้าใจที่ชัดเจนขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นรายอื่น ๆ หรือ นำไปประกอบการจัดทำข้อเสนอเพื่อปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลของท้องถิ่นให้เป็นมาตรฐาน และสอดคล้องกับบริบทการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูงสุด

นอกจากนั้นในระยะถัดไปสำนักงาน ก.ถ. ตามกรอบแนวทางการดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจะมีการดำเนินการเพิ่มเติมดังแผนการทำงานดังต่อไปนี้

กิจกรรม	๒๕๕๙ ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
แผนที่ ๔ แผนการเยียวยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น						
๔.๑ การตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียนของข้าราชการ เพื่อประสานและแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ		↔	↔	↔	จัดตั้งศูนย์ Call Center เพื่อรับฟังปัญหา และหาทางเยียวยา	สำนักงาน ก.ถ.
๔.๒ การรวบรวมปัญหาและกำหนดแนวทางแก้ไขเพื่อเยียวยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น (หากมี) รวมถึงการสื่อสารและบรรเทาความเดือดร้อน			↔	↔	๑. จ้างสรุปและรวบรวมปัญหา ๒. เสนอแนวทางแก้ปัญหา ๓. สรุปคู่มือ และดำเนินการแก้ปัญหา	ก.กลางทั้ง ๓ คณะ และ ก.จังหวัด ทุกจังหวัด รวมกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๔.๓ การสำรวจติดตามประเมินผลการนำระบบตำแหน่งใหม่ การประเมินสมรรถนะและการนำระบบการประเมินการปฏิบัติราชการใหม่มาใช้ พร้อมข้อเสนอแนะปรับปรุงให้เหมาะสม (หากมี)			↔	↔	จ้างที่ปรึกษาดำเนินการศึกษาวิจัย	อกถ. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพฯ
แผนที่ ๕ แผนการพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล						
๕.๑ การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร	↕				ศึกษาและออกกฎระเบียบและสื่อสารประชาสัมพันธ์	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๕.๒ การปรับปรุงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ			↔	↔	จ้างที่ปรึกษาดำเนินการศึกษาวิจัย	อกถ. ด้านการพัฒนาฯ
๕.๓ การปรับปรุงระบบและกลไกการทำงาน				ปี ๖๐	จ้างที่ปรึกษาดำเนินการศึกษาวิจัย	อกถ. ด้านการพัฒนาฯ
๕.๔ การวางระบบสืบทอดตำแหน่งสำคัญ				ปี ๖๐	จ้างที่ปรึกษาดำเนินการศึกษาวิจัย	อกถ. ด้านการพัฒนาฯ
๕.๕ การทบทวนกรอบโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสม				ปี ๖๐	จ้างที่ปรึกษาดำเนินการศึกษาวิจัย	อกถ. ด้านการพัฒนาฯ



คู่มือและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ
ระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
จากระบบซีเป็นระบบแท่ง

ภาคผนวก

ภาคผนวก ๑

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔)
ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

หน้า ๑๕
เล่ม ๑๓๒ ตอนพิเศษ ๓๖ ง ราชกิจจานุเบกษา ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
(ฉบับที่ ๔)

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเห็นสมควรให้มีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ ให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้เพิ่มความดังต่อไปนี้ เป็นข้อ ๓/๑ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔

“ข้อ ๓/๑ การสรรหาบุคคล การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นท้ายประกาศนี้”

ข้อ ๓ ให้เพิ่มความดังต่อไปนี้เป็นข้อ ๔/๑ และข้อ ๔/๒ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔

“ข้อ ๔/๑ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มี ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งระดับที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น”

“ข้อ ๔/๒ ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีระดับ ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

การจัดพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕ การกำหนดมาตรฐานของตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นประกอบกับลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีขนาดแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

หน้า ๑๗
เล่ม ๑๓๒ ตอนพิเศษ ๓๖ ง ราชกิจจานุเบกษา ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

มาตรฐานทั่วไปตามวรรคหนึ่ง ให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นท้ายประกาศนี้”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ ให้มีการจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง สร้างขวัญและแรงจูงใจให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของข้อ ๑๔ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๔ การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม ประวัติการปฏิบัติราชการ และการผ่านหลักสูตรอบรมตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงจะได้รับ”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในหลักเกณฑ์ให้มีคณะกรรมการขึ้นพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด”

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๒๐ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย”

หน้า ๑๘
เล่ม ๑๓๒ ตอนพิเศษ ๓๖ ง ราชกิจจานุเบกษา ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

ข้อ ๙ ในระหว่างที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ยังมิได้จัดทำมาตรฐานทั่วไปตามประกาศนี้ ให้บรรดามาตรฐานทั่วไปที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ให้คงมีผลบังคับใช้ต่อไป จนกว่าจะมีการแก้ไขให้เป็นไปตามประกาศนี้

ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำมาตรฐานทั่วไปตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปี นับแต่วันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗
ปริญญา นาคฉัตรีย์
ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

บัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น
แนบท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

---

๑. ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๒๑ ด้าน ดังนี้

๑.๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)
๑.๑.๒ ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)
๑.๑.๓ ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
๑.๑.๔ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
๑.๑.๕ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
๑.๑.๖ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
๑.๑.๗ ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
๑.๑.๘ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
๑.๑.๙ ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA), การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA), ฯลฯ
๑.๑.๑๐ ความรู้เรื่องการทำงบการเงินและงบประมาณ
๑.๑.๑๑ ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)
๑.๑.๑๒ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
๑.๑.๑๓ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
๑.๑.๑๔ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
๑.๑.๑๕ ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑.๑.๑๖ ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
๑.๑.๑๗ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
๑.๑.๑๘ ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
๑.๑.๑๙ ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
๑.๑.๒๐ ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) และเน็ตเวิร์ก (Network)
๑.๑.๒๑ ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

๑.๒ การกำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๑.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน

๑.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน

๑.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๕ ด้าน

๑.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๑.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๒. ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑ ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๙ ด้าน ดังนี้

๒.๑.๑ ทักษะการบริหารข้อมูล
๒.๑.๒ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
๒.๑.๓ ทักษะการประสานงาน
๒.๑.๔ ทักษะในการสืบสวน
๒.๑.๕ ทักษะการบริหารโครงการ
๒.๑.๖ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
๒.๑.๗ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
๒.๑.๘ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
๒.๑.๙ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

๒.๒ การกำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๒.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

๒.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

๒.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๒.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๒.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓. สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๑ สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๓.๑.๑ **สมรรถนะหลัก** หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ดังนี้

๓.๑.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๓.๑.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
๓.๑.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๓.๑.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ
๓.๑.๑.๕ การทำงานเป็นทีม

๓.๑.๒ **สมรรถนะประจำผู้บริหาร** หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๔ สมรรถนะ ดังนี้

๓.๑.๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
๓.๑.๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ
๓.๑.๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน
๓.๑.๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์

๓.๑.๓ **สมรรถนะประจำสายงาน** หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับประเภทและระดับตำแหน่งในสายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้น สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๒๒ สมรรถนะ ดังนี้

๓.๑.๓.๑ การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
๓.๑.๓.๒ การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ
๓.๑.๓.๓ การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก
๓.๑.๓.๔ การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล
๓.๑.๓.๕ การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
๓.๑.๓.๖ การคิดวิเคราะห์
๓.๑.๓.๗ การบริหารความเสี่ยง
๓.๑.๓.๘ การบริหารทรัพยากร
๓.๑.๓.๙ การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย
๓.๑.๓.๑๐ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
๓.๑.๓.๑๑ การวางแผนและการจัดการ
๓.๑.๓.๑๒ การวิเคราะห์และการบูรณาการ
๓.๑.๓.๑๓ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
๓.๑.๓.๑๔ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
๓.๑.๓.๑๕ การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์
๓.๑.๓.๑๖ ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์
๓.๑.๓.๑๗ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น
๓.๑.๓.๑๘ ความคิดสร้างสรรค์
๓.๑.๓.๑๙ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
๓.๑.๓.๒๐ จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
๓.๑.๓.๒๑ ศิลปะการโน้มน้าวจูงใจ
๓.๑.๓.๒๒ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

๓.๒ การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๓.๒.๑ สมรรถนะหลัก ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ทั้ง ๕ สมรรถนะ

๓.๒.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ทั้ง ๔ สมรรถนะ

๓.๒.๓ สมรรถนะประจำสายงาน ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่งไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ สมรรถนะ

๓.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ภาคผนวก ๒

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๖)
ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๘



ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
(ฉบับที่ ๖)

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเห็นสมควรให้มีการแก้ไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๖)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้แก้ไขคำว่า “ตำแหน่งประเภทบริหาร” และ “ตำแหน่งประเภทอำนวยการ” ในประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ และในบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นแนบท้ายประกาศดังกล่าว เป็น “ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น” และ “ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น” ตามลำดับ

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายปริญญา นาคฉัตรีย์)
ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ภาคผนวก ๓

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๙)
ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘



ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
(ฉบับที่ ๙)

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ ให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๙)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๔ ท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้โครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๕ ท้ายประกาศนี้แทน โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ในวาระเริ่มแรก ให้ปรับอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับอยู่เดิม เข้าสู่โครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๕

ในการปรับอัตราเงินเดือนตามวรรคสอง หากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ให้ได้รับอัตราเงินเดือนในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่า

ข้อ ๔ ในการจัดพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง และโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๕ ท้ายประกาศนี้ยังไม่มีผลบังคับใช้ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นยังคงได้รับเงินเดือนตามบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๔ ไปพลางก่อน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายปริญญา นาคฉัตรีย์)
ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี 5

ชั้น	ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง
32.5					49,480		77,380	50,170		78,020	51,140		
32			54,090		48,740		76,220	49,480		77,380	50,170		
31.5			53,310		47,990	66,490	75,050	48,740	67,560	76,220	49,480	68,640	
31	25,020	40,900	52,540		47,240	65,490	73,880	47,990	66,490	75,050	48,740	67,560	
30.5	24,640	40,250	51,770		46,490	64,490	72,710	47,240	65,490	73,880	47,990	66,490	
30	24,270	39,620	51,000		45,740	63,480	71,530	46,490	64,490	72,710	47,240	65,490	80,450
29.5	23,900	38,990	50,240	30,020	44,990	62,470	70,350	45,740	63,480	71,530	46,490	64,490	79,240
29	23,520	38,380	49,480	29,570	44,280	61,460	69,240	44,990	62,470	70,350	45,740	63,480	78,020
28.5	23,140	37,790	48,740	29,130	43,580	60,450	68,150	44,280	61,460	69,240	44,990	62,470	76,800
28	22,760	37,210	47,990	28,690	42,890	59,500	67,080	43,580	60,450	68,150	44,280	61,460	75,580
27.5	22,400	36,640	47,240	28,250	42,210	58,560	66,020	42,890	59,500	67,080	43,580	60,450	74,360
27	22,050	36,090	46,490	27,800	41,550	57,640	64,980	42,210	58,560	66,020	42,890	59,500	73,140
26.5	21,700	35,540	45,740	27,350	40,900	56,730	63,960	41,550	57,640	64,980	42,210	58,560	71,990
26	21,360	*34,990*	44,990	26,920	40,260	55,840	63,090	40,900	56,730	63,960	41,550	57,640	70,860
25.5	21,020	*34,430*	44,280	26,500	39,630	54,960	62,220	40,260	55,840	63,090	40,900	56,730	69,740
25	20,690	*33,870*	43,580	26,080	39,080	54,090	61,360	39,630	54,960	62,220	40,260	55,840	68,640
24.5	20,360	33,310	42,890	25,670	38,520	53,230	60,500	39,080	54,090	61,360	39,630	54,960	67,560
24	20,040	32,790	42,210	25,270	37,960	52,370	59,640	38,520	53,230	60,500	39,080	54,090	66,600
23.5	19,720	32,270	41,550	24,870	37,410	51,520	58,800	37,960	52,370	59,640	38,520	53,230	65,630
23	19,410	31,760	40,900	24,480	36,860	50,670	57,980	37,410	51,520	58,800	37,960	52,370	64,670
22.5	19,100	31,260	40,260	24,090	36,310	49,830	57,150	36,860	50,670	57,980	37,410	51,520	63,720
22	18,790	30,770	39,630	23,710	35,770	49,010	56,330	36,310	49,830	57,150	36,860	50,670	62,760
21.5	18,480	30,290	39,080	23,340	35,220	48,200	55,510	35,770	49,010	56,330	36,310	49,830	61,800
21	18,190	29,810	38,520	22,980	34,680	47,380	54,700	35,220	48,200	55,510	35,770	49,010	60,830
20.5	17,880	29,340	37,960	22,600	34,110	46,560	53,890	34,680	47,380	54,700	35,220	48,200	59,870
20	17,570	28,880	37,410	22,230	33,560	45,750	53,080	34,110	46,560	53,890	34,680	47,380	58,890
19.5	17,270	28,430	36,860	21,880	33,000	44,930	52,260	33,560	45,750	53,080	34,110	46,560	57,930
19	16,960	27,960	36,310	21,500	32,450	44,130	51,450	33,000	44,930	52,260	33,560	45,750	56,960
18.5	16,650	27,490	35,770	21,140	31,880	43,300	50,640	32,450	44,130	51,450	33,000	44,930	56,000
18	16,340	27,030	35,220	20,770	31,340	42,620	49,830	31,880	43,300	50,640	32,450	44,130	55,010
17.5	16,030	26,580	34,680	20,440	30,790	41,930	49,010	31,340	42,620	49,830	31,880	43,300	54,050
17	15,720	26,120	34,110	20,120	30,220	41,250	48,200	30,790	41,930	49,010	31,340	42,620	53,090
16.5	15,440	25,660	33,560	19,800	29,680	40,560	47,380	30,220	41,250	48,200	30,790	41,930	52,120
16	15,140	25,190	33,000	19,480	29,110	39,880	46,560	29,680	40,560	47,380	30,220	41,250	51,140
15.5	14,850	24,730	32,450	19,160	28,560	39,190	45,750	29,110	39,880	46,560	29,680	40,560	50,170
15	14,570	24,270	31,880	18,840	28,030	38,500	44,930	28,560	39,190	45,750	29,110	39,880	49,220
14.5	14,310	23,820	31,340	18,520	27,480	37,830	44,130	28,030	38,500	44,930	28,560	39,190	48,290
14	14,030	23,370	30,790	18,200	26,980	37,130	43,310	27,480	37,830	44,130	28,030	38,500	47,390
13.5	13,760	22,920	30,220	17,880	26,460	36,450	42,490	26,980	37,130	43,310	27,480	37,830	46,470
13	13,500	22,490	29,680	17,570	25,970	35,760	41,670	26,460	36,450	42,490	26,980	37,130	45,550
12.5	13,230	22,040	29,110	17,290	25,470	35,090	40,890	25,970	35,760	41,670	26,460	36,450	44,680
12	12,970	21,620	28,560	16,940	24,970	34,430	40,100	25,470	35,090	40,890	25,970	35,760	43,810
11.5	12,730	21,190	28,030	16,600	24,490	33,770	39,360	24,970	34,430	40,100	25,470	35,090	42,950
11	12,470	20,780	27,480	16,220	24,010	33,140	38,620	24,490	33,770	39,360	24,970	34,430	42,070
10.5	12,220	20,360	26,980	15,840	23,550	32,510	37,880	24,010	33,140	38,620	24,490	33,770	41,190
10	11,960	19,970	26,460	15,420	23,080	31,900	37,120	23,550	32,510	37,880	24,010	33,140	40,310
9.5	11,700	19,580	25,970	15,060	22,620	31,290	36,410	23,080	31,900	37,120	23,550	32,510	39,440
9	11,510	19,200	25,470	14,700	22,170	30,690	35,690	22,620	31,290	36,410	23,080	31,900	38,570
8.5	11,350	18,810	24,970	14,340	21,710	30,100	34,980	22,170	30,690	35,690	22,620	31,290	37,700
8	11,200	18,440	24,490	13,980	21,240	29,510	34,270	21,710	30,100	34,980	22,170	30,690	36,820
7.5	11,040	18,060	24,010	13,640	20,790	28,930	33,550	21,240	29,510	34,270	21,710	30,100	35,950
7	10,880	17,690	23,550	13,310	20,320	28,350	32,850	20,790	28,930	33,550	21,240	29,510	35,090
6.5	10,700	17,310	23,080	12,980	19,860	27,800	32,110	20,320	28,350	32,850	20,790	28,930	34,220
6	10,520	16,920	22,620	12,650	19,410	27,230	31,400	19,860	27,800	32,110	20,320	28,350	33,360
5.5	10,340	16,570	22,170	12,330	18,950	26,660	30,700	19,410	27,230	31,400	19,860	27,800	32,510
5	10,160	16,190	21,710	12,010	18,470	26,100	29,980	18,950	26,660	30,700	19,410	27,230	31,650
4.5	9,980	15,800	21,240	11,700	18,010	25,530	29,280	18,470	26,100	29,980	18,950	26,660	30,820
4	9,800	15,430	20,790	11,390	17,560	24,960	28,560	18,010	25,530	29,280	18,470	26,100	29,980
3.5	9,620	15,050	20,320	11,090	17,130	24,400	27,850	17,560	24,960	28,560	18,010	25,530	29,280
3	9,440	14,680	19,860	10,800	16,700	23,830	27,160	17,130	24,400	27,850	17,560	24,960	28,560
2.5	9,260	14,380	19,410	10,520	16,270	23,270	26,460	16,700	23,830	27,160	17,130	24,400	27,850
2	9,090	14,070	18,950	10,250	15,850	22,700	25,770	16,270	23,270	26,460	16,700	23,830	27,160
1.5	8,920	13,770	18,470	9,990	15,430	22,140	25,080	15,850	22,700	25,770	16,270	23,270	26,460
1	8,750	13,470	18,010	9,740	15,050	21,550	24,400	15,430	22,140	25,080	15,850	22,700	25,770
ชั้น	ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง

ภาคผนวก ๔

หนังสือ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๔๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘
เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง
และมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘

เลขรับ ๑๗๕๖
วันที่ 22 ก.ย. 2558
เวลา

ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๔๐

สำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา กทม. ๑๐๓๐๐

๑๕ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘
๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘
๓. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติให้แก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๘ จึงได้กำหนดประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ รายละเอียดตามที่ส่งมาพร้อมนี้

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทราบความคืบหน้าเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในการเตรียมความพร้อมสำหรับการสู่ระบบแท่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้ศึกษาและทำความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับประกาศมาตรฐานทั่วไปฯ ดังกล่าว ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายศรีพงศ์ บุตรงามดี)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๑



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒ วรรคแรก ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒ ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

/ “ข้อ ๓...

"ข้อ ๓ ระดับตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีระดับ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๔ ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

(ก) ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(ข) ระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(ค) ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

(ก) ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย หรือระดับกอง ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(ข) ระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับส่วน หรือระดับกอง ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

/(ค) ระดับสูง...

(ค) ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(ก) ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้นโดยใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

(ข) ระดับชำนาญการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(ก) ระดับปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งปฏิบัติงานตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

(ข) ระดับชำนาญงาน ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก

(ค) ระดับอาวุโส ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานค่อนข้างสูง ในงานเทคนิคเฉพาะด้านหรืองานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัว ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยากมาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานค่อนข้างสูง มีงานในความรับผิดชอบที่หลากหลาย ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยากมาก

ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้ระบุประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗

ข้อ ๖ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานเริ่มต้นระดับใด และตำแหน่งระดับใด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้กำหนดไว้ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔

/ให้จัดเข้า...

ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามประกาศนี้ และให้ถือว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้นั้นเทียบเท่ากับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดตามประกาศนี้ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การย้าย การโอน การรับโอน ดังนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ หรือระดับ ๔ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๕ หรือระดับ ๖ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับชำนาญงาน

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๗ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับอาวุโส

(๔) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๓ ระดับ ๔ หรือระดับ ๕ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

(๕) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หรือประเภทวิชาชีพระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับชำนาญการ

(๖) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หรือประเภทวิชาชีพระดับ ๘ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๗) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพ หรือประเภทเชี่ยวชาญระดับ ๙ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

(๘) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

(๙) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๘ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง

(๑๐) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๙ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง

(๑๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดระดับ ๘ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

(๑๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดระดับ ๙ หรือระดับ ๑๐ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ระดับสูง

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒ วรรคแรก ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒ ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในเทศบาล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

/ “ข้อ ๓...

"ข้อ ๓ ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาล ให้มีระดับ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๔ ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกัน โดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

(ก) ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล ตามขนาดและโครงสร้างของเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

(ข) ระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล ตามขนาดและโครงสร้างของเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

(ค) ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล ตามขนาดและโครงสร้างของเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

(ก) ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย หรือระดับกอง ตามขนาดและโครงสร้างของเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

(ข) ระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับส่วน หรือระดับกอง ตามขนาดและโครงสร้างของเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

(ค) ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก ตามขนาดและโครงสร้างของเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

/(๓) ตำแหน่ง...

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(ก) ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้นโดยใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

(ข) ระดับชำนาญการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(ก) ระดับปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งปฏิบัติงานตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

(ข) ระดับชำนาญงาน ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก

(ค) ระดับอาวุโส ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานค่อนข้างสูง ในงานเทคนิคเฉพาะด้าน หรืองานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัว ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยากมาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานค่อนข้างสูง มีงานในความรับผิดชอบที่หลากหลาย ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยากมาก

ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้ระบุประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗

ข้อ ๖ พนักงานเทศบาลผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานเริ่มต้นระดับใดและตำแหน่งระดับใด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้กำหนดไว้ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามประกาศนี้ และให้ถือว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้นั้นเทียบเท่ากับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดตามประกาศนี้ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การย้าย การโอน การรับโอน ดังนี้

/(๑) ผู้ดำรง...

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ หรือระดับ ๔ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๕ หรือระดับ ๖ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับชำนาญงาน

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๗ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับอาวุโส

(๔) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๓ ระดับ ๔ หรือระดับ ๕ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

(๕) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หรือประเภทวิชาชีพระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับชำนาญการ

(๖) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หรือประเภทวิชาชีพระดับ ๘ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๗) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพ หรือประเภทเชี่ยวชาญระดับ ๙ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

(๘) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานเทศบาล ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

(๙) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๘ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานเทศบาล ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง

(๑๐) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๙ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานเทศบาล ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง

(๑๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งนักบริหารงานเทศบาลระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ระดับต้น

(๑๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งนักบริหารงานเทศบาลระดับ ๘ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

(๑๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งนักบริหารงานเทศบาลระดับ ๙ หรือระดับ ๑๐ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ระดับสูง

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบ มาตรา ๑๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒ วรรคแรก ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

/ “ข้อ ๓...

"ข้อ ๓ ระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้มีระดับ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๔ ให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกัน โดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

(ก) ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(ข) ระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(ค) ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

/(๒) ตำแหน่ง...

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

(ก) ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย หรือระดับกอง ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(ข) ระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับส่วน ระดับกอง ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(ค) ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(ก) ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้นโดยใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

(ข) ระดับชำนาญการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(ก) ระดับปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งปฏิบัติงานตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

(ข) ระดับชำนาญงาน ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก

(ค) ระดับอาวุโส ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานค่อนข้างสูง ในงานเทคนิคเฉพาะด้าน หรืองานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัว ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยากมาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานค่อนข้างสูง มีงานในความรับผิดชอบที่หลากหลาย ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยากมาก

/ในมาตรฐาน...

ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้ระบุประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗

ข้อ ๖ พนักงานส่วนตำบลผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานเริ่มต้นระดับใด และตำแหน่งระดับใด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้กำหนดไว้ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามประกาศนี้ และให้ถือว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้นั้นเทียบเท่ากับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดตามประกาศนี้ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การย้าย การโอน การรับโอน ดังนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ หรือระดับ ๔ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๕ หรือระดับ ๖ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับชำนาญงาน

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๗ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับอาวุโส

(๔) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๓ ระดับ ๔ หรือระดับ ๕ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

(๕) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หรือประเภทวิชาชีพระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับชำนาญการ

(๖) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หรือประเภทวิชาชีพระดับ ๘ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๗) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

(๘) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๘ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง

(๙) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ระดับต้น

(๑๐) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลระดับ ๘ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

ภาคผนวก ๕

หนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘
เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งระบบแท่ง

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ ๑๕๒

สำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา กทม. ๑๐๓๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแท่ง)

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

อ้างถึง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่ง
๒. บัญชีปรับปรุงสายงานจากระบบซีเป็นระบบแท่ง (Broadband)
๓. บัญชีเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซีเป็นระบบแท่ง (Broadband)
๔. บัญชีแสดงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแยกตามประเภท สายงานและระดับตำแหน่ง
๕. ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้กำหนดประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัด/รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ตำแหน่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

๒. ระดับตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีระดับ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

/(๒) ตำแหน่ง...

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ
(ก) ระดับต้น
(ข) ระดับกลาง
(ค) ระดับสูง
(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ
(ก) ระดับปฏิบัติการ
(ข) ระดับชำนาญการ
(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ
(ง) ระดับเชี่ยวชาญ
(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ
(ก) ระดับปฏิบัติงาน
(ข) ระดับชำนาญงาน
(ค) ระดับอาวุโส

๓. ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานเริ่มต้นระดับใด และตำแหน่งใด ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ถือว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้นั้นเทียบเท่ากับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การย้าย การโอน การรับโอน

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การจัดข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งเป็นไปตามประกาศฯ ดังกล่าว จึงแจ้งชักซ้อมแนวทางปฏิบัติรูปแบบการจัดข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ตำแหน่งในระบบประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) เพื่อให้เป็นไปโดยถูกต้องและมีรูปแบบอย่างเดียวกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามตัวอย่างบัญชีจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่ง (ดาวน์โหลดเอกสารได้ในเว็บไซต์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น www.dla.go.th) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการและเสนอ ก.จังหวัด ให้ความเห็นชอบ พร้อมให้ ก.จังหวัด รวบรวมไฟล์เอกสารการจัดข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ระบบแท่งให้สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ให้แล้วเสร็จก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ รายละเอียดสามารถศึกษาได้ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๑

<u>คำอธิบายในการกรอกข้อมูลบัญชีจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง</u>

<u>เลขที่ตำแหน่ง (ให้กรอกในช่องตำแหน่งเลขที่)</u>

๑. รหัสเลขที่ตำแหน่งลำดับที่ ๑ - ๒ คือ รหัสจังหวัด ที่แนบท้ายตามเอกสารหมายเลข ๑

๒. รหัสเลขที่ตำแหน่งลำดับที่ ๓ คือ รหัสประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่แนบท้ายตามเอกสารหมายเลข ๒

๓. รหัสเลขที่ตำแหน่งลำดับที่ ๔ - ๕ คือ รหัสสำนัก/กอง (ส่วนราชการ) ที่แนบท้ายตามเอกสารหมายเลข ๓

๔. รหัสเลขที่ตำแหน่งลำดับที่ ๖ - ๙ คือ ประเภทตำแหน่ง กลุ่มงาน และสายงาน ที่แนบท้ายตามเอกสารหมายเลข ๔

๕. ให้จัดข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) เรียงตามรหัสสำนัก/กอง (ส่วนราชการ) ตามเอกสารหมายเลข ๓ โดยให้เรียงเริ่มต้นจากตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ตามลำดับ

<u>คุณวุฒิการศึกษา</u>

ให้กรอกคุณวุฒิการศึกษาสูงสุดที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

<u>ตำแหน่งในการบริหารงาน และตำแหน่งในสายงาน</u>

๑. ในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบซี) สำหรับตำแหน่งในสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑, ๒ และ ๓ ชื่อตำแหน่งในการบริหารและชื่อตำแหน่งในสายงานให้ใช้ชื่อเดียวกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิม (ระบบซี)

๒. ในระบบประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) สำหรับตำแหน่งในประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ชื่อตำแหน่งในการบริหารและชื่อตำแหน่งในสายงานให้ใช้ชื่อเดียวกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)

<u>เงินเดือน</u>

ให้กรอกอัตราเงินเดือนในช่องตำแหน่งเดิม (เงินเดือน) และตำแหน่งใหม่ (เงินเดือน) ของฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๘

<u>ตำแหน่งกำหนดใหม่</u>

ให้กรอก "ตำแหน่งในการบริหารงาน" และ "ตำแหน่งในสายงาน" โดยนำมาจากเอกสารหมายเลข ๕

ให้กรอก "ประเภทตำแหน่ง" และ "ระดับตำแหน่ง" โดยนำมาจากเอกสารหมายเลข ๖

ตัวอย่าง

บัญชีขัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่ง แนบท้ายคำสั่ง อบจ./เทศบาล/อบต. ที่...../.....ลงวันที่.....

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง			ตำแหน่งเดิม						ตำแหน่งที่กำหนดใหม่						หมายเหตุ
		ชื่อ - นามสกุล	วันบรรจุครั้งแรกในตำแหน่งปัจจุบัน	คุณวุฒิ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	

ตัวอย่าง

บัญชีจัดคำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่ง แนบท้ายคำสั่ง อบจ./เทศบาล/อบต. ที่...../.....ลงวันที่.....

ลำดับที่	ตำแหน่งเฉพาะที่	ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง			ตำแหน่งเดิม					ตำแหน่งที่กำหนดใหม่					หมายเหตุ
		ชื่อ - นามสกุล	รหัสประจำตัวประชาชน	คุณวุฒิ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	
1	xx-x-xx-xxxx-xxx				ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหาร	8		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง		
					หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	บริหาร	8		หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง		
					ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	บริหาร	7		ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น		
					บุคลากร	บุคลากร	ทั่วไป	6ว		นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ		
					วิเคราะห์นโยบายและแผน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	ทั่วไป	3-5/6		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ		ว่าง
					เจ้าหน้าที่ธุรการ	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ทั่วไป	4		เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน		

ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เลขหลักที่ ๑ - ๒ หมายถึง รหัสจังหวัด แสดงรหัสจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับที่	จังหวัด	รหัสจังหวัด	หมายเหตุ
๑	กระบี่	๐๑	
๒	กาญจนบุรี	๐๒	
๓	กาฬสินธุ์	๐๓	
๔	กำแพงเพชร	๐๔	
๕	ขอนแก่น	๐๕	
๖	จันทบุรี	๐๖	
๗	ฉะเชิงเทรา	๐๗	
๘	ชลบุรี	๐๘	
๙	ชัยนาท	๐๙	
๑๐	ชัยภูมิ	๑๐	
๑๑	ชุมพร	๑๑	
๑๒	เชียงราย	๑๒	
๑๓	เชียงใหม่	๑๓	
๑๔	ตรัง	๑๔	
๑๕	ตราด	๑๕	
๑๖	ตาก	๑๖	
๑๗	นครนายก	๑๗	
๑๘	นครปฐม	๑๘	
๑๙	นครพนม	๑๙	
๒๐	นครราชสีมา	๒๐	
๒๑	นครศรีธรรมราช	๒๑	
๒๒	นครสวรรค์	๒๒	
๒๓	นนทบุรี	๒๓	
๒๔	นราธิวาส	๒๔	
๒๕	น่าน	๒๕	
๒๖	บึงกาฬ	๒๖	
๒๗	บุรีรัมย์	๒๗	
๒๘	ปทุมธานี	๒๘	
๒๙	ประจวบคีรีขันธ์	๒๙	
๓๐	ปราจีนบุรี	๓๐	

เลขหลักที่ ๑ - ๒ หมายถึง รหัสจังหวัด แสดงรหัสจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับที่	จังหวัด	รหัสจังหวัด	หมายเหตุ
๓๑	ปัตตานี	๓๑	
๓๒	พระนครศรีอยุธยา	๓๒	
๓๓	พะเยา	๓๓	
๓๔	พังงา	๓๔	
๓๕	พัทลุง	๓๕	
๓๖	พิจิตร	๓๖	
๓๗	พิษณุโลก	๓๗	
๓๘	เพชรบุรี	๓๘	
๓๙	เพชรบูรณ์	๓๙	
๔๐	แพร่	๔๐	
๔๑	ภูเก็ต	๔๑	
๔๒	มหาสารคาม	๔๒	
๔๓	มุกดาหาร	๔๓	
๔๔	แม่ฮ่องสอน	๔๔	
๔๕	ยโสธร	๔๕	
๔๖	ยะลา	๔๖	
๔๗	ร้อยเอ็ด	๔๗	
๔๘	ระนอง	๔๘	
๔๙	ระยอง	๔๙	
๕๐	ราชบุรี	๕๐	
๕๑	ลพบุรี	๕๑	
๕๒	ลำปาง	๕๒	
๕๓	ลำพูน	๕๓	
๕๔	เลย	๕๔	
๕๕	ศรีสะเกษ	๕๕	
๕๖	สกลนคร	๕๖	
๕๗	สงขลา	๕๗	
๕๘	สตูล	๕๘	
๕๙	สมุทรปราการ	๕๙	
๖๐	สมุทรสงคราม	๖๐	
๖๑	สมุทรสาคร	๖๑	

เลขหลักที่ ๑ - ๒ หมายถึง รหัสจังหวัด แสดงรหัสจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับที่	จังหวัด	รหัสจังหวัด	หมายเหตุ
๖๒	สระแก้ว	๖๒	
๖๓	สระบุรี	๖๓	
๖๔	สิงห์บุรี	๖๔	
๖๕	สุโขทัย	๖๕	
๖๖	สุพรรณบุรี	๖๖	
๖๗	สุราษฎร์ธานี	๖๗	
๖๘	สุรินทร์	๖๘	
๖๙	หนองคาย	๖๙	
๗๐	หนองบัวลำภู	๗๐	
๗๑	อ่างทอง	๗๑	
๗๒	อำนาจเจริญ	๗๒	
๗๓	อุดรธานี	๗๓	
๗๔	อุตรดิตถ์	๗๔	
๗๕	อุทัยธานี	๗๕	
๗๖	อุบลราชธานี	๗๖	

(เอกสารหมายเลข ๒)

ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เลขหลักที่ ๓ หมายถึง รหัสประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับที่	จังหวัด	รหัสจังหวัด	หมายเหตุ
๑	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑	
๒	เทศบาล	๒	
๓	องค์การบริหารส่วนตำบล	๓	
๔	เมืองพัทยาและ อปท. รูปแบบพิเศษอื่น	๔	

(เอกสารหมายเลข ๓)

ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เลขหลักที่ ๔ - ๕ หมายถึง รหัสสำนัก/กอง แสดงรหัสส่วนราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับที่	ชื่อส่วนราชการ	รหัสสำนัก/กอง	หมายเหตุ
๑	ปลัด/รองปลัด	๐๐	
๒	สำนักปลัด	๐๑	
๓	กอง/สำนักกิจการสภา	๐๒	
๔	กอง/สำนักแผนและงบประมาณ	๐๓	
๕	กอง/สำนักคลัง	๐๔	
๖	กอง/สำนักช่าง	๐๕	
๗	กอง/สำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๐๖	
๘	กอง/สำนักวิชาการและแผนงาน	๐๗	
๙	กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๐๘	
๑๐	กอง/สำนักประปา	๐๙	
๑๑	กอง/สำนักช่างสุขาภิบาล	๑๐	
๑๒	กอง/สำนักสวัสดิการสังคม	๑๑	
๑๓	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑๒	
๑๔	กอง/สำนักการแพทย์	๑๓	
๑๕	กอง/สำนักส่งเสริมการเกษตร	๑๔	
๑๖	กอง/สำนักกิจการพาณิชย์	๑๕	
๑๗	กอง/สำนักกิจการขนส่ง	๑๖	
๑๘	กอง/สำนักพัฒนาชนบท/ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๑๗	
๑๙	กอง/สำนักส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑๘	
๒๐	กอง/สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๙	
๒๑	กอง/สำนักทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๒๐	
๒๒	กอง/สำนักพัสดุและทรัพย์สิน	๒๑	
๒๓	กอง/สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒๒	
๒๔	กอง/สำนักนิติการ	๒๓	
๒๕	กอง/สำนักวิเทศสัมพันธ์	๒๔	
๒๖	กอง/สำนักเทศกิจ	๒๕	
๒๗	กอง/สำนักผังเมือง	๒๖	
๒๘	กอง/สำนักทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน	๒๗	
๒๙	กอง/สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว	๒๘	
๓๐	กอง/สำนักการเจ้าหน้าที่	๒๙	

เอกสารหมายเลข ๔

บัญชีแสดงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแยกตามประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง

ลำดับ	ประเภท	กลุ่ม	รหัส	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ
๑	บริหารท้องถิ่น	๑	๑๑๐๑	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น - สูง
๒	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๒๑๐๑	บริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น - สูง
๓	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๒๑๐๒	บริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น - สูง
๔	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๒๑๐๓	บริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น - สูง
๕	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๒๑๐๔	บริหารงานสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น - สูง
๖	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๒๑๐๕	บริหารงานสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น - สูง
๗	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๒๑๐๖	บริหารงานประปา	นักบริหารงานประปา	ต้น - สูง
๘	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๒๑๐๗	บริหารงานศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	ต้น - สูง
๙	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๒๑๐๘	บริหารงานช่างสุขาภิบาล	นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล	ต้น - สูง
๑๐	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๒๑๐๙	บริหารงานเกษตร	นักบริหารงานเกษตร	ต้น - สูง
๑๑	วิชาการ	๑	๓๑๐๑	เลขานุการและจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๑๒	วิชาการ	๑	๓๑๐๒	การเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๑๓	วิชาการ	๑	๓๑๐๓	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๑๔	วิชาการ	๑	๓๑๐๔	จัดการงานทะเบียนและบัตร	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๑๕	วิชาการ	๑	๓๑๐๕	นิติการ	นิติกร	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๑๖	วิชาการ	๑	๓๑๐๖	วิชาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๑๗	วิชาการ	๒	๓๒๐๑	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๑๘	วิชาการ	๒	๓๒๐๑	วิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๑๙	วิชาการ	๒	๓๒๐๓	วิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๒๐	วิชาการ	๒	๓๒๐๔	วิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๒๑	วิชาการ	๒	๓๒๐๕	ตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๒๒	วิชาการ	๒	๓๒๐๖	วิชาการพาณิชย์	นักวิชาการพาณิชย์	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
๒๓	วิชาการ	๓	๓๓๐๑	ประชาสัมพันธ์	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๒๔	วิชาการ	๓	๓๓๐๒	พัฒนาการท่องเที่ยว	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๒๕	วิชาการ	๓	๓๓๐๓	วิเทศสัมพันธ์	นักวิเทศสัมพันธ์	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
๒๖	วิชาการ	๔	๓๔๐๑	วิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๒๗	วิชาการ	๔	๓๔๐๒	วิชาการประมง	นักวิชาการประมง	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๒๘	วิชาการ	๔	๓๔๐๓	วิชาการสวนสาธารณะ	นักวิชาการสวนสาธารณะ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๒๙	วิชาการ	๕	๓๕๐๑	วิทยาศาสตร์	นักวิทยาศาสตร์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๓๐	วิชาการ	๖	๓๖๐๑	วิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๓๑	วิชาการ	๖	๓๖๐๒	พยาบาล	พยาบาล	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๓๒	วิชาการ	๖	๓๖๐๓	กายภาพบำบัด	นักกายภาพบำบัด	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๓๓	วิชาการ	๖	๓๖๐๔	วิชาการอาชีวบำบัด	นักอาชีวบำบัด	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
๓๔	วิชาการ	๖	๓๖๐๕	แพทย์แผนไทย	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๓๕	วิชาการ	๖	๓๖๐๖	วิชาการสุขาภิบาล	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๓๖	วิชาการ	๖	๓๖๐๗	วิชาการสิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๓๗	วิชาการ	๖	๓๖๐๘	โภชนาการ	นักโภชนาการ	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
๓๘	วิชาการ	๖	๓๖๐๙	เทคนิคการแพทย์	นักเทคนิคการแพทย์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๓๙	วิชาการ	๖	๓๖๑๐	วิทยาศาสตร์การแพทย์	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๔๐	วิชาการ	๖	๓๖๑๑	วิชาการรังสีการแพทย์	นักรังสีการแพทย์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๔๑	วิชาการ	๖	๓๖๑๒	เภสัชกรรม	เภสัชกร	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๔๒	วิชาการ	๖	๓๖๑๓	ทันตแพทย์	ทันตแพทย์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ

บัญชีแสดงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแยกตามประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง

ลำดับ	ประเภท	กลุ่ม	รหัส	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ
๔๓	วิชาการ	๖	๓๖๑๔	นายสัตวแพทย์	นายสัตวแพทย์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๔๔	วิชาการ	๖	๓๖๑๕	แพทย์	นายแพทย์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๔๕	วิชาการ	๗	๓๗๐๑	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๔๖	วิชาการ	๗	๓๗๐๒	สถาปัตยกรรม	สถาปนิก	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๔๗	วิชาการ	๗	๓๗๐๓	ผังเมือง	นักผังเมือง	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๔๘	วิชาการ	๗	๓๗๐๔	วิศวกรเครื่องกล	วิศวกรเครื่องกล	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๔๙	วิชาการ	๗	๓๗๐๕	วิศวกรไฟฟ้า	วิศวกรไฟ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕๐	วิชาการ	๗	๓๗๐๖	วิศวกรสุขาภิบาล	วิศวกรสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕๑	วิชาการ	๗	๓๗๐๗	จัดการงานช่าง	นักจัดการงานช่าง	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
๕๒	วิชาการ	๘	๓๘๐๑	พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕๓	วิชาการ	๘	๓๘๐๒	สังคมสงเคราะห์	นักสังคมสงเคราะห์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕๔	วิชาการ	๘	๓๘๐๓	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕๕	วิชาการ	๘	๓๘๐๔	บรรณารักษ์	บรรณารักษ์	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
๕๖	วิชาการ	๘	๓๘๐๕	วิชาการวัฒนธรรม	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕๗	วิชาการ	๘	๓๘๐๖	สันทนาการ	นักสันทนาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕๘	วิชาการ	๘	๓๘๐๗	พัฒนาการกีฬา	นักพัฒนาการกีฬา	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕๙	วิชาการ	๘	๓๘๐๘	ภัณฑารักษ์	ภัณฑารักษ์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๖๐	วิชาการ	๘	๓๘๐๙	จัดการงานเทศกิจ	นักจัดการงานเทศกิจ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๖๑	วิชาการ	๘	๓๘๑๐	ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๖๒	ทั่วไป	๑	๔๑๐๑	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๖๓	ทั่วไป	๑	๔๑๐๒	ปฏิบัติงานทะเบียน	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๖๔	ทั่วไป	๑	๔๑๐๓	ปฏิบัติงานเวชสถิติ	เจ้าพนักงานเวชสถิติ	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๖๕	ทั่วไป	๒	๔๒๐๑	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๖๖	ทั่วไป	๒	๔๒๐๒	ปฏิบัติงานการคลัง	เจ้าพนักงานการคลัง	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๖๗	ทั่วไป	๒	๔๒๐๓	ปฏิบัติงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๖๘	ทั่วไป	๒	๔๒๐๔	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๖๙	ทั่วไป	๓	๔๓๐๑	ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๗๐	ทั่วไป	๓	๔๓๐๒	ปฏิบัติงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน
๗๑	ทั่วไป	๔	๔๔๐๑	ปฏิบัติงานการเกษตร	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๗๒	ทั่วไป	๔	๔๔๐๒	ปฏิบัติงานประมง	เจ้าพนักงานประมง	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๗๓	ทั่วไป	๔	๔๔๐๓	ปฏิบัติงานสัตวบาล	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๗๔	ทั่วไป	๔	๔๔๐๔	ปฏิบัติงานสวนสาธารณะ	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน
๗๕	ทั่วไป	๕	๔๕๐๑	ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๗๖	ทั่วไป	๖	๔๖๐๑	ปฏิบัติงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๗๗	ทั่วไป	๖	๔๖๐๒	พยาบาลเทคนิค	พยาบาลเทคนิค	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๗๘	ทั่วไป	๖	๔๖๐๓	ปฏิบัติงานเวชกรรมฟื้นฟู	เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน
๗๙	ทั่วไป	๖	๔๖๐๔	ปฏิบัติงานสุขาภิบาล	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๐	ทั่วไป	๖	๔๖๐๕	ปฏิบัติงานโภชนาการ	โภชนากร	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๑	ทั่วไป	๖	๔๖๐๖	ปฏิบัติงานรังสีการแพทย์	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๒	ทั่วไป	๖	๔๖๐๗	ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๓	ทั่วไป	๖	๔๖๐๘	ปฏิบัติงานเภสัชกรรม	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๔	ทั่วไป	๖	๔๖๐๙	ปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๕	ทั่วไป	๖	๔๖๑๐	สัตวแพทย์	สัตวแพทย์	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๖	ทั่วไป	๗	๔๗๐๑	ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน - อาวุโส

บัญชีแสดงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแยกตามประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง

ลำดับ	ประเภท	กลุ่ม	รหัส	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ
๘๗	ทั่วไป	๗	๔๗๐๒	ปฏิบัติงานช่างเขียนแบบ	นายช่างเขียนแบบ	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๘	ทั่วไป	๗	๔๗๐๓	ปฏิบัติงานช่างสำรวจ	นายช่างสำรวจ	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๙	ทั่วไป	๗	๔๗๐๔	ปฏิบัติงานช่างผังเมือง	นายช่างผังเมือง	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๙๐	ทั่วไป	๗	๔๗๐๕	ปฏิบัติงานช่างเครื่องกล	นายช่างเครื่องกล	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๙๑	ทั่วไป	๗	๔๗๐๖	ปฏิบัติงานไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๙๒	ทั่วไป	๗	๔๗๐๗	ปฏิบัติงานประปา	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๙๓	ทั่วไป	๗	๔๗๐๘	ปฏิบัติงานช่างศิลป์	นายช่างศิลป์	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๙๔	ทั่วไป	๗	๔๗๐๙	ปฏิบัติงานช่างภาพ	นายช่างภาพ	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๙๕	ทั่วไป	๘	๔๘๐๑	ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๙๖	ทั่วไป	๘	๔๘๐๒	ปฏิบัติงานห้องสมุด	เจ้าพนักงานห้องสมุด	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน
๙๗	ทั่วไป	๘	๔๘๐๓	ปฏิบัติงานศูนย์เยาวชน	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน
๙๘	ทั่วไป	๘	๔๘๐๔	ปฏิบัติงานเทศกิจ	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๙๙	ทั่วไป	๘	๔๘๐๕	ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน - อาวุโส

หมายเหตุ ๑. คำอธิบายรหัสกลุ่มประเภทตำแหน่งในบัญชีมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

กลุ่ม ๑ หมายถึง กลุ่มบริหาร อำนวยการ ธุรการ งานสถิติ และงานนิติการ

กลุ่ม ๒ หมายถึง กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ และการพาณิชย์

กลุ่ม ๓ หมายถึง กลุ่มประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ

กลุ่ม ๔ หมายถึง กลุ่มเกษตรกรรม

กลุ่ม ๕ หมายถึง กลุ่มวิทยาศาสตร์

กลุ่ม ๖ หมายถึง กลุ่มสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

กลุ่ม ๗ หมายถึง กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ

กลุ่ม ๘ หมายถึง กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลป วัฒนธรรม กีฬา สังคม และการพัฒนาชุมชน

๒. การกำหนดและคำอธิบายรหัสเลขประจำตำแหน่ง ๑๒ หลัก

- หลักที่ ๑ - ๒ หมายถึง รหัสจังหวัด
- หลักที่ ๓ หมายถึง รหัสประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- หลักที่ ๔ - ๕ หมายถึง รหัสสำนัก/กอง
- หลักที่ ๖ หมายถึง รหัสประเภท
- หลักที่ ๗ หมายถึง รหัสกลุ่มงาน
- หลักที่ ๘ - ๙ หมายถึง รหัสสายงาน

} **รหัสตามบัญชีแสดงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งฯ**

- หลักที่ ๑๐ - ๑๒ หมายถึง รหัสลำดับที่ในสายงาน

บัญชีปรับปรุงสายงานจากระบบซี เป็นระบบแท่ง (Broadband)

ลำดับ	มาตรฐานกำหนดตำแหน่งปัจจุบัน (ระบบซี)				มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)				
	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภท	ระดับ
1	นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด	นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด	บริหาร	6 - 9	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	ปลัด/รองปลัด อบจ.	บริหารท้องถิ่น	ต้น - สูง
2	นักบริหารงานเทศบาล	นักบริหารงานเทศบาล	บริหาร	6 - 10			ปลัด/รองปลัดเทศบาล		
3	นักบริหารงานเมืองพัทยา	นักบริหารงานเมืองพัทยา	บริหาร	6 - 10			ปลัด/รองปลัดเมืองพัทยา		
4	นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหาร	6 - 8			ปลัด/รองปลัด อบต.		
5	บริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	บริหาร	6 - 9	บริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	หน.ฝ่าย/ผอ.กอง/ผอ.สำนัก/ หน.สำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น - สูง
	บริหารงานนโยบายและแผน	นักบริหารงานนโยบายและแผน	บริหาร	6 - 9					
6	บริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	บริหาร	6 - 9	บริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	หน.ฝ่าย/ผอ.กอง/ผอ.สำนัก	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น - สูง
7	บริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	บริหาร	6 - 9	บริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	หน.ฝ่าย/ผอ.กอง/ผอ.สำนัก	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น - สูง
8	บริหารงานสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข	บริหาร	6 - 9	บริหารงานสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข	หน.ฝ่าย/ผอ.กอง/ผอ.สำนัก	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น - สูง
9	บริหารงานสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	บริหาร	6 - 9	บริหารงานสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	หน.ฝ่าย/ผอ.กอง/ผอ.สำนัก	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น - สูง
10	บริหารงานประปา	นักบริหารงานประปา	บริหาร	6 - 9	บริหารงานประปา	นักบริหารงานประปา	หน.ฝ่าย/ผอ.กอง/ผอ.สำนัก	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น - สูง
11	บริหารการศึกษา	นักบริหารการศึกษา	บริหาร	6 - 9	บริหารงานศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	หน.ฝ่าย/ผอ.กอง/ผอ.สำนัก	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น - สูง
12	บริหารงานช่างสุขาภิบาล	นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล	บริหาร	6 - 9	บริหารงานช่างสุขาภิบาล	นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล	หน.ฝ่าย/ผอ.กอง/ผอ.สำนัก	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น - สูง
13	บริหารงานการเกษตร	นักบริหารงานการเกษตร	บริหาร	6 - 9	บริหารงานเกษตร	นักบริหารงานเกษตร	หน.ฝ่าย/ผอ.กอง/ผอ.สำนัก	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น - สูง
14	วิเคราะห์นโยบายและแผน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	ทั่วไป	3 - 7	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
15	วิจัยการจราจร	นักวิจัยการจราจร	ทั่วไป	3 -7					
16	นิติการ	นิติกร	ทั่วไป	3 - 8	นิติการ	นิติกร		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
17	วิชาการประชาสัมพันธ์	นักวิชาการประชาสัมพันธ์	ทั่วไป	3 - 7	ประชาสัมพันธ์	นักประชาสัมพันธ์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
18	ระบบงานคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	ทั่วไป	3 - 8	วิชาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
19	การเจ้าหน้าที่	บุคลากร	ทั่วไป	3 - 7	การเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
20	เลขานุการและบริหารทั่วไป	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ทั่วไป	3 - 7	เลขานุการและจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
21	เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร	เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร	ทั่วไป	3 - 7	จัดการงานทะเบียนและบัตร	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
22	วิชาการพัฒนาการท่องเที่ยว	นักวิชาการพัฒนาการท่องเที่ยว	ทั่วไป	3 - 7	พัฒนาการท่องเที่ยว	นักพัฒนาการท่องเที่ยว		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
23	พัฒนาการท่องเที่ยว	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ทั่วไป	3 - 7					
24	พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	3 - 7	พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
25	สังคมสงเคราะห์	นักสังคมสงเคราะห์	ทั่วไป	3 - 7	สังคมสงเคราะห์	นักสังคมสงเคราะห์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ

บัญชีปรับปรุงสายงานจากระบบซี เป็นระบบแท่ง (Broadband)

ลำดับ	มาตรฐานกำหนดตำแหน่งปัจจุบัน (ระบบซี)				มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)				
	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภท	ระดับ
26	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	ทั่วไป	3 - 7	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
27	สันทนาการ	เจ้าหน้าที่สันทนาการ	ทั่วไป	3 - 7	สันทนาการ	นักสันทนาการ		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
28	บรรณารักษ์	บรรณารักษ์	ทั่วไป	3 - 7	บรรณารักษ์	บรรณารักษ์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
29	วิชาการวัฒนธรรม	นักวิชาการวัฒนธรรม	ทั่วไป	3 - 7	วิชาการวัฒนธรรม	นักวิชาการวัฒนธรรม		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
30	เจ้าพนักงานเทศกิจ	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ทั่วไป	3 - 7	จัดการงานเทศกิจ	นักจัดการงานเทศกิจ		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
31	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	3 - 7	ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
32	วิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	ทั่วไป	3 - 7	วิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
33	วิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	ทั่วไป	3 - 7	วิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
34	วิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	3 - 7	วิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
35	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	ทั่วไป	3 - 7	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
36	ตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ทั่วไป	3 - 7	ตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
37	วิชาการส่งเสริมสุขภาพ	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	ทั่วไป	3 - 7	วิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
38	วิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	ทั่วไป	3 - 7					
39	วิชาการสุขาภิบาล	นักวิชาการสุขาภิบาล	ทั่วไป	3 - 7	วิชาการสุขาภิบาล	นักวิชาการสุขาภิบาล		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
40	วิชาการสิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ทั่วไป	3 - 7	วิชาการสิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
41	วิชาการสวนสาธารณะ	นักวิชาการสวนสาธารณะ	ทั่วไป	3 - 7	วิชาการสวนสาธารณะ	นักวิชาการสวนสาธารณะ		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
42	วิทยาศาสตร์	นักวิทยาศาสตร์	ทั่วไป	3 - 8	วิทยาศาสตร์	นักวิทยาศาสตร์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
43	วิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์	นักวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์	ทั่วไป	3 - 8	วิทยาศาสตร์การแพทย์	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
44	วิทยาศาสตร์การแพทย์	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ทั่วไป	3 - 8					
45	แพทย์	นายแพทย์	วิชาชีพ	4 - 9	แพทย์	นายแพทย์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
46	ทันตแพทย์	ทันตแพทย์	วิชาชีพ	4 - 9	ทันตแพทย์	ทันตแพทย์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
47	พยาบาล	พยาบาล	วิชาชีพ	3 - 8	พยาบาล	พยาบาล		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
48	เภสัชกรรม	เภสัชกร	วิชาชีพ	3 - 8	เภสัชกรรม	เภสัชกร		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
49	วิชาการอาชีวบำบัด	นักอาชีวบำบัด	ทั่วไป	3 - 7	วิชาการอาชีวบำบัด	นักอาชีวบำบัด		วิชาการ	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
50	กายภาพบำบัด	นักกายภาพบำบัด	วิชาชีพ	3 - 8	กายภาพบำบัด	นักกายภาพบำบัด		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
51	การแพทย์แผนไทย	นักการแพทย์แผนไทย	ทั่วไป	3-8	แพทย์แผนไทย	แพทย์แผนไทย		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ

บัญชีปรับปรุงสายงานจากระบบซี เป็นระบบแท่ง (Broadband)

ำดับ	มาตรฐานกำหนดตำแหน่งปัจจุบัน (ระบบซี)				มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)				
	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภท	ระดับ
52	รังสีการแพทย์	นักรังสีการแพทย์	วิชาชีพ	3 - 8	วิชาการรังสีการแพทย์	นักรังสีการแพทย์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
53	เทคนิคการแพทย์	นักเทคนิคการแพทย์	วิชาชีพ	3 - 8	เทคนิคการแพทย์	นักเทคนิคการแพทย์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
54	สัตวแพทย์	นายสัตวแพทย์	วิชาชีพ	4 - 9	นายสัตวแพทย์	นายสัตวแพทย์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
55	วิชาการประมง	นักวิชาการประมง	ทั่วไป	3 - 8	วิชาการประมง	นักวิชาการประมง		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
56	วิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร	ทั่วไป	2 - 7	วิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
57	ผังเมือง	นักผังเมือง	ทั่วไป	2 - 7	ผังเมือง	นักผังเมือง		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
58	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา	วิชาชีพ	3 - 9	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
59	วิศวกรเครื่องกล	วิศวกรเครื่องกล	วิชาชีพ	3 - 9	วิศวกรเครื่องกล	วิศวกรเครื่องกล		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
60	วิศวกรไฟฟ้า	วิศวกรไฟฟ้า	วิชาชีพ	3 - 9	วิศวกรไฟฟ้า	วิศวกรไฟ		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
61	วิศวกรสุขาภิบาล	วิศวกรสุขาภิบาล	วิชาชีพ	3 - 9	วิศวกรสุขาภิบาล	วิศวกรสุขาภิบาล		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
62	วิศวกรสิ่งแวดล้อม	วิศวกรสิ่งแวดล้อม	ทั่วไป	3 - 7					
63	สถาปัตยกรรม	สถาปนิก	วิชาชีพ	3 - 9	สถาปัตยกรรม	สถาปนิก		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
64	สถาปนิก	สถาปนิก	วิชาชีพ	3 - 9					
	-	-	-	-	วิเทศสัมพันธ์	นักวิเทศสัมพันธ์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
	-	-	-	-	วิชาการพาณิชย์	นักวิชาการพาณิชย์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
		-	-	-	พัฒนาการกีฬา	นักพัฒนาการกีฬา		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
		-	-	-	ภัณฑารักษ์	ภัณฑารักษ์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
		-	-	-	โภชนาการ	นักโภชนาการ		วิชาการ	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
		-	-	-	จัดการงานช่าง	นักจัดการงานช่าง		วิชาการ	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
	-	-	-	-	ปฏิบัติงานเวชกรรมฟื้นฟู	เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน
		-	-	-	ปฏิบัติงานเวชสถิติ	เจ้าพนักงานเวชสถิติ		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
65	เจ้าพนักงานการคลัง	เจ้าพนักงานการคลัง	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานการคลัง	เจ้าพนักงานการคลัง		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
66	เจ้าหน้าที่การคลัง	เจ้าหน้าที่การคลัง	ทั่วไป	1 - 5					
67	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
68	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	ทั่วไป	1 - 5					

บัญชีปรับปรุงสายงานจากระบบซี เป็นระบบแท่ง (Broadband)

ำดับ	มาตรฐานกำหนดตำแหน่งปัจจุบัน (ระบบซี)				มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)				
	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภท	ระดับ
69	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
70	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	1 - 5					
71	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
72	เจ้าหน้าที่พัสดุ	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ทั่วไป	1 - 5					
73	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
74	เจ้าหน้าที่ธุรการ	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ทั่วไป	1 - 5					
75	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	ทั่วไป	1 - 5					
76	เจ้าพนักงานทะเบียน	เจ้าพนักงานทะเบียน	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานทะเบียน	เจ้าพนักงานทะเบียน		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
77	เจ้าหน้าที่ทะเบียน	เจ้าหน้าที่ทะเบียน	ทั่วไป	1 - 5					
78	เจ้าหน้าที่เทศกิจ	เจ้าหน้าที่เทศกิจ	ทั่วไป	1 - 5	ปฏิบัติงานเทศกิจ	เจ้าพนักงานเทศกิจ		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
79	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
80	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	1 - 5					
81	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
82	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	ทั่วไป	1 - 5					
83	เจ้าพนักงานประปา	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานประปา	เจ้าพนักงานประปา		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
84	เจ้าหน้าที่ประปา	เจ้าหน้าที่ประปา	ทั่วไป	1 - 5					
85	เจ้าพนักงานโภชนาการ	เจ้าพนักงานโภชนาการ	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานโภชนการ	โภชนากร		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
86	เจ้าหน้าที่โภชนาการ	เจ้าหน้าที่โภชนาการ	ทั่วไป	1 - 5					
87	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
88	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	ทั่วไป	1 - 5					
89	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
90	เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์	เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์	ทั่วไป	1 - 5					
91	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
92	เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์การแพทย์	เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์การแพทย์	ทั่วไป	1 - 5					
93	รังสีการแพทย์	เจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานรังสีการแพทย์	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
94	รังสีเทคนิค	เจ้าหน้าที่เอ็กเรย์	ทั่วไป	1 - 5					

บัญชีปรับปรุงสายงานจากระบบซี เป็นระบบแท่ง (Broadband)

ำดับ	มาตรฐานกำหนดตำแหน่งปัจจุบัน (ระบบซี)				มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)				
	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภท	ระดับ
95	พยาบาลเทคนิค	พยาบาลเทคนิค	ทั่วไป	2 - 6	พยาบาลเทคนิค	พยาบาลเทคนิค		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
96	เจ้าหน้าที่พยาบาล	เจ้าหน้าที่พยาบาล	ทั่วไป	1 - 5					
97	ผดุงครรภ์สาธารณสุข	ผดุงครรภ์สาธารณสุข	ทั่วไป	1 - 5					
98	ทันตสาธารณสุข	ทันตสาธารณสุข	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
99	ทันตานามัย	ทันตานามัย	ทั่วไป	2 - 6					
100	ช่วยเภสัชกร	ผู้ช่วยเภสัชการ	ทั่วไป	1 - 5	ปฏิบัติงานเภสัชกรรม	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
101	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	ทั่วไป	2 - 6					
102	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
103	เจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชน	เจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชน	ทั่วไป	1 - 5					
104	เจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ	เจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ	ทั่วไป	2 - 6					
105	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ	ทั่วไป	1 - 5					
106	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานสุขาภิบาล	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
107	เจ้าหน้าที่สุขาภิบาล	เจ้าหน้าที่สุขาภิบาล	ทั่วไป	1 - 5					
108	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานสัตวบาล	เจ้าพนักงานสัตวบาล		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
109	เจ้าหน้าที่สัตวบาล	เจ้าหน้าที่สัตวบาล	ทั่วไป	1 - 5					
110	สัตวแพทย์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2 - 6	สัตวแพทย์	สัตวแพทย์		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
111	เจ้าพนักงานการเกษตร	เจ้าพนักงานการเกษตร	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานการเกษตร	เจ้าพนักงานการเกษตร		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
112	เจ้าหน้าที่การเกษตร	เจ้าหน้าที่การเกษตร	ทั่วไป	1 - 5					
113	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานสวนสาธารณะ	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน
114	เจ้าหน้าที่สวสาธารณะ	เจ้าหน้าที่สวนสาธารณะ	ทั่วไป	1 - 5					
115	เจ้าพนักงานประมง	เจ้าพนักงานประมง	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานประมง	เจ้าพนักงานประมง		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
116	เจ้าหน้าที่ประมง	เจ้าหน้าที่ประมง	ทั่วไป	1 - 5					
117	เจ้าพนักงานห้องสมุด	เจ้าพนักงานห้องสมุด	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานห้องสมุด	เจ้าพนักงานห้องสมุด		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน
118	เจ้าหน้าที่ห้องสมุด	เจ้าหน้าที่ห้องสมุด	ทั่วไป	1 - 5					

บัญชีปรับปรุงสายงานจากระบบซี เป็นระบบแท่ง (Broadband)

ลำดับ	มาตรฐานกำหนดตำแหน่งปัจจุบัน (ระบบซี)				มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)				
	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภท	ระดับ
119	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานศูนย์เยาวชน	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน
120	เจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน	เจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน	ทั่วไป	1 - 5					
121	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน
122	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว	ทั่วไป	1 - 5					
123	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างโยธา		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
124	ช่างโยธา	ช่างโยธา	ทั่วไป	1- 5					
125	นายช่างไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
126	ช่างไฟฟ้า	ช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	1 - 5					
127	นายช่างสำรวจ	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานช่างสำรวจ	นายช่างสำรวจ		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
128	ช่างสำรวจ	ช่างสำรวจ	ทั่วไป	1 - 5					
129	นายช่างเขียนแบบ	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานช่างเขียนแบบ	นายช่างเขียนแบบ		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
130	ช่างเขียนแบบ	ช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	1 - 5					
131	นายช่างเครื่องกล	นายช่างเครื่องกล	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานช่างเครื่องกล	นายช่างเครื่องกล		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
132	ช่างเครื่องกล	ช่างเครื่องกล	ทั่วไป	1 - 5					
133	นายช่างเครื่องยนต์	นายช่างเครื่องยนต์	ทั่วไป	2 - 6					
134	ช่างเครื่องยนต์	ช่างเครื่องยนต์	ทั่วไป	1 - 5					
135	นายช่างผังเมือง	นายช่างผังเมือง	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานช่างผังเมือง	นายช่างผังเมือง		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
136	ช่างผังเมือง	ช่างผังเมือง	ทั่วไป	1 - 5					
137	นายช่างภาพ	นายช่างภาพ	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานช่างภาพ	นายช่างภาพ		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
138	ช่างภาพ	ช่างภาพ	ทั่วไป	1 - 5					
139	นายช่างศิลป์	นายช่างศิลป์	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานช่างศิลป์	นายช่างศิลป์		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
140	ช่างศิลป์	ช่างศิลป์	ทั่วไป	1 - 5					

เอกสารหมายเลข ๖

บัญชีการเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซีเป็นระบบแท่ง (Broadband)
ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘)

ระบบซี		ระบบแท่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒	ระดับ ๑ - ๔	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน
	ระดับ ๕ - ๖	ทั่วไป	ชำนาญงาน
	ระดับ ๗	ทั่วไป	อาวุโส
สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓	ระดับ ๓ - ๕	วิชาการ	ปฏิบัติการ
	ระดับ ๖ - ๗	วิชาการ	ชำนาญการ
	ระดับ ๘	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ
	ระดับ ๙	วิชาการ	เชี่ยวชาญ
สายงานนักบริหาร (ที่ไม่ใช่ตำแหน่งปลัด/รองปลัด)	ระดับ ๖ - ๗	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ ๘	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ ๙	อำนวยการท้องถิ่น	สูง
สายงานนักบริหาร (ตำแหน่งปลัด/รองปลัด)	ระดับ ๖ - ๗	บริหารท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ ๘	บริหารท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ ๙ - ๑๐	บริหารท้องถิ่น	สูง

ภาคผนวก ๖

หนังสือ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘
เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำ
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘



ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๘๗

สำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา กทม. ๑๐๓๐๐

๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

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

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๔๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๓. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติให้ประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ รายละเอียดตามที่ส่งมาพร้อมนี้

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด จึงขอให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับประกาศมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ดังนี้

๑.๑ ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๑.๒ ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๔๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘

/ ๒. กรณี...

๒. กรณี ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้ แต่หากประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงประกาศใช้บังคับได้

๓. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบังเกิดผลดี จึงขอให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนี้

๔. เมื่อ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ได้มีการประกาศและดำเนินการเป็นไปตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว หาก ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ได้ให้ความเห็นชอบการจัดข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ แล้ว ให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกคำสั่งการจัดข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ตามบัญชีจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่งที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา เห็นชอบ โดยให้คำสั่งดังกล่าวมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๑



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗และประกาศคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขประกาศการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๔๖

ข้อ ๔ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้จัดทำเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงาน มีจำนวน ๙๙ สายงาน ตามบัญชีรายละเอียดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งท้ายประกาศนี้

ข้อ ๕ การขอกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นการกำหนดตำแหน่งในสายงานอื่นที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ขอกำหนดตำแหน่งนั้น จัดทำร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น เพื่อให้ทราบถึงประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมเสนอเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องขอกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พิจารณาจัดทำเป็นมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

/ข้อ ๖ ข้าราชการ...

ข้อ ๖ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด และระดับใด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้กำหนดไว้ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๔๖ เมื่อได้มีการจัดเข้าสู่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่กำหนดตามข้อ ๔ แล้ว ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องที่มีตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิมมานับรวมกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ได้รับการจัดเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก โดยมีหลักเกณฑ์การนับรวมตามบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิม สำหรับใช้เป็นคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขประกาศการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๔ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้จัดทำเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงาน มีจำนวน ๙๙ สายงาน ตามบัญชีรายละเอียดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งท้ายประกาศนี้

ข้อ ๕ การขอกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ซึ่งเป็นการกำหนดตำแหน่งในสายงานอื่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ ให้เทศบาลที่ขอกำหนดตำแหน่งนั้น จัดทำร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น เพื่อให้ทราบถึงประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมเสนอเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องขอกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล พิจารณาจัดทำเป็นมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลต่อไป

/ข้อ ๖ พนักงาน...

ข้อ ๖ พนักงานเทศบาล ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด และระดับใด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้กำหนดไว้ตามประกาศการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เมื่อได้มีการจัดเข้าสู่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่กำหนดตามข้อ ๔ แล้ว ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องที่มีตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิมมานับรวมกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ได้รับการจัดเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก โดยมีหลักเกณฑ์การนับรวมตามบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิม สำหรับใช้เป็นคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบ มาตรา ๑๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขประกาศการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕

(๒) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๖

ข้อ ๔ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้จัดทำเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงาน มีจำนวน ๙๙ สายงาน ตามบัญชีรายละเอียดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งท้ายประกาศนี้

ข้อ ๕ การขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นการกำหนดตำแหน่งในสายงานอื่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่ขอกำหนดตำแหน่งนั้น จัดทำร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น เพื่อให้ทราบถึงประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมเสนอเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องขอกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล พิจารณาจัดทำเป็นมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลต่อไป

/ข้อ ๖ พนักงาน...

ข้อ ๖ พนักงานส่วนตำบล ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด และระดับใด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้กำหนดไว้ตามประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๖ เมื่อได้มีการจัดเข้าสู่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่กำหนดตามข้อ ๔ แล้ว ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องที่มีตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิมมานับรวมกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ได้รับการจัดเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก โดยมีหลักเกณฑ์การนับรวมตามบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิม สำหรับใช้เป็นคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

ภาคผนวก ๗

หนังสือ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘
เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น

ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑

สำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา กทม. ๑๐๓๐๐

๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกื้อกูลกันของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลของตำแหน่งประเภททั่วไปกับตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อเป็นการวางแนวทางและหลักเกณฑ์ในการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอนและการเลื่อนระดับของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบกับคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น จึงขอจัดส่งมติดังกล่าวเพื่อคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลตามกลุ่มงานเกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๑

มติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.)
เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

****

คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ มีมติกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกื้อกูลกันของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลของตำแหน่งประเภททั่วไปกับตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อเป็นการวางแนวทางและหลักเกณฑ์ในการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอนและการเลื่อนระดับของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกื้อกูลกัน ไว้ดังนี้

๑.๑ กำหนดงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจัดตามสายงานต่างๆ ตามที่จำแนกไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเลื่อนระดับ การย้าย การโอน หรือการรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งกำหนดให้เป็นผู้ปฏิบัติหรือเคยปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานตามที่กำหนดตไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑.๒ กำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยการนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากประเภทเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำ เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

๒. กำหนดการเลื่อนระดับในสายงานเริ่มต้นจากประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการขึ้นไป ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานประเภททั่วไปมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกับการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากประเภทวิชาการที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง ดังนี้

๒.๑ ผู้ขอประเมินต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานและได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานและตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒.๒ การให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากประเภททั่วไปมานับรวมเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับสายงานที่เริ่มต้นจากประเภทวิชาการได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไป โดยให้นับระยะเวลาได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานดังกล่าว

/ ๓. บัญชี...

๓. บัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกื้อกูลกันของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลของตำแหน่งประเภททั่วไปกับตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นไปตามบัญชีกลุ่มประเภทตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกื้อกูลกันของตำแหน่งประเภทเดียวกันและงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลของตำแหน่งประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่แนบมาพร้อมท้ายมตินี้

บัญชีกลุ่มประเภทตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกื้อกูลกันของตำแหน่งประเภทเดียวกัน และงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลของตำแหน่งประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการ ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มบริหาร อำนวยการ ธุรการ งานสถิติและนิติการ	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานธุรการ ๒. เจ้าพนักงานทะเบียน ๓. เจ้าพนักงานเวชสถิติ	๑. นักจัดการงานทั่วไป ๒. นักทรัพยากรบุคคล ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
	๑. นิติกร
	๑. นักวิชาการคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจและการพาณิชย์	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒. เจ้าพนักงานการคลัง ๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ	๑. นักวิชาการคลัง ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔. นักวิชาการพาณิชย์ ๕. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๖. นักวิชาการพัสดุ

กลุ่มที่ ๓ กลุ่มประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ๒. เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. นักประชาสัมพันธ์ ๒. นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๓. นักวิเทศสัมพันธ์

กลุ่มที่ ๔ กลุ่มเกษตรกรรม	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานการเกษตร ๒. เจ้าพนักงานประมง ๓. เจ้าพนักงานสัตวบาล ๔. เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	๑. นักวิชาการเกษตร ๒. นักวิชาการประมง ๓. นักวิชาการสวนสาธารณะ

กลุ่มที่ ๕ กลุ่มวิทยาศาสตร์	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	๑. นักวิทยาศาสตร์

กลุ่มที่ ๖ กลุ่มสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู ๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๓. พยาบาลเทคนิค ๔. เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด	๑. นักกายภาพบำบัด ๒. พยาบาลวิชาชีพ ๓. แพทย์แผนไทย ๔. นักวิชาการสาธารณสุข ๕. นักอาชีวบำบัด
๑. เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ๒. โภชนากร	๑. นักวิชาการสุขาภิบาล ๒. นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๓. นักโภชนาการ
๑. เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ ๒. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	๑. นักเทคนิคการแพทย์ ๒. นักรังสีการแพทย์ ๓. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์
๑. เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	๑. เภสัชกร
๑. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๑. ทันตแพทย์
๑. สัตวแพทย์	๑. นายสัตวแพทย์
	๑. นายแพทย์

กลุ่มที่ ๗ กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. นายช่างเขียนแบบ ๒. นายช่างโยธา ๓. นายช่างสำรวจ ๔. นายช่างผังเมือง	๑. วิศวกรโยธา ๒. สถาปนิก ๓. นักผังเมือง
๑. นายช่างเครื่องกล	๑. วิศวกรเครื่องกล
๑. นายช่างไฟฟ้า	๑. วิศวกรไฟฟ้า
	๑. วิศวกรสุขาภิบาล
๑. เจ้าพนักงานประปา	
๑. นายช่างศิลป์ ๒. นายช่างภาพ	

กลุ่มที่ ๗ กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ *ใช้เฉพาะการเกื้อกูลของตำแหน่งประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการเท่านั้น*	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. นายช่างเขียนแบบ ๒. นายช่างโยธา ๓. นายช่างสำรวจ ๔. นายช่างผังเมือง ๕. นายช่างเครื่องกล ๖. นายช่างไฟฟ้า ๗. เจ้าพนักงานประปา	๑. นักจัดการงานช่าง

กลุ่มที่ ๘ กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคมและการพัฒนาชุมชน	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานห้องสมุด ๒. เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑. บรรณารักษ์ ๒. นักวิชาการศึกษา ๓. นักวิชาการวัฒนธรรม ๔. นักสันทนาการ ๕. นักพัฒนาการกีฬา ๖. ภัณฑารักษ์
๑. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑. นักพัฒนาชุมชน ๒. นักสังคมสงเคราะห์
๑. เจ้าพนักงานเทศกิจ ๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. นักจัดการงานเทศกิจ ๒. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภาคผนวก ๘

หนังสือ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๕ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘
เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๕

สำนักงาน ก.จ ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง จำนวน ๑ ฉบับ
๒. ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง จำนวน ๒๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง จำนวน ๗ มาตรฐาน จำนวน ๒๑ ฉบับ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในฐานะประธาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ลงนามในประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ทั้ง ๗ มาตรฐาน จำนวน ๒๑ ฉบับ เรียบร้อยแล้ว จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับประกาศมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. โดยกำหนดมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

๒. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่หลักเกณฑ์ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้

๓. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงจะประกาศใช้ได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๗

บัญชีมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง
เสนอประธาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ลงนาม (ภายในเดือนธันวาคม ๒๕๕๘)

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

๓. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

๔. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘

๕. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘

๖. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘

๗. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

๘. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

๙. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๐. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๒. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๓. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๔. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๕. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๖. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๗. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบันลือศักดิ์ สุนทร)
หน.ฝ.เลขานุการ
คณะกรรมการกลาง ก.จ.,ก.ท. ...

๑๘. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๙. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

๒๐. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

๒๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบันลือศักดิ์ สุนทร)
หน.ฝ่.เลขานุการ
คณะกรรมการกลาง ก.จ.,ก.ท. และ ก.อ.



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแนวทางการย้ายให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง ประกาศกำหนดการย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๔ การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่ง ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้สั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับเดียวกันโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีการย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันที่ว่างในแผนอัตรากำลังสามปี ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

(๒) กรณีการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งกันในประเภทและระดับเดียวกัน ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

ข้อ ๕ การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้พิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหลัก และอาจพิจารณาความจำเป็นอื่นๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของราชการประกอบด้วย

ข้อ ๖ การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานและประเภทเดิม ให้สั่งย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิมและให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิม ทั้งนี้ ต้องเป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังสามปี หรือเป็นการย้ายสับเปลี่ยนในตำแหน่งเดียวกัน

ข้อ ๗ การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้กระทำได้ในกรณีเป็นตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน ให้สั่งย้ายไปดำรงตำแหน่งสายงานอื่นนั้นในประเภทและระดับเดียวกัน โดยให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิม ทั้งนี้ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น แต่ไม่จำต้องเป็นผู้ได้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้นหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาก่อน และให้ดำเนินการ ดังนี้

/(๑) ข้าราชการ...

(๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้จะขอรับการแต่งตั้งเสนอคำร้องขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นนั้น ให้ใช้แบบประเมินตามที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการแต่งตั้ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประเมินบุคคลเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งของสายงานที่จะแต่งตั้งใหม่ตามแบบประเมิน

(๓) ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นจะต้องได้คะแนนจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับตำแหน่งที่ต้องใช้เทคนิคเฉพาะให้ทดสอบความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย

(๔) กรณีมีผู้ขอรับการแต่งตั้งเกินกว่าจำนวนตำแหน่งว่างให้นำคะแนนผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาทุกคนรวมกัน แล้วจัดทำบัญชีเรียงตามลำดับคะแนนรวม เสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ความเห็นชอบ หากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นควรกำหนดรายการประเมินเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ การทดสอบ ก็อาจพิจารณากำหนดเพิ่มเติมได้ กรณีมีคะแนนเท่ากันให้จัดเรียงตามลำดับอาวุโสในราชการ บัญชีดังกล่าวให้มีอายุ ๑ ปี นับแต่วันที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นชอบการแต่งตั้งให้แต่งตั้งเรียงลำดับที่ในบัญชีดังกล่าว

ข้อ ๘ กรณีการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น และปัจจุบันไม่ได้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไป หากจะย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไปผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่สอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งซึ่งอยู่ในสายงานที่จะย้ายและบัญชีการสอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือกยังไม่ถูกยกเลิกด้วย

กรณีการย้ายได้รับคุณวุฒิที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยได้รับคุณวุฒิการศึกษาที่ขาดแคลนตามพื้นที่ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด โดยได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง ทุนของเทศบาล หรือผู้ได้รับคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดให้คัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการได้ ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

ข้อ ๙ การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและตรงตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะ รวมถึงระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งนั้นด้วย โดยต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงานหรือผลงานตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นด้วย ดังนี้

(๑) กรณีการย้ายมาดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงาน

(๒) กรณีการย้ายมาดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานที่ไม่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันต้องผ่านการประเมินบุคคล การปฏิบัติงาน และผลงาน

ข้อ ๑๐ การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันแต่ต่างสายงาน ผู้นั้นจะต้องมีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งนั้น และจะต้องเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

/สำหรับ...

สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามวรรคหนึ่งหากมีความประสงค์จะย้ายต่างสายงานให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) โดยไม่มีการขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกแต่อย่างใด

การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ผู้นั้นจะต้องมีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น และมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกที่กำหนด

ข้อ ๑๑ การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงาน ประเภทที่แตกต่างจากเดิมและระดับที่ต่ำกว่าเดิม หรือย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือประเภทบริหารท้องถิ่นหรือสายงานผู้บริหารสถานศึกษาไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการ ให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและผู้นั้นต้องสมัครใจ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ในการย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับโดยให้ได้รับเงินเดือนตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเรื่องการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือน

ข้อ ๑๒ ในการสั่งย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้คำนึงถึงโอกาสในความก้าวหน้าของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในการเลื่อนระดับสูงขึ้นด้วย ซึ่งอาจทำให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งใหม่ไม่ครบตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับดังกล่าวได้

ข้อ ๑๓ เมื่อมีคำสั่งย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งดังกล่าวให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นทราบในวันที่ไปรายงานตัวรับมอบหน้าที่เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นต่อไป

ข้อ ๑๔ การย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานบริหาร ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง โดยจะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งเดียวกัน สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้คงไว้ที่เดิม ส่วนระดับวิทยฐานะและอัตราเงินเดือน ให้ติดตามตัวบุคคลไปกำหนดในตำแหน่งใหม่ที่จะแต่งตั้ง ซึ่งกรณีนี้ให้หมายรวมถึงการย้ายให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างด้วย

ข้อ ๑๕ การย้ายสับเปลี่ยนข้าราขการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานการสอนให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง โดยจะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งและสาขาวิชาเอกเดียวกัน สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้คงไว้ที่เดิม ส่วนระดับวิทยฐานะและอัตราเงินเดือน ให้ติดตามตัวบุคคลไปกำหนดในตำแหน่งใหม่ที่จะแต่งตั้ง ซึ่งกรณีนี้ให้หมายรวมถึงการย้ายให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างด้วย

ในกรณีที่มีเหตุผลจำเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานการสอน โดยไม่จำเป็นต้องดำรงตำแหน่งหรือสาขาวิชาเอกเดียวกันได้เป็นการเฉพาะราย

/ข้อ ๑๖ ...

ข้อ ๑๖ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับอยู่ก่อนมาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ ให้เป็นอันยกเลิก โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแนวทางการย้ายให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายพนักงานเทศบาล ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการย้ายพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๔ การย้ายพนักงานเทศบาล ผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่ง ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับเดียวกันโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีการย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันที่ว่างในแผนอัตรากำลังสามปี ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

(๒) กรณีการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งกันในประเภทและระดับเดียวกัน ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

ข้อ ๕ การย้ายพนักงานเทศบาลให้พิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ การพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นหลัก และอาจพิจารณาความจำเป็นอื่นๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของราชการประกอบด้วย

ข้อ ๖ การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานและประเภทเดิม ให้สั่งย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิมและให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิม ทั้งนี้ ต้องเป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังสามปี หรือเป็นการย้ายสับเปลี่ยนในตำแหน่งเดียวกัน

ข้อ ๗ การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้กระทำได้ในกรณีเป็นตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน ให้สั่งย้ายไปดำรงตำแหน่งสายงานอื่นนั้นในประเภทและระดับเดียวกัน โดยให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิม ทั้งนี้ พนักงานเทศบาลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น แต่ไม่จำต้องเป็นผู้ได้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้นหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาก่อน และให้ดำเนินการ ดังนี้

/(๑) พนักงาน..

(๑) พนักงานเทศบาลผู้จะขอรับการแต่งตั้งเสนอคำร้องขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นนั้น ให้ใช้แบบตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการแต่งตั้ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรี ประเมินบุคคลเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งของสายงานที่จะแต่งตั้งใหม่ตามแบบประเมิน

(๓) ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นจะต้องได้คะแนนจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับตำแหน่ง ที่ต้องใช้เทคนิคเฉพาะให้ทดสอบความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย

(๔) กรณีมีผู้ขอรับการแต่งตั้งเกินกว่าจำนวนตำแหน่งว่างให้นำคะแนนผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาทุกคนรวมกัน แล้วจัดทำบัญชีเรียงตามลำดับคะแนนรวม เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลให้ความเห็นชอบ หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นควรกำหนดรายการประเมินเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ การทดสอบ ก็อาจพิจารณากำหนดเพิ่มเติมได้ กรณีมีคะแนนเท่ากันให้จัดเรียงตามลำดับอาวุโสในราชการ บัญชีดังกล่าวให้มีอายุ ๑ ปี นับแต่วันที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบการแต่งตั้งให้แต่งตั้งเรียงลำดับที่ในบัญชีดังกล่าว

ข้อ ๘ กรณีการพนักงานเทศบาลที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น และปัจจุบันไม่ได้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไป หากจะย้ายพนักงานเทศบาลผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไปผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่สอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งซึ่งอยู่ในสายงานที่จะย้ายและบัญชีการสอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือกยังไม่ถูกยกเลิกด้วย

กรณีการย้ายได้รับคุณวุฒิที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยได้รับคุณวุฒิการศึกษาที่ขาดแคลนตามพื้นที่ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง ทุนของเทศบาล หรือผู้ได้รับคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดให้คัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการได้ ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

ข้อ ๙ การย้ายพนักงานเทศบาลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ พนักงานเทศบาลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและตรงตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะ รวมถึงระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งนั้นด้วย โดยต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงานหรือผลงานตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นด้วย ดังนี้

(๑) กรณีการย้ายมาดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงาน

(๒) กรณีการย้ายมาดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานที่ไม่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันต้องผ่านการประเมินบุคคล การปฏิบัติงาน และผลงาน

ข้อ ๑๐ การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันแต่ต่างสายงาน ผู้นั้นจะต้องมีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งนั้น และจะต้องเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

/สำหรับ...

สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามวรรคหนึ่งหากมีความประสงค์จะย้ายต่างสายงานให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) โดยไม่มีการขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกแต่อย่างใด

การย้ายพนักงานเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ผู้นั้นจะต้องมีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ของตำแหน่งนั้น และมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกที่กำหนด

ข้อ ๑๑ การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานประเภทที่แตกต่างจากเดิมและระดับที่ต่ำกว่าเดิม หรือย้ายพนักงานเทศบาลในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือประเภทบริหารท้องถิ่นหรือสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการ ให้กระทำได้ต่อเมื่อพนักงานเทศบาลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและผู้นั้นต้องสมัครใจและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ในการย้ายพนักงานเทศบาลตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยให้ได้รับเงินเดือนตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเรื่องการให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือน

ข้อ ๑๒ ในการสั่งย้ายพนักงานเทศบาลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้คำนึงถึงโอกาสในความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาลในการเลื่อนระดับสูงขึ้นด้วย ซึ่งอาจทำให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งใหม่ไม่ครบตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับดังกล่าวได้

ข้อ ๑๓ เมื่อมีคำสั่งย้ายพนักงานเทศบาลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้วให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งดังกล่าวให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นทราบในวันที่ไปรายงานตัวรับมอบหน้าที่เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นต่อไป

ข้อ ๑๔ การย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูเทศบาลสายงานบริหาร ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง โดยจะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งเดียวกัน สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้คงไว้ที่เดิม ส่วนระดับวิทยฐานะและอัตราเงินเดือน ให้ติดตามตัวบุคคลไปกำหนดในตำแหน่งใหม่ที่จะแต่งตั้ง ซึ่งกรณีนี้ให้หมายรวมถึงการย้ายให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างด้วย

ข้อ ๑๕ การย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูเทศบาลสายงานการสอน ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง โดยจะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งและสาขาวิชาเอกเดียวกัน สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้คงไว้ที่เดิม ส่วนระดับวิทยฐานะและอัตราเงินเดือนให้ติดตามตัวบุคคลไปกำหนดในตำแหน่งใหม่ที่จะแต่งตั้ง ซึ่งกรณีนี้ให้หมายรวมถึงการย้ายให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างด้วย

ในกรณีที่มีเหตุผลจำเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้นายกเทศมนตรีเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูเทศบาล สายงานการสอน โดยไม่จำเป็นต้องดำรงตำแหน่งหรือสาขาวิชาเอกเดียวกันได้เป็นการเฉพาะราย

/ข้อ ๑๖...

ข้อ ๑๖ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับอยู่ก่อนมาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ ให้เป็นอันยกเลิก โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแนวทางการย้ายให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายพนักงานส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การย้ายพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕

ข้อ ๔ การย้ายพนักงานส่วนตำบล ผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่ง ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้สั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับเดียวกันโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีการย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันที่ว่างในแผนอัตรากำลังสามปี ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

(๒) กรณีการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งกันในประเภทและระดับเดียวกัน ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

ข้อ ๕ การย้ายพนักงานส่วนตำบลให้พิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นหลัก และอาจพิจารณาความจำเป็นอื่นๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของราชการประกอบด้วย

ข้อ ๖ การย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานและประเภทเดิม ให้สั่งย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิมและให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิม ทั้งนี้ ต้องเป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังสามปี หรือเป็นการย้ายสับเปลี่ยนในตำแหน่งเดียวกัน

ข้อ ๗ การย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้กระทำได้ในกรณีเป็นตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน ให้สั่งย้ายไปดำรงตำแหน่งสายงานอื่นนั้นในประเภทและระดับเดียวกัน โดยให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิม ทั้งนี้ พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น แต่ไม่จำต้องเป็นผู้ได้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้นหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาก่อนและให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) พนักงานส่วนตำบลผู้จะขอรับการแต่งตั้งเสนอคำร้องขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นนั้น ให้ใช้แบบประเมินตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการแต่งตั้ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประเมินบุคคลเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งของสายงานที่จะแต่งตั้งใหม่ตามแบบประเมิน

(๓) ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นจะต้องได้คะแนนจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับตำแหน่งที่ต้องใช้เทคนิคเฉพาะให้ทดสอบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย

(๔) กรณีมีผู้ขอรับการแต่งตั้งเกินกว่าจำนวนตำแหน่งว่างให้นำคะแนนผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาทุกคนรวมกัน แล้วจัดทำบัญชีเรียงตามลำดับคะแนนรวม เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลให้ความเห็นชอบ หากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเห็นควรกำหนดรายการประเมินเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ การทดสอบ ก็อาจพิจารณากำหนดเพิ่มเติมได้ กรณีมีคะแนนเท่ากันให้จัดเรียงตามลำดับอาวุโสในราชการ บัญชีดังกล่าวให้มีอายุ ๑ ปี นับแต่วันที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเห็นชอบการแต่งตั้งให้แต่งตั้งเรียงลำดับที่ในบัญชีดังกล่าว

ข้อ ๘ กรณีการพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น และปัจจุบันไม่ได้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไป หากจะย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไปผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่สอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งซึ่งอยู่ในสายงานที่จะย้ายและบัญชีการสอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือกยังไม่ถูกยกเลิกด้วย

กรณีการย้ายได้รับคุณวุฒิที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยได้รับคุณวุฒิการศึกษาที่ขาดแคลนตามพื้นที่ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง ทุนขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ได้รับคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้คัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการได้ ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ข้อ ๙ การย้ายพนักงานส่วนตำบลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและตรงตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะ รวมถึงระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งนั้นด้วย โดยต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงานหรือผลงานตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นด้วย ดังนี้

(๑) กรณีการย้ายมาดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงาน

(๒) กรณีการย้ายมาดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานที่ไม่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันต้องผ่านการประเมินบุคคล การปฏิบัติงาน และผลงาน

ข้อ ๑๐ การย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันแต่ต่างสายงาน ผู้นั้นจะต้องมีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งนั้น และจะต้องเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามวรรคหนึ่งหากมีความประสงค์จะย้ายต่างสายงานให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) โดยไม่มีการขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกแต่อย่างใด

การย้ายพนักงานส่วนตำบลซึ่งดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ผู้นั้นจะต้องมีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งนั้น และมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกที่กำหนด

ข้อ ๑๑ การย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานประเภทที่แตกต่างจากเดิมและระดับที่ต่ำกว่าเดิม หรือย้ายพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือประเภทบริหารท้องถิ่นหรือสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการ ให้กระทำได้ต่อเมื่อพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและผู้นั้นต้องสมัครใจ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

ในการย้ายพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยให้ได้รับเงินเดือนตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องการให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือน

ข้อ ๑๒ ในการสั่งย้ายพนักงานส่วนตำบลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้คำนึงถึงโอกาสในความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลในการเลื่อนระดับสูงขึ้นด้วย ซึ่งอาจทำให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งใหม่ไม่ครบตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับดังกล่าวได้

ข้อ ๑๓ เมื่อมีคำสั่งย้ายพนักงานส่วนตำบลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้วให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งดังกล่าวให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นทราบในวันที่ไปรายงานตัวรับมอบหน้าที่เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นต่อไป

ข้อ ๑๔ การย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลสายงานบริหาร ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งโดยจะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งเดียวกัน สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้คงไว้ที่เดิม ส่วนระดับวิทยฐานะและอัตราเงินเดือนให้ติดตามตัวบุคคลไปกำหนดในตำแหน่งใหม่ที่จะแต่งตั้ง ซึ่งกรณีนี้ให้หมายรวมถึงการย้ายให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างด้วย

ข้อ ๑๕ การย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลสายงานการสอน ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งโดยจะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งและสาขาวิชาเอกเดียวกัน สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้คงไว้ที่เดิม ส่วนระดับวิทยฐานะและอัตราเงินเดือน ให้ติดตามตัวบุคคลไปกำหนดในตำแหน่งใหม่ที่จะแต่งตั้ง ซึ่งกรณีนี้ให้หมายรวมถึงการย้ายให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างด้วย

ในกรณีที่มีเหตุผลจำเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลสายงานการสอน โดยไม่จำเป็นต้องดำรงตำแหน่งหรือสาขาวิชาเอกเดียวกันได้เป็นการเฉพาะราย

-๔-

ข้อ ๑๖ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับอยู่ก่อนมาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ ให้เป็นอันยกเลิก โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

ภาคผนวก ๙

หนังสือ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘
เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง
ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๘๖๖

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. สำเนาประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๑ ฉบับ
๓. สำเนาประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติให้ปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งเป็นไปตามระบบจำแนกตำแหน่ง ในระบบแท่ง ซึ่งจะมีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่าประธาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ลงนามในประกาศดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยกำหนดมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

๒. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์มีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้วมีผลให้ประกาศใช้บังคับได้

๓. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์แตกต่างจากที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงประกาศใช้บังคับ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๗



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เหมาะสมกับภารกิจตามหน้าที่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในการประชุม ครั้งที่ ๑๐ /๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ มีมติกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ดังนี้

หมวด ๑
ทั่วไป

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประเภทบริหารระดับสูง และประเภทบริหารระดับกลาง ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๕

(๒) ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ ๙ (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗

(๓) ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๔๘

หมวด ๒
โครงสร้าง

ข้อ ๔ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นไปตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งที่กำหนด

สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ จะเป็นระดับใดนั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

/ ข้อ ๕ การกำหนด...

ข้อ ๕ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๕.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง

๕.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง หรือระดับสูง โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง ได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๕.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง หรือระดับกลาง ทั้งนี้ ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๕.๒ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

ข้อ ๖ การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าฝ่าย ให้ประเมินค่างานตามตัวชี้วัดที่ ก.จ. กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ก.จ. กำหนดนั้นให้ สำนักงาน ก.จ. แจ้งเป็นหนังสือ โดยระบุรายละเอียดตัวชี้วัดและวิธีดำเนินการให้ ก.จ.จ. ถือปฏิบัติ

ข้อ ๗ การปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ให้ ก.จ.จ. ประเมินตัวชี้วัดที่ ก.จ. กำหนด โดยให้ส่งผลการประเมินเพื่อขอความเห็นชอบ ก.จ. ด้วย

ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการ หากมีผลทำให้ตำแหน่งสายงานผู้บริหารเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เมื่อ ก.จ.จ. และ ก.จ. (แล้วแต่กรณี) เห็นชอบแล้ว ให้ถือว่า ก.จ.จ. เห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งนั้นในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในคราวเดียวกัน โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่างนั้น ต่อไป

กรณี ผู้ดำรงตำแหน่งเดิมไม่มีคุณสมบัติคัดเลือกหรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หากไม่มีตำแหน่งว่างก็ให้กำหนดตำแหน่งรองรับเฉพาะรายในสายงานเดิมเป็นการชั่วคราว เมื่อตำแหน่งนั้นว่างให้ยุบ ทั้งนี้ ให้มอบหมายงานให้ผู้นั้นปฏิบัติตามความเหมาะสมต่อไป

หมวด ๓

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๘ ในระยะเริ่มแรกให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. จัดทำประกาศกำหนดประเภทและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามมาตรฐานทั่วไปนี้

ข้อ ๙ เมื่อประกาศปรับโครงสร้างและระดับตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปนี้ หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารไม่เป็นไปตามระดับตำแหน่งและโครงสร้างที่กำหนด ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีจำนวนเกิน ๒ อัตรา ก็ให้กำหนดตำแหน่งนั้นตามจำนวนที่มีอยู่ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดยุบตำแหน่งนั้น จนกว่าจะมีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ตามกรอบโครงสร้างที่กำหนด

/ (๒) กรณีหัวหน้า...

(๒) กรณีหัวหน้าส่วนราชการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ปรับปรุงตำแหน่งนั้น เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง และให้ดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นครั้งแรกนั้น ให้ดำเนินการด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น หากดำเนินการสรรหาครั้งแรกแล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุผลใดก็ตามหรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่าง ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลที่ว่าด้วยการนั้นต่อไปได้

(๓) กรณีหัวหน้าฝ่าย ซึ่งอยู่ระหว่างการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๖ เป็นระดับ ๗ และการสรรหาตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๗ ให้ยกเลิกการดำเนินการดังกล่าว เนื่องจากเมื่อปรับระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๖ และระดับ ๗ ในระบบจำแนกตำแหน่งใหม่เป็นตำแหน่งที่ยุบรวมเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จึงทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายระดับ ๖ อยู่เดิมสามารถดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ได้ โดยไม่ต้องปรับปรุงตำแหน่งหรือสรรหาตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอีกแต่อย่างใด

ข้อ ๑๐ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมไม่แล้วเสร็จ ให้การนั้นดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมต่อไปจนแล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคม ๒๕๕๙ หากพ้นกำหนดให้การนั้นเป็นการยกเลิก

ข้อ ๑๑ ประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งที่ขัดหรือแย้งให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน

ข้อ ๑๒ ในระหว่างที่ ก.จ. ยังมิได้กำหนดตัวชี้วัดการปรับปรุงโครงสร้าง การปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้นตามประกาศนี้ ให้บรรดามาตรฐานทั่วไป หนังสือสั่งการที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับให้คงมีผลใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งจนกว่าจะมีการแก้ไขให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาลให้เหมาะสมกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ มีมติกำหนดให้เปลี่ยนแปลงการกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ดังนี้

หมวด ๑

ทั่วไป

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๐

(๒) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒

(๓) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

(๔) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังของเทศบาลให้สอดคล้องกัน พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๓

หมวด ๒

โครงสร้างและระดับตำแหน่ง

ข้อ ๔ เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล กำหนดให้เทศบาลมี ๒ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ และประเภทพิเศษ แบ่งออกเป็น เทศบาลประเภทสามัญ เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง เทศบาลประเภทพิเศษ และเทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง

ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับประเภทเทศบาล

สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ จะเป็นระดับใดนั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

ข้อ ๖ เทศบาลประเภทสามัญ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งปลัดเทศบาล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๖.๒ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับกลาง ได้จำนวน ๑ อัตรา ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๖.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับกลาง ได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๖.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

๖.๕ การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการจากระดับต้น เป็นระดับกลาง นั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาเห็นชอบภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีที่ผ่านมาและปีที่ขอปรับปรุงตำแหน่งเฉลี่ยแล้ว ไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๒) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่ ก.ท. กำหนด

(๓) การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา ให้ประเมินค่างานด้านปริมาณงานและคุณภาพงานจากคำสั่งซึ่งปลัดเทศบาลได้มอบหมายให้ตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเลขที่ตำแหน่งนั้น รับผิดชอบกลั่นกรองงานส่วนราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ

(๔) การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง ต้องผ่านการประเมินค่างานตามที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๗ เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง หมายถึง เทศบาลประเภทสามัญที่มีฐานะเป็นเทศบาลเมือง ซึ่งกำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง ได้ โดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. และ ก.ท. ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๗.๑ เทศบาลผ่านเกณฑ์ประเมินด้านเกณฑ์พื้นฐาน เกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ โดยได้คะแนนเฉลี่ยปริมาณงานและด้านประสิทธิภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

๗.๒ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง

ข้อ ๘ เทศบาลประเภทพิเศษ หมายถึง เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง ที่มีฐานะเป็นเทศบาลเมือง หรือเทศบาลนคร ซึ่งกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ได้จำนวนไม่เกิน ๓ อัตรา โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง เป็นระดับสูง ได้จำนวน ๑ อัตรา รวมทั้งอาจปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูงได้ ตามเงื่อนไขที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๙ เทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง หมายถึง เทศบาลประเภทพิเศษที่มีฐานะเป็นเทศบาลนคร ซึ่งอาจปรับปรุงตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูงชั้นพิเศษ (ระดับ ๑๐) ซึ่งจะได้รับเงินประจำตำแหน่งเพิ่มสูงขึ้นตามที่ ก.ถ. กำหนด และให้ปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง ได้ไม่เกิน ๒ อัตรา ตามเงื่อนไขที่ ก.ท. กำหนด

หมวด ๓
การประเมิน

ข้อ ๑๐ การประเมินเพื่อปรับประเภทและระดับของเทศบาลตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้ดำเนินการประเมินตัวชี้วัด จำนวน ๓ เกณฑ์ คือ เกณฑ์พื้นฐาน เกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ

ให้สำนักงาน ก.ท. แจ้งรายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินประเภทและระดับของเทศบาล การประเมินระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ ก.ท. กำหนดเป็นหนังสือ เพื่อให้ ก.ท.จ. ทุกจังหวัดถือปฏิบัติ ณ วันที่ ๑ ธันวาคมของทุกปี

ข้อ ๑๑ เทศบาลที่มีความประสงค์ขอปรับประเภทและระดับจะต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์พื้นฐาน ดังนี้

๑๑.๑ ฐานะเทศบาล หมายถึง เทศบาลมีฐานะเป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งเทศบาล โดยมีเงื่อนไขการประเมิน ดังนี้

(๑) เทศบาลประเภทสามัญ ได้แก่ เทศบาลที่มีฐานะเป็นเทศบาลตำบลหรือเมือง

(๒) เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง ได้แก่ เทศบาลที่มีฐานะเป็นเทศบาลเมือง

(๓) เทศบาลประเภทพิเศษ ได้แก่ เทศบาลที่มีฐานะเป็นเทศบาลเมืองหรือนคร

(๔) เทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง ได้แก่ เทศบาลที่มีฐานะเป็นเทศบาลนคร

๑๑.๒ การตรางบประมาณรายจ่าย หมายถึง เทศบาลตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง โดยมีเงื่อนไขการประเมิน ดังนี้

(๑) เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง มีเงื่อนไข คือ เทศบาลตรางบประมาณรายจ่ายตั้งแต่ ๘๐ ล้านบาทขึ้นไป

(๒) เทศบาลประเภทพิเศษ มีเงื่อนไข คือ เทศบาลตรางบประมาณรายจ่ายตั้งแต่ ๒๐๐ ล้านบาทขึ้นไป กรณีการขอกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง จำนวน ๑ อัตรา ต้องตรางบประมาณรายจ่ายตั้งแต่ ๓๐๐ ล้านบาทขึ้นไป

(๓) เทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง มีเงื่อนไข คือ เทศบาลตรางบประมาณรายจ่าย ตั้งแต่ ๑,๐๐๐ ล้านบาทขึ้นไป

๑๑.๓ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล หมายถึง ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา และในปีที่ขอมีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยในปีงบประมาณที่ขอนั้นให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง และภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

๑๑.๔ ความพร้อมด้านโครงสร้างอัตรากำลัง หมายถึง ตำแหน่งสายงานผู้บริหารตามข้อ ๕ ของเทศบาลนั้น ไม่เป็นอัตราว่าง และมีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติว่างไม่เกินร้อยละ ๒๐ ของกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีที่ขอประเมิน

๑๑.๕ งบเพื่อการลงทุน หมายถึง เทศบาลตรารายจ่ายเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการงบประมาณ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาในสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

ข้อ ๑๒ เกณฑ์ปริมาณงาน ได้แก่ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่เทศบาล ประกอบด้วย ตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด ซึ่งแจ้งเป็นหนังสือตามข้อ ๑๐ วรรคสอง และตัวชี้วัดด้านคะแนนมาตรฐานขั้นต่ำในการให้บริการสาธารณะตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๑๓ ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท.จ. คัดเลือก	เป็นประธานกรรมการ
(๒) หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน	เป็นกรรมการ
(๓) ผู้แทนเทศบาลจากนายกเทศมนตรีหรือปลัดเทศบาล ที่ ก.ท.จ.คัดเลือก จำนวน ๑ คน	เป็นกรรมการ
(๔) ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลที่เสนอขอปรับขนาด โดย ก.ท.จ. เป็นผู้คัดเลือก จำนวน ๑ คน	เป็นกรรมการ
(๕) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน	เป็นกรรมการ
(๖) ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ. ทั้งนี้ กำหนดให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน	เลขานุการ

คณะกรรมการประเมินมีหน้าที่ ดังนี้

๑. ดำเนินการประเมินตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด และ

๒. ประมวลผลคะแนนตามข้อ ๑ และผลคะแนนมาตรฐานขั้นต่ำในการให้บริการสาธารณะครั้งล่าสุดที่ได้ประกาศก่อน เทศบาลยื่นขอประเมินปริมาณงาน โดยเทศบาลจะต้องได้คะแนนตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด และคะแนนมาตรฐานขั้นต่ำในการให้บริการสาธารณะ แต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยเมื่อรวมคะแนนทั้ง ๒ ตัวชี้วัดแล้ว ต้องมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๓. เมื่อประมวลคะแนนตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้ว ให้รายงาน ก.ท.จ. พิจารณาเห็นชอบผลการประเมิน

ข้อ ๑๔ เกณฑ์ประสิทธิภาพ ได้แก่ ผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติราชการดีเด่นหรือผลสัมฤทธิ์ที่เกิดประโยชน์ต่อเทศบาล ประชาชน อันส่งผลดีในการพัฒนาเทศบาล จนปรากฏผลเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน อย่างน้อย ๓ ด้าน ใน ๖ ด้าน ดังต่อไปนี้

(๑) ด้านความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน (Service Excellence)
(๒) ด้านการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization)
(๓) ด้านการเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ (Professional Officer)
(๔) ด้านการสร้างการบริหารแบบร่วมมือ (Collaboration Management)
(๕) ด้านการบริหารแบบโปร่งใส (Integrity)
(๖) ด้านการปรับองค์กรสู่สังคมอาเซียน (ASEAN Society)

ข้อ ๑๕ ให้ ก.ท. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการประเมินเกณฑ์ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิ	เป็นประธานกรรมการ
(๒) ผู้แทนส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
(๓) เลขานุการ ก.ท.	เป็นกรรมการ
(๔) ผู้แทนเทศบาล	เป็นกรรมการ
(๕) เลขานุการ อ.ก.ท.โครงสร้าง	เป็นกรรมการ
(๖) ผู้ช่วยเลขานุการตามที่เลขานุการ ก.ท. มอบหมาย จำนวนไม่เกิน ๒ คน	เลขานุการ

คณะอนุกรรมการประเมินมีหน้าที่ ดังนี้

๑. ดำเนินการประเมินผลงานที่กำหนดอย่างน้อย ๓ ด้านใน ๖ ด้าน

๒. ให้เทศบาลจัดทำผลงานโดยระบุเหตุผลความจำเป็น ผลสัมฤทธิ์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่ชัดเจน

๓. เกณฑ์ประสิทธิภาพกำหนดเกณฑ์ผ่านไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๑๖ การประเมินเพื่อปรับประเภทเทศบาล นั้น เทศบาลจะต้องผ่านเกณฑ์พื้นฐานครบทุกเงื่อนไขแล้ว จึงให้ดำเนินการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพตามลำดับ โดยเทศบาลจะต้องได้คะแนนเฉลี่ยเกณฑ์ปริมาณงานและเกณฑ์ประสิทธิภาพ ดังนี้

เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง	ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
เทศบาลประเภทพิเศษ	ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
เทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง	ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ข้อ ๑๗ การปรับปรุงตำแหน่งปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาลเป็นประเภทบริหารท้องถิ่นระดับสูง ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ให้ ก.ท.จ. ประเมินค่างานตามตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด โดยให้ส่งผลการประเมินเพื่อขอความเห็นชอบ ก.ท. ด้วย

ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงประเภทและระดับของเทศบาล หากมีผลทำให้ตำแหน่งสายงานผู้บริหารเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เมื่อ ก.ท.จ. และ ก.ท. (แล้วแต่กรณี) เห็นชอบแล้ว ให้ถือว่า ก.ท.จ. เห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งนั้นในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในคราวเดียวกัน โดยให้เทศบาลประกาศแก้ไขปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่างนั้นต่อไป

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งเดิมไม่มีคุณสมบัติคัดเลือก หรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้เทศบาลโดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. ย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หากไม่มีตำแหน่งว่าง ก็ให้กำหนดตำแหน่งรองรับเฉพาะรายในสายงานเดิมเป็นการชั่วคราว เมื่อตำแหน่งนั้นว่างให้ยุบ ทั้งนี้ ให้มอบหมายงานให้ผู้นั้นปฏิบัติตามความเหมาะสมต่อไป

ข้อ ๑๘ การประเมินเพื่อปรับประเภทและระดับเทศบาล ซึ่งระยะเวลาการดำเนินการล่วงเลยข้ามปีงบประมาณ จนทำให้ข้อมูลเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายไม่เป็นปัจจุบัน ให้ ก.ท.จ. ส่งเรื่องคืน เพื่อปรับข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

หมวด ๔
บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๙ ในระยะเริ่มแรกให้เทศบาลทุกแห่ง โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. จัดทำประกาศกำหนดประเภทและระดับของเทศบาลตามมาตรฐานทั่วไปนี้ โดยมีแนวทางดังต่อไปนี้

๑๙.๑ ให้เทศบาลขนาดเล็ก และเทศบาลขนาดกลาง ตามมาตรฐานทั่วไปเดิมเป็นเทศบาลประเภทสามัญ

๑๙.๒ ให้เทศบาลขนาดใหญ่ตามมาตรฐานทั่วไปเดิม เป็นเทศบาลประเภทและระดับ ดังนี้

(๑) เทศบาลใดที่กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นระดับ ๙ และผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า เป็นระดับ ๘ ให้เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง

(๒) เทศบาลใดที่กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นระดับ ๙ และผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งเป็นระดับ ๙ ให้เป็นเทศบาลประเภทพิเศษ

(๓) เทศบาลใดที่กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นระดับ ๑๐ และผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งเป็นระดับ ๙ ให้เป็นเทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง

ข้อ ๒๐ เมื่อประกาศปรับโครงสร้างและระดับตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปนี้ หากเทศบาลมีตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการไม่เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนดให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีรองปลัดเทศบาลมีจำนวนเกินกว่าจำนวนที่กำหนด ก็ให้กำหนดตำแหน่งนั้นตามจำนวนที่มีอยู่ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมพ้นจากตำแหน่งให้เทศบาลยุบตำแหน่งนั้นจนกว่าจะมีจำนวนตามกรอบโครงสร้างที่กำหนด

(๒) กรณีหัวหน้าส่วนราชการ ให้เทศบาลโดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. ปรับปรุงตำแหน่งนั้น เป็นตำแหน่งประเภทและระดับให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปนี้ และให้ดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นครั้งแรกนั้น ให้ดำเนินการด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น หากดำเนินการสรรหาครั้งแรกแล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุผลใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่าง ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลที่ว่าด้วยการนั้นต่อไปได้

(๓) กรณีหัวหน้าฝ่าย ซึ่งอยู่ระหว่างการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๖ เป็นระดับ ๗ และการสรรหาตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๗ ให้ยกเลิกการดำเนินการดังกล่าว เนื่องจากเมื่อปรับระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๖ และระดับ ๗ ในระบบจำแนกตำแหน่งใหม่เป็นตำแหน่งที่ยุบรวมเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จึงทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายระดับ ๖ อยู่เดิมสามารถดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ได้ โดยไม่ต้องปรับปรุงตำแหน่ง หรือสรรหาตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอีกแต่อย่างใด

ข้อ ๒๑ เทศบาลขนาดเล็กและเทศบาลขนาดกลางใดที่กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า เป็นระดับ ๖ หรือ ระดับ ๗ เมื่อปรับเป็นเทศบาลประเภทสามัญ ให้ดำเนินการดังนี้

๒๑.๑ ตำแหน่งปลัดเทศบาล

(๑) เทศบาลซึ่งกำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ให้ปรับเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยจะปรับตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นประเภทบริหารท้องถิ่นระดับกลางได้ ก็ต่อเมื่อภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีที่ขอมีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยในปีงบประมาณที่ขอนั้นให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง และภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

(๒) ในการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในครั้งแรกนั้น ให้ดำเนินการด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น หากดำเนินการสรรหาครั้งแรกแล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่าง ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลที่ว่าด้วยการนั้นต่อไปได้

๒๑.๒ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล

เทศบาลซึ่งกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ให้ปรับเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น กรณีรองปลัดเทศบาลมีจำนวนเกินกว่า ๒ อัตรา ก็ให้กำหนดตำแหน่งนั้นตามจำนวนที่มีอยู่ โดยให้เทศบาลยุบตำแหน่งนั้น เมื่อผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่เดิมพ้นจากตำแหน่ง จนกว่าจะมีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ตามกรอบโครงสร้างที่กำหนด

๒๑.๓ ตำแหน่งผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า

(๑) เทศบาลซึ่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการหรือเทียบเท่าเป็นระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ให้ปรับเป็นประเภทอำนวยท้องถิ่น ระดับต้น โดยจะปรับตำแหน่งเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลางได้ ก็ต่อเมื่อภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีที่ขอมีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยในปีงบประมาณที่ขอนั้นให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง และภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

(๒) ในการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในครั้งแรกนั้น ให้ดำเนินการด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น หากดำเนินการสรรหาครั้งแรกแล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่าง ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลที่ว่าด้วยการนั้นต่อไปได้

ข้อ ๒๒ กรณีผู้ดำรงตำแหน่งเดิมไม่มีคุณสมบัติคัดเลือก หรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้เทศบาลโดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. ย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หากไม่มีตำแหน่งว่าง ก็ให้กำหนดตำแหน่งรองรับเฉพาะรายในสายงานเดิมเป็นการชั่วคราว เมื่อตำแหน่งนั้นว่างให้ยุบ ทั้งนี้ ให้มอบหมายงานให้ผู้นั้นปฏิบัติตามความเหมาะสมต่อไป

ข้อ ๒๓ การประเมินตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้เทศบาลรับผิดชอบค่าสมนาคุณของคณะกรรมการ เลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการ โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าสมนาคุณ

ข้อ ๒๔ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับอยู่ก่อนมาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ ให้เป็นอันยกเลิก โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้แทน

ข้อ ๒๕ ในระหว่างที่ ก.ท. ยังมิได้กำหนดตัวชี้วัดการปรับปรุงโครงสร้าง การปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้นตามประกาศดังนี้ ให้บรรดามาตรฐานทั่วไป หนังสือสั่งการที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับให้คงมีผลใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งจนกว่าจะมีการแก้ไขให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับภารกิจตามหน้าที่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ดังนี้

หมวด ๑
ทั่วไป

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่และองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๐

(๒) ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่และองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

(๓) ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีพิเศษ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๕

หมวด ๒
โครงสร้าง

ข้อ ๔ เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ขนาด ได้แก่ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ จะเป็นระดับใดนั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

ข้อ ๖ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นระดับกลาง

๖.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นระดับต้น หรือ ระดับกลาง โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ได้จำนวน ๑ อัตรา ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๖.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง ได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๖.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

ข้อ ๗ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๗.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นระดับต้น โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับกลาง ได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๗.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น

๗.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

๗.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จำนวนไม่เกิน ๒ ฝ่าย

ข้อ ๘ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๘.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น

๘.๒ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

๘.๓ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ไม่กำหนดให้มีหัวหน้าฝ่าย

หมวด ๓
การประเมิน

ข้อ ๙ การประเมินเพื่อปรับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาเห็นชอบภายใต้เงื่อนไขที่ ก.อบต.กำหนด โดยสำนักงาน ก.อบต. แจ้งเป็นหนังสือระบุเงื่อนไขหรือตัวชี้วัดและวิธีดำเนินการให้ ก.อบต.จังหวัดถือปฏิบัติ

ข้อ ๑๐ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ซึ่งมีผลทำให้ตำแหน่งสายงานผู้บริหารเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เมื่อ ก.อบต.จังหวัด และก.อบต. (แล้วแต่กรณี) เห็นชอบแล้ว ให้ถือว่า ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งนั้นในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในคราวเดียวกัน โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่างนั้นต่อไป

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งเดิมไม่มีคุณสมบัติคัดเลือกหรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หากไม่มีตำแหน่งว่างก็ให้กำหนดตำแหน่งรองรับเฉพาะรายในสายงานเดิมเป็นการชั่วคราว เมื่อตำแหน่งนั้นว่างให้ยุบ ทั้งนี้ ให้มอบหมายงานให้ผู้นั้นปฏิบัติตามความเหมาะสมต่อไป

หมวด ๔

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๑ ในระยะเริ่มแรกให้องค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด จัดทำประกาศกำหนดขนาดและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรฐานทั่วไปนี้

ข้อ ๑๒ ในระหว่างที่ ก.อบต. ยังมิได้กำหนดตัวชี้วัดการปรับขนาด การปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้นตามประกาศนี้ ให้บรรดามาตรฐานทั่วไป หนังสือสั่งการที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับให้คงมีผลใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งจนกว่าจะมีการแก้ไขให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปนี้

ข้อ ๑๓ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปเดิม หรือหลักเกณฑ์เดิมไม่แล้วเสร็จ ให้การนั้นดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมต่อไปจนแล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคม ๒๕๕๙ หากพ้นกำหนดให้การนั้นเป็นการยกเลิก

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

ภาคผนวก ๑๐

หนังสือ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘
เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
การให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๘



ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ ว ๕๐ สำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา กทม. ๑๐๓๐๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘
๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘
๓. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติให้ประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘ รายละเอียดตามที่ส่งมาพร้อมนี้

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด จึงขอให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับประกาศมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนด

๒. กรณี ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้ แต่หากประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงประกาศใช้บังคับได้

๓. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบังเกิดผลดี จึงขอให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๑



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในระบบแท่ง (Broadband) ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๒ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้ออกประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือนไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศกำหนดการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือน ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๕

ข้อ ๔ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับนั้น เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของระดับนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม หรือหากไม่มีเงินเดือนที่เท่าเดิม ก็ให้ได้รับในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่สูงกว่า

(๒) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพ ซึ่งคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) หรือ ก.พ. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรหรือวิชาชีพนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในตำแหน่ง ประเภท สายงาน ระดับ และขั้นใด ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และขั้นตามที่ ก.จ. กำหนดท้ายประกาศนี้

(๓) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพเพิ่มหรือสูงขึ้น ซึ่ง ก.จ. หรือ ก.พ. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และอัตรานั้นไว้แล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปรับให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และขั้นที่ ก.จ. กำหนด ดังต่อไปนี้

(ก) ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรืออนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าเพิ่มหรือสูงขึ้นจากประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรืออนุปริญญาหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี โดยผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่า เมื่อปรับแล้วต้องได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

(ข) ผู้ได้รับปริญญาโทเพิ่มหรือสูงขึ้นจากปริญญาตรีจะต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิปริญญาตรีมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

(ค) ผู้ได้รับปริญญาเอกเพิ่มหรือสูงขึ้นจากปริญญาโทจะต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิปริญญาโทมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

(๔) ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ที่ ก.จ. กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ตำแหน่งประเภท และสายงานนั้น ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับนั้น ให้ได้รับเงินเดือนในระดับและขั้นที่ ก.จ. กำหนด

(๕) ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิม ในระดับที่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม หรือจากตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรืออำนวยการท้องถิ่น ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไป หรือจากตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ได้รับเงินเดือนในแต่ละกรณี ดังนี้

(ก) ในกรณีที่เป็นการแต่งตั้งเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม หรือหากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ก็ให้ได้รับในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่สูงกว่า แต่ต้องไม่สูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งประเภท ระดับนั้น

(ข) ในกรณีที่เป็นการแต่งตั้งโดยเป็นความประสงค์ของตัวข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม หรือหากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ก็ให้ได้รับในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่ไม่สูงกว่าเงินเดือนเดิม แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

(๖) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิมในระดับที่สูงขึ้น หรือจากตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการหรืออำนวยการท้องถิ่น หรือจากตำแหน่งประเภทวิชาการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น หรือจากตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ถ้าได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นขั้นต่ำของขั้นเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่มีอัตราใกล้เคียงที่สูงกว่า

ข้อ ๕ การกำหนดให้ผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพตามข้อ ๔ (๓) ได้รับเงินเดือนในประเภท สายงาน ระดับ และขั้นใด ให้พิจารณาดำเนินการดังนี้

(๑) ปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มหรือสูงขึ้นต้องเป็นปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ ก.จ. หรือ ก.พ. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยให้พิจารณาปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ ไม่ว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นจะได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพดังกล่าวอยู่ก่อน หรือระหว่างเข้ารับราชการหรืออยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๒) การปรับอัตราเงินเดือน ให้ได้รับตามคุณวุฒิไม่มีผลเป็นการปรับปรุงตำแหน่ง หรือเปลี่ยนระดับตำแหน่ง

(๓) การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ต้องให้มีผลไม่ก่อนวันที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้นั้นสำเร็จการศึกษา และไม่ก่อนวันที่ ก.จ. หรือ ก.พ. ได้กำหนดให้ปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ได้รับมาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

ในกรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นรายงานตัวต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดหลังสำเร็จการศึกษา "

ในกรณีที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นก่อนวันที่เข้ารับราชการ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิต้องมีผลไม่ก่อนวันพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิปริญญาตรีมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

ในกรณีที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มหรือสูงขึ้นหลังวันเข้ารับราชการโดยมิได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมตามวรรคสองการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิให้มีผลไม่ก่อนวันที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มหรือสูงขึ้น

(๔) การสั่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้สั่ง โดยมิให้ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ในกรณีที่ได้เสนอเรื่องราวไว้ก่อนวันที่เริ่มต้นปีงบประมาณและไม่สามารถสั่งปรับให้ในวันเริ่มต้นปีงบประมาณก็ให้สั่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ตั้งแต่วันเริ่มต้นปีงบประมาณทั้งนี้ให้ปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิก่อนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

ข้อ ๖ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน และกำหนดให้ได้รับเงินเดือนเป็นอย่างอื่นให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปนั้น

ข้อ ๗ กรณีอื่นนอกจากที่ได้กำหนดในประกาศนี้ให้เสนอ ก.จ. พิจารณาอนุมัติเป็นรายๆ ไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในระบบแท่ง (Broadband) ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๒ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้ออกประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือนไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศหลักเกณฑ์การให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือน ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

ข้อ ๔ พนักงานเทศบาลซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับนั้น เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของระดับนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม หรือหากไม่มีเงินเดือนที่เท่าเดิม ก็ให้ได้รับในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่สูงกว่า

(๒) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) หรือ ก.พ. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรหรือวิชาชีพนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในตำแหน่ง ประเภท สายงาน ระดับ และขั้นใดให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และขั้นตามที่ ก.ท. กำหนดท้ายประกาศนี้

(๓) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพเพิ่มหรือสูงขึ้น ซึ่ง ก.ท. หรือ ก.พ. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และอัตรานั้นไว้แล้ว ให้นายกเทศมนตรีปรับให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และขั้นที่ ก.ท. กำหนด ดังต่อไปนี้

(ก) ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรืออนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าเพิ่มหรือสูงขึ้นจากประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรืออนุปริญญาหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี โดยผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่า เมื่อปรับแล้วต้องได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

(ข) ผู้ได้รับปริญญาโทเพิ่มหรือสูงขึ้นจากปริญญาตรีจะต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิปริญญาตรีมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

(ค) ผู้ได้รับปริญญาเอกเพิ่มหรือสูงขึ้นจากปริญญาโทจะต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิปริญญาโทมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

(๔) ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ที่ ก.ท. กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ตำแหน่งประเภท และสายงานนั้น ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับนั้น ให้ได้รับเงินเดือนในระดับและขั้นที่ ก.ท. กำหนด

(๕) ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิม ในระดับที่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม หรือจากตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรืออำนวยการท้องถิ่น ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไป หรือจากตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ได้รับเงินเดือนในแต่ละกรณี ดังนี้

(ก) ในกรณีที่เป็นการแต่งตั้งเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม หรือหากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ก็ให้ได้รับในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่สูงกว่า แต่ต้องไม่สูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งประเภท ระดับนั้น

(ข) ในกรณีที่เป็นการแต่งตั้งโดยเป็นความประสงค์ของตัวพนักงานเทศบาล ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม หรือหากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ก็ให้ได้รับในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่ไม่สูงกว่าเงินเดือนเดิม แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

(๖) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิมในระดับที่สูงขึ้น หรือจากตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการหรืออำนวยการท้องถิ่น หรือจากตำแหน่งประเภทวิชาการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น หรือจากตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ถ้าได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นขั้นต่ำของขั้นเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่มีอัตราใกล้เคียงที่สูงกว่า

ข้อ ๕ การกำหนดให้ผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพตามข้อ ๔ (๓) ได้รับเงินเดือนในประเภท สายงาน ระดับ และขั้นใด ให้พิจารณาดำเนินการดังนี้

(๑) ปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มหรือสูงขึ้นต้องเป็นปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ ก.ท. หรือ ก.พ. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยให้พิจารณาปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ ไม่ว่าพนักงานเทศบาลผู้นั้นจะได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพดังกล่าวอยู่ก่อน หรือระหว่างเข้ารับราชการหรืออยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๒) การปรับอัตราเงินเดือน ให้ได้รับตามคุณวุฒิไม่มีผลเป็นการปรับปรุงตำแหน่ง หรือเปลี่ยนระดับตำแหน่ง

(๓) การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ต้องให้มีผลไม่ก่อนวันที่พนักงานเทศบาลผู้นั้นสำเร็จการศึกษา และไม่ก่อนวันที่ ก.ท. หรือ ก.พ. ได้กำหนดให้ปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ได้รับมาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

ในกรณีพนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นรายงานตัวต่อเทศบาลหลังสำเร็จการศึกษา

ในกรณีที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นก่อนวันที่เข้ารับราชการ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิต้องมีผลไม่ก่อนวันพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิปริญญาตรีมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

ในกรณีที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มหรือสูงขึ้นหลังวันเข้ารับราชการโดยมิได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมตามวรรคสองการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิให้มีผลไม่ก่อนวันที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มหรือสูงขึ้น

(๔) การสั่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่ง โดยมิให้ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ในกรณีที่ได้เสนอเรื่องราวไว้ก่อนวันที่เริ่มต้นปีงบประมาณและไม่สามารถสั่งปรับให้ในวันเริ่มต้นปีงบประมาณก็ให้สั่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ตั้งแต่วันเริ่มต้นปีงบประมาณ ทั้งนี้ให้ปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิก่อนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

ข้อ ๖ พนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน และกำหนดให้ได้รับเงินเดือนเป็นอย่างอื่นให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปนั้น

ข้อ ๗ กรณีอื่นนอกจากที่ได้กำหนดในประกาศนี้ให้เสนอ ก.ท. พิจารณาอนุมัติเป็นรายๆ ไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในระบบแท่ง (Broadband) ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๒ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้ออกประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือนไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือน ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

ข้อ ๔ พนักงานส่วนตำบลซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับนั้น เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของระดับนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม หรือหากไม่มีเงินเดือนที่เท่าเดิม ก็ให้ได้รับในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่สูงกว่า

(๒) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) หรือ ก.พ. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรหรือวิชาชีพนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในตำแหน่ง ประเภท สายงาน ระดับ และขั้นใด ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และขั้นตามที่ ก.อบต. กำหนดท้ายประกาศนี้

(๓) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพเพิ่มหรือสูงขึ้น ซึ่ง ก.อบต. หรือ ก.พ. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และอัตรานั้นไว้แล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปรับให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และขั้นที่ ก.อบต. กำหนด ดังต่อไปนี้

(ก) ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรืออนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าเพิ่มหรือสูงขึ้นจากประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรืออนุปริญญาหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี โดยผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่า เมื่อปรับแล้วต้องได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

(ข) ผู้ได้รับปริญญาโทเพิ่มหรือสูงขึ้นจากปริญญาตรีจะต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิปริญญาตรีมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

(ค) ผู้ได้รับปริญญาเอกเพิ่มหรือสูงขึ้นจากปริญญาโทจะต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิปริญญาโทมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

(๔) ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ที่ ก.อบต. กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ตำแหน่งประเภท และสายงานนั้น ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับนั้น ให้ได้รับเงินเดือนในระดับและขั้นที่ ก.อบต. กำหนด

(๕) ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิม ในระดับที่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม หรือจากตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรืออำนวยการท้องถิ่น ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไป หรือจากตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ได้รับเงินเดือนในแต่ละกรณี ดังนี้

(ก) ในกรณีที่เป็นการแต่งตั้งเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม หรือหากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ก็ให้ได้รับในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่สูงกว่า แต่ต้องไม่สูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งประเภท ระดับนั้น

(ข) ในกรณีที่เป็นการแต่งตั้งโดยเป็นความประสงค์ของตัวพนักงานส่วนตำบล ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม หรือหากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ก็ให้ได้รับในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่ไม่สูงกว่าเงินเดือนเดิม แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

(๖) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิมในระดับที่สูงขึ้น หรือจากตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการหรืออำนวยการท้องถิ่น หรือจากตำแหน่งประเภทวิชาการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น หรือจากตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ถ้าได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นขั้นต่ำของขั้นเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่มีอัตราใกล้เคียงที่สูงกว่า

ข้อ ๕ การกำหนดให้ผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพตามข้อ ๔ (๓) ได้รับเงินเดือนในประเภท สายงาน ระดับ และขั้นใด ให้พิจารณาดำเนินการดังนี้

(๑) ปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มหรือสูงขึ้นต้องเป็นปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ ก.อบต. หรือ ก.พ. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยให้พิจารณาปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ ไม่ว่าพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นจะได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพดังกล่าวอยู่ก่อน หรือระหว่างเข้ารับราชการหรืออยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๒) การปรับอัตราเงินเดือน ให้ได้รับตามคุณวุฒิไม่มีผลเป็นการปรับปรุงตำแหน่ง หรือเปลี่ยนระดับตำแหน่ง

(๓) การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ต้องให้มีผลไม่ก่อนวันที่พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นสำเร็จการศึกษา และไม่ก่อนวันที่ ก.อบต. หรือ ก.พ. ได้กำหนดให้ปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ได้รับมาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

ในกรณีพนักงานส่วนตำบลผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นรายงานตัวต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหลังสำเร็จการศึกษา

ในกรณีที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นก่อนวันที่เข้ารับราชการ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิต้องมีผลไม่ก่อนวันพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิปริญญาตรีมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

ในกรณีที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มหรือสูงขึ้นหลังวันเข้ารับราชการโดยมิได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมตามวรรคสองการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิให้มีผลไม่ก่อนวันที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มหรือสูงขึ้น

(๔) การสั่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้สั่ง โดยมิให้ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ในกรณีที่ได้เสนอเรื่องราวไว้ก่อนวันที่เริ่มต้นปีงบประมาณและไม่สามารถสั่งปรับให้ในวันเริ่มต้นปีงบประมาณก็ให้สั่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ตั้งแต่วันเริ่มต้นปีงบประมาณ ทั้งนี้ให้ปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิก่อนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

ข้อ ๖ พนักงานส่วนตำบลผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน และกำหนดให้ได้รับเงินเดือนเป็นอย่างอื่นให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปนั้น

ข้อ ๗ กรณีอื่นนอกจากที่ได้กำหนดในประกาศนี้ให้เสนอ ก.อบต. พิจารณาอนุมัติเป็นรายๆ ไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

อัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.จ. , ก.ท. , ก.อบต. หรือ ก.พ. รับรองเพื่อการบรรจุและแต่งตั้ง เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ใช้บังคับตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙)

ที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ขั้นและอัตราเงินเดือนเดิม ใช้บังคับตั้งแต่ ๑ ม.ค. ๒๕๕๙			
		ประเภท	ระดับ	ขั้น	อัตราเงินเดือน (บาท)
๑	วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมของแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ๔ - ๕ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับใบประกอบวิชาชีพเวชกรรมแล้ว หรือหนังสืออนุมัติบัตรในสาขาวิชาเดียวกันกับวุฒิบัตร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๙.๕	๒๑,๘๘๐
๒	วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทันตกรรมของทันตแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ๔-๕ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาทันตแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับใบประกอบวิชาชีพทันตกรรมแล้ว หรือหนังสืออนุมัติบัตรในสาขาวิชาเดียวกันกับวุฒิบัตร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๙.๕	๒๑,๘๘๐
๓	วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมของแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับใบประกอบวิชาชีพเวชกรรมแล้ว หรือหนังสืออนุมัติบัตรในสาขาวิชาเดียวกันกับวุฒิบัตร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๘.๕	๒๑,๑๔๐
๔	วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทันตกรรมของทันตแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาทันตแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับใบประกอบวิชาชีพทันตกรรมแล้ว หรือหนังสืออนุมัติบัตรในสาขาวิชาเดียวกันกับวุฒิบัตร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๘.๕	๒๑,๑๔๐

อัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.จ. , ก.ท. , ก.อบต. หรือ ก.พ. รับรองเพื่อการบรรจุและแต่งตั้ง
เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ใช้บังคับตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙)

ที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ขั้นและอัตราเงินเดือนเดิม ใช้บังคับตั้งแต่ ๑ ม.ค. ๒๕๕๙			
		ประเภท	ระดับ	ขั้น	อัตราเงินเดือน (บาท)
๕	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๘.๕	๒๑,๑๔๐
๖	ปริญญาโททั่วไป หรือเทียบเท่า	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๓	๑๗,๕๗๐
๗	ปริญญาแพทย์ศาสตรบัณฑิต ปริญญาทันตแพทย-ศาสตรบัณฑิต หรือปริญญาสัตวแพทยศาสตร-บัณฑิต (หลักสูตรเดิม)	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๓	๑๗,๕๗๐
๘	ปริญญาเภสัชศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร ๖ ปี)	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๓	๑๗,๕๗๐
๙	ประกาศนียบัตรชั้นสูง หรือประกาศนียบัตรบัณฑิต ที่มีหลักสูตรการศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาทั่วไปในข้อ ๑๒	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๐.๕	๑๕,๘๔๐
๑๐	ปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายเฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในหลักสูตร ๕ ปี	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๐.๕	๑๕,๘๔๐
๑๑	ปริญญาตรีสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๙.๕	๑๕,๐๖๐
๑๒	ปริญญาที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๔ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอน-ปลายหรือเทียบเท่า หรือปริญญาที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๒ ปี ต่อจากวุฒิในข้อ ๑๓ หรือข้อ ๑๔ หรือเทียบเท่า	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๙.๕	๑๕,๐๖๐

อัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.จ. , ก.ท. , ก.อบต. หรือ ก.พ. รับรองเพื่อการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ใช้บังคับตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙)

ที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ขั้นและอัตราเงินเดือนเดิม ใช้บังคับตั้งแต่ ๑ ม.ค. ๒๕๕๙			
		ประเภท	ระดับ	ขั้น	อัตราเงินเดือน (บาท)
๑๓	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่างๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๙	๑๑,๕๑๐
๑๔	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) และ อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่างๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๒ ปีต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือไม่น้อยกว่า ๔ ปีต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๗	๑๐,๘๘๐
๑๕	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือประกาศนียบัตร ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือไม่น้อยกว่า ๓ ปีต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๓	๙,๔๔๐
๑๖	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น และประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า และประกาศนียบัตรเปรียญธรรมประโยค ๖-๘	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๘,๗๕๐

ภาคผนวก ๑๑

หนังสือ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๒ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘
เรื่อง แจ้งระงับการดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว๑๓๒

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง แจ้งระงับการดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

ตามที่ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีมติไม่เห็นชอบให้ขยายระยะเวลาใช้บังคับระบบจำแนกตำแหน่งแบบแท่ง โดยให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ ต่อไป ทั้งนี้ ในกรณีที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ไม่สามารถดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในประกาศ ก.ถ. ดังกล่าวในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไขในเรื่องใดได้ ให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. นำมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้เดิมในเรื่องนั้นมาใช้บังคับไปพลางก่อน หรืออาจกำหนดเป็นบทเฉพาะกาล หลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไขไว้ในมาตรฐานทั่วไปฉบับใหม่ รวมทั้งมาตรการอื่นใดเท่าที่จำเป็นมาใช้บังคับโดยอนุโลมแล้วแต่กรณี นั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ เห็นว่า ในระยะเริ่มแรกเมื่อเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งแบบแท่งแล้วมีความจำเป็นต้องแก้ไขแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นใหม่ให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และการเปลี่ยนแปลงประเภทและระดับตำแหน่ง รวมถึงการตรวจสอบความถูกต้องของการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง และใช้ตำแหน่งตลอดจนรวบรวมปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น จึงมีมติเห็นชอบกำหนดมาตรการให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ระงับการดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ การแต่งตั้ง การย้าย การโอน การคัดเลือก การสอบคัดเลือก เป็นระยะเวลา ๓ เดือน ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป รายละเอียดจะแจ้งให้ทราบอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. กท. ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๗

(นายบันลือศักดิ์ สุนทร)
ทน.ผ.เลขานุการ
คณะกรรมการกลาง ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.

ภาคผนวก ๑๒

หนังสือ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๙
เรื่อง แจ้งระงับการดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด่วนมาก

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๖ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง แจ้งระงับการดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๒ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อแนะนำการดำเนินการตามมาตรการระงับการดำเนินการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่แจ้งมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดมาตรการระงับการดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นระยะเวลา ๓ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง) สำหรับรายละเอียดจะแจ้งให้ทราบอีกครั้งหนึ่ง นั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอชี้แจงแนวทางปฏิบัติเพิ่มเติม รายละเอียดปรากฏตามข้อแนะนำที่ส่งมาด้วย ดังนี้

๑. มาตรการนี้ใช้บังคับเฉพาะข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่อยู่ภายใต้บังคับระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง) เท่านั้น ไม่รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาในระบบวิทยฐานะ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๒. การระงับการดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม การแต่งตั้ง การย้าย การโอน การคัดเลือก การสอบคัดเลือกนั้น หมายถึง การระงับการดำเนินการที่เริ่มต้นตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ยกเว้นกรณีดังต่อไปนี้

๒.๑ การดำเนินการภายใต้บทเฉพาะกาลตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง

ในห้วงการระงับการดำเนินการตามมาตรการนี้ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ปรับโครงสร้างให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนด

๒.๒ การดำเนินการที่ดำเนินการก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ แต่ไม่แล้วเสร็จ หรือที่ดำเนินการแล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคม ๒๕๕๘ แต่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ก็ให้การนั้นสามารถดำเนินการต่อเนื่องไปได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๒.๓ การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ที่ได้ประกาศก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ให้ดำเนินการต่อไปได้จนแล้วเสร็จเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

/ ๒.๔ ...

(นายบันลือศักดิ์ สุนทร)
หน.ฝ.เลขานุการ
คณะกรรมการกลาง ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.

๒.๔ การถูกสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง การลาออก การปลดออก การไล่ออก หรือการพ้นจากตำแหน่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งในส่วนราชการอื่น ไม่ต้องห้ามตามมาตรการนี้

๓. การแต่งเครื่องแบบของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามพระราชบัญญัติเครื่องแบบเจ้าหน้าที่ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๙ ดังนั้น ในระหว่างการขอแก้ไขกฎกระทรวงเกี่ยวกับการแต่งเครื่องแบบให้เป็นไปตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่งเครื่องแบบให้เป็นไปตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบซี) ไปพลางก่อน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๗

(นายบันลือศักดิ์ สุนทร)
หน.ฝ.เลขานุการ
คณะกรรมการกลาง ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๙
ข้อแนะนำการดำเนินการตามมาตรการระงับการดำเนินการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ประเด็น	รายละเอียด
๒.๑ การดำเนินการภายใต้บทเฉพาะกาลตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง	๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการปัจจุบัน เพื่อดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งให้ถูกต้องตามมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ในระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ แล้วจัดทำประกาศเพื่อแก้ไขโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙
	๒) เทศบาล ให้ตรวจสอบเงื่อนไขตามบทเฉพาะกาลในการปรับเปลี่ยนขนาดเทศบาลจากขนาดเล็ก ขนาดกลาง ใหญ่ เป็นเทศบาลประเภทสามัญ และประเภทพิเศษ ทั้งในเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และการปรับปรุงตำแหน่งปลัดเทศบาล ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ แล้วรายงานผลการดำเนินการเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาเห็นชอบการเป็นเทศบาลประเภทต่าง ๆ ตามโครงสร้างใหม่ เพื่อจัดทำประกาศเทศบาลเกี่ยวกับการเป็นเทศบาลประเภทใดให้ทราบเป็นการทั่วไป สำหรับการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร การขอกำหนดส่วนราชการที่ดำเนินการไม่แล้วเสร็จ หรืออยู่ระหว่างดำเนินการที่ไม่อยู่ในเงื่อนไขตามบทเฉพาะกาล ให้เทศบาลยกเลิกการดำเนินดังกล่าว
	๓) องค์การบริหารส่วนตำบล ให้ตรวจสอบเงื่อนไขตามบทเฉพาะกาลการเปลี่ยนแปลงประเภทตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล กรณีที่มีการดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้นที่ได้ดำเนินการก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ก็ให้ดำเนินการประเมินต่อไปให้แล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคม ๒๕๕๙ หากพ้นกำหนดให้ยกเลิก การปรับขนาด การปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามเงื่อนไขของบทเฉพาะกาลที่กำหนดไว้
๒.๒ การดำเนินการที่ดำเนินการก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ แต่ไม่แล้วเสร็จ หรือที่ดำเนินการแล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคม ๒๕๕๘ แต่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ก็ให้การนั้นสามารถดำเนินการต่อเนื่องไปได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง)	๑) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ที่ได้ดำเนินการก่อนมกราคม ๒๕๕๙ ให้ ก.จ.จ. และ ก.อบต.จังหวัด สามารถดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ แต่ไม่เกินเดือนมีนาคม ๒๕๕๙ ยกเว้นกรณีเทศบาลให้ยกเลิกการดำเนินการตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในบทเฉพาะกาล
	๒) การปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้น เช่น กรณีหัวหน้าฝ่ายซึ่งอยู่ระหว่างการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายระดับ ๖ เป็นระดับ ๗ และการสรรหาตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๗ ให้ยกเลิกการดำเนินการดังกล่าว เนื่องจากเมื่อปรับระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่งแล้ว ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายระดับ ๖ และระดับ ๗ ในระบบจำแนกตำแหน่งใหม่เป็นตำแหน่งที่ยุบรวมเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จึงทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายระดับ ๖ อยู่เดิมสามารถดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน... ระดับต้น) ได้ โดยไม่ต้องปรับปรุงตำแหน่งหรือสรรหาตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอีกแต่อย่างใด

ประเด็น	รายละเอียด
	๓) การย้าย การโอน การรับโอน ระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ต้นสังกัดและหน่วยรับโอนเห็นชอบก่อนมกราคม ๒๕๕๙ ก็ให้ดำเนินการต่อไปได้จนแล้วเสร็จ แต่หากอยู่ระหว่างการดำเนินการของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งนั้น เป็นอันระงับ เช่น นิติกร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอโอนไปดำรงตำแหน่งนิติกร สังกัดเทศบาล หาก ก.จ.จ. และ ก.ท.จ. เห็นชอบการโอนและการรับโอนภายในเดือนธันวาคม ๒๕๕๘ โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัด – เทศบาล ทำความตกลงตัดโอนในวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๙ ก็สามารถดำเนินการต่อไปได้ แต่หาก ก.จ.จ. เห็นชอบการโอน แต่เทศบาลยังไม่ได้เสนอขอความเห็นชอบ ก.ท.จ. ก็ให้ระงับการดำเนินการไปก่อน
๒.๓ การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ที่ได้ประกาศก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ให้ดำเนินการต่อไปได้จนแล้วเสร็จเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง)	๑) กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินการสรรหาในห้วงเดือนพฤศจิกายน และธันวาคม ๒๕๕๘ แล้วเสร็จ แต่ยังมิได้ประกาศผล นั้น ก็สามารถดำเนินการต่อไปได้จนเสร็จสิ้นกระบวนการ ทั้งนี้ การประกาศผลการสรรหาซึ่งกระทำตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๕๙ จะต้องระบุการปรับเปลี่ยนประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งในระบบซีเป็นระบบแท่งให้ชัดเจนด้วย
	๒) เทศบาลได้ประกาศรับสมัครคัดเลือกตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ระดับ ๘ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ โดยกำหนดวันคัดเลือกในวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นวันทำการสุดท้ายของเดือนกุมภาพันธ์ โดยกำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิคัดเลือกไว้ว่า ต้องดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงผู้อำนวยการกอง ๗ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๗ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี กรณีนี้สามารถดำเนินการคัดเลือกตามประกาศรับสมัครต่อไปได้ แต่ต้องดำเนินการแก้ไขประกาศเกี่ยวกับชื่อตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และระดับที่จะแต่งตั้ง เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ก่อนปิดรับสมัคร อนึ่ง กรณีที่ปิดรับสมัครแล้ว ก็ให้แก้ไขประกาศ โดยขยายวันสมัคร และวันคัดเลือกออกไป ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด
	๓) กรณีเทศบาลประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานผู้ปฏิบัติเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๖ (นักบริหารงานทั่วไป ๖) โดยกำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิเข้ารับการสอบคัดเลือก (เดิมในระบบซี) ว่ามีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง **ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ระดับ ๖ หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า** และปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี แต่เมื่อปรับระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๖ และระดับ ๗ จะเป็นตำแหน่งที่ถูกยุบรวมเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

ประเด็น	รายละเอียด
	แต่คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานทั่วไป ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) กำหนดว่ามีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง **และดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ว ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ โดยต้องมีระยะเวลารวมกันไม่น้อยกว่า ๔ ปี** โดยจะต้องปฏิบัติงานในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรืองานที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ดังนั้น จึงเป็นเหตุให้คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกซึ่งกำหนดไว้แต่เดิมขัดกับคุณสมบัติในระบบแท่ง กล่าวคือ ผู้ที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบุคลากร ๖ว และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ รวมกันน้อยกว่า ๔ ปี เป็นผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในการสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานทั่วไป ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ดังนั้น ในกรณีนี้เทศบาลต้องยกเลิกการรับสมัครสอบคัดเลือกดังกล่าว อนึ่ง หากเทศบาลประสงค์ดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานทั่วไป ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ต่อไป ก็ให้ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือก โดยระบุคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และระดับที่จะแต่งตั้งเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ก่อนวันปิดรับสมัคร อนึ่ง กรณีที่ปิดรับสมัครแล้ว ก็ให้แก้ไขประกาศ โดยขยายวันสมัคร และวันคัดเลือกออกไป ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด
	๔) เทศบาลได้ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานจากสายงานที่เริ่มต้น จากระดับ ๑ ระดับ ๒ เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ในตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๓ โดยกำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิเข้ารับการสอบคัดเลือก (เดิมในระบบซี) ว่า เป็นพนักงานเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.ท. กำหนดของตำแหน่งที่เปิดสอบ และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ แต่เมื่อปรับระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง ตำแหน่งระดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ และระดับ ๔ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ จะเป็นตำแหน่งที่ถูกยุบรวมเป็นตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน โดยที่คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล กำหนดว่ามีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ

ภาคผนวก ๑๓

หนังสือ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘
เรื่อง แนวทาง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระเบียบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)

ด่วนมาก

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว๑๓๙๗

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)

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 ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม จำนวน ๓ ฉบับ

ตามที่แจ้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งในระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) พร้อมทั้ง ขอความร่วมมือให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เห็นชอบการจัดตำแหน่งดังกล่าวให้แล้วเสร็จก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ นั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ กล่าวคือ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเห็นชอบบัญชีจัดตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว จะมีผลกระทบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในเรื่องการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามความหมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวนและอัตราตำแหน่ง แห่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา จึงขอให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. เมื่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เห็นชอบบัญชีการจัดตำแหน่งแล้ว ให้ถือว่าเป็นการเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการบัญชีอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นด้วย โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงรายการนั้นต่อไป

๒. รายการในแผนอัตรากำลังที่ต้องจัดทำประกาศแก้ไขเปลี่ยนแปลง ได้แก่ หัวข้อการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในเรื่องการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง จึงให้แก้ไขปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการประเภทและระดับตำแหน่งให้ถูกต้อง ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ โดยในระหว่างดำเนินการแก้ไขนี้ ให้ระงับการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ การปรับปรุงตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น ยกเว้นกรณีบทเฉพาะกาลตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องดำเนินการตามเงื่อนไขและเงื่อนเวลาที่กำหนด เช่น การปรับเทศบาลขนาดเล็ก ขนาดกลาง เป็นเทศบาลประเภทสามัญ การปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกอง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจากระดับ ๗ เป็น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง การกำหนดตำแหน่งรองรับบุคคลเป็นการเฉพาะรายในกรณีต่างๆ เป็นต้น ทั้งนี้ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหรือกรณีที่จะเกิดผลเสียหายแก่ราชการ ก็ให้รายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ ก.ท และ ก.อบต.) พิจารณาต่อไป

๓. เลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) สำหรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ให้แก้ไขจากเดิม ๙ หลัก เป็น ๑๒ หลัก เช่นเดียวกัน โดยกำหนดรหัสประเภทตำแหน่ง กลุ่มงาน และสายงานศึกษานิเทศก์ เป็น ๓๘๑๑

๔ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในตำแหน่งแรกบรรจุ และเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง นอกเหนือจากนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งก่อน ดังนี้

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

๔.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก.)/ ชำนาญการ (ชก.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) และระดับเชี่ยวชาญ (ชช.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อน ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๕ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับ สูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น

๖. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับ สูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขกำหนดแล้วเท่านั้น

๗. การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๗.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จึงต้องใช้แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่าย มิให้เกินกว่ากฎหมายกำหนด

๗.๒ การประมาณการเงินเดือนของตำแหน่ง ที่กำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับขยาย ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง สำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งแรกบรรจุ กับอัตราขั้นสูงของตำแหน่งที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ ตามอัตราบัญชีเงินเดือนในระบบแท่ง (บัญชี ๕)

สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่ หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำกับอัตราขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสอง เมื่อได้อัตราเงินเดือนที่เป็นค่ากลางนั้นแล้วให้รวมกับเงินประจำตำแหน่งเงินเพิ่ม (ถ้ามี) และคูณด้วย ๑๒ ตามอัตราบัญชีเงินเดือนในระบบแท่ง (บัญชี ๕)

๗.๓ การประมาณการค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้น เดิมกำหนดให้ประมาณการในอัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมเงินเดือน / ค่าจ้างนั้น ให้พิจารณาประมาณการในอัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมเงินเดือน /ค่าจ้าง หรือภาระค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงของปีที่ผ่านมาก็ได้

๗.๔ ในกรณีที่ประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายให้อยู่ในอัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนด เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เห็นชอบ และขอให้แนะนำติดตาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าอัตราที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขึ้นได้

๗.๕ ข้อมูลการประมาณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปี ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่กำหนดไว้อยู่เดิมนั้น ไม่จำเป็นต้องแก้ไข แต่หากมีการปรับปรุงตำแหน่งหรือปรับโครงสร้างขึ้นใหม่ ก็ให้นำแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามที่กำหนดนี้ ไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๘. กรณีลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ด้วย

๙. กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ด้วย

๑๐. กรณีผู้ดำรงตำแหน่งและสายงานผู้บริหาร ที่ ก.ท. (เดิม) กำหนด ได้แก่ ตำแหน่งสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง ซึ่งไม่มีตำแหน่งและสายงานดังกล่าวในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระบบแท่ง ให้จัดผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในตำแหน่งที่มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในบัญชีกลุ่มประเภทตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกื้อกูลกันของตำแหน่งประเภทเดียวกัน เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี ให้จัดไปดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีก่อนในลำดับแรก หากคุณวุฒิการศึกษาไม่ตรงก็ให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นในกลุ่มที่ ๒ ที่บุคคลนั้นมีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง ให้จัดไปดำรงตำแหน่งนายช่างโยธาก่อนในลำดับแรก หากคุณวุฒิการศึกษาไม่ตรงก็ให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นในกลุ่มที่ ๗ ที่บุคคลนั้นมีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ ๐๘๐๙.๕/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑๑. กรณีบัญชีการจัดตำแหน่งประสบปัญหา ที่ไม่อาจดำเนินการได้ตามระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่นี้ ให้กำหนดตำแหน่งรองรับเป็นการเฉพาะราย โดยกำหนดรหัสส่วนราชการเป็น ๙๙ รหัสประเภทตำแหน่ง กลุ่มงาน และสายงาน เป็น ๙๙๙๙ และรายงานสภาพปัญหาและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องเสนอคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) โดยเร็ว ทั้งนี้ให้บันทึกข้อมูลไว้ภายในส่วนราชการที่สังกัดตามปกติและให้เรียงลำดับตำแหน่งที่ประสบปัญหาต่อเนื่องกันไป เช่น เทศบาลนครเชียงใหม่มีตำแหน่งหัวหน้าแขวง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ในสายงาน เป็นนักบริหารงานทั่วไป โดยเทศบาลไม่ทราบว่าจะกำหนดเลขรหัสส่วนราชการเป็นเลขใด และตำแหน่ง เจ้าพนักงานโสต จำนวน ๒ ตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งสายงานนี้มาได้กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามระบบแท่ง กรณีดังกล่าวเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ ก็ให้กำหนดเลขที่ตำแหน่ง ดังนี้

๑๑.๑ ตำแหน่งหัวหน้าแขวง ซึ่งไม่ทราบว่าจะกำหนดรหัสส่วนราชการเป็นเลขใด ให้กำหนดเลขที่ตำแหน่งไว้ ดังนี้ เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๙๙-๒๑๐๑-๐๐๑ (จังหวัดเชียงใหม่-เทศบาล-รหัสส่วนราชการ-สายงาน-ลำดับที่)

๑๑.๒ ตำแหน่งเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาซึ่งไม่ตำแหน่งนี้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระบบแท่งให้กำหนดเลขที่ตำแหน่ง คนที่ ๑ ไว้ ดังนี้ เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๘-๙๙๙๙-๐๐๒ กำหนดเลขที่ตำแหน่ง คนที่ ๒ ไว้ดังนี้ เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๘-๙๙๙๙-๐๐๓

กรณีดังกล่าวจะเป็นข้อมูลทำให้ทราบว่าเทศบาลนครเชียงใหม่มีปัญหาการจัดคนตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ จำนวน ๓ ราย จากนั้นก็ให้รีบรายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยระบุข้อมูลเกี่ยวกับคุณวุฒิ ส่วนราชการที่สังกัดเดิมให้ชัดเจน เพื่อจักได้แจ้งการกำหนดเลขที่ตำแหน่งที่ถูกต้องของบุคคลดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๘
โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๙๐๕๕



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัด....

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่....) พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่ ก.ถ. และ ก.จ. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัด..... ในการประชุมครั้งที่..... เมื่อวันที่.....(ครั้งที่เห็นชอบการจัดบัญชี)..... จึงให้แก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัด..... เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่....) พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ถ้ามี) โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่...

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด....



ประกาศเทศบาล....

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่....) พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่ ก.ถ. และ ก.ท. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๓ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด..... ในการประชุมครั้งที่..... เมื่อวันที่.....(ครั้งที่เห็นชอบการจัดบัญชี)..... จึงให้แก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาล.... เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่....) พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ถ้ามี) โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่....

นายกเทศมนตรี.....



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล.....

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่....) พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่ ก.ถ. และ ก.อบต. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด..... ในการประชุมครั้งที่..... เมื่อวันที่.....(ครั้งที่เห็นชอบการจัดบัญชี)..... จึงให้แก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล..... เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่....) พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ถ้ามี) โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่....

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล...

ภาคผนวกที่ ๑๔

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๐)



ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
(ฉบับที่ ๑๐)

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ ให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ และ (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๐)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ และ (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นท้ายประกาศนี้แทน โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๔ ในระหว่างจัดพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นยังคงได้รับเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งที่ได้รับอยู่เดิมไปพลางก่อนจนกว่าจะจัดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายปริญญา นาคฉัตรีย์)
ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น
(องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา)

๑. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

ระดับ	ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
สูง	ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ระดับ ๑๐ เดิม หรือระดับสูงพิเศษ)	๑๔,๕๐๐
	ปลัด/รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐,๐๐๐
กลาง	ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗,๐๐๐
	รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕,๖๐๐
ต้น	ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔,๐๐๐
	รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓,๕๐๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

ระดับ	ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
สูง	หัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากอง/ผู้อำนวยการสำนัก	๑๐,๐๐๐
กลาง	หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกอง/ผู้อำนวยการกอง	๕,๖๐๐
	ผู้อำนวยการส่วน/หัวหน้ากลุ่มงาน (นักบริหาร ระดับ ๘ เดิม)	๒,๕๐๐
ต้น	หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากอง/ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าส่วน (นักบริหาร ระดับ ๖ หรือระดับ ๗ เดิม)	๓,๕๐๐
	หัวหน้าฝ่าย (นักบริหาร ระดับ ๖ หรือระดับ ๗ เดิม)	๑,๕๐๐

๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับ	ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
เชี่ยวชาญ	ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ (ชช.) - ด้านการผังเมือง - ด้านการฝึกอบรม - ด้านการสืบสวนสอบสวน - ด้านการตรวจสอบบัญชี - ด้านนิติการ - ด้านโบราณคดี - ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน - ด้านวิชาการคลัง - ด้านวิชาการบัญชี - ด้านการพัฒนาชุมชน - ด้านวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์ - ด้านวิชาการสัตวบาล - ด้านวิชาการสาธารณสุข - ด้านวิชาการสิ่งแวดล้อม - ด้านวิชาการสุขาภิบาล - ด้านวิศวกรรม - ด้านอื่นๆ ตามที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด	๙,๙๐๐

ระดับ	ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
ชำนาญการพิเศษ	ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (วช.) - วิชาชีพเฉพาะกายภาพบำบัด	๕,๖๐๐
ชำนาญการ	- วิชาชีพเฉพาะการทันตแพทย์ - วิชาชีพเฉพาะการพยาบาล	๓,๕๐๐
	- วิชาชีพเฉพาะการแพทย์ - วิชาชีพเฉพาะการสัตวแพทย์ - วิชาชีพเฉพาะเภสัชกรรม - วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมเครื่องกล - วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมไฟฟ้า - วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมโยธา - วิชาชีพเฉพาะสถาปัตยธรรม - วิชาชีพเฉพาะรังสีการแพทย์ - วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมชลประทาน - วิชาชีพเฉพาะวิทยาการคอมพิวเตอร์ - วิชาชีพเฉพาะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี - วิชาชีพเฉพาะนิติการ - วิชาชีพเฉพาะอื่นๆ ตามที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด	



สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ

ภายในสำนักงาน กพ. เลขที่ ๔๗/๑๐๑ ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ
อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐
โทรศัพท์ ๐๒-๕๒๗-๘๗๐๐-๑
โทรสาร ๐๒-๕๒๗-๗๐๕๐
www.tia.or.th