

โครงสร้างการปกครองส่วนท้องถิ่น และความก้าวหน้าของบุคลากร

บรรยายโดย

นายทองใบ หनुไพล

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา



การกำหนดตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.(เดิม)

ตำแหน่งบริหาร	ระดับตำแหน่ง
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	บริหารท้องถิ่นระดับสูง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง ไม่เกิน 2 อัตรา (กำหนดระดับสูงได้ ตามเงื่อนไขที่กำหนด)
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับสำนัก	อำนวยการท้องถิ่นระดับสูง
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับกอง	อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง
หัวหน้าฝ่าย	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น



การกำหนดตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.(ใหม่)

ตำแหน่งบริหาร	ระดับตำแหน่ง
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	บริหารท้องถิ่นระดับสูง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	บริหารท้องถิ่นระดับสูง ๑ อัตรา ระดับกลาง ๑ อัตรา (สูง ๑ อัตรา รับเฉพาะข้าราชการ อบจ.เท่านั้น หากรองปลัดเดิม ไม่ได้รับการสรรหา ให้กำหนดตำแหน่งกลางเฉพาะตำแหน่งไว้ เมื่อ ว่างให้ยุบ)
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับสำนัก	อำนวยการท้องถิ่นระดับสูง
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับกอง	อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง
หัวหน้าฝ่าย	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น



โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล (เดิม)

ประเภท	ปลัด	รอง	ผอ.	ฝ่าย
สามัญ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (8)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น (7) ไม่เกิน 2 อัตรา กำหนดกลาง (8) ตามเงื่อนไข	อำนวยการท้องถิ่นระดับ ต้น ,กลาง(7,8)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (7)
สามัญ ระดับสูง (80 ลบ.) (ทน./ทม.)	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง (9)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (8) จำนวนไม่เกิน 2 อัตรา	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง (8)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (7)
พิเศษ (200 ลบ) (ทน./ทม.)	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง (9)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ไม่เกิน 3 อัตรา โดยอาจกำหนด สูง (9) ได้ไม่เกิน 1 อัตรา (300 ลบ)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง (8) หรือสูง (9) ตามเงื่อนไขที่กำหนด	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (7)
พิเศษ ระดับสูง (1,000 ลบ)	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง (10)	ไม่เกิน 3 อัตรา โดยกำหนด บริหารท้องถิ่น ระดับสูง (9) ได้ไม่เกิน 2 อัตรา	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง (8) หรือสูง (9) ตามเงื่อนไขที่กำหนด	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (7)

สามัญ - ผอ. 8 ยกเลิก 40 ลบ. เป็นมี คชจ.ไม่เกิน 35% และผ่านการวิเคราะห์ค่างานที่ ก.ท. กำหนด

- รอง 8 ไม่เกิน 1 อัตรา ต้องมอบหมายกอง 8 มี คชจ.ไม่เกิน 35% และผ่านการวิเคราะห์ค่างานที่ ก.ท. กำหนด

พิเศษ - รอง 9 ต้องมอบหมายสำนัก 9 งบ 300 ลบ. และผ่านการวิเคราะห์ค่างานที่ ก.ท.

- สำนัก 9 จัดตั้งได้ตามเกณฑ์ปรับปรุงส่วนราชการเป็นสำนัก หรือ กอง ที่ ก.ท. กำหนด



โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล (ใหม่)

ประเภท	ปลัด	รอง	ผอ.	ฝ่าย
สามัญ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (8)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น (7) ไม่เกิน 2 อัตรา กำหนดกลาง (8) ได้ 1 อัตรา ตามเงื่อนไข	อำนวยการท้องถิ่นระดับ ต้น ,กลาง(7,8)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (7) (ที่ฝ่ายก็ได้)
สามัญ ระดับสูง (80 ลบ.) (ยกเลิก ทน/ทม)	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง (9)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (8) จำนวนไม่เกิน 2 อัตรา	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง (8)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (7)
พิเศษ (200 ลบ) (ทน./ทม.)	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง (9) (๑,๐๐๐ ล้าน เงิน ประจำตำแหน่ง ๑๔,๕๐๐x๒)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ไม่เกิน 3 อัตรา โดยอาจกำหนด สูง (9) ได้ไม่เกิน 1 อัตรา (300 ลบ) หรือ 2 อัตรา (เกิน 1,000 ลบ)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง (8) หรือสูง (9) ตามเงื่อนไขที่กำหนด	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (7)

สามัญ - ผอ. 8 ยกเลิก 40 ลบ. เป็นมี คชจ.ไม่เกิน 35% และผ่านการวิเคราะห์ค่างานที่ ก.ท. กำหนด

- รอง 8 ไม่เกิน 1 อัตรา ต้องมอบหมายกอง 8 มี คชจ.ไม่เกิน 35% และผ่านการวิเคราะห์ค่างานที่ ก.ท. กำหนด

พิเศษ - รอง 9 ต้องมอบหมายสำนัก 9 งบ 3๐๐ ลบ. และผ่านการวิเคราะห์ค่างานที่ ก.ท.

- สำนัก 9 จัดตั้งได้ตามเกณฑ์ปรับปรุงส่วนราชการเป็นสำนัก หรือ กอง ที่ ก.ท. กำหนด



การกำหนดตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบต. (เดิม)

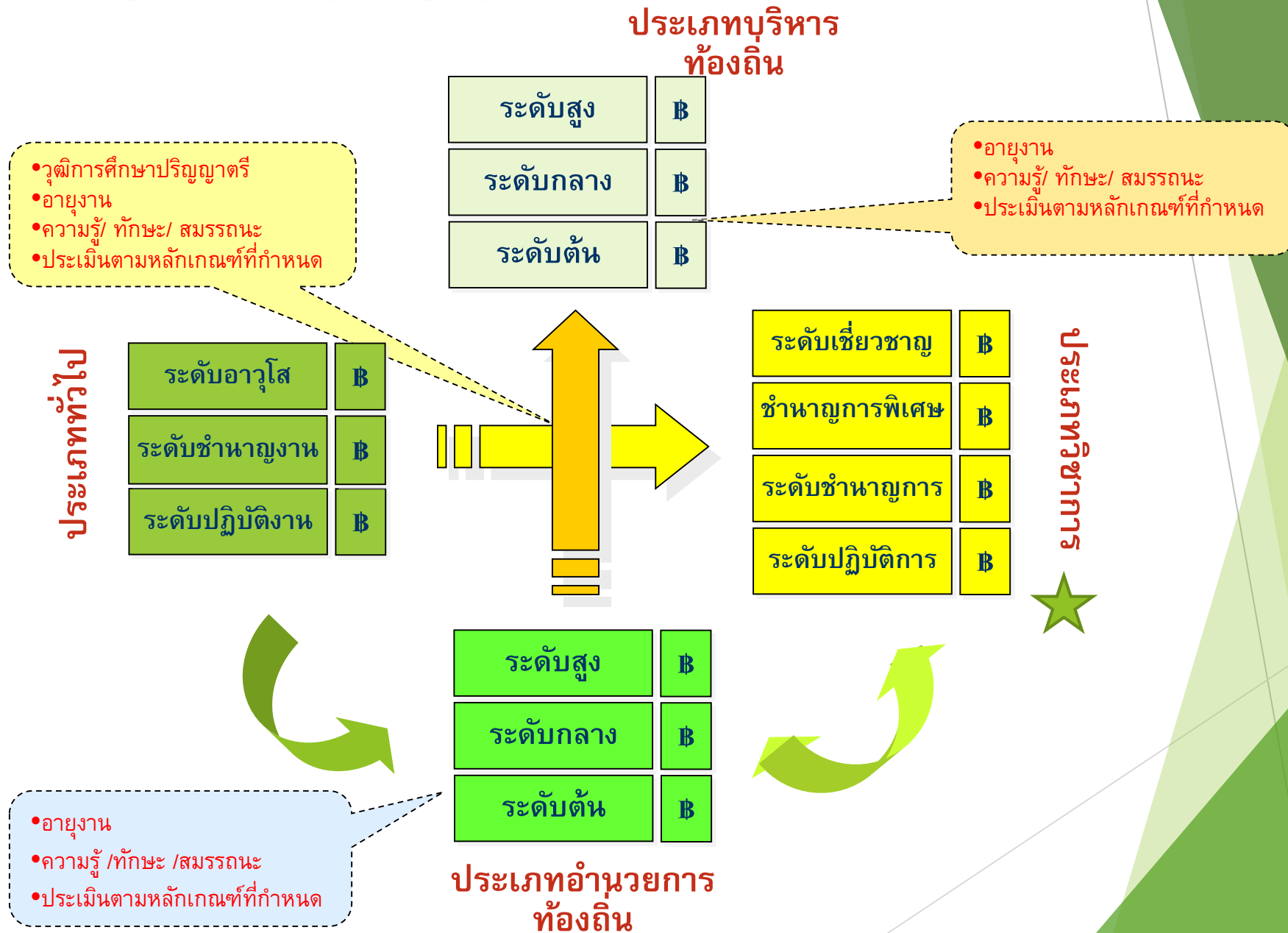
ขนาด อบต. ระดับตำแหน่ง	ใหญ่		กลาง		เล็ก
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง		บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น
รองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น (กำหนดบริหารระดับกลางได้ ตามเงื่อนไขที่กำหนด)		บริหารท้องถิ่น ระดับต้น		ไม่มี
ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง (ตามเงื่อนไข ที่กำหนด)	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับ ต้น	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น		อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น
หัวหน้าฝ่าย	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น		อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (ส่วนราชการละไม่เกิน 2 อัตรา)		ไม่มี



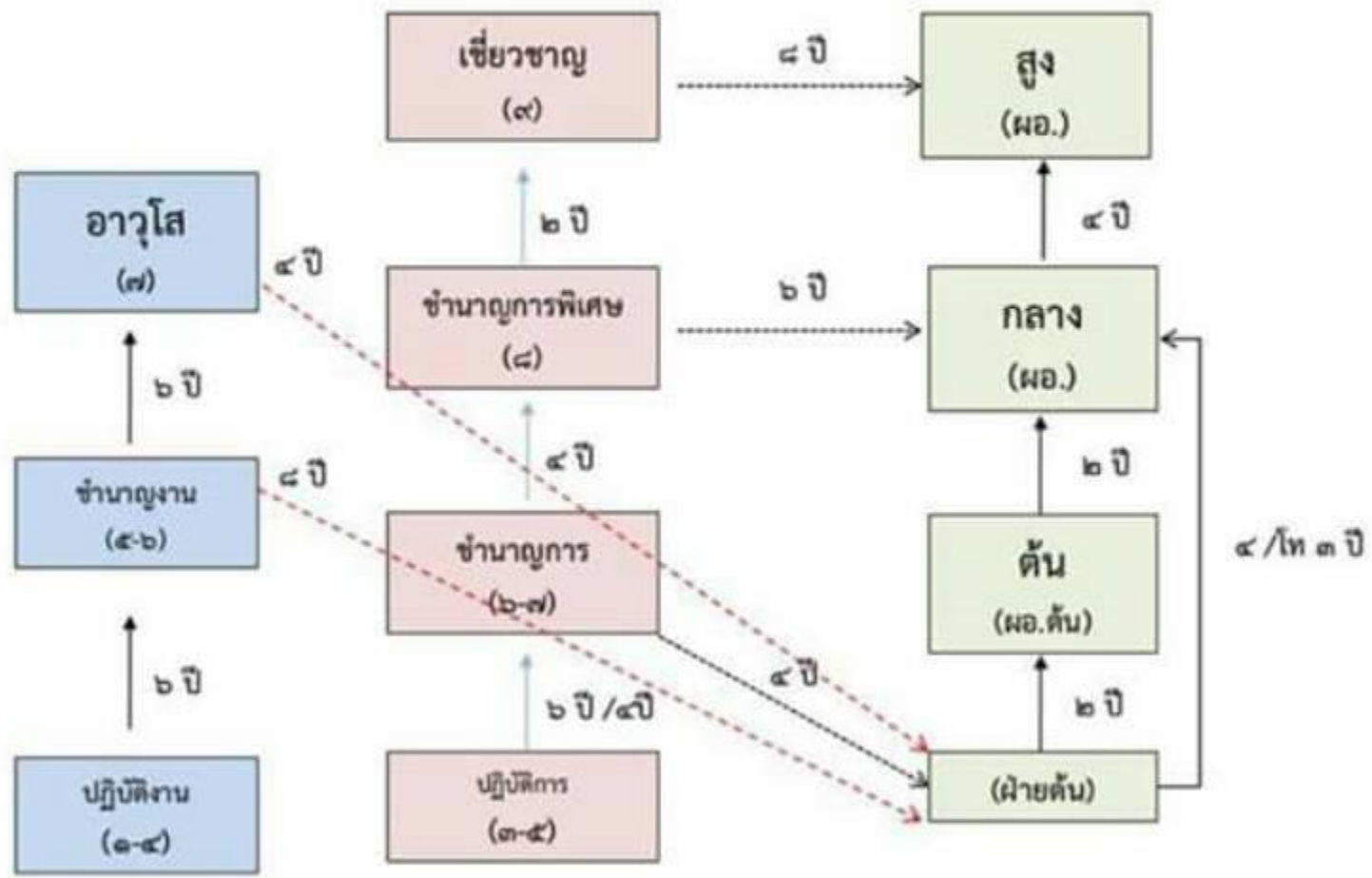
การกำหนดตำแหน่งตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบต. (ใหม่)

ขนาด อบต. ระดับตำแหน่ง	พิเศษ	สามัญระดับสูง	สามัญ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง (200 ลบ.)	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง (80 ลบ.)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (ป.ต้น เป็นต่อ เมื่อ ว่างปรับเป็นกลาง)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ไม่เกิน ๒ อัตรา ปรับเป็นสูงได้ ๑ อัตรา	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ไม่เกิน ๒ อัตรา	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น ไม่เกิน ๒ อัตรา ปรับเป็น กลางได้ ๑ อัตรา
ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลางหรือสูง (ปรับเป็นสูงตามเงื่อนไข ที่กำหนด)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้นหรือกลาง (ปรับเป็นกลางได้ ตามเงื่อนไข)
หัวหน้าฝ่าย	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น (ส่วนราชการละไม่ เกิน 2 อัตรา)

แผนความก้าวหน้าในอาชีพ ...



การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



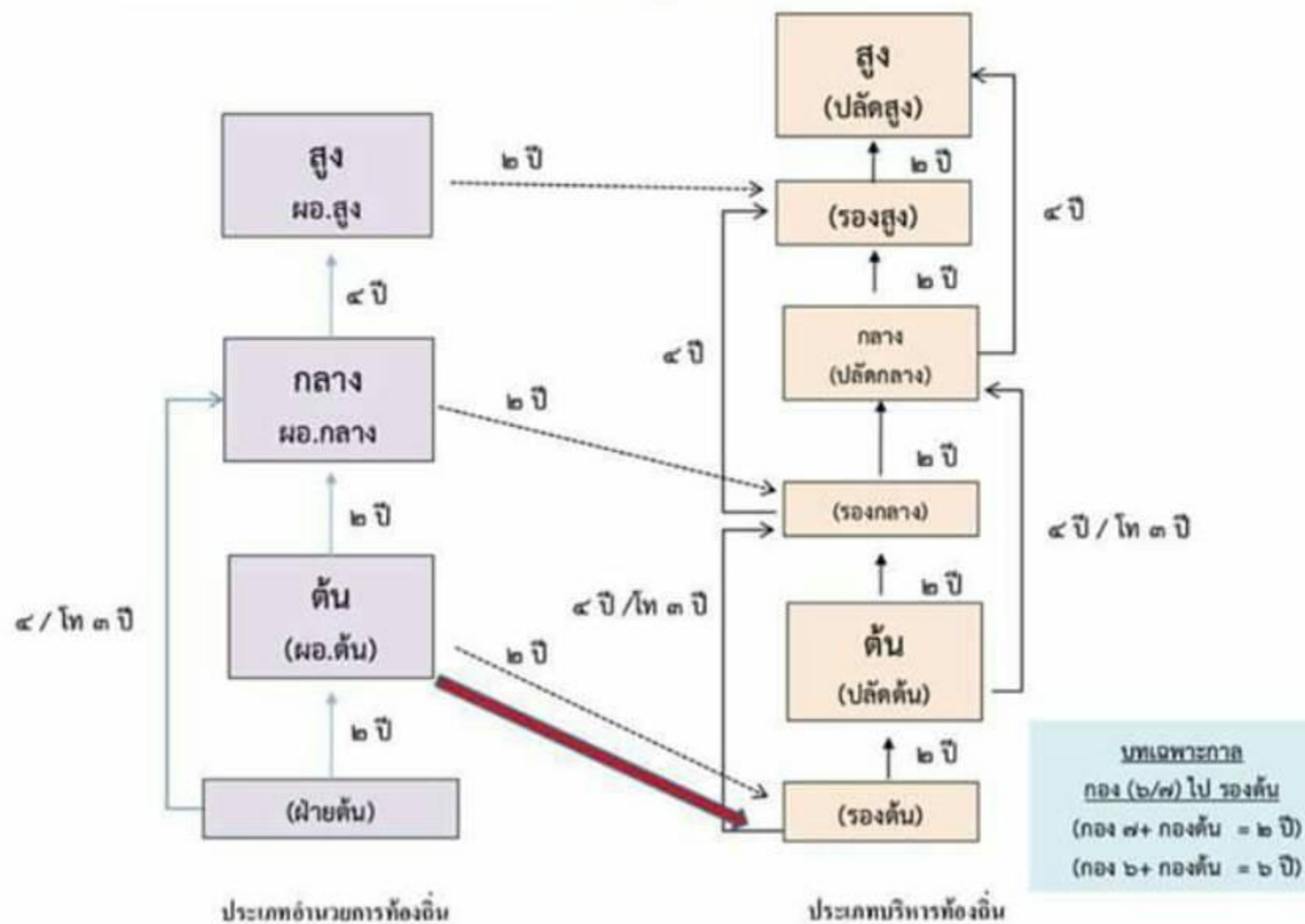
หมายเหตุ อวุโส ต้องเป็น 5+
ขง=6ปี หรือ 6+ขง=2ปี

ทั่วไป

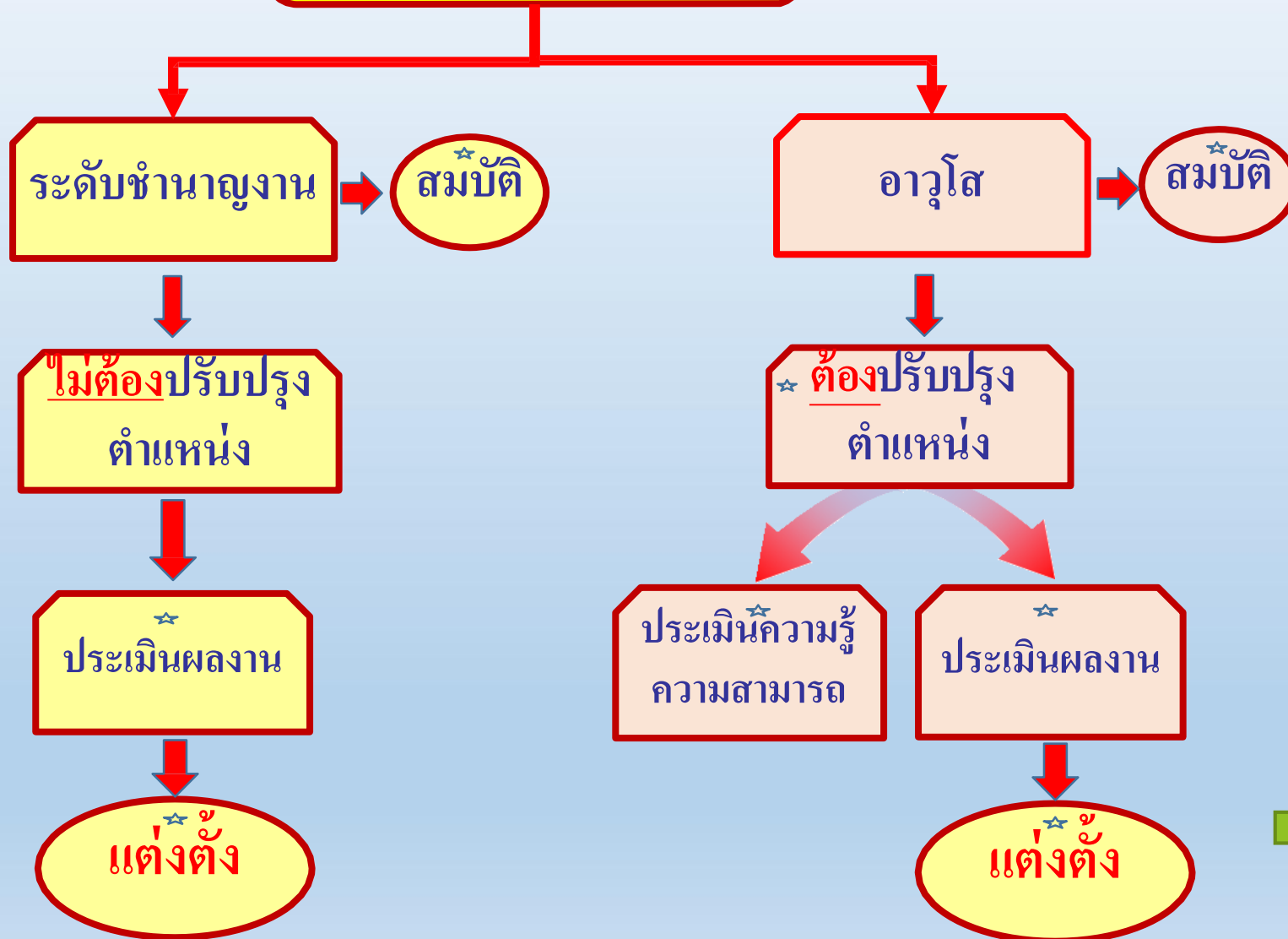
วิชาการ

อำนวยการท้องถิ่น

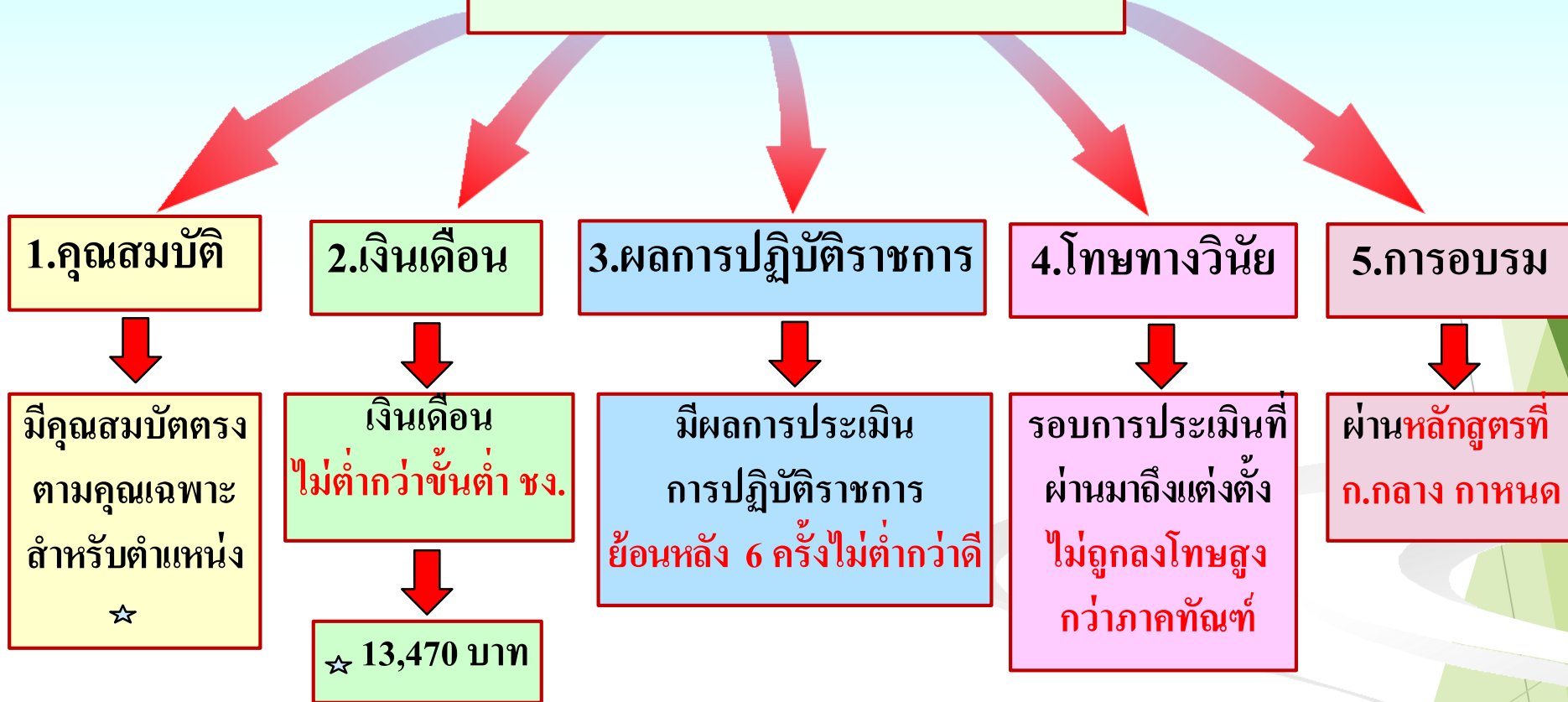
การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น



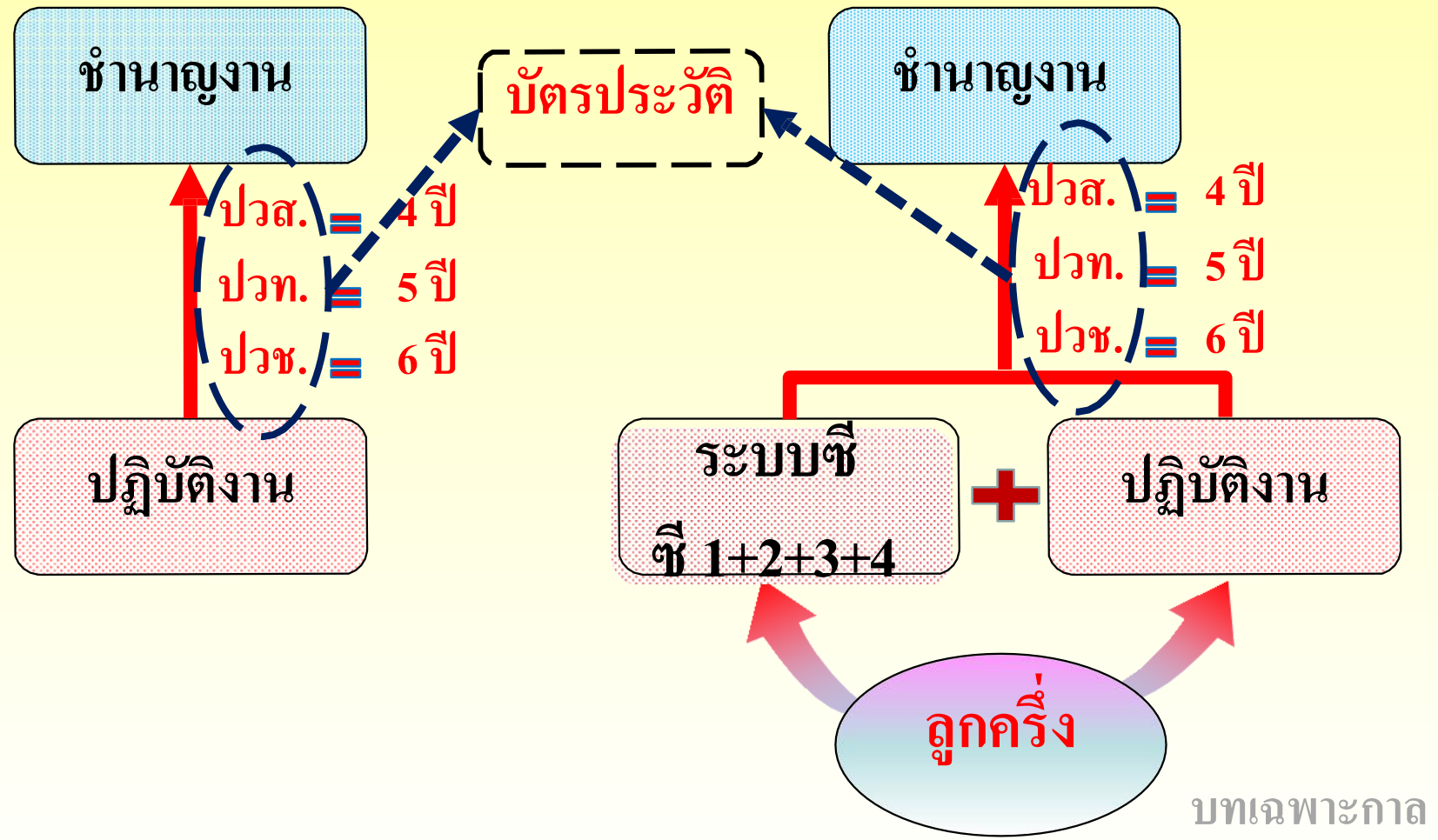
การเลื่อนระดับตำแหน่ง ประเภททั่วไป



คุณสมบัติ และเงื่อนไข
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน



คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน



การประเมินผลงาน

การประเมินผลงาน

ผลงาน



- ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี
- จำนวน 2 ผลงาน
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- เป็นผลงานที่แสดงถึง ความรู้ + ทักษะ ในระดับที่จะแต่งตั้ง ★
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการ



- พิจารณาคคุณสมบัติและประเมินผลงาน
- ประกอบด้วย
 1. ปลัด อปท. เป็นประธาน
 2. ข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินและระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่ประเมิน 1 คน
 3. ผอ.สำนัก/กอง ต้นสังกัด ผู้ขอประเมิน
 4. ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล เป็น เลขานุการ

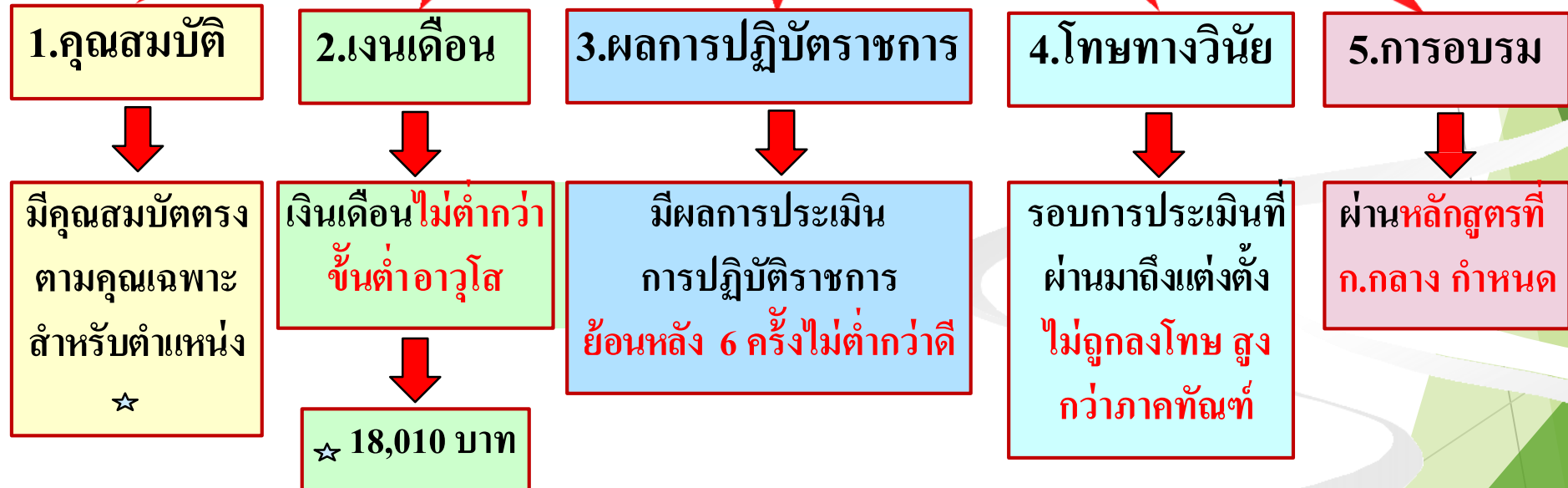
เกณฑ์ผ่าน



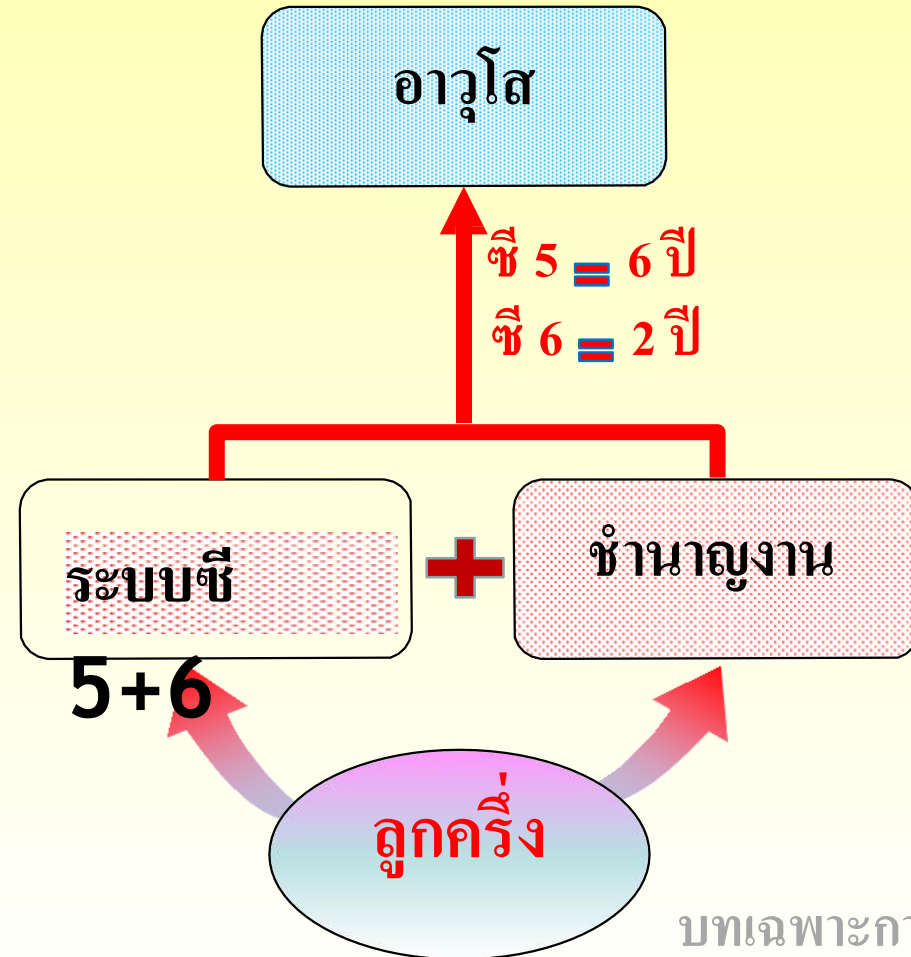
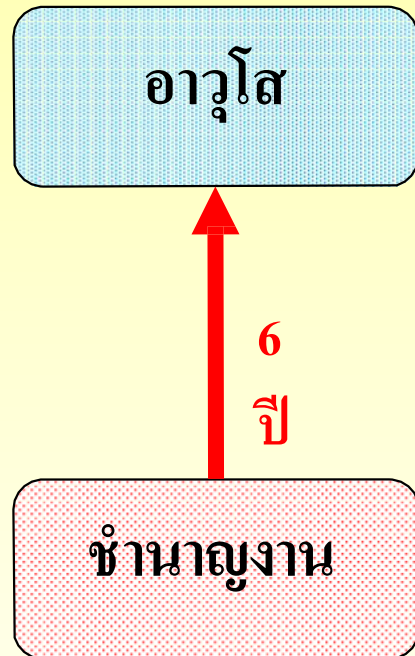
- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60



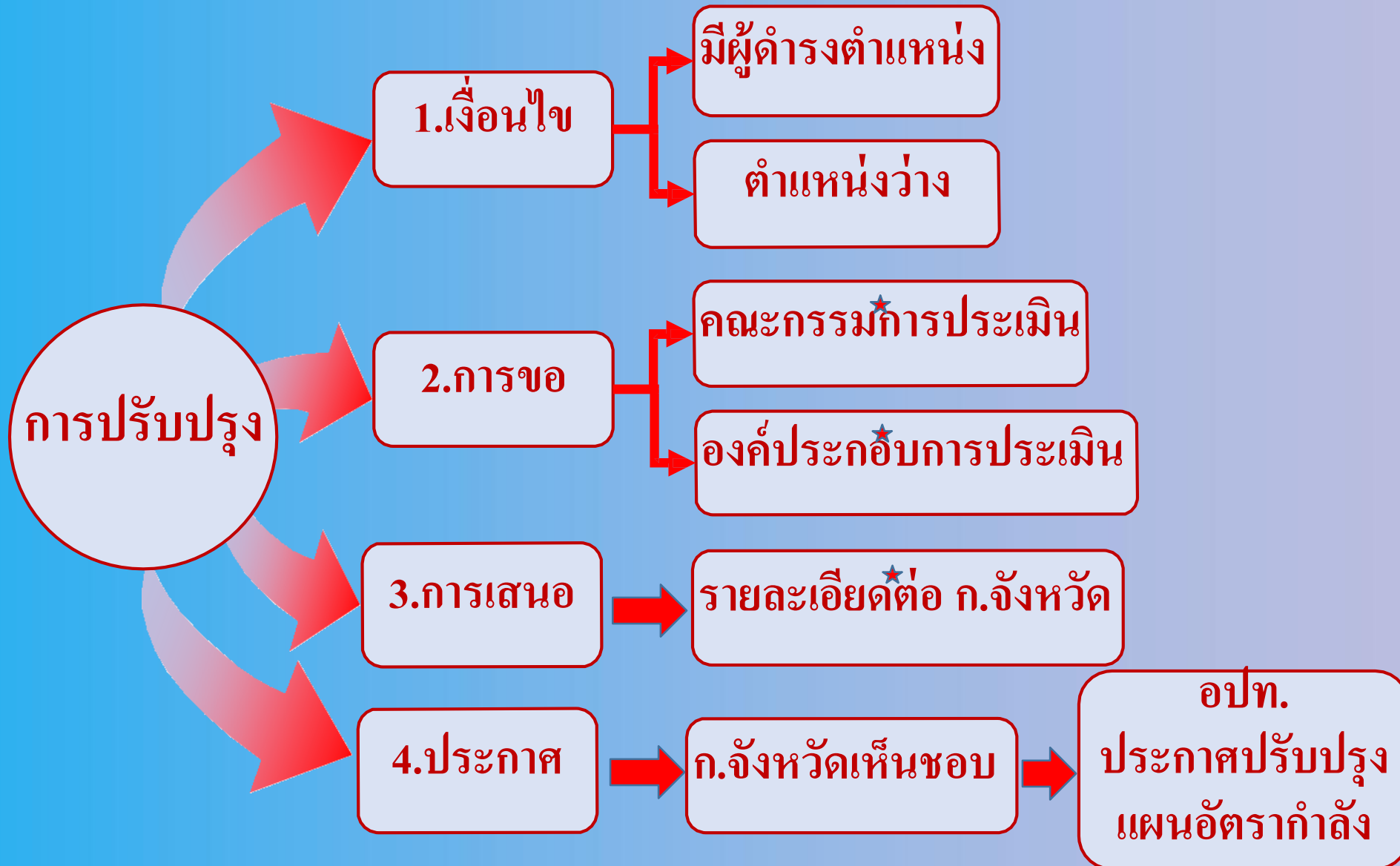
คุณสมบัติ และเงื่อนไข
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส



คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส



การปรับปรุงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส



การปรับปรุงตำแหน่ง

คณะกรรมการ



➤ อปท. แต่งตั้งจาก

➤ ❖ ปลัด อปท.

➤ ❖ ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ขอประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมินหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้าน 3 คน

➤ ❖ ผอ.กองต้นสังกัด

➤ ❖ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานบุคคล **เป็น เลขานุการ**

ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น เปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยมีองค์ประกอบการประเมิน ๔ ด้าน ดังนี้

(๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ

(๒) ความยุ่งยากของงาน

(๓) การกำกับตรวจสอบ

(๔) การตัดสินใจ



การประเมินความรู้ความสามารถ

3 องค์ประกอบ ☆

1. ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน

เสนอวิสัยทัศน์

ที่แสดงให้เห็นถึง **ข้อเสนอ** ในการนำ
ความรู้ที่จำเป็นในระดับที่จะแต่งตั้ง
ไปใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต ☆

อปท. ☆

ตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

2. ทักษะ

ประเมินจากทักษะที่จำเป็น
สำหรับการปฏิบัติงานใน
ตำแหน่งนั้น

ผอ.สำนัก/กอง
ประเมินทักษะ (ตามแบบ)

ผลการประเมิน
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

3. สมรรถนะ

พิจารณาจาก ผล
การประเมินการปฏิบัติ
ราชการประจำปี **ย้อนหลัง**

ไม่ต่ำกว่าระดับดี
ไม่น้อยกว่า 6 ครั้ง

คณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

องค์ประกอบ



- ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลาง/ภูมิภาค ที่ ก.จังหวัด คัดเลือก ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ประเมิน **เป็นประธาน**
- ปลัด อปท.
- ผอ.สำนัก/กอง ต้นสังกัด ผู้ขอประเมิน
- ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล **เป็น เลขานุการ**

หน้าที่



- ประเมินวิสัยทัศน์ (ตามแบบ)

เกณฑ์ผ่าน



- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 2 ใน 3 **ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60**

การประเมินผลงาน

การประเมินผลงาน

ผลงาน



- จัดทำผลงานทางวิชาการ 1 ผลงาน
- ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอประเมิน
- เป็นผลงานที่แสดงถึง **ความรู้ + ทักษะ** ในระดับที่จะแต่งตั้ง ★
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการ



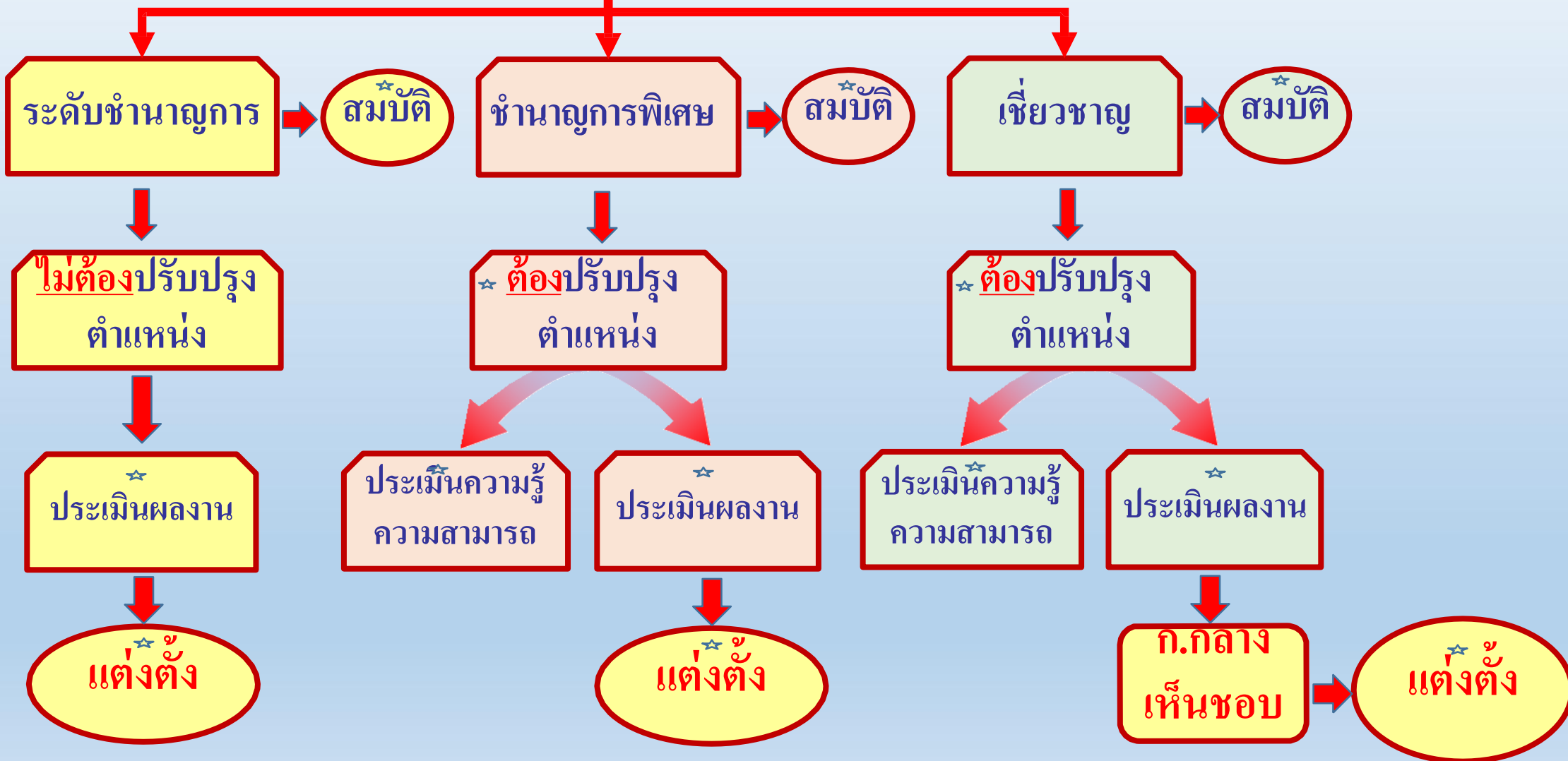
- ➤ อปท. แต่งตั้งจาก **บัญชีกรรมการประเมินผลงานที่ ก.จังหวัด** กำหนด จำนวน 3 คน ได้แก่
 - ❖ ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา (รัฐ) สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือ
 - ❖ ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลาง/ภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน
- ระดับไม่ต่ำกว่าที่ขอประเมิน
- ❖ ผู้ช่วยเลขานุการ ก.จังหวัด **เป็น เลขานุการ**

เกณฑ์ผ่าน

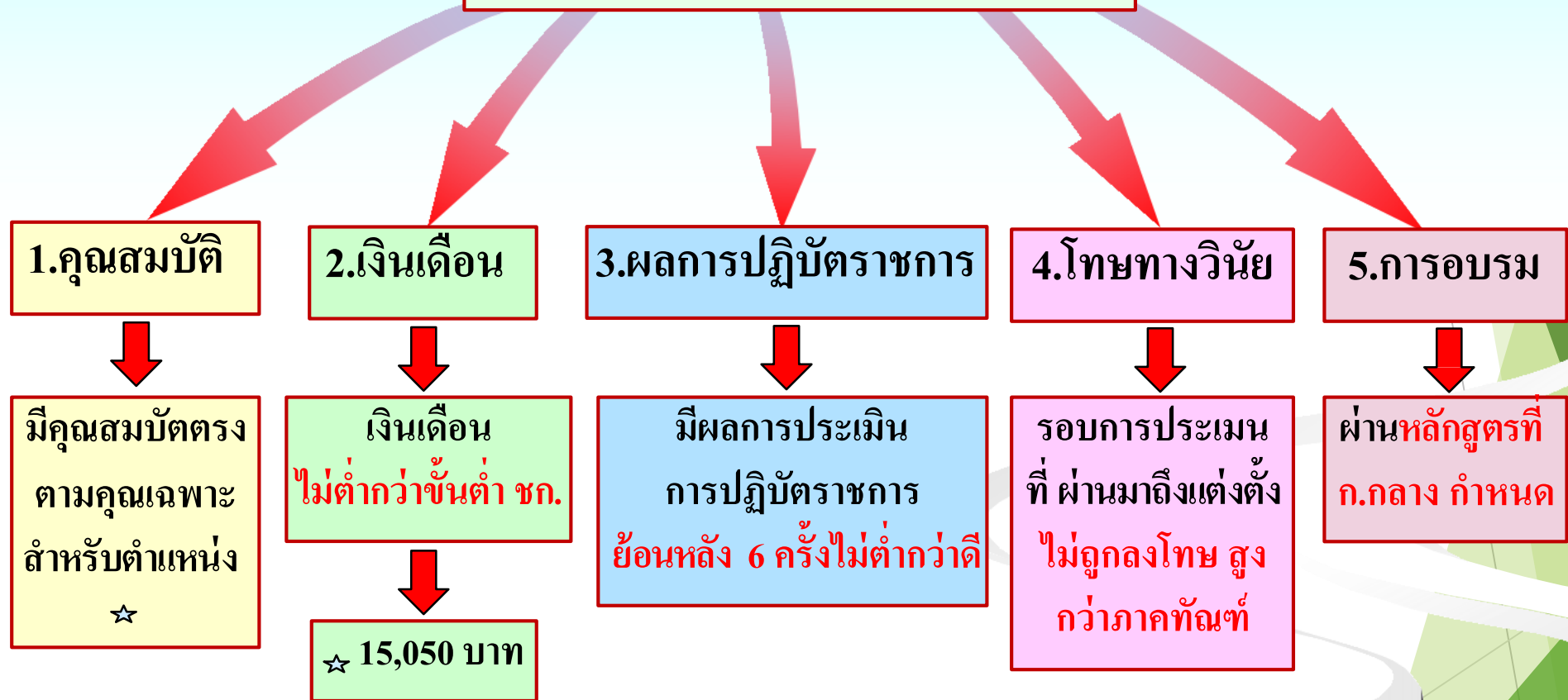


- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 2 ใน 3 **ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70**

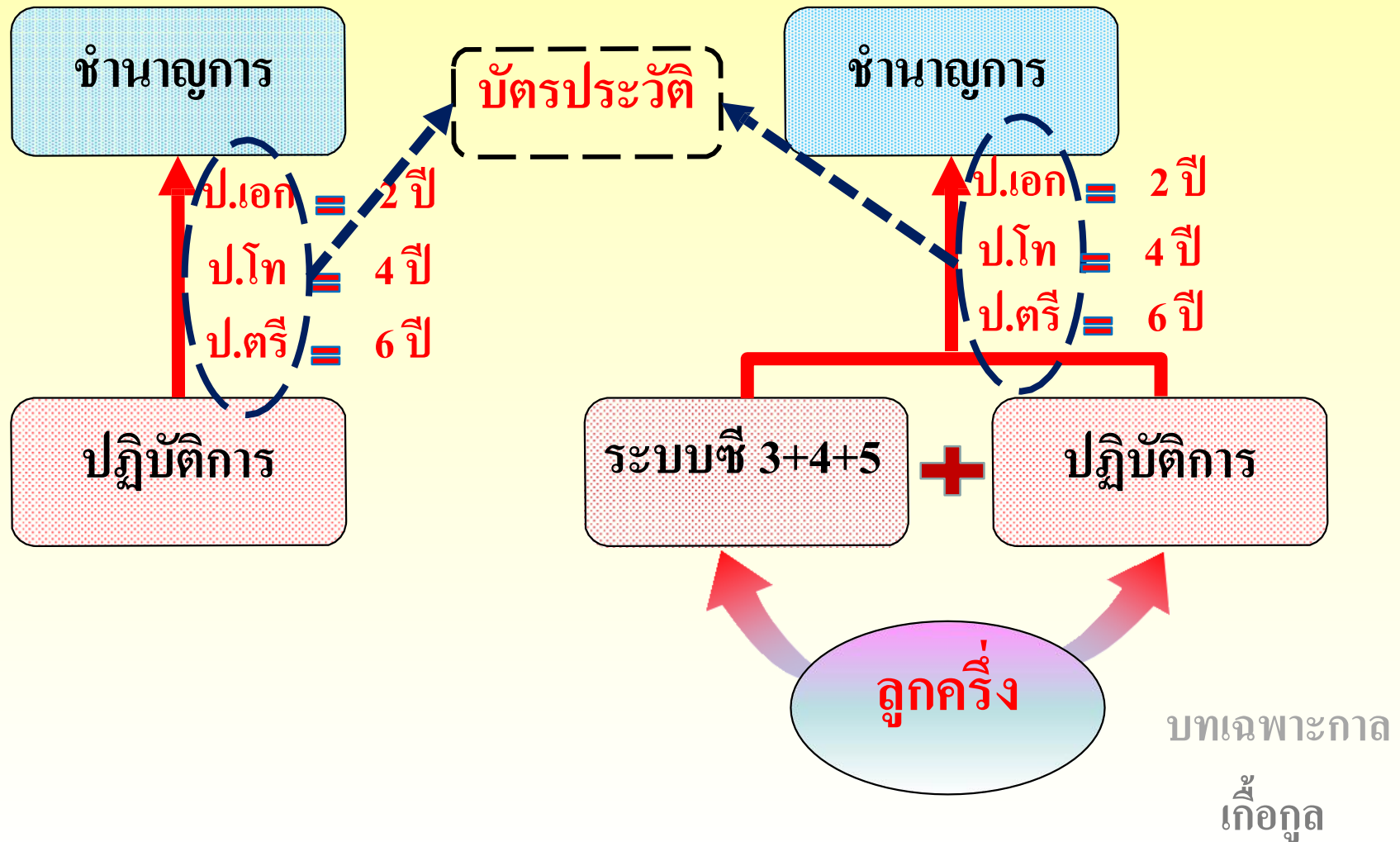
การเลื่อนระดับตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ



คุณสมบัติ และเงื่อนไข ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ



คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ



การประเมินผลงาน

การประเมินผลงาน

ผลงาน



- ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี
- จำนวน 2 ผลงาน
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอประเมิน
- เป็นผลงานที่แสดงถึง **ความรู้ + ทักษะ** ในระดับที่จะแต่งตั้ง ★
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการ



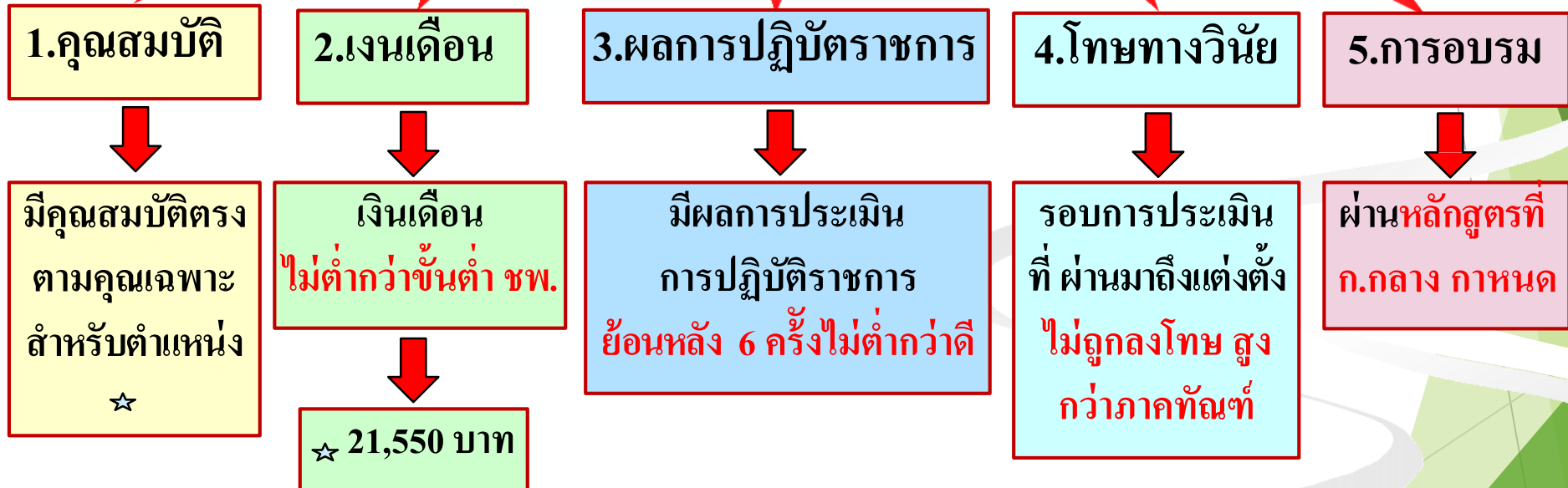
- พิจารณาคคุณสมบัติและประเมินผลงาน
- ประกอบด้วย
 1. ปลัด อปท. เป็น **ประธาน**
 2. ผู้ที่เป็น/เคยข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งใน **สายงานที่จะประเมินและระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่ประเมิน 1 คน**
 3. ผอ.สำนัก/กอง ต้นสังกัดผู้ขอประเมิน
 4. ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล เป็น เลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน

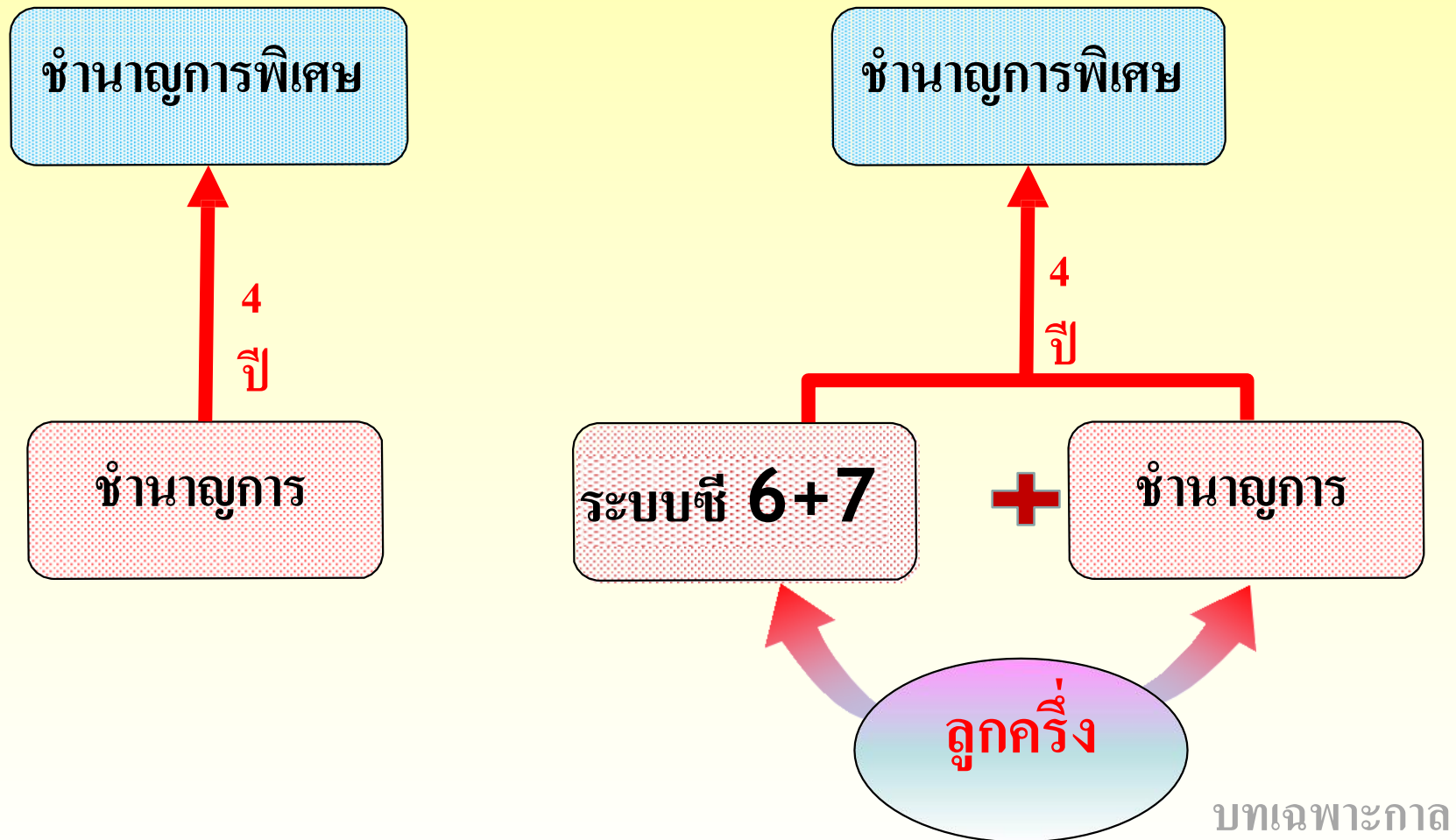


- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 2 ใน 3 **ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60**

คุณสมบัติ และเงื่อนไข
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

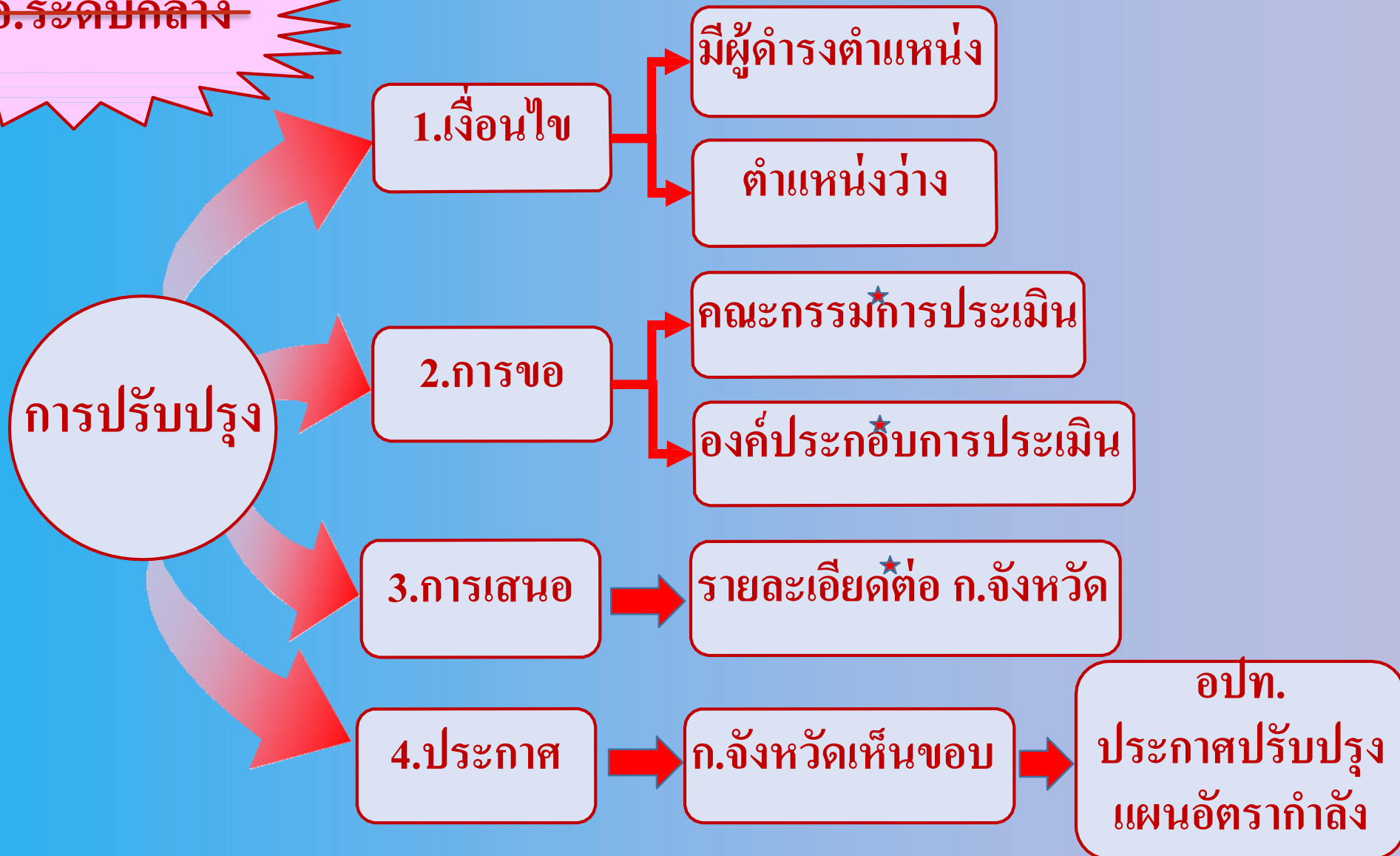


คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ



การปรับปรุงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

~~มี ผอ.ระดับกลาง~~



การปรับปรุงตำแหน่ง

คณะกรรมการ



➤ อปท. แต่งตั้งจาก

➤ ❖ ปลัด อปท.

➤ ❖ ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ขอประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมินหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้าน 3 คน

➤ ❖ ผอ.กองต้นสังกัด

➤ ❖ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานบุคคล **เป็น เลขานุการ**

ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น เปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยมีองค์ประกอบการประเมิน ๔ ด้าน ดังนี้

(๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ

(๒) ความยุ่งยากของงาน

(๓) การกำกับตรวจสอบ

(๔) การตัดสินใจ

การประเมินความรู้ความสามารถ

3 องค์ประกอบ ☆

1. ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน

เสนอวิสัยทัศน์

ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอในการนำ
ความรู้ที่จำเป็นในระดับที่จะแต่งตั้ง
ไปใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต ☆

อปท. ☆

ตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

2. ทักษะ

ประเมินจากทักษะที่จำเป็น
สำหรับการปฏิบัติงานใน
ตำแหน่งนั้น

ผอ.สำนัก/กอง
ประเมินทักษะ (ตามแบบ)

ผลการประเมิน
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

3. สมรรถนะ

พิจารณาจาก ผล
การประเมินการปฏิบัติ
ราชการประจำปี ย้อนหลัง

ไม่ต่ำกว่าระดับดี
ไม่น้อยกว่า 6 ครั้ง

คณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

องค์ประกอบ



- ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลาง/ภูมิภาค ที่ ก.จังหวัด คัดเลือก ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ประเมิน **เป็นประธาน**
- ปลัด อปท.
- ผอ.สำนัก/กอง ต้นสังกัด ผู้ขอประเมิน
- ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล **เป็น เลขานุการ**

หน้าที่



- ประเมินวิสัยทัศน์ (ตามแบบ)

เกณฑ์ผ่าน



- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 2 ใน 3 **ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60**

การประเมินผลงาน

การประเมินผลงาน

ผลงาน



- จัดทำผลงานทางวิชาการ 2 ผลงาน
- ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอประเมิน
- เป็นผลงานที่แสดงถึง **ความรู้ + ทักษะ** ในระดับที่จะแต่งตั้ง ★
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการ



- ➤ อปท. แต่งตั้งจาก**บัญชีกรรมการประเมินผลงาน**ที่ ก.จังหวัดกำหนดจำนวน 3 คน ได้แก่
 - ❖ ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา (รัฐ) สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือ
 - ❖ ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลาง/ภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน
- ระดับไม่ต่ำกว่าที่ขอประเมิน
- ❖ ผู้ช่วยเลขานุการ ก.จังหวัด เป็น เลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน



- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 2 ใน 3 **ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70**

ขั้นตอนการประเมิน

ชำนาญงาน
ชำนาญการ

ข้าราชการที่จะเลื่อนจัดทำ น.47
แบบพิจารณาคุณสมบัติ

หน.สป./ผอ.กจ. น.51
ตรวจสอบคุณสมบัติตามแบบ

อปท.แต่งตั้ง น.51
คกก.พิจารณาคุณสมบัติ

คกก.พิจารณาคุณสมบัติ
ให้ความเห็นคุณสมบัติในแบบ

ข้าราชการที่จะเลื่อน
จัดส่งผลงาน

คกก.พิจารณาคุณสมบัติ
ประเมินผลงาน

เสนอ ก.จังหวัด
ให้ความเห็น

นายก อปท.
แต่งตั้ง

ระดับ อส.
ระดับ ชพ.

- ข้าราชการที่จะเลื่อนจัดทำ
แบบพิจารณาคุณสมบัติ
- หน.สป./ผอ.กจ.
-ตรวจสอบคุณสมบัติตามแบบ
- ผอ.สำนัก/กองต้นสังกัด
-จัดทำแบบขอปรับปรุงตำแหน่ง
- อปท.แต่งตั้ง
กรรมการปรับปรุงตำแหน่ง
- กรรมการปรับปรุงตำแหน่ง
-ประเมินคุณลักษณะของบุคคล
-ประเมินปรับปรุงตำแหน่ง
- เสนอ ก.จังหวัด
ให้ความเห็นชอบปรับปรุง
- อปท.
-ประกาศปรับแผนอัตรากำลัง
-แต่งตั้ง "รักษาการในตำแหน่ง"
- ข้าราชการที่จะเลื่อนจัดทำ
เอกสารวิสัยทัศน์

- อปท.แต่งตั้ง
กรรมการประเมินวิสัยทัศน์
- กรรมการประเมินวิสัยทัศน์
ประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบ
- ผอ.สำนัก/กองต้นสังกัด
ประเมินทักษะ
- ข้าราชการที่จะเลื่อนจัดทำ
เอกสารผลงาน
- อปท.แต่งตั้ง
กรรมการประเมินผลงาน
- กรรมการประเมินผลงาน
ประเมินผลงานตามแบบ
- เสนอ ก.จังหวัด
ให้ความเห็นแต่งตั้ง

นายก อปท.
แต่งตั้ง

ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ พ.ศ. 2562

กำหนดกลุ่มตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

โดยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มงานด้านวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ จำนวน 2 สายงาน คือ สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ และสายงานวิทยาศาสตร์
2. กลุ่มงานด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี จำนวน 6 สายงาน คือ สายงานวิศวกรรมโยธา สายงานวิศวกรรมไฟฟ้า สายงานวิศวกรรมเครื่องกล สายงานวิศวกรรมสุขาภิบาล สายงานสถาปัตยกรรม และสายงานผังเมือง
3. กลุ่มงานด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและการแพทย์ จำนวน 12 สายงาน คือ สายงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ สายงานเภสัชกรรม สายงานวิชาการสุขาภิบาล สายงานการพยาบาลวิชาชีพ สายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ สายงานวิชาการสาธารณสุข สายงานรังสีการแพทย์ สายงานกายภาพบำบัด สายงานเทคนิคการแพทย์ สายงานแพทย์แผนไทย และสายงานโภชนาการ
4. กลุ่มวิทยาศาสตร์การเกษตร จำนวน 3 สายงาน คือ สายงานนายสัตวแพทย์ สายงานวิชาการเกษตร และสายงานวิชาการประมง
5. กลุ่มอื่นที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด



เลื่อนระดับเหมือน
สายงานปกติ

การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งสายงาน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี



คุณสมบัติและเงื่อนไข
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
เพื่อรับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพ

1. คุณสมบัติ

มีคุณสมบัติ
ตรงตาม
คุณสมบัติเฉพาะ
สำหรับตำแหน่ง

ดำรงตำแหน่งที่รับเงิน
มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
ไม่นับเกื้อกูล

2. ดำรงตำแหน่งประเภท
วิชาชีพ

มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
และต้องไม่หมดอายุ

สายงานวิศวกรรมและสถาปนิกต้อง
มีใบอนุญาตไม่ต่ำกว่าประเภท
สามัญ

3. โทษทางวินัย

รอบการประเมินที่ผ่าน
มาถึงวันที่มีคำสั่งได้รับเงิน
ประจำตำแหน่งต้องไม่ถูก
ลงโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์

4. ผ่านการประเมิน
คุณลักษณะของบุคคล

คะแนนไม่ต่ำกว่า
ร้อยละ 60

ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพด้วยวิธีการเขียนวิสัยทัศน์และประเมินผลงาน

การประเมินวิสัยทัศน์

องค์ประกอบ

- ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่ ก.จังหวัดคัดเลือก ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ประเมิน ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน เป็นประธาน
- ปลัด อปท. และผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ
- ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

หน้าที่

- ประเมินวิสัยทัศน์ (ตามแบบ)

เกณฑ์ผ่าน

- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

การประเมินผลงาน

ผลงาน

- ผลงานวิจัยและพัฒนาหรือดำเนินงานเทียบได้กับงานวิจัย
- ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี จำนวน 2 ผลงาน
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ไม่นับตำแหน่งเก็องูล)
- เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้+ทักษะในระดับที่จะแต่งตั้ง
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการ

อปท. แต่งตั้งจากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่ ก.จังหวัด กำหนด จำนวน 3 คน

1. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาของรัฐ สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือ
2. ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคหรือ อปท. ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานระดับ ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าที่ขอประเมิน
3. เลขานุการ ก.จังหวัด เป็นเลขานุการ

เกณฑ์ผ่าน

- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
- ไม่ผ่าน เสนอได้อีก 1 ครั้งภายใน 1 ปี นับแต่แจ้งผล ไม่เสนอหรือเสนอแล้วไม่ผ่าน ให้ยกเลิก ประเมินใหม่ทั้งกระบวนการ
- นายกออกคำสั่งรับเงินประจำตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้อง ถือวันประทับตราของสนง.เลขานุการ ก.จังหวัด

**คุณสมบัติและเงื่อนไข
ประเภทวิชาการสายงานวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี ระดับชำนาญการพิเศษ**



ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินความรู้ความสามารถและการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ชำนาญการพิเศษ



4 ปี

ชำนาญการ

ชำนาญการพิเศษ



4 ปี

ซี 6 + 7

ชำนาญการ



ลูกครึ่ง
(บทเฉพาะกาล)



การปรับปรุงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ระดับชำนาญการพิเศษ

- มีคุณสมบัติ
- ผ่านการประเมิน
คุณลักษณะของบุคคล



ตำแหน่งนั้นต้องเคย
ปรับปรุงเป็น ขพ.มาก่อน
และปริมาณคุณภาพไม่
เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

อปท.ประกาศ
ปรับปรุงแผน
อัตราค่าจ้าง

คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

องค์ประกอบ

- ปลัด อปท. เป็นประธาน
- ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ จำนวน 3 คน
- ผู้อำนวยการสำนัก/กองต้นสังกัด
- ผู้รับผิดชอบการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ

หน้าที่

- ประเมินคุณลักษณะของ **บุคคล**
- ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถที่
ต้องการของตำแหน่งนั้น **เปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญมากถึงขนาดจะต้องปรับปรุงตำแหน่ง**

องค์ประกอบในการประเมิน

- หน้าที่ความรับผิดชอบ (๓๐)
- ความยุ่งยากของงาน (๓๐)
- การกำกับตรวจสอบ (๒๐)
- การตัดสินใจ (๒๐)

เกณฑ์ผ่าน

ขพ. ๘๐ คะแนน

การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑. ความรับผิดชอบ (๑๕)

๒. ความประพฤติ (๑๕)

๓. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (๑๕)

๔. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๑๕)

๕. การพัฒนาตนเอง (๑๐)

๖. ความเสียสละ (๑๐)

๗. ความสามารถในการสื่อสาร
ความหมาย (๑๐)

๘. ความดีริเริ่ม (๑๐)

เกณฑ์ผ่าน

ชพ. ระดับดี ๘๐ - ๘๕ คะแนน

รายละเอียดเสนอต่อ ก.จังหวัด

รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ

การระดมใช้กำลังด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลังในปีปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

ผลการประเมินของคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่งและความเห็นของนายกอปท.

การประเมินความรู้ความสามารถ

1. ความรู้ที่จำเป็น ประจำสายงาน

เสนอวิสัยทัศน์

ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอในการนำ
ความรู้ที่จำเป็นในระดับที่จะ
แต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงานใน
อนาคต

อปท.

ตั้งคณะกรรมการประเมิน
วิสัยทัศน์

2. ทักษะ

ประเมินจากทักษะที่จำเป็น
สำหรับการปฏิบัติงานใน
ตำแหน่งนั้น

ผอ.สำนัก/กอง
ประเมินทักษะ (ตามแบบ)

ผลการประเมิน
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

3. สมรรถนะ

พิจารณาจากผลการ
ประเมินการปฏิบัติราชการ
ประจำปีย้อนหลัง

ไม่ต่ำกว่าระดับดี
ไม่น้อยกว่า 6 ครั้ง

คณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์

องค์ประกอบ

- ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่ ก.จังหวัด
คัดเลือก ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ประเมิน ดำรงตำแหน่ง
ไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน เป็นประธาน
- ปลัด อปท. และผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ
- ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

หน้าที่

- ประเมินวิสัยทัศน์ (ตามแบบ)

เกณฑ์ผ่าน

- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

การประเมินผลงาน ระดับชำนาญการพิเศษ

ผลงาน

- ผลงานวิจัยและพัฒนาหรือผลงานเทียบได้กับงานวิจัย
- ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี จำนวน 2 ผลงาน
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ไม่นับตำแหน่งเกื้อกูล)
- เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้+ทักษะในระดับที่จะแต่งตั้ง
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการ

อปท. แต่งตั้งจากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่ ก.กลาง กำหนด จำนวน 3 คน

1. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาของรัฐ สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือ
2. ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคหรือ อปท. ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานระดับ ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าที่ขอประเมิน
3. เลขาธิการ อ.ก.ท.โครงสร้างและอัตรากำลัง เป็นเลขาธิการ

เกณฑ์ผ่าน

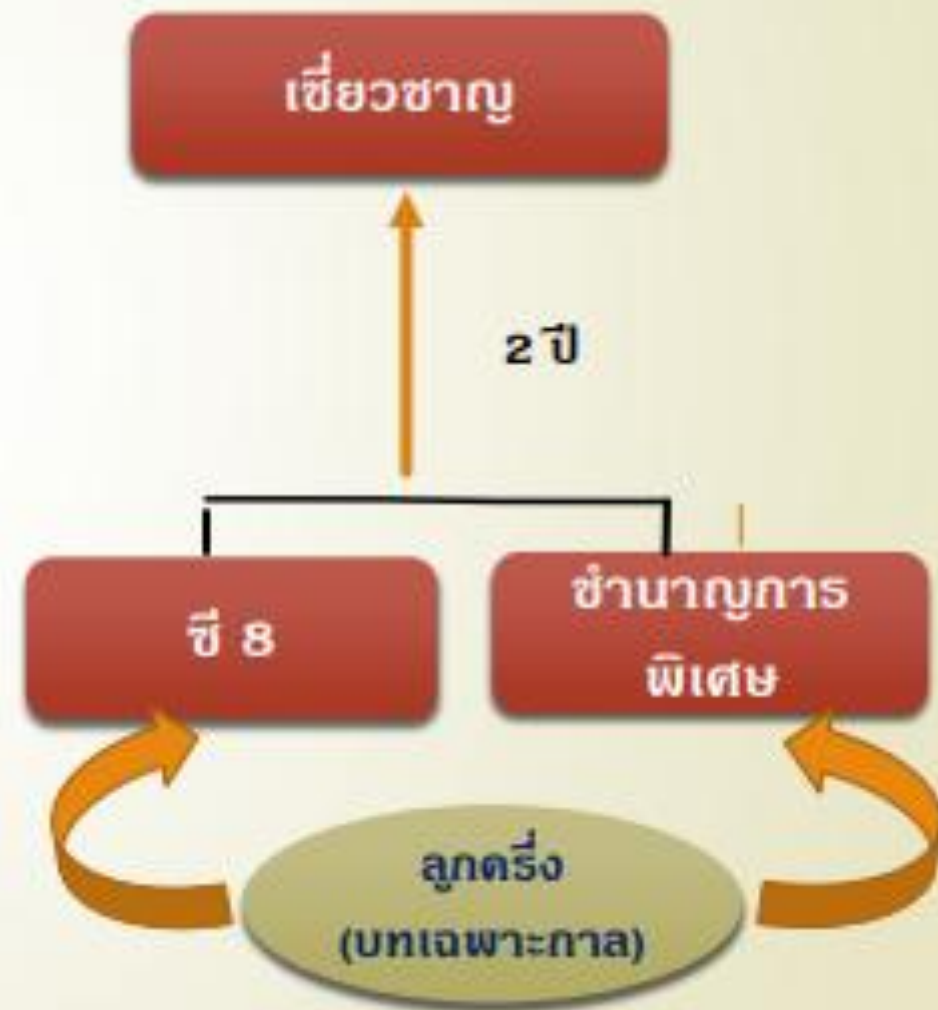
- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
- ไม่ผ่าน เสนอได้อีก 1 ครั้งภายใน 1 ปี นับแต่แจ้งผล ไม่เสนอหรือเสนอแล้วไม่ผ่าน ให้ยกเลิก ประเมินใหม่ทั้งกระบวนการ
- นายกออกคำสั่งแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.กลาง ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้อง ถือวันประทับตราของสนง.เลขาธิการ ก.ท.จ.

**คุณสมบัติและเงื่อนไข
ประเภทวิชาการสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ระดับเชี่ยวชาญ**



ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินความรู้ความสามารถและการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ



การปรับปรุงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

- มีคุณสมบัติ
- ผ่านการประเมิน
คุณลักษณะของบุคลากร

ตำแหน่งนั้นต้องเคย
ปรับปรุงเป็น **ขช.** มาก่อน
และปริมาณคุณภาพไม่
เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

การปรับปรุง

1.เงื่อนไข

มีผู้ดำรงตำแหน่ง

ตำแหน่งว่าง

2. การขอ

คณะกรรมการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน

ก.จังหวัดเห็นชอบรายงาน
ก.กลาง พิจารณา

3. การเสนอ

รายละเอียดเสนอต่อ ก.กลาง

4. ประกาศ

ก.กลางเห็นชอบ

อปท.ประกาศปรับปรุง
แผนอัตรากำลัง

คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

องค์ประกอบ

- ปลัด อปท. เป็นประธาน
- ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น/พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ จำนวน 3 คน
- ผู้อำนวยการสำนักต้นสังกัด
- ผู้รับผิดชอบการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ

หน้าที่

- ประเมินคุณลักษณะของบุคคล
- ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถที่
ต้องการของตำแหน่งนั้น **เปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญมากถึงขนาดจะต้องปรับปรุงตำแหน่ง**

องค์ประกอบในการประเมิน

- หน้าที่ความรับผิดชอบ (๓๐)
- ความยุ่งยากของงาน (๓๐)
- การกำกับตรวจสอบ (๒๐)
- การตัดสินใจ (๒๐)
- เกณฑ์ผ่าน ๘๐ คะแนน

การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑. ความรับผิดชอบ (๑๕)

๒. ความประพฤติ (๑๕)

๓. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (๑๕)

๔. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ
(๑๕)

๕. การพัฒนาตนเอง (๑๐)

๖. ความเสียสละ (๑๐)

๗. ความสามารถในการสื่อสาร
ความหมาย (๑๐)

๘. ความคิดริเริ่ม (๑๐)

เกณฑ์ผ่าน

ชช. ระดับดีมาก ๙๐ - ๑๐๐ คะแนน

รายละเอียดเสนอต่อ ก.กลาง

รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับ**เชี่ยวชาญ**

การระดมใช้กำลังด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลังในปีปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

ผลการประเมินของคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่งและความเห็นของนายกอปท.

การประเมินความรู้ความสามารถ

1. ความรู้ที่จำเป็น ประจำสายงาน

การสัมภาษณ์
ทดสอบเพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับ
ข้อเสนอการพัฒนางาน หรือ
ปรับปรุงงาน

ก.กลาง
ตั้งคณะกรรมการสัมภาษณ์

2. ทักษะ

ประเมินจากทักษะที่จำเป็น
สำหรับการปฏิบัติงานใน
ตำแหน่งนั้น

ผอ.สำนัก
ประเมินทักษะ (ตามแบบ)

ผลการประเมิน
ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

3. สมรรถนะ

พิจารณาจากผลการ
ประเมินการปฏิบัติราชการ
ประจำปีย้อนหลัง

ไม่ต่ำกว่าระดับดี
ไม่น้อยกว่า 4 ครั้ง

คณะกรรมการสัมภาษณ์ที่ ก.กลางแต่งตั้ง

องค์ประกอบ

- ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.กลาง. ที่ ก.กลาง. ตัดเลือก 1 คน เป็นประธาน
- ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาของรัฐในสาขาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่ลักษณะงานเกี่ยวข้องตำแหน่งอย่างน้อยเท่ากับตำแหน่งที่ขอประเมิน จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ
- ผู้แทนนายกอปท. ใน ก.กลาง. ที่ ก.กลาง. ตัดเลือก 1 คน เป็นกรรมการ
- ผู้แทนปลัด อปท. ใน ก.กลาง. ที่ ก.กลาง. ตัดเลือก 1 คน เป็นกรรมการ
- เลขานุการ ก.กลาง หรือผู้ช่วยเลขานุการที่ เลขานุการมอบหมายเป็นเลขานุการ

หน้าที่

- ทดสอบเพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับข้อเสนอการพัฒนางาน หรือปรับปรุงงาน

เกณฑ์ผ่าน

- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 3 ใน 5 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

การประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ

ผลงาน

- ผลงานวิจัยและพัฒนาหรือดำเนินงานเทียบได้กับงานวิจัย
- ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี จำนวน 2 ผลงาน
- เป็นผลงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ไม่นับตำแหน่งเกื้อกูล)
- เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้+ทักษะในระดับที่จะแต่งตั้ง
- เกิดประโยชน์ต่อราชการ/ประชาชน/การพัฒนาการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการ

อปท. แต่งตั้งจากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่ ก.จังหวัด กำหนด จำนวน 3 คน

1. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาของรัฐ สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือ
2. ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคหรือ อปท. ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานระดับ ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าที่ขอประเมิน
3. เลขาธิการ ก.กลาง หรือผู้ช่วยเลขาธิการที่ เลขาธิการมอบหมายเป็นเลขาธิการ

เกณฑ์ผ่าน

- ได้คะแนนประเมินจากกรรมการ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
- ไม่ผ่าน เสนอได้อีก 1 ครั้งภายใน 1 ปี นับแต่แจ้งผล ไม่เสนอหรือเสนอแล้วไม่ผ่าน ให้ยกเลิก ประเมินใหม่ทั้งกระบวนการ
- นายกออกคำสั่งแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้อง ถือวันประทับตราของสนง.เลขาธิการ ก.กลาง

บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น
ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๗) ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น

ตำแหน่งตามโครงสร้าง ทางการบริหาร	สายงาน	ตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	สูงพิเศษ (ตามเงื่อนไข คณะกรรมการ กลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นกำหนด)	๑๔,๕๐๐
ปลัดหรือรองปลัดองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	สูง	๑๐,๐๐๐
ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๗,๐๐๐
รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕,๖๐๐
ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔,๐๐๐
รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๓,๕๐๐

๒. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

ตำแหน่งตามโครงสร้างทางการบริหาร	ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
หัวหน้าส่วนราชการได้แก่ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น	สูง	๑๐,๐๐๐
	กลาง	๕,๖๐๐
ผู้อำนวยการส่วนหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น	กลาง	๒,๕๐๐
หัวหน้าส่วนราชการได้แก่ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น	ต้น	๓,๕๐๐
หัวหน้าฝ่าย	ต้น	๑,๕๐๐

๓. ประเภทวิชาการ

ระดับ	สายงาน	ตำแหน่งในสายงาน	อัตรา(บาท/เดือน)
เชี่ยวชาญ	ทุกสายงาน	ทุกตำแหน่งในสายงาน	๙,๙๐๐
ชำนาญการพิเศษ	กายภาพบำบัด	นักกายภาพบำบัด	๕,๖๐๐
ชำนาญการ	ทันตแพทย์	ทันตแพทย์	๓,๕๐๐
	เทคนิคการแพทย์	นักเทคนิคการแพทย์	
	พยาบาล	พยาบาลวิชาชีพ	
	แพทย์	นายแพทย์	
	แพทย์แผนไทย	แพทย์แผนไทย	
	เภสัชกรรม	เภสัชกร	
	รังสีการแพทย์	นักรังสีการแพทย์	
	วิชาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	
	วิศวกรรมเครื่องกล	วิศวกรเครื่องกล	
	วิศวกรรมไฟฟ้า	วิศวกรไฟฟ้า	
	วิศวกรรมโยธา	วิศวกรโยธา	
	สถาปัตยกรรม	สถาปนิก	
	สัตวแพทย์	นายสัตวแพทย์	



การประเมินค่างานของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ () ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติและมาตรฐานชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก โดยอาศัยคำแนะนำ แนวทาง หรือคู่มือการปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๑๖-๒๐ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยาก โดยปรับใช้วิธีการหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ได้ (๒๑-๒๕ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลายโดยต้องปรับวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๒๖-๓๐ คะแนน)	๓๐		

๒. ความยุ่งยากของงาน () เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีคำแนะนำ คู่มือ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน) () เป็นงานที่ค่อนข้างยากมีแนวทางปฏิบัติที่หลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน) () เป็นงานที่ยุ่งยากต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการเลือกใช้วิธีการ และแนวทางให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน) () เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก มีความหลากหลายและมีขั้นตอนวิธีการที่ยุ่งยาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)	๓๐		
๓. การกำกับตรวจสอบ () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน) () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน) () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบเฉพาะบางเรื่องที่มีความสำคัญ (๑๑-๑๕ คะแนน) () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานน้อยมาก (๑๕-๒๐ คะแนน)	๒๐		

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๔. การตัดสินใจ () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง โดยจะ ได้รับคำแนะนำในกรณีที่มีปัญหา (๑-๕ คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบางส่วนโดย ให้มีการรายงานผลการตัดสินใจเป็นระยะ (๖-๑๐ คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก โดยมีการรายงานผลการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ (๑๑-๑๕ คะแนน) () ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก สามารถวางแผนและกำหนดแนวทางการ ปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๑๕- ๒๐ คะแนน)	๒๐	เกณฑ์ผ่าน -ชพ.80 -อส.80	
รวม	๑๐๐		



สวัสดี