

# คู่มือการปฏิบัติงาน

การตรวจสอบข้อมูลการจัดข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง  
(ระบบแบ่ง)



โดย

นายศุภกร อินทวิศิษฐ์  
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ

เทศบาลตำบลทุ่งฝน  
อำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี

## คำนำ

ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ได้แจ้งการจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง) โดยพนักงานส่วนท้องถิ่นได้เริ่มเข้าสู่ระบบแบ่ง ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นมา และ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๗/ ว ๖๙๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะงาน นั้น โดยในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องฟอง ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ส่วนที่ ๑ ได้กำหนดให้ข้อตกลงให้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง แต่ละเรื่อง ในรอบการประเมิน ฯ ของแต่ละรอบ

ซึ่งรอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ( ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ )งานบริหารงานบุคคล ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเรื่องการตรวจสอบข้อมูลการจัดข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภท ตำแหน่ง ( ระบบแบ่ง ) เพื่อไว้ใช้เป็นคู่มือใช้ประโยชน์ในการค้นหาและศึกษาทบทวนให้เกิดความเข้าใจเพื่อ นำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นต่อไป

ศุภกร อินทวิศิษฐ์  
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ

# สารบัญ

| เรื่อง  | หน้า |
|---|------|
| การกำหนดตำแหน่ง   | ๑    |
| การจัดคนลงสู่ระบบแห่ง   | ๘    |
| รูปแบบมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่   | ๙    |
| หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและระดับ   | ๑๐   |
| หลักเกณฑ์ในการย้ายเปลี่ยนกลุ่มประเภทตำแหน่ง(ย้ายข้ามแห่ง)                           | ๑๑   |
| วิธีดำเนินการจัดข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นจากระบบซีเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแห่ง) | ๑๓   |



**การตรวจสอบข้อมูลการจัดข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง  
(ระบบแบ่ง)**

**๖๖๖๖๖๖**

**\* องค์ความรู้การเข้าสู่ระบบแบ่งและระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น**

การกำหนดตำแหน่ง มีการจัดประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบันซึ่งเดิมมีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น ๓ ประเภทได้แก่

- ๑) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลางและระดับสูง
- ๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการวิชาชีพเฉพาะและ
- ๓) ตำแหน่งประเภททั่วไป

โดยมีมาตรฐานกลางในการกำหนดระดับตำแหน่งเพียงหนึ่งเดียวซึ่งเรียกกันง่ายๆว่า .ซี. คือการมี Common Level ที่กำหนดร่วมกันไว้เป็น ๑๑ ระดับในขณะที่ร่างพ.ร.บ.ฉบับใหม่จะยกเลิก .ซี. หรือ Common Level และจัดทำมาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งแยกตามลักษณะของประเภทตำแหน่งทั้งนี้ พ.ร.บ. ฉบับใหม่มีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น ๔ ประเภทได้แก่ประเภททั่วไปประเภทวิชาการประเภท อำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่น

ระบบจำแนกตำแหน่ง ปรับเป็นโครงสร้างระดับชั้นงานแบบแบ่ง (Broadband) เหมือนข้าราชการพลเรือน แต่ปรับปรุงหรือเพิ่มระดับเฉพาะของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น

โครงสร้างระดับชั้นงาน มี ๔ ประเภทดังนี้

| ลำดับที่ | ประเภท | เกณฑ์   | ระดับ      | เกณฑ์   |
|----------|--------|---|------------|---|
| ๑        | ทั่วไป | ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน สนับสนุนงานบริการงาน ปฏิบัติการของหน่วยงาน ต่างๆในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นซึ่งบรรจุจากผู้จบ การศึกษาดำรงปริญญาตรี | ปฏิบัติงาน | เป็นงานในระดับแรกเข้าที่มีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรีโดยหน้าที่รับผิดชอบหลัก จะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานประจำวัน เบื้องต้นภายใต้การควบคุมดูแลและวิธีการ ปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน                                       |
|          |        |   | ชำนาญงาน   | เป็นงานระดับปฏิบัติงานที่ได้สั่งสมความรู้ ความชำนาญจากการปฏิบัติงานมาแล้วเป็น ระยะเวลาอย่างน้อย๖ปีโดยหน้าที่รับผิดชอบ หลักจะเป็นการปฏิบัติงานที่มีกระบวนการ หรือขั้นตอนที่มีความหลากหลายภายใต้การ กำกับดูแลในระดับหนึ่ง |
|          |        |   | อาวุโส     | เป็นงานระดับชำนาญงานที่ได้สั่งสม ประสบการณ์ความรู้ความชำนาญในการ ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานกว่า๖ปีโดย หน้าที่รับผิดชอบหลักจะเกี่ยวข้องกับ ๑)การปฏิบัติงานภายใต้ระบบหรือมาตรฐานที่                                      |

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  |  |  | องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ซึ่งอาจมีความหลากหลายต้องอาศัยการประยุกต์จากประสบการณ์ที่สั่งสมมา |
|--|--|--|--|---|

/ อาวุโส (ต่อ)

-๒-

| ลำดับที่ | ประเภท  | เกณฑ์   | ระดับ        | เกณฑ์   |
|----------|---------|---|--------------|---|
|          |         |   | อาวุโส (ต่อ) | ๒)การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานประจำวันของผู้ใต้บังคับบัญชาในกลุ่มงานหรือโครงการขนาดเล็กที่มีขั้นตอนการดำเนินงานไม่ซับซ้อนมากนักเป็นงานในระดับแรกเข้าที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีโดยหน้าที่รับผิดชอบหลักจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานประจำวันเบื้องต้นภายใต้การควบคุมดูแลและวิธีการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน  |
| ๒        | วิชาการ | ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จปริญญาทางวิชาการตามที่ก.ธ.<br>กำหนดให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น | ปฏิบัติการ   | เป็นงานในระดับแรกเข้าที่มีวุฒิการศึกษาอย่างต่ำในระดับปริญญาตรีโดยหน้าที่รับผิดชอบจะเกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลการศึกษาค้นคว้าเบื้องต้นหรือการศึกษาวิเคราะห์ตามที่ได้รับมอบหมายนอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานยังต้องสามารถวางแผนและปรับปรุงคุณภาพของงานที่ตนรับผิดชอบรวมถึงสามารถให้คำแนะนำหรือให้บริการในระดับเบื้องต้นแก่หน่วยงาน/ประชาชนที่เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจนถูกต้อง  |
|          |         |   | ชำนาญการ     | เป็นงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับปฏิบัติราชการหรือสั่งสมความรู้ความชำนาญมาแล้วเป็นระยะเวลาอย่างน้อย๖ปีโดยหน้าที่รับผิดชอบจะเป็นการศึกษาวิเคราะห์สรุปข้อมูลหรือเอกสารตามที่ได้รับมอบหมายรวมถึงต้องสามารถบริหารจัดการโครงการทางวิชาการที่มีขนาดเล็กได้นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถวางแผนและริเริ่มปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่สังกัดรวมทั้งสามารถประสานงานหรือถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยีให้กับหน่วยงานภายในภายนอกและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ |

| ลำดับที่ | ประเภท | เกณฑ์ | ระดับ          | เกณฑ์  |
|----------|--------|-------|----------------|--|
|          |        |       | ข้าราชการพิเศษ | เป็นงานระดับข้าราชการที่ได้ปฏิบัติราชการหรือสั่งสมประสบการณ์และความรู้ความชำนาญเป็นพิเศษมาเป็นระยะเวลาอย่างน้อย ๔ ปีในงานที่เกี่ยวข้องโดยหน้าที่หลักที่รับผิดชอบจะเป็นการทำกรวิเคราะห์สังเคราะห์หรือปฏิบัติงานวิชาการที่มีความยุ่งยากซับซ้อนสูงนอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถเป็นผู้นำในการวางแผนประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่ๆเข้ากับวิธีการปฏิบัติที่มีอยู่เพื่อพัฒนาและปรับปรุงให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดรวมถึงต้องสามารถประสานงานและกำกับดูแลโครงการทางวิชาการหรือถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยีใหม่ๆที่ซับซ้อนให้กับหน่วยงานภายในภายนอกและประชาชนได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์  |
|          |        |       | เชี่ยวชาญ      | เป็นงานระดับข้าราชการพิเศษที่ได้ปฏิบัติราชการหรือสั่งสมประสบการณ์และความรู้ความเชี่ยวชาญมาเป็นระยะเวลาอย่างน้อย ๔ ปีในงานที่เกี่ยวข้องโดยหน้าที่หลักที่รับผิดชอบเพื่อ<br>๑) เป็นการให้คำปรึกษาเชิงเทคนิคและคำปรึกษาแนะนำเชิงมหภาคแก่ข้าราชการในระดับต่ำกว่า<br>หรือเป็นการอบรมถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยีใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นในวงกว้างหรือ<br>๒) เป็นผู้นำในการพัฒนาองค์ความรู้และกำกับดูแลโครงการทางวิชาการขนาดใหญ่ที่มีผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือประเทศไทยหรือ<br>๓) ควบคุมดูแลคุณภาพและมาตรฐานของงานในส่วนราชการที่สังกัดรวมถึงคิดค้นวางแผนและพัฒนานวัตกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติและส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศชาติและประชาชนอย่างมี |

|  |  |  |  |          |
|--|--|--|--|----------|
|  |  |  |  | นัยสำคัญ |
|--|--|--|--|----------|

-๔-

| ลำดับที่ | ประเภท           | เกณฑ์  | ระดับ | เกณฑ์   |
|----------|------------------|--|-------|---|
| ๓        | อำนาจการท้องถิ่น | ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่ายกองสำนักหรือตำแหน่งอื่นที่มีระดับเทียบเท่าตามที่ ก.ถ. กำหนด | ต้น   | เป็นงานอำนาจการหน่วยงานระดับฝ่ายหรือระดับกองที่มีขนาดเล็กตามที่ ก.ถ. กำหนด โดยหน้าที่รับผิดชอบจะเป็นการควบคุมดูแลพัฒนาตัดสินใจตลอดจนให้คำแนะนำและถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่รับผิดชอบให้สามารถทำงานได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพรวมถึงงานจะต้องวางแผนและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาขั้นตอนระบบวิธีการปฏิบัติงานตลอดจนกฎเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถบรรลุภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น   |
|          |                  |  | กลาง  | เป็นงานอำนาจการหน่วยงานระดับกองที่มีขนาดกลางและใหญ่ตามที่ ก.ถ. กำหนดโดยผู้ปฏิบัติงานจะต้องสั่งสมประสบการณ์ในการบริหารจัดการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี นอกจากนั้นงานยังมีหน้าที่ควบคุมดูแลพัฒนาตัดสินใจตลอดจนให้คำแนะนำและถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานระดับกองที่รับผิดชอบให้สามารถทำงานได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพรวมถึงงานจะต้องวางแผนและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาขั้นตอนระบบวิธีการปฏิบัติงานตลอดจนกฎเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงานระดับกองที่รับผิดชอบ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถบรรลุภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น |

| ลำดับที่ | ประเภท         | เกณฑ์  | ระดับ | เกณฑ์  |
|----------|----------------|--|-------|--|
|          |                |  | สูง   | เป็นงานอำนวยการระดับสำนักหรือหน่วยงานอื่นๆตามที่ก.ถ. กำหนดโดยผู้ปฏิบัติงานจะต้องสั่งสมประสบการณ์ในการบริหารจัดการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี นอกจากนั้นงานยังมีหน้าที่ควบคุมดูแลพัฒนาตัดสินใจตลอดจนให้คำแนะนำและถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานระดับสำนักที่รับผิดชอบให้สามารถงานได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพรวมถึงงานจะต้องวางแผนและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาขั้นตอนระบบวิธีการปฏิบัติงานตลอดจนกฎเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงานระดับสำนักที่รับผิดชอบเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถบรรลุภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น          |
| ๔        | บริหารท้องถิ่น | ตำแหน่งปลัดและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งอบจ. เทศบาลและอบต. หรือตำแหน่งอื่นที่มีระดับเทียบเท่าตามที่ก.ถ. กำหนด | ต้น   | เป็นงานรองปลัดหรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กตามที่ก.ถ. กำหนด โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบหลักครอบคลุมงานดังต่อไปนี้<br>๑) ช่วยหรือบังคับบัญชาและรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่ตกลงไว้เพื่อให้เป็นเอกภาพสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของรัฐบาลสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในท้องถิ่น<br>๒) ช่วยหรือกำกับดูแลอำนวยการพัฒนาบำรุงขวัญกำลังใจและให้คำแนะนำแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบเพื่อผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุภารกิจหลักและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด |



| ลำดับที่ | ประเภท | เกณฑ์ | ระดับ | เกณฑ์   |
|----------|--------|-------|-------|---|
|          |        |       | กลาง  | <p>เป็นงานรองปลัดหรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต.ก.ก. กำหนด</p> <p>โดยผู้ปฏิบัติงานจะต้องสั่งสมประสบการณ์ในการบริหารจัดการมาแล้วไม่น้อยกว่า๔ปี</p> <p>นอกจากนั้นงานยังมีหน้าที่รับผิดชอบหลักครอบคลุมงานดังต่อไปนี้</p> <p>๑) บังคับบัญชาและรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่ตกลงไว้เพื่อให้เป็นเอกภาพสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของรัฐบาลสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในท้องถิ่น</p> <p>๒) บริหารการจัดทำแผนงบประมาณและติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓) กำกับดูแลอำนวยการพัฒนาบำรุงขวัญกำลังใจและให้คำแนะนำข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบเพื่อผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุภารกิจหลักและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด</p> <p>๔) วางแผนกลยุทธ์แนวทางการพัฒนาระบบงานแนวทางการปรับกลไกวิธีบริหารราชการตามหลักการบริหารจัดการที่ดี</p> <p>ตลอดจนแนวทางการปรับปรุงกฎเกณฑ์มาตรการมาตรฐานในเรื่องต่างๆเพื่อบริหารในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพสูงสุด</p> <p>ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจการเมืองและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น</p> |

| ลำดับที่ | ประเภท | เกณฑ์ | ระดับ | เกณฑ์   |
|----------|--------|-------|-------|---|
|          |        |       | สูง   | <p>เป็นงานที่ต้องคุ้มครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ซึ่งมีความซับซ้อนและหลากหลายของภารกิจสูงมากตามที่ก.ถ. กำหนดโดยผู้ปฏิบัติจะต้องสั่งสมประสบการณ์ในการบริหารจัดการในประเภทบริหารจัดการท้องถิ่นระดับกลางมาแล้วไม่น้อยกว่า๔ปีนอกจากนั้นงานยังมีหน้ารับผิดชอบหลักครอบคลุมงานดังต่อไปนี้</p> <p>๑) บังคับบัญชาและรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่ตกลงไว้เพื่อให้เป็นเอกภาพสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของรัฐบาลสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในท้องถิ่น</p> <p>๒) บริหารจัดทำแผนงบประมาณและติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓) กำกับดูแลอำนาจการพัฒนาบำรุงขวัญกำลังใจและให้คำแนะนำแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบเพื่อผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุภารกิจหลักและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด</p> <p>๔) วางแผนกลยุทธ์แนวทางการพัฒนาระบบงานแนวทางการปรับกลไกวิธีบริหารราชการตามหลักการบริหารจัดการที่ดีตลอดจนแนวทางปรับปรุงกฎเกณฑ์มาตรการมาตรฐานในเรื่องต่างๆเพื่อบริหารในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพสูงสุดทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจการเมืองและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น</p> |

การจัดคนลงสู่ระบบแบ่งจากระบบซี (เดิม) เป็นประเภทตำแหน่ง(ระบบแบ่ง) ดังนี้

| ประเภท               | ระดับ             | ตำแหน่งจากระบบซี (เดิม)   | ตัวอย่าง เช่น  |
|----------------------|-------------------|---|--|
| ทั่วไป               | ปฏิบัติงาน        | ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ๑-๔<br>ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ๑หรือระดับ๒<br>หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้                                    | สายงานพนักงาน<br>ธุรการหรือสายงาน<br>นายช่างโยธาฯลฯ          |
|                      | ชำนาญงาน          | ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ๕-๖<br>ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ๑หรือระดับ๒<br>หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้                                    |  |
|                      | อาวุโส            | ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ๗-๘<br>ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ๑หรือระดับ๒<br>หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้                                    |  |
| วิชาการ              | ปฏิบัติการ        | ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ๓-๕<br>ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ๓หรือ๔<br>หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้   | นักวิชาการเกษตร<br>นักทรัพยากรบุคคล<br>นายแพทย์<br>วิศวกรฯลฯ |
|                      | ชำนาญการ          | ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ๖-๗<br>ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ๓หรือระดับ๔<br>หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้                                    |  |
|                      | ชำนาญการ<br>พิเศษ | ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ๘<br>ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ๓และระดับ๔<br>หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้                                       |  |
|                      | เชี่ยวชาญ         | ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ๙<br>ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ๓และระดับ๔<br>หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้                                       |  |
| อำนวยการ<br>ท้องถิ่น | ต้น               | ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ๖-๗<br>ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ๖<br>หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้  | นักบริหารงานทั่วไป<br>นักบริหารงานโยธา<br>ฯลฯ                |
|                      | กลาง              | ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ๘<br>ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ๖<br>หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้<br>ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลาง |  |
|                      | สูง               | ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ๙<br>ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ๖<br>หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้<br>ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลาง |  |

| ประเภท         | ระดับ | ตำแหน่งจากระบบซี (เดิม)  | ตัวอย่าง เช่น                           |
|----------------|-------|--|---|
| บริหารท้องถิ่น | ต้น   | ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ๓-๗<br>ของสายงานนักบริหารงานท้องถิ่น<br>หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้       | ปลัด อปท.<br>(นักบริหารงาน<br>ท้องถิ่น) |
|                | กลาง  | ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ๘<br>ของสายงานนักบริหารงานท้องถิ่น<br>หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้         |   |
|                | สูง   | ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ๙ระดับ ๑๐<br>ของสายงานนักบริหารงานท้องถิ่น<br>หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ |   |

**รูปแบบมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่** มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่จะเขียนตามสายงานที่ได้มีการยุบหรือเพิ่มสายงานตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยจะกำหนดรูปแบบมาตรฐานเพื่อจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่โดยใช้วิธี Role Profiling เป็น๓ส่วนซึ่งจะคล้ายคลึงกับของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการกม. คือ

๑. หน้าที่รับผิดชอบ (Key Accountabilities) เป็นการกำหนดว่าตำแหน่งงานนั้นๆจะต้องบรรลุผลสัมฤทธิ์ในด้านใดบ้างจึงจะถือว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของงานประจำตำแหน่งอันเป็นการสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน/องค์กรโดยครบถ้วน

๒. กรอบคุณวุฒิ (Knowledge and Experiences) เป็นการกำหนดว่าตำแหน่งงานนั้นต้องมีคุณสมบัติเชิงวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในระดับใดที่จำเป็นและเพียงพอแก่การปฏิบัติงานประจำตำแหน่งให้สัมฤทธิ์ผลไม่ต่ำหรือสูงเกินความจำเป็นของระดับงานในตำแหน่ง

๓. กรอบความรู้ทักษะและสมรรถนะ (Skills and Competencies) เป็นการกำหนดว่าตำแหน่งต่างๆต้องการความรู้ทักษะและสมรรถนะแบบใดที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลงานที่ดีโดยแต่ละส่วนจะมีรูปแบบดังนี้

ก) **หน้าที่รับผิดชอบหลัก** เน้นการเขียนสรุปงานและขอบเขตความรับผิดชอบที่จำเป็นในงานตามภารกิจปัจจุบัน(ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบบรรยายลักษณะงานที่ได้ทำการวิเคราะห์งานและของผู้แทนงาน) และหน้าที่เหมาะสมครอบคลุมและมีความชัดเจนของแต่ละตำแหน่งที่อิงทิศทางในอนาคตของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยกระบวนการเขียนแต่ละหน้าที่รับผิดชอบหลักจะต้องชัดเจนว่างานทำอะไรเพื่อผลสัมฤทธิ์ใด

ข) **กรอบคุณวุฒิ** ของแต่ละสายงานเนื่องจากในปัจจุบันแนวโน้มของวุฒิการศึกษากำลังเปลี่ยนจากคุณวุฒิที่เฉพาะเจาะจงไปสู่คุณวุฒิที่เปิดกว้างมากขึ้นโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและการสั่งสมความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเป็นหลักโดยในแต่ละสายงานจะมีกระบวนการในการพิจารณา คือ

- สายงานนั้นเป็นสายงานปิดที่ต้องการเฉพาะผู้มีวุฒิการศึกษาในสายอาชีพนั้นเท่านั้นเช่นนายแพทย์ทันตแพทย์หรือไป

-สายงานนั้นสามารถเปิดรับผู้มีวุฒิการศึกษาในระดับต่ำที่ระดับใดเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

-การกำหนดสายงานเปิดนั้นมีผลต่อการวางแผนทางเดินก้าวหน้าหรือการแต่งตั้งโอนย้ายมาน้อยเพียงใดนอกจากวุฒิการศึกษาในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งยังมีการกำหนดความรู้ที่จำเป็นในสายอาชีพโดยเน้นให้เกิดการสั่งสมความรู้ที่เพิ่มสูงขึ้นในระดับชั้นงานที่เพิ่มสูงขึ้นเช่นเดียวกันมีการเสนอความรู้ด้านกฎหมายและความรู้ในเหตุการณ์และสถานการณ์ภายนอกเพิ่มเติมขึ้นเพื่อให้สามารถสนับสนุนงานต่างๆของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นในอนาคตนอกจากนั้นประสบการณ์ที่จำเป็นในงานจะเสนอให้อิงกับจำนวนปีโดยจะต้องไม่มากกว่าที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิมอย่างไรก็ดีหากระบบบริหารผลงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

**ค) กรอบความรู้ทักษะและสมรรถนะเน้นการกำหนดโดยระบุกว้างๆดังนี้**

- ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
- ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งและ
- สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

**ระบบค่าตอบแทน** ปรับระบบค่าตอบแทนจากโครงสร้างอัตราเงินเดือนแบบบัญชีเดียวเป็นโครงสร้างอัตราเงินเดือนหลายบัญชีตามแต่ละประเภทตำแหน่ง

**การขึ้นเงินเดือน** ยังคงให้ใช้กระบวนการขึ้นเงินเดือนตามระบบขั้นแบบเดิมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยจะต้องมีการจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนสำหรับใช้ในกระบวนการขึ้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะ

**หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและระดับยัดหลัก๕ประการได้แก่**

- ก) หลักผลงานต่อเนื่อง** เสนอให้มีการพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครเพื่อรับการเลื่อนตำแหน่งดังนี้
- ผลการประเมินเป้าหมายเชิงผลสัมฤทธิ์ (KPIs) อย่างน้อยในระดับดี – ดีมากติดต่อกันเป็นเวลา ๒ปีในงานปัจจุบัน
  - มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ในงานที่รับผิดชอบ
- ข) หลักประสบการณ์** เสนอให้มีการพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครเพื่อรับการเลื่อนตำแหน่งดังนี้
- มีประสบการณ์ตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
  - มีเงินเดือนถึงกึ่งกลางแห่งเงินเดือนในระดับเดิม
  - มีประสบการณ์หลากหลายพื้นที่/สายงาน/ลักษณะงานสำหรับงานอำนวยการและบริหาร
- ค) หลักปริมาณงานและค่าของงาน** เสนอให้มีการพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครเพื่อรับการเลื่อนตำแหน่งดังนี้
- มีงานที่จะมอบหมายให้ยากท้าทายหรือมีขอบเขตที่มากขึ้น
- ง) หลักความรู้ทักษะและสมรรถนะ** เสนอให้มีการพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครเพื่อรับการเลื่อนตำแหน่งดังนี้
- ผ่านการสอบความรู้/ทักษะ(หากมี)
  - ผ่านการประเมินสมรรถนะณระดับเป้าหมาย
  - ผ่านการประเมินศักยภาพในอนาคตหรือ
  - ผ่านการประเมินวิสัยทัศน์(ในกรณีงานอำนวยการหรือบริหาร)
- จ) หลักการพัฒนา** เสนอให้มีการพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครเพื่อรับการเลื่อนตำแหน่งดังนี้
- ผ่านการฝึกอบรมที่ต้องการในตำแหน่งงานเป้าหมายและสอบผ่านการประเมินหลังฝึกอบรม

## หลักเกณฑ์ในการย้ายเปลี่ยนกลุ่มประเภทตำแหน่ง(ย้ายข้ามแห่ง)

### กรณีที่๑การเปลี่ยนกลุ่มประเภททั่วไปสู่ประเภทวิชาการ

เกณฑ์การย้ายกลุ่มหากมีตำแหน่งในประเภทวิชาการว่างลงบุคลากรในประเภททั่วไปสามารถปรับเปลี่ยน/ย้ายประเภทตำแหน่งได้ด้วยเงื่อนไขการประเมินบุคคลดังนี้

- มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี
- มีระดับความรู้ทักษะสมรรถนะที่จำเป็นในงานของตำแหน่งเป้าหมาย
- มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งเป้าหมาย
- มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและดีเด่นมาตลอด
- หน้าที่ความรับผิดชอบหลักของตำแหน่งใหม่และตำแหน่งเดิมควรมีลักษณะเนื้องานใกล้เคียงกัน
- ผู้ปฏิบัติงานสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทักษะหรือประสบการณ์

กรณีการย้ายข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภททั่วไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเป็นผู้พิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังนี้

#### **๑. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ**

- ผู้นั้นต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งและต้องถึงลำดับที่ที่สอบแข่งขันได้โดยบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ถูกยกเลิกเว้นแต่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไปไม่ต้องรอจนถึงลำดับที่ที่ผู้นั้นจะได้รับการบรรจุทั้งนี้บัญชีสอบแข่งขันได้นั้น ก.ค. อาจเป็นผู้ดำเนินการสอบหรือ ก.ค. มอบหมายให้ ก.จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการสอบแทนก็ได้แต่ต้องเป็นแนวข้อสอบที่เป็นมาตรฐานกลางจาก ก.ค. หรือ

- ผู้นั้นเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกกรณีได้รับทุนรัฐบาลไทยหรือทุนรัฐบาลต่างประเทศทุนองค์การระหว่างประเทศที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับมอบหรือเป็นผู้ได้รับวุฒิที่ ก.ค. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

#### **๒. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ**

- ผู้นั้นต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสและหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่งทั้งสองเกี่ยวข้องและคล้ายคลึงกันและผู้ดำรงตำแหน่งได้สั่งสมความชำนาญงาน

- ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาถึงความรู้ความสามารถความประพฤติประวัติการรับราชการโดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรรวมทั้งลักษณะของงานและเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

### กรณีที่๒การเปลี่ยนกลุ่มประเภททั่วไปสู่ประเภทอำนวยการ

เกณฑ์การย้ายกลุ่มหากมีตำแหน่งในประเภทอำนวยการว่างลงบุคลากรในประเภททั่วไปสามารถปรับเปลี่ยน/ย้ายประเภทตำแหน่งได้ด้วยเงื่อนไขการประเมินบุคคลดังนี้

- เป็นตำแหน่งอาวุโสไม่น้อยกว่า๗ปีและมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี
- มีประสบการณ์ในงานบริหารและควบคุมดูแลที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งประเภทอำนวยการเป้าหมายอย่างน้อยไม่ต่ำกว่า๓ปี
- มีระดับความรู้ทักษะสมรรถนะที่จำเป็นในงานของตำแหน่งเป้าหมายตามที่กำหนด
- มีการสั่งสมประสบการณ์มาอย่างน้อย๓พื้นที่/สายงาน/ลักษณะงานอย่างน้อยที่ละ๒ปี
- มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและดีเด่นมาตลอด

- หน้าที่ความรับผิดชอบหลักของตำแหน่งใหม่และตำแหน่งเดิมควรมีลักษณะเนื้องานใกล้เคียงกัน ผู้ปฏิบัติงานสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทักษะหรือประสบการณ์

กรณีการย้ายข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภททั่วไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการในระดับต้นและกลางจะทำได้ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการผู้มีความจรรยาบรรณตามข้อเสนอเรื่องการเข้าสู่ระดับอำนวยการที่ผ่านมา

### **กรณีที่๓ การเปลี่ยนกลุ่มประเภทวิชาการและประเภทอำนวยการ**

**เกณฑ์การย้ายกลุ่ม** หากมีตำแหน่งว่างลงบุคลากรทั้ง๒ประเภทสามารถโอนย้ายกันได้โดยมีเงื่อนไขการประเมินบุคคลดังนี้

- มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งเป้าหมาย
- มีระดับความรู้ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในงานของตำแหน่งเป้าหมายที่กำหนด
- มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและดีเด่นมาตลอด
- มีการสั่งสมประสบการณ์อย่างน้อย๓พื้นที่/สายงาน/ลักษณะงานอย่างน้อยที่ละ๒ปี
- หน้าที่ความรับผิดชอบหลักของตำแหน่งใหม่และตำแหน่งเดิมควรมีลักษณะเนื้องานใกล้เคียงกัน

ผู้ปฏิบัติงานสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทักษะหรือประสบการณ์

กรณีการย้ายข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทวิชาการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการในระดับต้นกลางและสูงจะทำได้ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการผู้มีความจรรยาบรรณตามข้อเสนอเรื่องการเข้าสู่ระดับอำนวยการ

### **กรณีที่๔ การเปลี่ยนกลุ่มระหว่างประเภทวิชาการและประเภทบริหารจัดการ**

**เกณฑ์การย้ายกลุ่ม** หากมีตำแหน่งว่างลงบุคลากรทั้ง๒ประเภทสามารถโอนย้ายกันได้โดยมีเงื่อนไขการประเมินบุคคลดังนี้

- มีระดับความรู้ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในงานของตำแหน่งเป้าหมายรวมถึงมีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งเป้าหมาย
- ผ่านการประเมินศักยภาพในอนาคตหรือการประเมินวิสัยทัศน์ของคณะกรรมการกลาง
- มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและดีเด่นมาตลอด
- มีการสั่งสมประสบการณ์อย่างน้อย๓พื้นที่/สายงาน/ลักษณะงานอย่างน้อยที่ละ๒ปี
- หน้าที่ความรับผิดชอบหลักของตำแหน่งใหม่และตำแหน่งเดิมควรมีลักษณะเนื้องานใกล้เคียงกัน

ผู้ปฏิบัติงานสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทักษะหรือประสบการณ์

กรณีการย้ายข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทวิชาการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารจัดการในระดับต้นกลางและสูงจะทำได้ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการผู้มีความจรรยาบรรณตามข้อเสนอเรื่องการเข้าสู่ระดับบริหารจัดการ

### **กรณีที่๕ การเปลี่ยนกลุ่มระหว่างประเภทอำนวยการและประเภทบริหารจัดการ**

**เกณฑ์การย้ายกลุ่ม** หากมีตำแหน่งว่างลงบุคลากรทั้ง๒ประเภทสามารถโอนย้ายกันได้โดยมีเงื่อนไขการประเมินบุคคลดังนี้

- มีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งเป้าหมาย
- มีระดับความรู้ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในงานของตำแหน่งเป้าหมายรวมถึงประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งเป้าหมาย

- ผ่านการประเมินศักยภาพในอนาคตหรือการประเมินวิสัยทัศน์ของคณะกรรมการกลางมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและดีเด่นมาตลอด

กรณีการย้ายข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารจัดการในระดับต้นกลางและสูงจะทำได้ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อเสนอเรื่องการเข้าสู่ระดับบริหารจัดการ

**\* แนวทางปฏิบัติการตรวจสอบข้อมูลการจัดข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง**

(ระบบแห่ง) คุรุศึกษาข้อระเบียบ / กฎหมาย / หนังสือสั่งการที่ควรรู้ประกอบด้วย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕ / ว ๔๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕ / ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)
๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕ / ว ๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘
๕. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕ / ว ๑๓๕ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง

**\* วิธีดำเนินการจัดข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นจากระบบซีเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแห่ง) ดังนี้**

๑. ตรวจสอบคุณสมบัติของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลร่องพอง ตามที่ได้รับ การชักข้อมจากสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดแพร่ การดำเนินงานจัดบุคลากรจากระบบซีเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) และ ตามหนังสือสั่งการ (หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕ / ว ๕๒ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘) ให้ถือปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๑.๑ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบด้วย

| ประเภท           | ระดับ         | ระดับซี (เดิม)   |
|------------------|---------------|--|
| บริหารท้องถิ่น   | ต้น           | สายงานนักบริหาร ตำแหน่ง ปลัด/รองปลัด อยู่ในระดับ ๖ - ๗           |
|                  | กลาง          | สายงานนักบริหาร ตำแหน่ง ปลัด/รองปลัด อยู่ในระดับ ๘               |
|                  | สูง           | สายงานนักบริหาร ตำแหน่ง ปลัด/รองปลัด อยู่ในระดับ ๙ - ๑๐          |
| อำนวยการท้องถิ่น | ต้น           | สายงานนักบริหาร (ที่ไม่ใช่ตำแหน่งปลัด/รองปลัด) อยู่ในระดับ ๖ - ๗ |
|                  | กลาง          | สายงานนักบริหาร (ที่ไม่ใช่ตำแหน่งปลัด/รองปลัด) อยู่ในระดับ ๘     |
|                  | สูง           | สายงานนักบริหาร (ที่ไม่ใช่ตำแหน่งปลัด/รองปลัด) อยู่ในระดับ ๙     |
| วิชาการ          | ปฏิบัติการ    | สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ อยู่ในระดับ ๓ - ๕                       |
|                  | ชำนาญการ      | สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ อยู่ในระดับ ๖ - ๗                       |
|                  | ชำนาญการพิเศษ | สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ อยู่ในระดับ ๘                           |
|                  | เชี่ยวชาญ     | สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ อยู่ในระดับ ๙                           |
| ทั่วไป           | ปฏิบัติงาน    | สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ อยู่ในระดับ ๑ - ๔                 |
|                  | ชำนาญงาน      | สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ อยู่ในระดับ ๕ - ๖                 |
|                  | อาวุโส        | สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ ระดับ ๗                           |



๑.๒ การกำหนดรหัสเลขที่ตำแหน่ง ดังนี้

(ก) รหัสเลขที่ตำแหน่งลำดับที่ ๑ - ๒ คือ รหัสจังหวัด

- รหัส ๔๐ คือ จังหวัดแพร่ ๔๐

(ข) รหัสเลขที่ตำแหน่งลำดับที่ ๓ คือ รหัสประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- รหัส ๑ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด

- รหัส ๒ คือ เทศบาล

- รหัส ๓ คือ องค์การบริหารส่วนตำบล

- รหัส ๔ คือ เมืองพัทยา และ อปท. รูปแบบพิเศษอื่น

(ค) รหัสเลขที่ตำแหน่งลำดับที่ ๔ - ๕ คือ รหัสสำนัก/กอง (ส่วนราชการ) เช่น

- รหัส ๐๐ คือ ปลัด/รองปลัด

- รหัส ๐๑ คือ สำนักปลัด เป็นต้น

(ง) รหัสเลขที่ตำแหน่งลำดับที่ ๖ คือ ประเภท

- รหัส ๑ คือ บริหารท้องถิ่น

- รหัส ๒ คือ อำนวยการท้องถิ่น

- รหัส ๓ คือ วิชาการ

- รหัส ๔ คือ ททั่วไป

(จ) รหัสเลขที่ตำแหน่งลำดับที่ ๗ คือ รหัสกลุ่มงาน

- กลุ่ม ๑ คือ กลุ่มบริหาร อำนวยการ ชุรการ งานสถิติ และงานนิติการ

- กลุ่ม ๒ คือ กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ และการพาณิชย์

- กลุ่ม ๓ คือ กลุ่มประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ

- กลุ่ม ๔ คือ กลุ่มเกษตรกรรม

- กลุ่ม ๕ คือ กลุ่มวิทยาศาสตร์

- กลุ่ม ๖ คือ กลุ่มสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

- กลุ่ม ๗ คือ กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ

- กลุ่ม ๘ คือ กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคม และการพัฒนาชุมชน

(ฉ) รหัสตำแหน่งลำดับที่ ๘ - ๙ คือ รหัสสายงาน (ถูกกำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว)

(ช) รหัสตำแหน่งลำดับที่ ๑๐ - ๑๒ คือ รหัสลำดับที่ในสายงาน เช่น

- คนที่ ๑ ในสายงานเดียวกัน รหัส ๐๐๑

- คนที่ ๒ ในสายงานเดียวกัน รหัส ๐๐๒ เป็นต้น

สรุป : รหัสตำแหน่ง คือ กก-ข-คค-งจฉฉ-ชชช เช่น ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลเมืองแพร่

รหัสตำแหน่ง คือ ๔๐ - ๒ - ๐๐ - ๑๑๐๑ - ๐๐๑ เป็นต้น

๑.๓ ตรวจสอบชื่อสายงาน/ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ประเภท/ระดับ คือ

(ก) ต้องเป็นชื่อที่กำหนดตามบัญชีปรับปรุงสายงานจากระบบซีเป็นระบบแ่ง (Broadband)

(ข) ชื่อตำแหน่งที่เปลี่ยนไปจากระบบซี เช่น

| ระบบ        | ซี      | แ่ง              |
|-------------|---------|------------------|
| ชื่อตำแหน่ง | บุคลากร | นักทรัพยากรบุคคล |

(ค) ชื่อตำแหน่งที่ถูกยุบรวมจากระบบซี เช่น

| ระบบ        | ซี                 | แ่ง                |
|-------------|--------------------|--------------------|
| ชื่อตำแหน่ง | เจ้าพนักงานการคลัง | เจ้าพนักงานการคลัง |
|             | เจ้าหน้าที่การคลัง |                    |

๒. จัดทำร่างคำสั่งการให้พนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งในระบบแห่ง เพื่อขออนุมัติรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

๓. หลังจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ได้ เห็นชอบตามมติที่ประชุมคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ งานบริหารงานบุคคลได้ดำเนินออกคำสั่งที่ ๑๙/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระบบแห่ง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘ เป็นต้นมา

๔. รายงานการออกคำสั่งให้ทางสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดแพร่ทราบ

๕. แจ้งเวียนคำสั่ง ฯ การเข้าสู่ระบบแห่งให้กับส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลร่องฟอง รับทราบข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

๖. บันทึกการแก้ไขในทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบลให้เป็นปัจจุบันต่อไป

**\* ระยะเวลาในการดำเนินการ**

| ลำดับที่             | กระบวนการดำเนินการ  | ระยะเวลาดำเนินการ (วัน)  | หมายเหตุ                                |
|----------------------|---|--|---|
| ๑                    | ตรวจสอบคุณสมบัติของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลร่องฟอง เพื่อเข้าสู่การดำรงประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)                                    | ๒  | ระยะเวลาอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม |
| ๒                    | จัดทำร่างคำสั่งการให้พนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งในระบบแห่ง เพื่อขออนุมัติรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ | ๒๐<br>(รอรอบระยะเวลาการเข้าประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่) |   |
| ๓                    | ออกคำสั่งที่ ๑๙/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘ เรื่อง แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระบบแห่ง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘ เป็นต้นมา      | ๑  |   |
| ๔                    | รายงานการออกคำสั่งให้ทางสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดแพร่ทราบ   | ๑  |   |
| ๕                    | แจ้งเวียนคำสั่ง ฯ การเข้าสู่ระบบแห่งให้กับส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลร่องฟอง รับทราบข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน                                    | ๑  |   |
| ๖                    | บันทึกการแก้ไขในทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบลให้เป็นปัจจุบันต่อไป   | ๓  |   |
| รวมทั้งสิ้น (ประมาณ) |   | ๒๘   |   |

**๐๐๐๐๐๐**

