

การบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่น




กระบวนการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

การวางแผนกำลังคน

- การกำหนดโครงสร้าง
- การกำหนดตำแหน่ง
และอัตราเงินเดือน
- การสรรหาและเลือกสรร

การบรรจุแต่งตั้ง

- การทดลองการปฏิบัติงาน
- การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย
และพ้นจากตำแหน่ง



องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

การประเมินผล

- การประเมินผลการปฏิบัติงาน
เลื่อนขั้นเงินเดือน
- การประเมินผลงาน
เพื่อเลื่อนระดับ

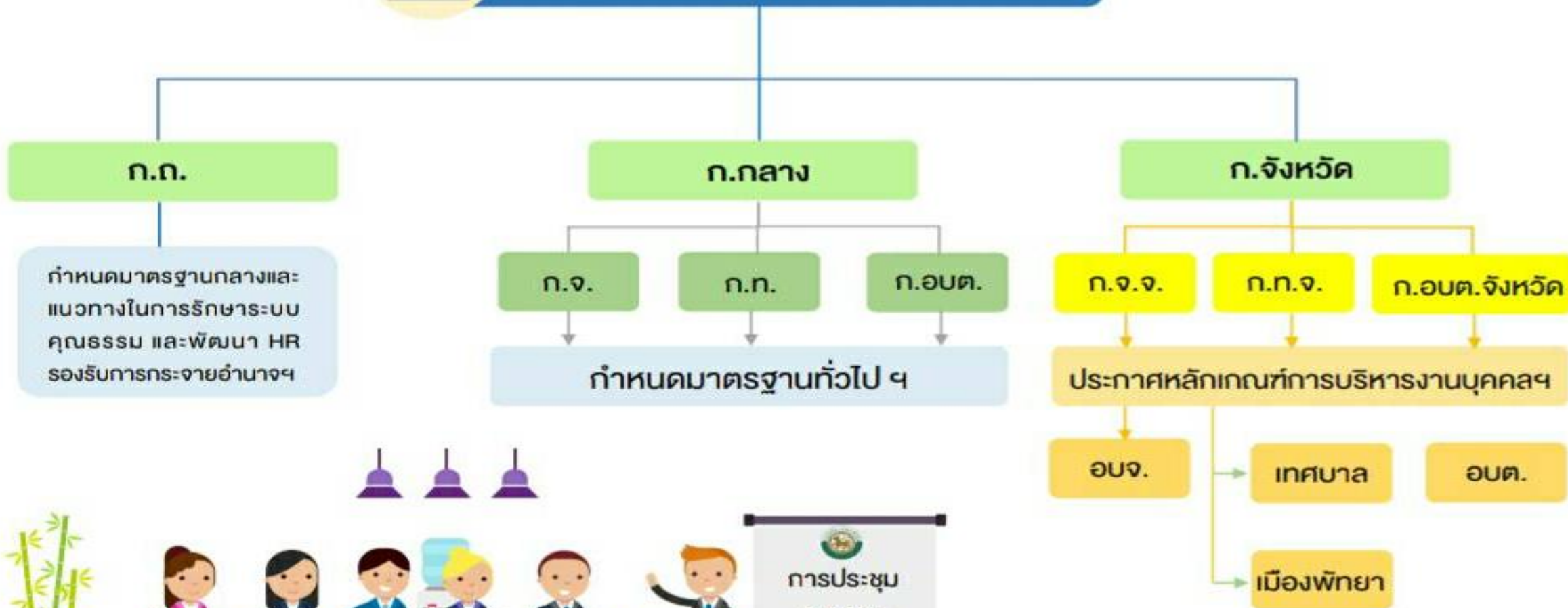
การพัฒนาบุคลากร

- การฝึกอบรม
- การพัฒนาคุณภาพชีวิต
- เกษียณอายุราชการ

ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น



โครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น



คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น



ก.อบจ.



ก.น.



ก.อบต.

คณะกรรมการ

1) ประธาน

สมว.มท. หรือ สมช.ที่ได้รับมอบหมาย

กรรมการ

2) ตามตำแหน่ง

ปมท.

เลขา กพ.

ผอ.งป.

อบก.

อสก.

3) ผู้แทน อปท.

นายกฯ 3 คน

ปลัด 3 คน

4) ผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้านบริหารท้องถิ่น บริหารบุคคล ระบบราชการ บริหารและการจัดการ

ปธ และ ก.ตำแหน่ง เสมอ 9 คน,

ผู้แทน อปท. เสมอ 9 คน

แล้วคัดเลือกกันเองให้เหลือ 6 คน

วาระผู้แทนและผู้ทรงคุณวุฒิ : 4 ปี และอาจได้รับเลือกอีก

เลขาอนุการ : ร.อสก. ที่ได้รับมอบหมายจาก อสก.

หน้าที่

กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ

- คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้น
- อัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง
- อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น
- หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- วินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย
- การให้ออกจากราชการ
- สิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร การปฏิบัติงาน และการบริหารงานบุคคล

ให้ข้อคิดเห็น คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน ก.จังหวัด

กำกับดูแล แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้

กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทน อปท. และผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ระดับจังหวัด)

	ก.จ.จ.	ก.ก.จ.	ก.อบต.จังหวัด	ก.เมืองพัทยา
1) ประธาน	ผู้ว่าราชการจังหวัด	ผู้ว่าราชการจังหวัด	ผวจ. /ร.ผวจ.ที่มอบหมาย	ผู้ว่าราชจังหวัดชลบุรี
2) ตามตำแหน่ง	หน.ส่วนราชการ 3 คน	หน.ส่วนราชการ 5 คน	นอก./หน.ส่วนราชการ 8 คน	นอก./หน.ส่วนราชการ 3 คน
3) ผู้แทน อปท.	- นายก อบจ. - ผู้แทน ส.อบจ. 1 คน - ปลัด อบจ. - ผู้แทนข้าราชการ อบจ. 1 คน	- ประธานสภาฯ 2 คน - นายกเทศมนตรี 2 คน - ปลัดเทศบาล 2 คน	- ประธานสภาฯ 3 คน - ประธานกรรมการบริหาร อบต. 3 คน - ผู้พนักงานส่วนตำบล (ปลัด) 3 คน	- นายกเมืองพัทยา - ผู้แทนสมาชิกเมืองพัทยา 1 คน - ปลัดเมืองพัทยา - ผู้แทนพนักงานเมืองพัทยา 1 คน
4) ผู้ทรงคุณวุฒิ <small>ด้านบริหารท้องถิ่น บริหารบุคคล ระบบราชการ บริหารและการจัดการ</small>	- 1) และ 2) เสนอ 6 คน - 3) เสนอ 6 คน แล้วคัดเลือกกันเองเหลือ 4 คน	- 1) และ 2) เสนอ 9 คน - 3) เสนอ 9 คน แล้วคัดเลือกกันเองเหลือ 6 คน	- 1) และ 2) เสนอ 15 คน - 3) เสนอ 15 คน แล้วคัดเลือกกันเองเหลือ 9 คน	- 1) และ 2) เสนอ 6 คน - 3) เสนอ 6 คน แล้วคัดเลือกกันเองเหลือ 4 คน
เลขาธิการ	ปลัด อบจ.	ผวจ. แต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานเทศบาล	ผวจ. แต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล	ปลัดเมืองพัทยา

หน้าที่

- กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็น
- กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น
- กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์
- กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงาน
- กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้

ต้องได้รับความเห็นชอบจาก
คณะกรรมการกลางข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ฝ่ายประจำ

(ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น)

แต่งตั้งโดยระบบคุณธรรม (Merit System)

- ความเสมอภาค (Equity) การเปิดโอกาสให้แก่ผู้มีสิทธิ์อย่างเท่าเทียมกัน
- ความสามารถ (Competency) การประเมินผลพิจารณาความดีความชอบ หรือเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จะต้องยึดถือหลัก
- ความมั่นคง (Security) เป็นหลักประกันแก่ผู้ปฏิบัติงาน จะไม่ถูกกลั่นแกล้งให้ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล
- ความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) ระบบราชการนั้นกำหนดอย่างชัดเจนว่าข้าราชการจะต้องวางตัวเป็นกลางทางการเมือง
- คณะกรรมการในการบริหารงานบุคคล



ฝ่ายการเมือง

(ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น)

เลือกตั้ง



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

- มีโครงสร้างการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
- ควบคุมการใช้จ่ายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (ม.35 พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542)

- มีการกำหนดตำแหน่งและจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจที่ของ อปท. ให้มีประสิทธิภาพ
- สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนา อปท. ที่สามารถแก้ไขปัญหาความเดือนร้อนและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของ อปท.

- | | |
|--|---------------------------|
| 1) นายก อปท. | (ประธาน) |
| 2) ปลัด อปท. | (กรรมการ) |
| 3) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | (กรรมการ) (รองปลัด) |
| 4) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบ
การบริหารงานบุคคล | (กรรมการ
และเลขานุการ) |
| 5) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
ที่ได้รับมอบหมาย 2 คน | (ผู้ช่วยเลขฯ) |



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี

- หลักการและเหตุผล/วัตถุประสงค์
- กรอบแนวคิด
- สภาพปัญหาและความต้องการ ปชช
- การกิจและอำนาจหน้าที่
- การกิจหลัก/การกิจรอง
- สรุปปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้าง
ส่วนราชการและอัตรากำลัง
- โครงสร้างส่วนราชการ (ปัจจุบัน/ใหม่)
- การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
- การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน
และประโยชน์ตอบแทนอื่น
- แผนภูมิโครงสร้างฯ
- บัญชีจัดคนสู่ตำแหน่ง/เลขตำแหน่ง
- แนวทางพัฒนาบุคลากร
- ประกาศคุณธรรม จริยธรรมฯ

ก.จังหวัด

พิจารณาให้ความเห็นชอบแผน 3 ปี
ตรวจสอบการจัดทำแผน การกำหนด
ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การใช้
ตำแหน่ง อยู่ส่วนราชการใด จำนวน
เท่าใด ให้คำนึงภาระหน้าที่ความ
รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ
ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน
ตลอดจนถึงการค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
ของ อปท.

ก.กลาง

พิจารณาแผน 3 ปี กรณีที่ ก.จังหวัด
เห็นว่าแผน 3 ปี ไม่เหมาะสม แต่ท้องถิ่น
ยืนยันความเหมาะสม ก.จังหวัดต้องส่ง
แผน 3 ปี พร้อมความเห็นให้ ก.กลาง
พิจารณา มติเป็นประการใดให้
ก.จังหวัดและท้องถิ่นปฏิบัติตามนั้น

ผลผูกพันของแผนอัตรากำลัง 3 ปีที่ความสมบูรณ์

- 1) สรรหาได้เฉพาะตำแหน่งที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- 2) ตั้งงบประมาณตามอัตรากำลังที่กำหนด ตามประกาศ ก.จังหวัด (เทศบาล ข้อ 18 /อบจ. ข้อ 19 /อบต. ข้อ 20)
- 3) กรณีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างไม่ดำเนินการสรรหาภายใน 1 ปี ให้ ก.จังหวัด ตรวจสอบและพิจารณา
ยุบตำแหน่ง เว้นตำแหน่งที่รายงานให้ กสก. ดำเนินการสรรหาหรืออยู่ระหว่างการขอใช้บัญชีสอบแข่งขันของ กสก. (นท. 0802.2/ว70 ลว 19 มิ.ย. 63)



การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น



การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น

บริหารท้องถิ่น

ตำแหน่ง ปลัด อปท. และ รองปลัด อปท. หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่ ก.กลาง กำหนด มี 3 ระดับ คือ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

อำนาจการ ท้องถิ่น

ตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนัก ใน อปท. หรือ ตำแหน่งระดับที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่ ก.กลาง กำหนด มี 3 ระดับ คือ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

วิชาการ

ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญา ตามมาตรฐานทั่วไปที่ ก.กลาง กำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น มี 4 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

ทั่วไป

ตำแหน่งที่ไม่ใช่ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนาจการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่ ก.กลาง กำหนด มี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น

ระดับอาวุโส
(C7 เดิม)

ระดับชำนาญงาน
(C5-C6 เดิม)

ระดับปฏิบัติงาน
(C1-C4 เดิม)

ทั่วไป
(เริ่มสายงาน C1/2 เดิม)

ระดับเชี่ยวชาญ
(C9 เดิม)

ระดับชำนาญการพิเศษ
(C8 เดิม)

ระดับชำนาญการ
(C6-C7 เดิม)

ระดับปฏิบัติการ
(C3-C5 เดิม)

วิชาการ
(เริ่มสายงาน C3 เดิม)

ระดับสูง
(นักบริหารงาน...)
(C9 เดิม)

ระดับกลาง
(นักบริหารงาน...)
(C8 เดิม)

ระดับต้น
(นักบริหารงาน...)
(C6-C7 เดิม)

อำนวยการ
ท้องถิ่น

ระดับสูง
(นักบริหารงานท้องถิ่น)
(C9-C10 เดิม)

ระดับกลาง
(นักบริหารงานท้องถิ่น)
(C8 เดิม)

ระดับต้น
(นักบริหารงานท้องถิ่น)
(C6-C7)

บริหาร
ท้องถิ่น

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของ อปท.

องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด

9 ส่วนราชการหลัก

17 ส่วนราชการ
ที่อาจจัดตั้งได้

ตามมาตรา กจ.กำหนด

เทศบาล

สามัญ

สามัญระดับสูง

พิเศษ

9 ส่วนราชการหลัก

18 ส่วนราชการ
ที่อาจจัดตั้งได้

ตามมาตรา ก.ท.กำหนด

องค์การบริหาร ส่วนตำบล

สามัญ

สามัญระดับสูง

พิเศษ

8 ส่วนราชการหลัก

18 ส่วนราชการ
ที่อาจจัดตั้งได้

ตามมาตรา ก.อบต.กำหนด

โครงสร้างส่วนราชการของ อบจ.

9 ส่วนราชการหลัก

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- สำนักงานเลขานุการ อบจ.
- สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- สำนัก/กองคลัง
- สำนัก/กองช่าง
- สำนัก/กองสาธารณสุข
- สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่
- หน่วยตรวจสอบภายใน

17 ส่วนราชการที่อาจจัดตั้งได้

- กองการประปา
- กองช่างสุขาภิบาล
- กองสวัสดิการสังคม
- กองการแพทย์
- กองส่งเสริมการเกษตร
- กองกิจการพาณิชย์
- กองกิจการขนส่ง
- กองวิเทศสัมพันธ์
- กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- กองผังเมือง
- กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กองพัสดุและทรัพย์สิน
- กองสารสนเทศภายในและทะเบียนทรัพย์สิน
- กองนิติการ
- กองเทศกิจ
- กองการท่องเที่ยวและกีฬา -
กองหรือส่วนราชการอื่นที่ ก.จ. กำหนด

โครงสร้างส่วนราชการของ เทศบาล

9 ส่วนราชการหลัก

- สำนักปลัดเทศบาล
- สำนัก/กองคลัง
- สำนัก/กองช่าง
- สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- สำนัก/กองการศึกษา
- สำนัก/กองสวัสดิการสังคม
- สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่
- หน่วยตรวจสอบภายใน

18 ส่วนราชการที่อาจจัดตั้งได้

- สำนักงานเลขานุการเทศบาล
- สำนักงาน/กองการประปา
- สำนัก/กองช่างสุขาภิบาล
- สำนัก/กองการแพทย์
- กองกิจการพาณิชย์
- กองส่งเสริมการเกษตร
- กองวิเทศสัมพันธ์
- กองกิจการขนส่ง
- กองผังเมือง
- กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กองพัสดุและทรัพย์สิน
- กองสารสนเทศภายในและทะเบียนทรัพย์สิน
- กองนิติการ
- กองเทศกิจ
- กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
- กองการท่องเที่ยวและกีฬา
- กองหรือส่วนราชการอื่นที่ ก.ท. กำหนด

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนราชการหลัก (9)

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- สำนัก/กองคลัง
- สำนัก/กองช่าง
- สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่
- หน่วยตรวจสอบภายใน

ส่วนราชการที่อาจจัดตั้งได้ (18)

- สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล
- กองการประปา
- กองสวัสดิการสังคม
- กองส่งเสริมการเกษตร
- กองกิจการขนส่ง
- กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กองพัสดุและทรัพย์สิน
- กองสารสนเทศภายในและทะเบียนทรัพย์สิน
- กองนิติการ
- กองเทศกิจ
- กองการท่องเที่ยวและกีฬา
- กองหรือส่วนราชการอื่นที่ ก.อบต. กำหนด
- กองช่างสุขาภิบาล
- กองการแพทย์
- กองกิจการพาณิชย์
- กองวิเทศสัมพันธ์
- กองผังเมือง

การสรรหา

1

การสอบแข่งขัน

2

การคัดเลือก กรณีมีเหตุพิเศษ

- ตำแหน่งขาดแคลน
- ผลงานเป็นที่ประจักษ์

3

การสอบคัดเลือก

เพื่อแต่งตั้ง ขรก./พนง. ให้ดำรงตำแหน่งใน ต่างสายงาน

หรือ ตน.สายงานปฏิบัติ ให้เป็น อำนาจการท้องถิ่น หรือ อำนาจการบริหาร
หรือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็น สายบริหารสถานศึกษา

4

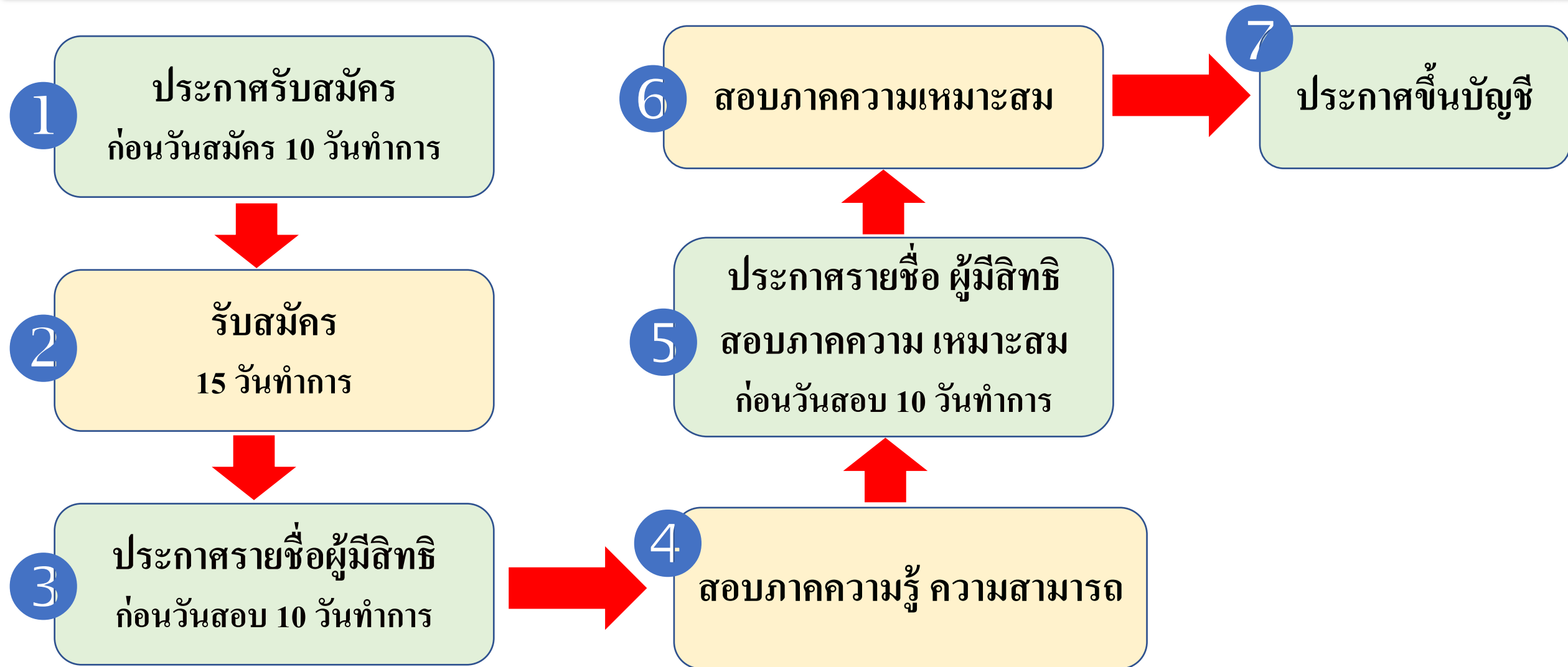
การคัดเลือก

- ประเมินคุณลักษณะของบุคคล
- ประเมินผลงาน ประเมินความรู้/สามารถ

5

การคัดเลือกเพื่อรับโอน

กระบวนการสอบคัดเลือกและการคัดเลือก



การขึ้นบัญชี

อายุบัญชี 1 ปี

เรียงตามลำดับที่

เลือก อปท.ตามประสงค์

ยังไม่ผ่านการอบรม

แล้วไปรายงานตัวที่จังหวัด
ยังไม่ผ่านการอบรมแต่งตั้ง
ไปได้ก่อน ยกเว้น ผอ. และ
รอง ผอ.รร.

อบรมในโอกาสแรก

ตรวจสอบคุณสมบัติ

บัญชีตำแหน่งว่าง

การแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหา

ลำดับ	เงื่อนไขการแต่งตั้ง
1	บัญชีผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งและสายงานใด ให้ใช้แต่งตั้งในตำแหน่งและสายงานนั้น
2	พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทใดต้องเป็นผู้ผ่านการสรรหาของประเภทนั้น ไม่สามารถข้ามประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้
3	ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
4	ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของประเภทและระดับที่ได้รับการแต่งตั้ง นับตั้งแต่วันสมัคร
5	ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รายงานให้ก.กลาง ดำเนินการสรรหา
6	ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งต้องจัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งครบถ้วน
7	ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละสิบ

การโอนและรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น

1

การโอนและรับโอน **ผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือก**

2

การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่ง **เดียวกันในตำแหน่งที่ว่าง**

3

การโอนและรับโอน **สับเปลี่ยนกัน**ในตำแหน่ง **ประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม** ระหว่างอปท.

4

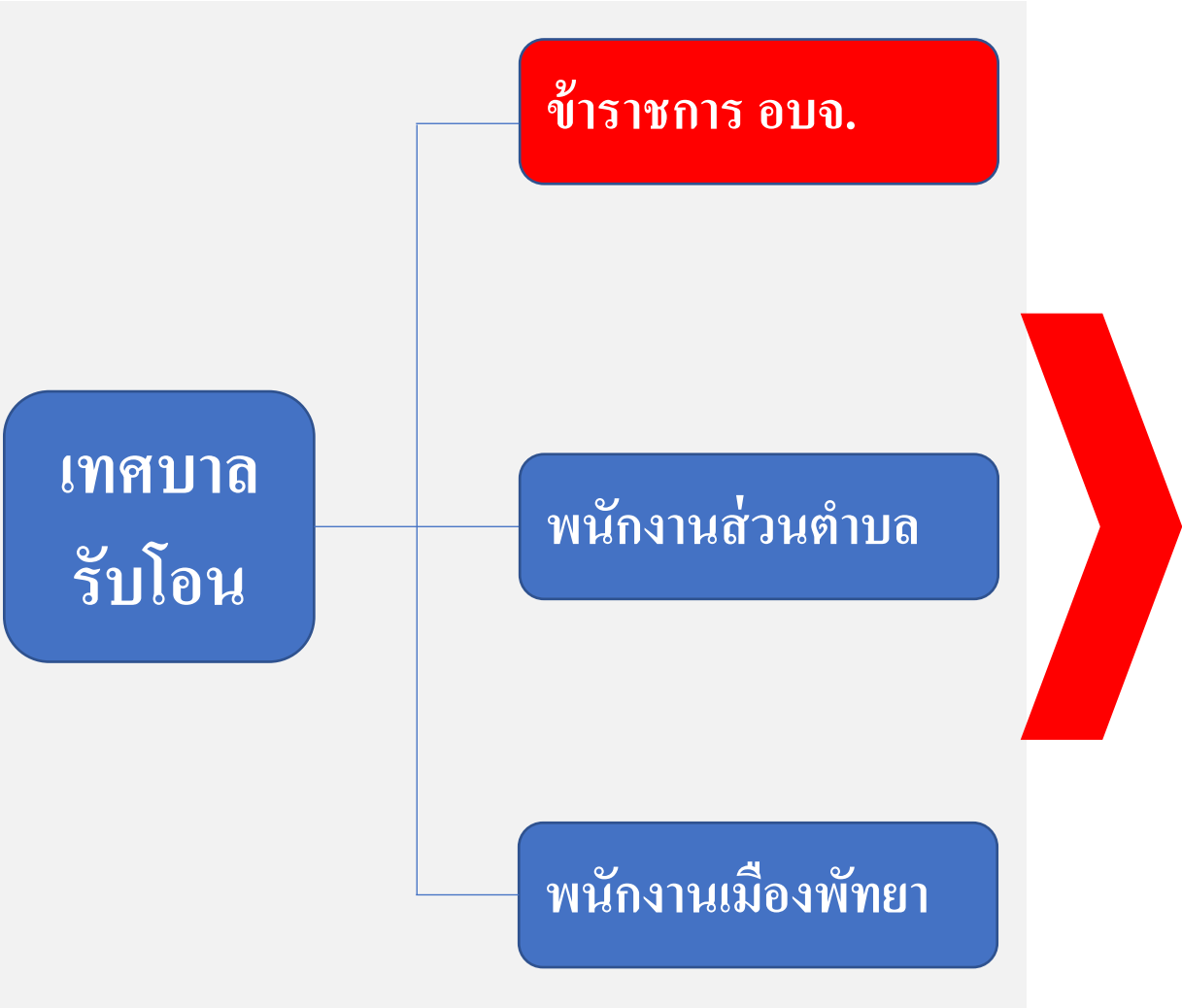
การโอนและรับโอนตำแหน่งประเภท **สายงาน และระดับเดิม**
โดย **ตำแหน่งต่ำกว่าเดิม** หรือประเภท สายงานเดิม **โดยระดับต่ำกว่าเดิม**

5

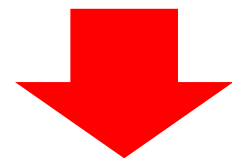
การโอนและรับโอนตำแหน่งประเภทสายงาน และระดับเดิม
โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิม แล้วโอนหรือย้าย **ไปแต่งตั้งในตำแหน่งเดิม**

การโอน และ รับโอน

ในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกัน ในตำแหน่งที่ว่าง



- ✓ นายกทั้ง 2 แห่งตกลงยินยอมการโอน
- ✓ เมื่อ ก.ท.จ. ให้ความเห็นชอบ
- ✓ นายกเทศมนตรีออกคำสั่ง “รับโอน”



- ✓ ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม
- ✓ ให้แจ้งคำสั่ง “รับโอน” ให้ อปท. ที่เกี่ยวข้อง ออกคำสั่ง “ให้โอน” โดยต้องมีผลในวันเดียวกัน

การโอนและรับโอน ข้าราชการประเภทอื่น

การให้โอนพนักงานเทศบาลไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น

การโอนพนักงานเทศบาลไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน

- ✓ เมื่อเทศบาลได้รับหนังสือแจ้งความประสงค์ “รับโอน” พนักงานเทศบาลจากส่วนราชการอื่น ให้เทศบาลและส่วนราชการอื่น **ประสานกันกำหนดวันให้โอนรับโอน “เป็นวันเดียวกัน”**
- ✓ เสนอ ก.ท.จ.ให้ความเห็นชอบ
- ✓ ให้นายกออกคำสั่งให้โอนและแจ้งคำสั่งให้โอนให้ส่วนราชการอื่น เพื่อออกคำสั่งรับโอน
- ✓ ให้มีผลเป็นวันเดียวกัน

การรับโอนข้าราชการประเภทอื่น

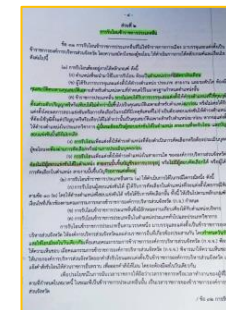
ตำแหน่งว่างและมีเงิน

มีคุณสมบัติ

ไม่เคยบรรจุวุฒิปริญญาตรี ต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้

รับโอนในตำแหน่งที่ต้องคัดเลือกหรือต้องประเมินบุคคล ต้องผ่านการคัดเลือก หรือผ่านการประเมินบุคคลก่อน

รับโอนต้อง **ไม่มีผู้สอบแข่งขันได้**ในตำแหน่งสายงานนั้น รอกการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้รอกการแต่งตั้ง



การโอนและรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นใน **ตำแหน่งที่ว่าง**

1 อปท. เสนอเรื่องขอความเห็นชอบ ก.จังหวัด



2 ก.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ



3 นายกฯ ออกคำสั่ง **“รับโอน”** และแจ้งคำสั่งรับโอนให้ อปท. ทราบ



4 นายกฯ ออกคำสั่ง **“ให้โอน”** (มีผลวันเดียวกัน)

การโอน (อปท.) ไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น

1

อปท. ได้รับหนังสือแจ้งความประสงค์รับโอนจากส่วนราชการอื่น
(ประธาน กำหนดวัน “รับโอน” และ “ให้โอน” วันเดียวกัน)

2

ก.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

3

นายกฯ ออกคำสั่ง “ให้โอน”

4

รายงาน ก.จังหวัด ทราบ

รับโอน ข้าราชการประเภทอื่นมา อปท.

1

อปท. ประสาน กำหนดวัน
“รับโอน” และ “ให้โอน” วันเดียวกัน)

2

ก.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

3

นายกฯ ออกคำสั่ง “**รับโอน**” และแจ้งคำสั่งรับโอนให้ อปท. ทราบ

4

นายกฯ ออกคำสั่ง “**ให้โอน**” (มีผลวันเดียวกัน)

การรับโอนข้าราชการประเภทอื่น

การรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกเหตุพิเศษ
ในวุฒิที่ ก.กลาง กำหนด โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้
หรือได้รับการคัดเลือกนั้น

มีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหาร

ในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

การดำเนินการคัดเลือกเพื่อรับโอน

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารว่าง และ อปท.จะดำเนินการรับโอน

อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อรับโอน ประกอบด้วย

ประธาน ➤ ผู้ทรงใน ก.จังหวัด

- กรรมการ ➤
- ผู้แทนส่วนราชการ 1 คน
 - ผู้ทรง 1 คน
 - นายกหรือผู้แทน 1 คน
 - ปลัด อปท. 1 คน
 - ท้องถิ่น จว. 1 คน
 - พนักงาน อปท. 1 คน

ให้แต่งตั้งจาก หน.ส่วนราชการประจำจังหวัดที่เกี่ยวข้อง
กับการบริหารงาน อปท. หรือข้าราชการพลเรือน ระดับ 7 ขึ้นไป

กรณีโอนปลัด : ให้เปลี่ยนกรรมการที่เป็นปลัด เป็น หน.ส่วนราชการในอปท.

เลขานุการคณะกรรมการ ➤ ให้แต่งตั้งพนักงานท้องถิ่นไม่ต่ำกว่า ผอ.กอง หรือ หน.ส่วนราชการเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้

ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการสำหรับการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งบริหารให้มีระดับสูงขึ้น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

การย้าย

ผู้บริหารท้องถิ่นออกคำสั่งย้าย โดยความเห็นชอบของ ก. จังหวัด

การย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานเดิม

▶ ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งบริหาร

ย้ายไปในสายงานที่ต่ำกว่าสายงานเดิม

▶ เจ้าตัวต้องยินยอม

การย้ายไปดำรงตำแหน่งต่างสายงาน

ตำแหน่งผู้ปฏิบัติการ

- สายงานเริ่มต้นระดับเดียวกัน
- สายงานเริ่มต้นต่างระดับกัน (ยกเว้นย้ายประเภททั่วไปเป็นวิชาการ)
- แต่งตั้งตำแหน่งสายงานผู้มี ประสบการณ์ (เลื่อนไหล)

ตำแหน่งผู้บริหาร

▶ ต้องดำเนินการสอบคัดเลือก

ประกาศคณะกรรมการกลาง
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง**ประเภททั่วไป**
และ**ประเภทวิชาการ**ให้ดำรงตำแหน่งใน**ระดับที่สูงขึ้น**

พ.ศ. ๒๕๖๑ ลว 3 สิงหาคม 2561

และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 ลว 4 ตุลาคม 2562

“การคัดเลือก” การดำเนินการเพื่อให้ได้ ขรก. หรือ พนง.ส่วนท้องถิ่น
มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ในระดับที่สูงขึ้น
ด้วยวิธีการประเมิน **คุณลักษณะของบุคคล ผลงาน และความรู้ความสามารถ**

➤ ให้เลื่อน และ แต่งตั้ง จากผู้ผ่านการคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

➤ **ข้อ 6** มีคุณวุฒิและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ที่ ก.กลาง กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
มีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความประพฤติ
ประวัติการรับราชการ

ต้องเป็นผู้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ รวมถึงประโยชน์ที่ราชการและ ปปช.ได้รับ

➤ พิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษาที่ระบุไว้ในบัตรประวัติ (ได้มาทีหลังต้องมีการบันทึกเพิ่มเติม)

ระดับชำนาญงาน

คุณสมบัติ + ข้อ 6

- ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภททั่วไป **ระดับชำนาญงาน**
- ผลการประเมินฯ **ระดับ ปง.** ย้อนหลังไม่ต่ำกว่า**ระดับดี** อย่างน้อย **6 ครั้ง**
- รอบการประเมินถึงวันแต่งตั้ง ไม่ถูกลงโทษทางวินัยสูงกว่า **“ภาคทัณฑ์”**
- ผ่านอบรมหลักสูตร ก.กลางกำหนด หากยังไม่ได้กำหนด ก.จังหวัด อาจให้ความเห็นแต่งตั้งไปก่อน แล้วรายงาน ก.กลาง ทราบ แต่ต้องเข้ารับอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรม
- ผ่านการคัดเลือกการประเมินผลงาน เป็นผลงาน **“ดีเด่น”** ในตำแหน่งที่แต่งตั้ง ย้อนหลัง **ไม่เกิน 3 ปี** จำนวน **2 ผลงาน** และได้คะแนนจาก กกก. ประเมินฯ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

กกก.ประเมินผลงาน

- ปลัด อปท. เป็นประธาน
- ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็น ขรก. หรือ พนง.ท้องถิ่น หรือ พลเรือน ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมิน ในระดับที่ไม่ต่ำกว่าระดับที่ของประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่ชำนาญในสายงานนั้นๆ มีผลงานประจักษ์ในความสามารถ 1 คน
- ผอ.สำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน กรรมการ
- ขรก. ที่รับผิดชอบงานบุคคล เป็น เลขานุการ

ระดับอาวุโส

การปรับปรุงเป็นตำแหน่งอาวุโส

- เป็นผู้มีความสมบัติ และระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานครบถ้วน + ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล
- กรณีเป็นตำแหน่งว่าง ขอปรับปรุงตำแหน่งได้เมื่อเลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นตำแหน่งระดับอาวุโสมาก่อนแล้ว (ปริมาณ คุณภาพงาน ความยุ่งยาก และความรับผิดชอบ ไม่เปลี่ยนแปลงจากเดิม)
- กรณีขอปรับปรุงตำแหน่ง ให้ประเมิน วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณ คุณภาพ และความยุ่งยาก + ความรับผิดชอบ

คกก.ประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

- ปลัด อปท. เป็นประธาน
- ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็น ขรก. หรือ พนง.ท้องถิ่น หรือพลเรือน ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับที่ของประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ มีผลงานประจักษ์ในความสามารถ จำนวน 3 คน
- ผอ.สำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ
- ขรก. ที่รับผิดชอบงานบุคคล เป็น เลขานุการ
- **ประเมิน 4 ด้าน** -หน้าที่ความรับผิดชอบ -ความยุ่งยากงาน (ตามแบบกำหนด) -การกำกับตรวจสอบ -การตัดสินใจ
- เสนอผลการประเมินต่อนายกฯ เพื่อเสนอต่อ ก.จังหวัด พิจารณา
- รายละเอียดภารกิจ ปริมาณ คุณภาพ -คชจ.ด้านบุคคล (ปัจจุบัน+อนาคต)
- ผลการประเมินของ คกก.ประเมิน และความเห็นของนายกฯ

ระดับอาวุโส

คุณสมบัติ + ข้อ 6

- ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภททั่วไป **ระดับ อส.**
- ผลการประเมินฯ **ระดับ ชง.** ย้อนหลังไม่ต่ำกว่า **ระดับดี** อย่างน้อย **6 ครั้ง**
- รอบการประเมินถึงวันแต่งตั้ง ไม่ถูกลงโทษทางวินัยสูงกว่า **“ภาคทัณฑ์”**
- ผ่านอบรมหลักสูตร ก.กลางกำหนด หากยังไม่ได้กำหนด ก.จังหวัด อาจให้ความเห็นแต่งตั้งไปก่อนแล้วรายงาน ก.กลาง ทราบ แต่ต้องเข้ารับอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรม
- ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ และการประเมินผลงาน

วิธีประเมินความรู้ความสามารถ 3 ด้าน

- **ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน** โดยเขียนวิสัยทัศน์ **คกก.ประเมินวิสัยทัศน์**
 - ผู้แทนส่วนราชการ **ระดับส่วนกลาง**หรือ **ส่วนภูมิภาค**ที่เกี่ยวข้องกับ **ลักษณะงาน**ของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่ง **ไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน** โดย ก.จังหวัด (3 ก) คัดเลือก เป็นประธาน
 - ปลัด อปท. และผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ
 - ขรก./พนง. ที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการทำหน้าที่ในการประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบที่กำหนด โดยผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนจาก คกก.ประเมินวิสัยทัศน์ 2 ใน 3 **ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60**
- **ด้านทักษะที่จำเป็น** (ผู้บังคับบัญชาสำนัก/กองประเมิน **ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80**)
- **ด้านสมรรถนะที่จำเป็น** มีผลการประเมินระดับชำนาญงานย้อนหลัง **ไม่ต่ำกว่าระดับดี** จำนวน **6 ครั้ง**

ระดับอาวุโส

คกก.ประเมินผลงานระดับอาวุโส

- เมื่อผ่านทั้ง 3 ด้าน ให้**เสนอผลงานดีเด่น**ในตำแหน่งที่แต่งตั้ง แสดงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ย้อนหลังไม่เกิน **3 ปี**
จำนวน 1 ผลงาน
- แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานระดับอาวุโส จำนวน 3 คน
- จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่คณะกรรมการ ก.จังหวัด (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.) กำหนด ประกอบด้วย **ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ** ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือ **ผู้แทนส่วนราชการระดับ**
ส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่ง **ไม่ต่ำกว่าระดับ**
ตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ก.จังหวัด เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ประเมินผลงานที่แสดงให้เห็นถึง
การใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ขอประเมิน และคุณภาพความยุ่งยากของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้
ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือพัฒนาการปฏิบัติงาน
- ต้องได้รับคะแนนจาก คกก.ประเมินผลงาน **2 ใน 3** **ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70** ตามแบบที่กำหนด
- ผู้ไม่ผ่าน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่งภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผล หากไม่เสนอผลงานอีกครั้ง หรือเสนอแล้วไม่ผ่านการประเมิน
ให้การคัดเลือกครั้งนั้น**เป็นอันยกเลิก** หากมีความประสงค์จะคัดเลือก ต้องดำเนินการใหม่ทั้งการปรับปรุงและการประเมินผลงาน
- นายกฯ เป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด มีผลต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้อง (ประทับตราลงรับ)

ระดับชำนาญการ

คุณสมบัติ + ข้อ 6

- ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการ **ระดับชำนาญการ**
- ผลการประเมินฯ **ระดับปฏิบัติการ** ย้อนหลังไม่ต่ำกว่า **ระดับดี** อย่างน้อย **6 ครั้ง / 4 ครั้ง (วุฒิ ป.เอก)**
- รอบการประเมินถึงวันแต่งตั้ง ไม่ถูกลงโทษทางวินัยสูงกว่า **“ภาคทัณฑ์”**
- ผ่านอบรมหลักสูตร ก.กลางกำหนด หากยังไม่ได้กำหนด ก.จังหวัด อาจให้ความเห็นแต่งตั้งไปก่อน แล้วรายงาน ก.กลาง ทราบ แต่ต้องเข้ารับอบรม ในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรม
- ผ่านการคัดเลือกการประเมินผลงาน เป็นผลงาน **“ดีเด่น”** ในตำแหน่งที่แต่งตั้ง ย้อนหลัง **ไม่เกิน 3 ปี** จำนวน **2 ผลงาน** และได้คะแนนจาก กกก.ประเมินฯ 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

กกก.พิจารณาคณะคุณสมบัติ และประเมินผลงาน

- ปลัด อปท. เป็นประธาน
- ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็น ขรก. หรือ พนง.ท้องถิ่น หรือ พลเรือน ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับที่ **ไม่ต่ำกว่าระดับที่ของประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้าน** ที่ชำนาญในสายงานนั้นๆ มีผลงานประจักษ์ในความสามารถ 1 คน
- ผอ.สำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็น กรรมการ
- ขรก. ที่รับผิดชอบงานบุคคล เป็น เลขานุการ
- นายกฯ เป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด **มีผลต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผ่านการประเมินผลงานจาก กกก.**

ระดับชำนาญการพิเศษ

การปรับปรุงเป็นตำแหน่ง ชพ.

- เป็นผู้มีความสมบัติ และระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานครบถ้วน + **ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล**
- กรณีเป็นตำแหน่งว่าง ขอปรับปรุงตำแหน่งได้เมื่อเลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นตำแหน่ง **ระดับ ชพ. มาก่อนแล้ว** (ปริมาณ คุณภาพงาน ความยุ่งยาก และความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงจากเดิม)
- กรณีขอปรับปรุงตำแหน่ง ให้ประเมิน วิเคราะห์ ค่างาน ปริมาณ คุณภาพ และความยุ่งยาก + ความรับผิดชอบ

คกก. ประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

- ปลัด อปท. เป็นประธาน
- ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็น ขรก. หรือ พนง.ท้องถิ่น หรือพลเรือน ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับ **ไม่ต่ำกว่าระดับที่ของประเมิน** หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ มีผลงานประจักษ์ในความสามารถ จำนวน 3 คน
- ผอ.สำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ
- ขรก. ที่รับผิดชอบงานบุคคล เป็น เลขานุการ

องค์ประกอบการประเมิน 4 ด้าน (ตามแบบกำหนด)

- หน้าที่ความรับผิดชอบ/ ความยุ่งยากงาน/ การกำกับตรวจสอบ/ การตัดสินใจ
- เสนอผลการประเมินต่อนายกฯ เพื่อเสนอต่อ **ก.จังหวัด พิจารณา**
 - รายละเอียด**ภารกิจ** ปริมาณ คุณภาพ -**คชจ.ด้านบุคคล (ปัจจุบัน+อนาคต)**
 - ผลการประเมินของ คกก.ประเมิน และความเห็นของนายกฯ

ระดับชำนาญการพิเศษ

คุณสมบัติ + ข้อ 6

- ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการ **ระดับ** ชำนาญการพิเศษ
- ผลการประเมินฯ **ระดับ** ชง. ย้อนหลังไม่ต่ำกว่า**ระดับดี** อย่างน้อย **6 ครั้ง**
- รอบการประเมินถึงวันแต่งตั้ง ไม่ถูกลงโทษทางวินัยสูงกว่า **“ภาคทัณฑ์”**
- ผ่านอบรมหลักสูตร ก.กลางกำหนด หากยังไม่ได้กำหนด ก.จังหวัด อาจให้ความเห็นแต่งตั้งไปก่อน แล้วรายงาน ก.กลาง ทราบ แต่ต้องเข้ารับอบรม ในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรม
- ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ และการประเมินผลงาน

วิธีประเมินความรู้ความสามารถ 3 ด้าน (ตามแบบฯ)

- ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน โดยเขียนวิสัยทัศน์ **คกก.ประเมินวิสัยทัศน์**
 - ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่ง **ไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน** โดย ก.จังหวัด คัดเลือก เป็นประธาน
 - ปลัด อปท. และผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ
 - ขรก./พนง. ที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ในการประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบที่กำหนด ได้รับคะแนนจาก คกก.ประเมินวิสัยทัศน์ 2 ใน 3 **ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60**
- ด้านทักษะที่จำเป็น (ผู้บังคับบัญชาสำนัก/กองประเมิน) **ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80**
- ด้านสมรรถนะที่จำเป็น มีผลการประเมินระดับชำนาญงานย้อนหลัง **ไม่ต่ำกว่าระดับดี จำนวน 6 ครั้ง**

ระดับชำนาญการพิเศษ

คกก.ประเมินผลงานระดับชำนาญการพิเศษ

- เมื่อผ่านทั้ง 3 ด้าน ให้**เสนอผลงานดีเด่น**ในตำแหน่งที่แต่งตั้ง แสดงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ย้อนหลังไม่เกิน **3 ปี จำนวน 2 ผลงาน**
- ต้องได้รับคะแนนจาก คกก.ประเมินผลงาน **2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70** ตามแบบที่กำหนด
- ผู้ไม่ผ่าน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่งใน 1 ปี นับแต่วันที่ ได้รับแจ้งผล หากไม่เสนอผลงานอีกครั้ง หรือเสนอแล้วไม่ผ่านการประเมินให้การคัดเลือกครั้งนั้น**เป็นอันยกเลิก** หากมีความประสงค์จะคัดเลือก ต้องดำเนินการใหม่ทั้งการปรับปรุง และการประเมินผลงาน
- นายฯ เป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด มีผลต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้อง (ประทับตราลงรับ)

คกก.ประเมินผลงานระดับชำนาญการพิเศษ

- แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่ คณะกรรมการ ก.จังหวัด กำหนด ประกอบด้วย
 - ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
 - หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค ที่เกี่ยวข้องกับ**ลักษณะงาน**ของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่ง**ไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน**
 - มีผู้ช่วยเลขานุการ ก.จังหวัด เป็นเลขานุการ
- ทำหน้าที่ประเมินผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะของผู้ขอประเมิน และคุณภาพความยุ่งยากของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือพัฒนาการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งในสายงาน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 5 กลุ่ม

2. กลุ่มงานด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี 6 สายงาน

- วิศวกรรมโยธา
- วิศวกรรมไฟฟ้า
- วิศวกรรมเครื่องกล
- วิศวกรรมสุขาภิบาล
- สถาปัตยกรรม
- ผังเมือง

5. กลุ่มอื่นที่ ก.ท. กำหนด

1. กลุ่มงานด้านวิทยาศาสตร์ ธรรมชาติ 2 สายงาน

- วิชาการคอมพิวเตอร์
- วิทยาศาสตร์

4. กลุ่มงานวิทยาศาสตร์ การเกษตร 3 สายงาน

- นายสัตวแพทย์
- วิชาการเกษตร
- วิชาการประมง

3. กลุ่มงานด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ และ การแพทย์ 13 สายงาน

- วิทยาศาสตร์การแพทย์
- เภสัชกรรม
- วิชาการสุขภิบาล
- การพยาบาลวิชาชีพ
- แพทย์
- ทันตแพทย์
- วิชาการสาธารณสุข
- รังสีการแพทย์
- กายภาพบำบัด
- เทคนิคการแพทย์
- แพทย์แผนไทย
- โภชนาการ
- จุกเงินการแพทย์

ระดับเชี่ยวชาญ

การปรับปรุงเป็นตำแหน่ง ชพ.

- ตำแหน่งในส่วนราชการ มี**ผู้อำนวยการ ระดับสูง**
- เป็นผู้มีคุณสมบัติ และระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานครบถ้วน + ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล
- กรณีเป็นตำแหน่งว่าง ขอปรับปรุงตำแหน่งได้เมื่อเลขที่ตำแหน่งนั้น**เดิมเป็นตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญมาก่อนแล้ว** (ปริมาณ คุณภาพงาน ความยุ่งยาก และความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงจากเดิม)
- กรณีขอปรับปรุงตำแหน่ง ให้ประเมิน วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณ คุณภาพ และความยุ่งยาก + ความรับผิดชอบ

คกก.ประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

- ปลัด อปท. เป็นประธาน
- ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็น ขรก. หรือ พนง.ท้องถิ่น หรือพลเรือน ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับ**ไม่ต่ำกว่าระดับที่ของประเมิน** หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ มีผลงานประจักษ์ในความสามารถ จำนวน 3 คน
- ผอ.สำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ
- ขรก. ที่รับผิดชอบงานบุคคล เป็น เลขานุการ
- **ประเมิน 4 ด้าน** -หน้าที่ความรับผิดชอบ -ความยุ่งยากงาน (ตามแบบกำหนด) -การกำกับตรวจสอบ -การตัดสินใจ
- เสนอผลการประเมินต่อนายกฯ เพื่อเสนอต่อ **ก.จังหวัด พิจารณา**
 - รายละเอียด**ภารกิจ** ปริมาณ คุณภาพ -**คชจ.ด้านบุคคล (ปัจจุบัน+อนาคต)**
 - ผลการประเมินของ คกก.ประเมิน และความเห็นของนายกฯ

ระดับเชี่ยวชาญ

คุณสมบัติ + ข้อ 6

- ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการ **ระดับ เชี่ยวชาญ**
- ผลการประเมินฯ **ระดับ ชำนาญการพิเศษ** ย้อนหลังไม่ต่ำกว่า**ระดับดี** อย่างน้อย **4 ครั้ง**
- รอบการประเมินถึงวันแต่งตั้ง ไม่ถูกลงโทษทางวินัยสูงกว่า **“ภาคทัณฑ์”**
- ผ่านอบรมหลักสูตร ก.กลางกำหนด หากยังไม่ได้กำหนด ก.จังหวัด อาจให้ความเห็นแต่งตั้งไปก่อนแล้วรายงาน ก.กลาง ทราบ แต่ต้องเข้ารับอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรม
- ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ และการประเมินผลงาน

วิธีประเมินความรู้ความสามารถ 3 ด้าน

- **ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน** ด้วยการทดสอบเพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับข้อเสนอโครงการพัฒนางาน หรือปรับปรุง โดยคณะกรรมการสัมภาษณ์ ผู้ประเมินต้องได้คะแนนจาก **คกก.สัมภาษณ์ 3 ใน 5** ไม่ต่ำร้อยละ **60**
- **ด้านทักษะที่จำเป็น** (ผู้บังคับบัญชา) **ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ตามแบบที่กำหนด**
- **ด้านสมรรถนะที่จำเป็น** มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง **ไม่ต่ำกว่าระดับดี จำนวน 4 ครั้ง**

ระดับเชี่ยวชาญ

คกก.สัมภาษณ์

➤ ได้รับแต่งตั้งจาก คกก.กลาง ประกอบด้วย

- ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.กลาง (แยกประเภท) คัดเลือก เป็นประธาน
- ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือ ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของ ตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่ง อย่างน้อยเท่ากับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน จำนวน 2 คน เป็นกรรมการ
- ผู้แทนนายก อปท. ที่ ก.จังหวัดคัดเลือก 1 คน เป็นกรรมการ
- ผู้แทนปลัด อปท. ที่ ก.จังหวัดคัดเลือก 1 คน เป็นกรรมการ
- เลขานุการ ก.กลาง หรือ ผช.เลขานุการ ที่เลขานุการ ก.กลาง มอบหมาย เป็นเลขานุการ ผู้ประเมินต้องได้คะแนนจาก **คกก.สัมภาษณ์ 3 ใน 5 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60**

คกก. ประเมินผลงาน ระดับเชี่ยวชาญ

- เมื่อผ่านทั้ง 3 ด้าน ให้เสนอผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่แต่งตั้ง แสดงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี จำนวน 2 ผลงาน
- แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน
- จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่คณะกรรมการกลาง (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือ ส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งอย่างน้อยเท่ากับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยมีเลขานุการ ก.กลาง หรือ ผช.เลขานุการ ที่เลขานุการมอบหมาย เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ประเมินผลงาน ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ขอประเมิน และคุณภาพความยุ่งยากของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือพัฒนาการปฏิบัติงาน
- ต้องได้รับคะแนนจาก คกก.ประเมินผลงาน 2 ใน 3 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ตามแบบที่กำหนด
- ผู้ไม่ผ่าน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่งใน 1 ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผล หากไม่เสนอผลงานอีกครั้ง หรือเสนอแล้วไม่ผ่านการประเมิน ให้การคัดเลือกครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก หากมีความประสงค์จะคัดเลือก ต้องดำเนินการใหม่ทั้งการปรับปรุงและการประเมินผลงาน
- ผ่านประเมิน ให้เสนอผลการประเมินให้ ก.กลาง เห็นชอบ
- นายกฯ เป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด มีผลต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้อง (ประทับตราลงรับ)



ที่ มท ๐๓๐๘.๒/ ๖ ๑๕๖

สำนักงาน ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา ถนน ๑๐๓๐๐

๙/๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

เรียน ประธาน ก.จ. ก.พ. ก.อบต. จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ชุด
๒. แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ

ตามที่ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. เห็นชอบแบบประเมินการเลื่อนระดับของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ นั้น

ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. แจ้งแบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับใช้ประกอบการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๒. ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสันติธร อัมลสมัท)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขาธิการ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๕๑-๕๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๓
ผู้ประสานงาน (นายปิยะ พิทักษ์) ๐๘ ๑๑๓๕ ๓๖๘๘

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประเภททั่วไป และวิชาการ (จ 191)

การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น

- ระดับอาวุโส (C7 เดิม)
- ระดับชำนาญงาน (C5-C6 เดิม)
- ระดับปฏิบัติงาน (C1-C4 เดิม)

ทั่วไป
(เริ่มสายงาน C1/2 เดิม)

ระดับเชี่ยวชาญ (C9 เดิม)

ระดับชำนาญการพิเศษ (C8 เดิม)

ระดับชำนาญการ (C6-C7 เดิม)

ระดับปฏิบัติการ (C3-C5 เดิม)

วิชาการ
(เริ่มสายงาน C3 เดิม)

ระดับสูง (นักบริหารงาน...) (C9 เดิม)

ระดับกลาง (นักบริหารงาน...) (C8 เดิม)

ระดับต้น (นักบริหารงาน...) (C6-C7 เดิม)

อำนวยการ
ท้องถิ่น

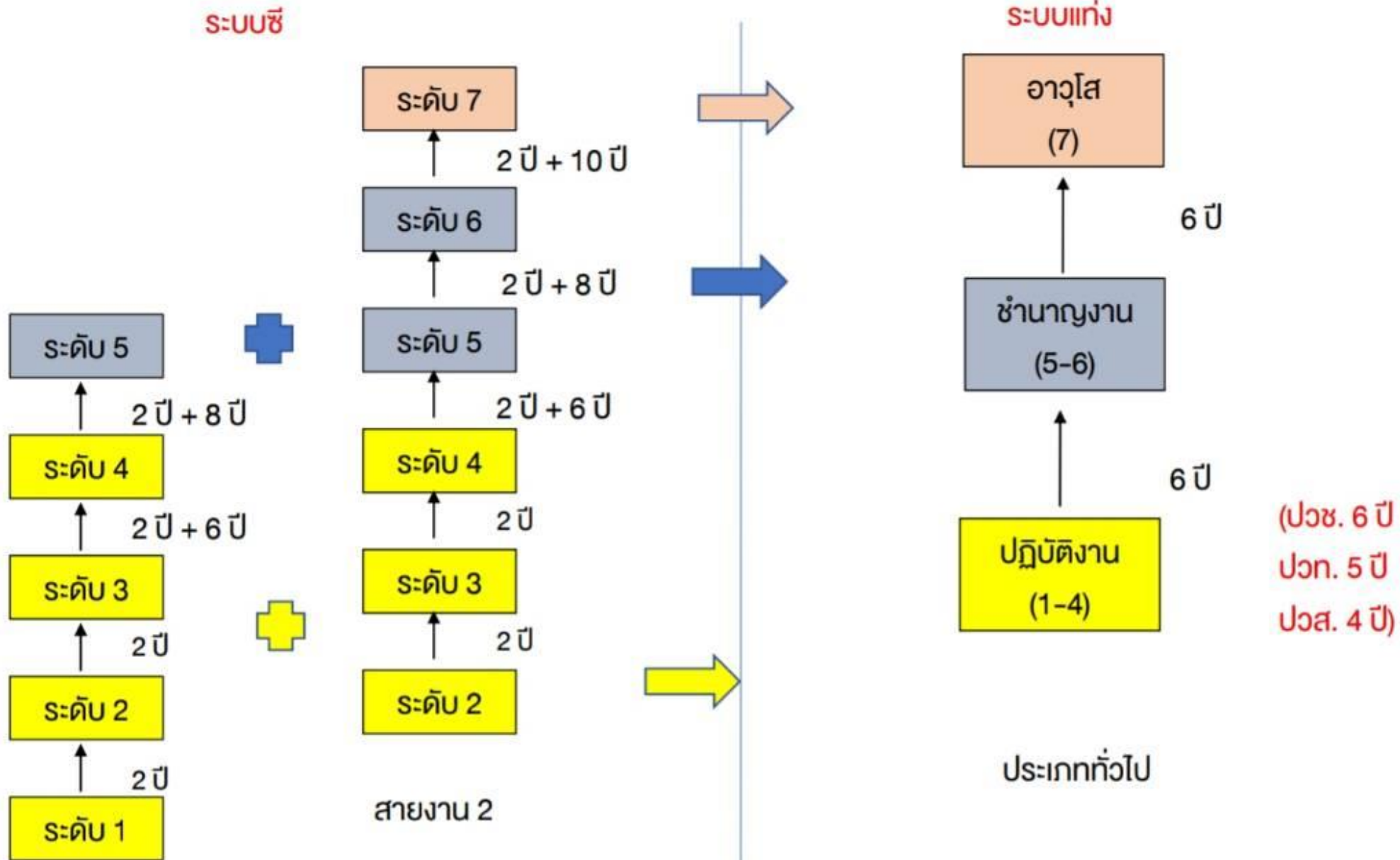
ระดับสูง (นักบริหารงานท้องถิ่น) (C9-C10 เดิม)

ระดับกลาง (นักบริหารงานท้องถิ่น) (C8 เดิม)

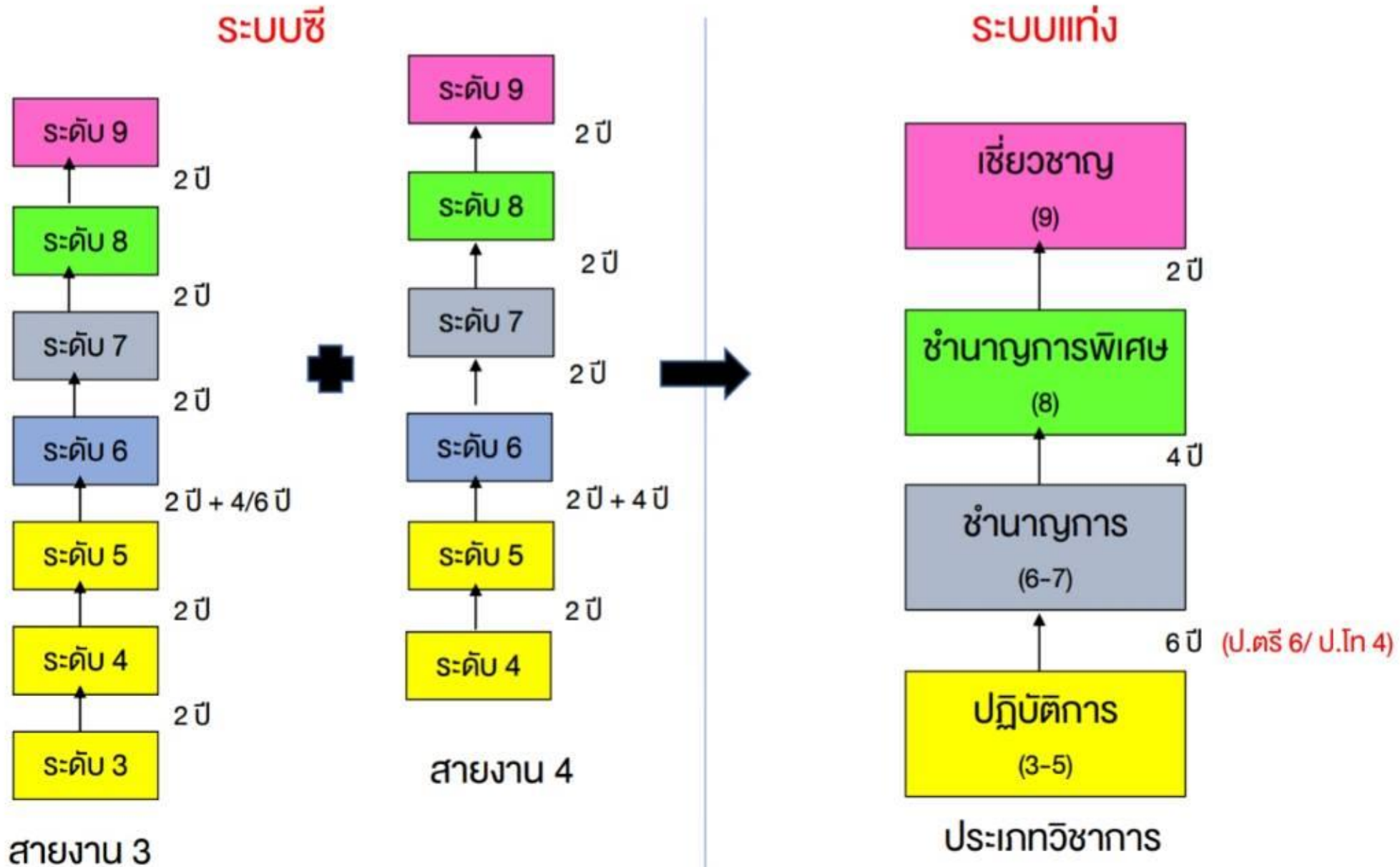
ระดับต้น (นักบริหารงานท้องถิ่น) (C6-C7)

บริหาร
ท้องถิ่น

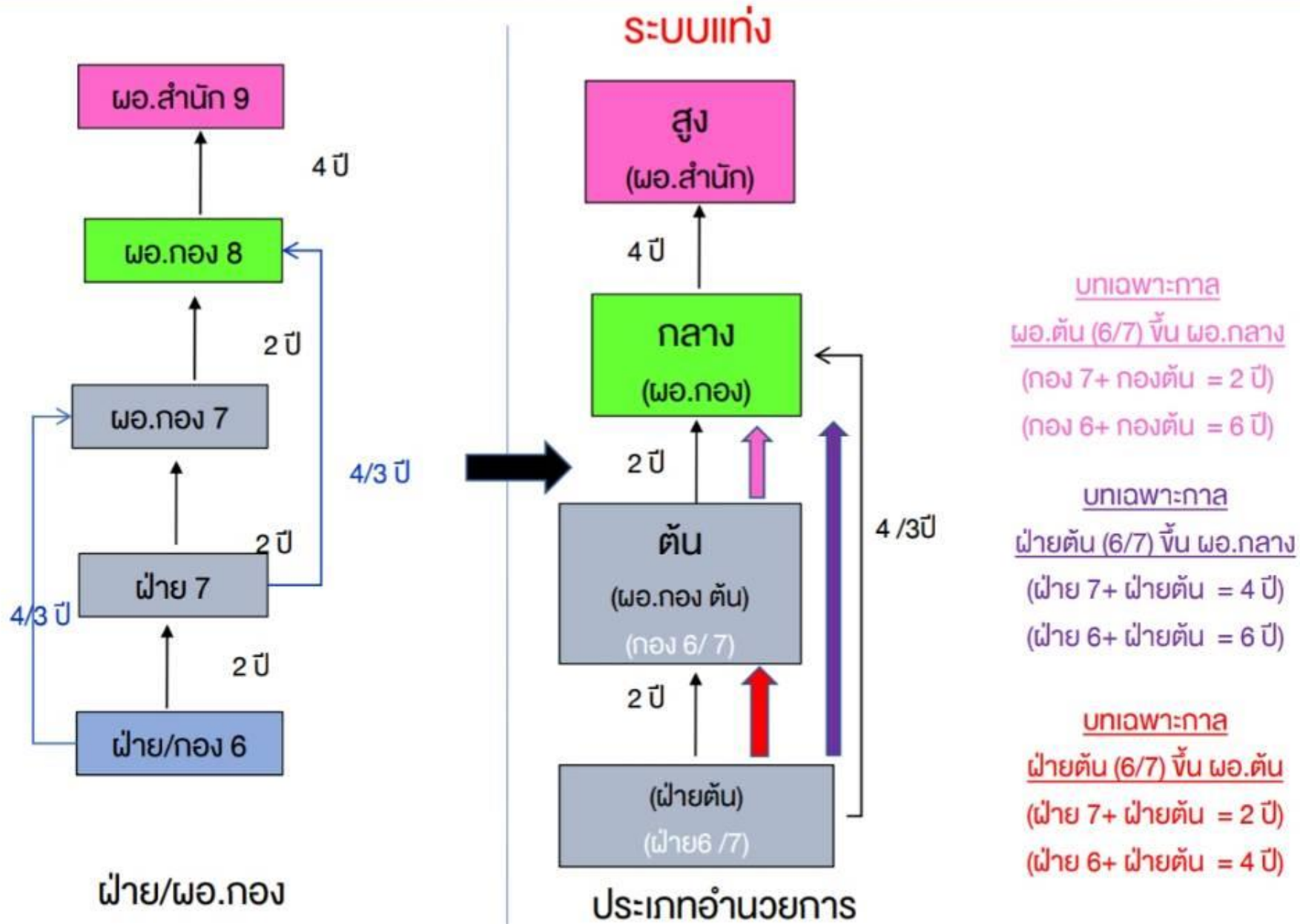
เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน 1/2)



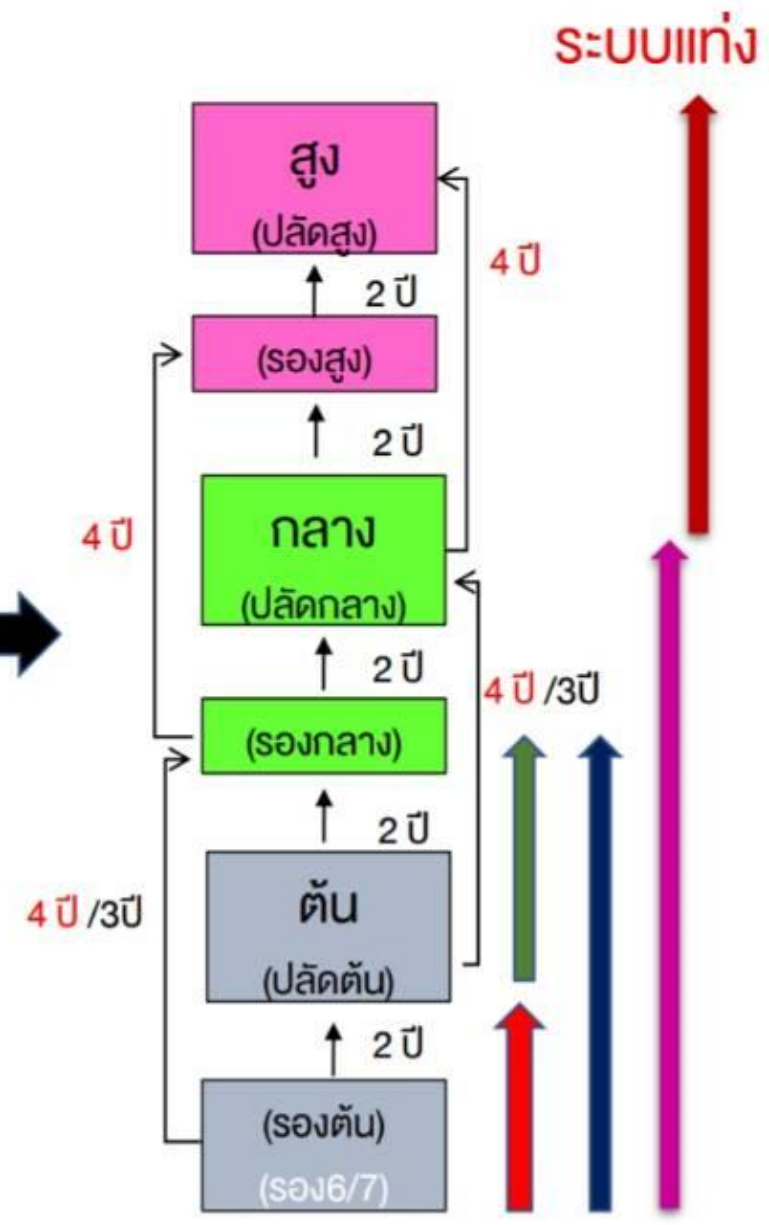
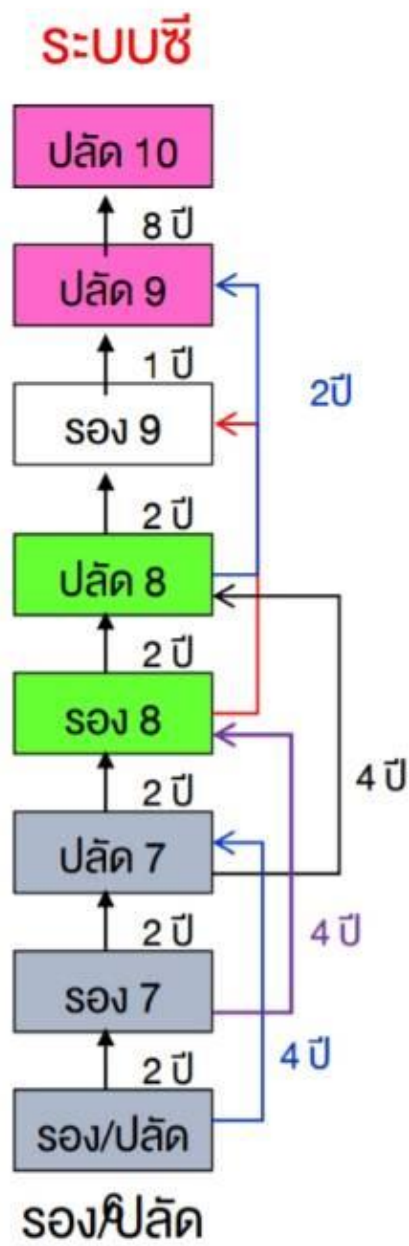
เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทวิชาการ (สาย 3/4)



เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทอำนาจการท้องถิ่น (ฝ่าย/ผอ.)



เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหารท้องถิ่น (รอง/ปลัด)



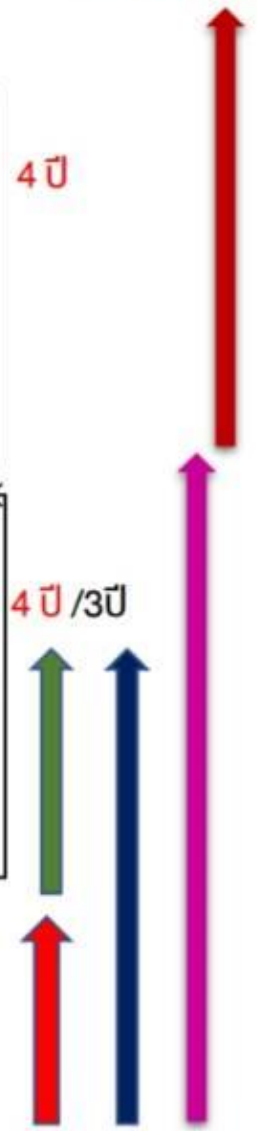
บทเฉพาะกาล
 ปลัด (8 หรือ รอง 9) ขึ้น ปลัดสูง
 (ปลัด 8+ ปลัดกลาง = 2 ปี)
 (รองปลัด 9+ รองปลัดสูง = 1 ปี)

บทเฉพาะกาล
 ปลัด (6/7) ขึ้น ปลัดกลาง
 (ปลัด 7+ ปลัดต้น = 4/3 ปี)
 (ปลัด 6+ ปลัดต้น = 8/7 ปี)

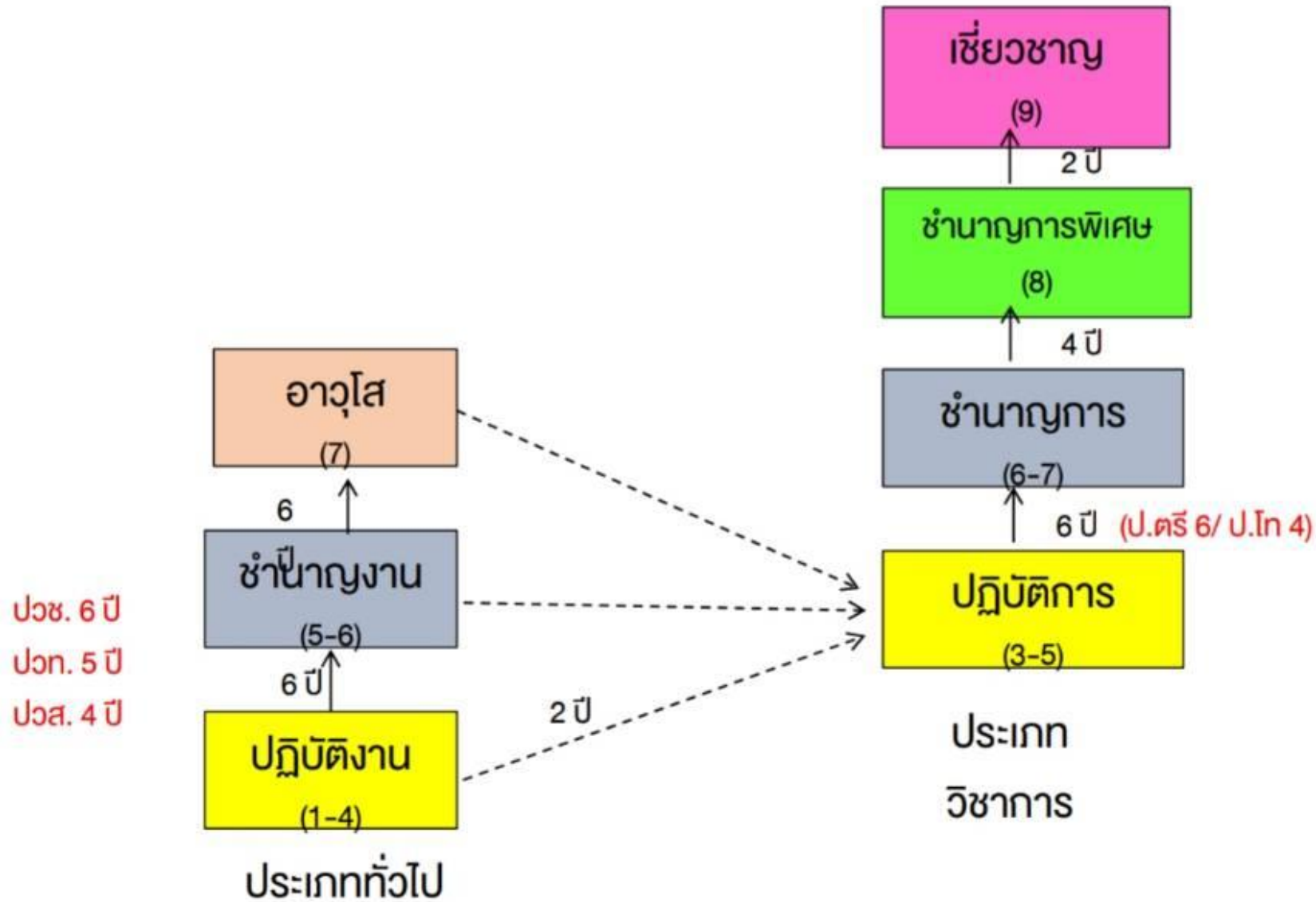
บทเฉพาะกาล
 ปลัด (6/7) ขึ้น รองกลาง
 (ปลัด 7+ ปลัดต้น = 2 ปี)
 (ปลัด 6+ ปลัดต้น = 6/5 ปี)

บทเฉพาะกาล
 รอง (6/7) ขึ้น รองกลาง
 (รอง 7+ รองต้น = 4 ปี)
 (รอง 6+ รองต้น = 6/5 ปี)

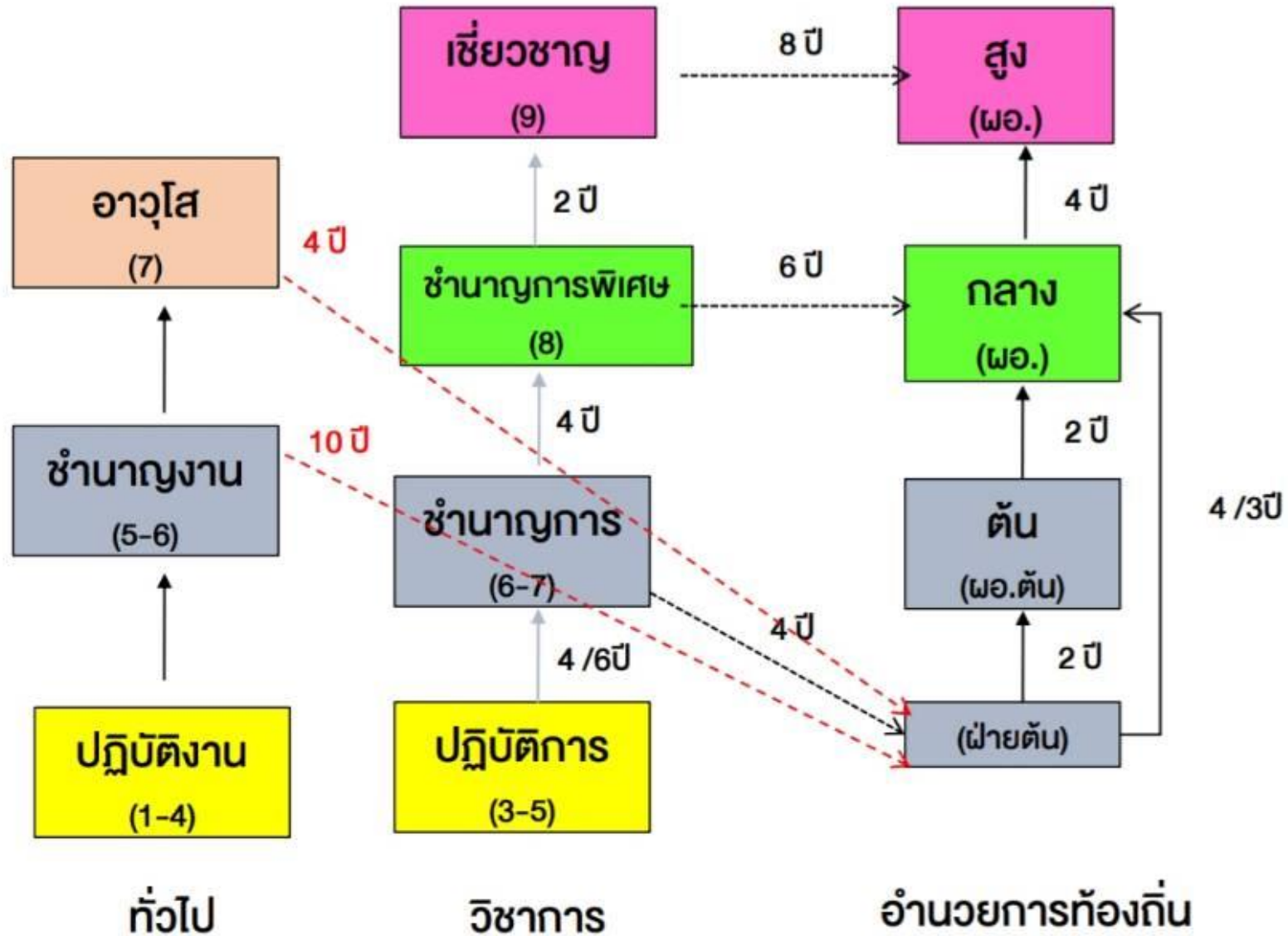
บทเฉพาะกาล
 รอง (6/7) ขึ้น ปลัดต้น
 (รอง 7+ รองต้น = 2 ปี)



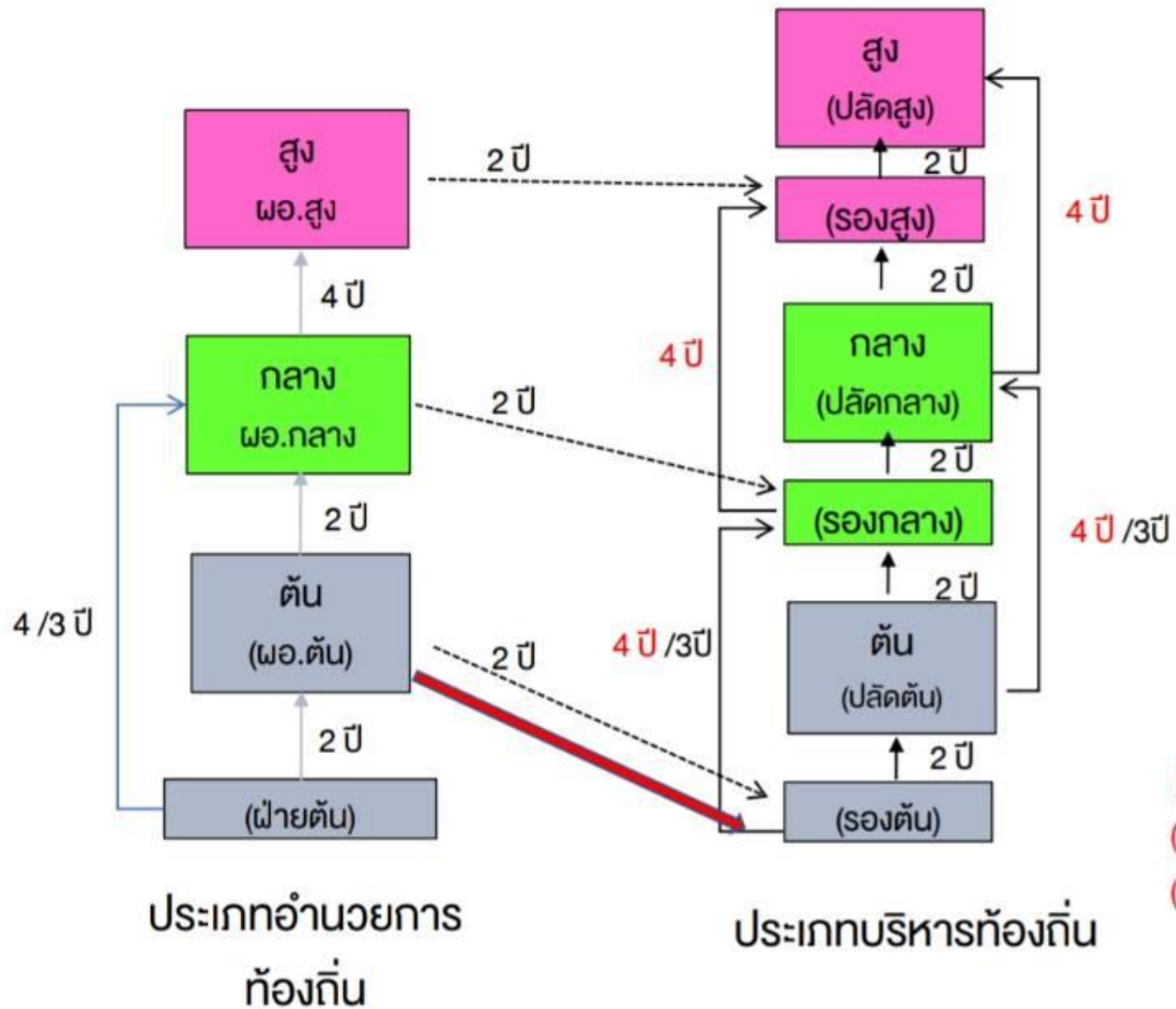
การเปลี่ยนตำแหน่งจาก ประเภททั่วไป เป็น ประเภทวิชาการ



การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น



บทเฉพาะกาล
 กอง (6/7) ไป รองต้น
 (กอง 7+ กองตัน = 2 ปี)
 (กอง 6+ กองตัน = 6 ปี)

การสรรหาสายงานผู้ปฏิบัติ

ไม่ต้องเป็นผู้ผ่าน
การสอบแข่งขัน

- การย้าย การโอน
- การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ
- การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน
- การขอกลับเข้ารับราชการ

ต้องเป็นผู้ผ่าน
การสอบแข่งขัน

- ดำเนินการโดย กสธ. เท่านั้น

การสรรหาโดยการสอบแข่งขัน

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันตำแหน่งที่ว่าง

- ▶ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดส่ง “คำร้องให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน” โดยระบุ
 - ✓ ชื่อตำแหน่ง (กรณีตำแหน่งครูผู้ช่วย ให้ระบุสาขาวิชาเอกด้วย)
 - ✓ เลขที่ตำแหน่ง
 - ✓ จำนวนอัตรา
- ▶ จังหวัดรวบรวมข้อมูลภาพรวมของทั้งจังหวัดตามแบบสำรวจข้อมูลฯ และแบบคำร้องขอของ อปท. แต่ละแห่ง
 - ➔ จัดส่งให้สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
- ▶ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา)
 - ➔ จัดทำ**บัญชีคุมตำแหน่ง**ที่ประสงค์ให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขัน
 - ➔ ถือเป็นการ**สงวนตำแหน่ง**เพื่อรอการบรรจุแต่งตั้งจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. เท่านั้น

การสรรหาตำแหน่งบริหารที่ว่าง

เมื่อตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง รายงานตำแหน่งว่างต่อสำนักงาน ก.จังหวัด ภายใน 15 วัน
เว้นแต่กรณีเกษียณฯ อายุราชการให้รายงานล่วงหน้า 60 วัน

**ย้าย โอน รับโอน โอนลดระดับ คัดเลือก
เพื่อรับโอนกลับเข้ารับราชการ**

เสนอชื่อสำนักงาน ก.จังหวัด
ภายใน 60 วัน นับแต่ตำแหน่งว่าง

ถ้าเกิน 60 วัน

รายงาน ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด สรรหา
แล้วแต่กรณี

ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

การคัดเลือก

การประเมินผู้ดำรงตำแหน่งสายงานเดิมให้มีระดับสูงขึ้น

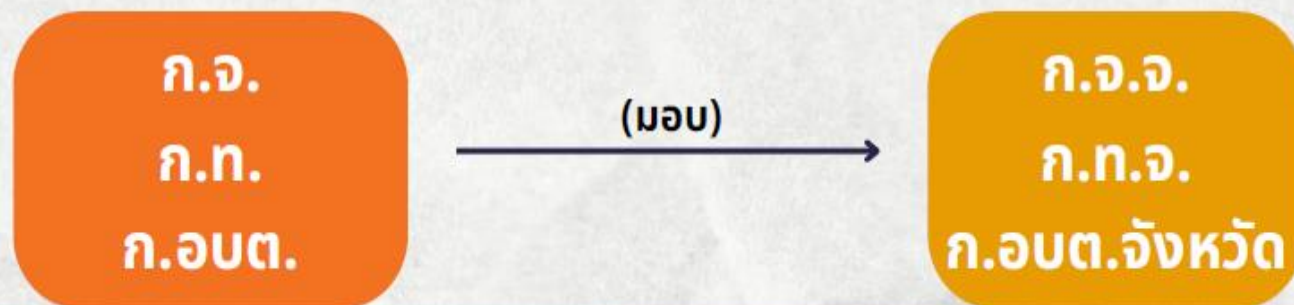
ex. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
คัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นเป็น
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

การสอบคัดเลือก

การประเมินผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานหนึ่ง
ให้ไปดำรงตำแหน่ง อีกสายงานหนึ่งในระดับเดิม

ex. ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)
สอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานเป็น
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยดำเนินการสรรหา



ก.จังหวัด เป็นหน่วยสรรหา

กำหนดวันสรรหา ปีละ 2 ครั้ง

วันเสาร์สัปดาห์สุดท้ายของเดือนเมษายน

วันเสาร์สัปดาห์สุดท้ายของเดือนตุลาคม

ก.จังหวัด ไม่ประสงค์สรรหา

ให้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อให้ ก.กลาง สรรหา

ภายในสิ้นเดือนมีนาคม สำหรับการสรรหารอบเดือนเมษายน

ภายในสิ้นเดือนกันยายนสำหรับการสรรหารอบเดือนตุลาคม

กรณีจำเป็น ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด อาจมอบหมาย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ดำเนินการคัดเลือกส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจตามกฎหมายเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาก็คได้

คณะกรรมการสรรหาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด (ก.จังหวัด)

ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าฯ
มอบหมายเป็นประธาน

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่ง
ใน ก.จังหวัด
ที่ ก.จังหวัด คัดเลือก 2 คน

ผู้แทนหัวหน้าส่วนราชการ
ที่ ก.จังหวัด คัดเลือก
คัดเลือก 2 คน

นายก อปท.
ที่ ก.จังหวัด
คัดเลือก

ปลัด อปท.
ก.จังหวัดคัดเลือก

ท้องถิ่นจังหวัด

กรรมการและเลขานุการอนุกรรมการ

กระบวนการสอบคัดเลือกและการคัดเลือก



ต้นปี 69

ประกาศคณะกรรมการสรรหาฯ ลว 16 ก.ย. 68

ประกาศรับสมัคร
(ก่อนรับสมัคร 10 วันทำการ)

17 ก.ย. – 2 ต.ค. 68



รับสมัคร □
(15 วันทำการ)

3 - 29 ต.ค. 68



ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ
ประกาศสถานที่สอบ
(ก่อนวันสอบ 10 วันทำการ)

ประมาณ 31 ต.ค. 68

สอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป
และภาคความรู้เฉพาะตำแหน่ง



จัดจ้างมหาวิทยาลัย

ประมาณ 45 วัน
31 ต.ค. 68

สอบภาคความเหมาะสม

+ 20 วัน



ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ
ภาคความเหมาะสม
(ก่อนวันสอบ 10 วันทำการ)

+ 5 วัน



ประกาศขึ้นบัญชี





การแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหา

- 1 บัญชีผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งและสายงานใด ให้ใช้แต่งตั้งในตำแหน่งและสายงานนั้น
- 2 พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทใดต้องเป็นผู้ผ่านการสรรหาของประเภทนั้น ไม่สามารถข้ามประเภท อปท. ได้
- 3 ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 4 ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของประเภท และระดับที่ได้รับการแต่งตั้ง นับตั้งแต่วันสมัคร
- 5 ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่ อปท. ได้รายงานให้ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด ดำเนินการสรรหา



การแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหา

- 6 ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งต้องจัดสรรเงินงบประมาณ ตั้งเป็นอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งครบถ้วน
- 7 ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละสิบ
- 8 ในครึ่งปีที่แล้วมาจนถึงวันที่แต่งตั้งต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์
- 9 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารผู้นั้นจะต้องอยู่ในสถานะพร้อมปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีเหตุข้อจำกัดอื่นใด
- 10 ต้องผ่านการสรรหาอบรมหลักสูตรที่ ก.กลาง กำหนด เฉพาะตำแหน่งสอบเปลี่ยนสายงานเป็นรองปลัด

สิทธิสวัสดิการข้าราชการฝ่ายการเมือง (ผู้บริหารและสมาชิกท้องถิ่น)

- เงินเดือนและค่าตอบแทน
- ค่ารักษาพยาบาล
- ค่าเล่าเรียนบุตร
- การลา
- เครื่องราชอิสริยาภรณ์
- เครื่องแบบฯ

ก.กลาง มีมติเห็นชอบ
ร่างประกาศมาตรฐานทั่วไป 3 ฉบับ
เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2569

- เกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น
- เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
- เกี่ยวกับการกำหนดวงเงินเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน

ประกาศฉบับที่ 1

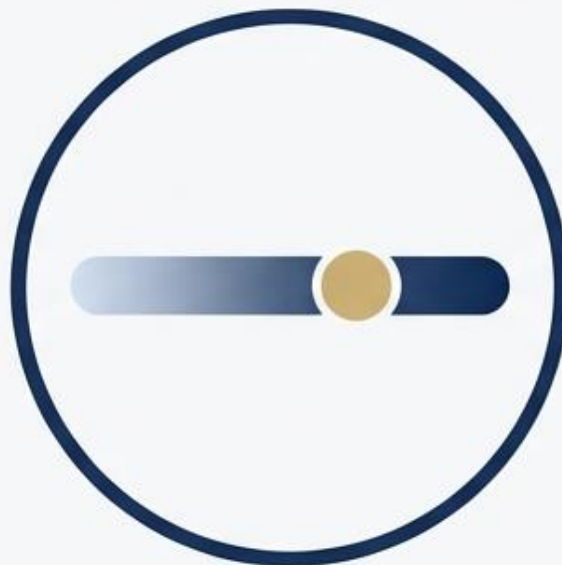
สรุปสาระสำคัญการเปลี่ยนผ่าน โครงสร้างบัญชีเงินเดือนใหม่ (บัญชี 6)

สรุปสาระสำคัญ



ยกเลิกบัญชีเดิม:

ยกเลิกโครงสร้างบัญชีเงินเดือนแบบขั้น (บัญชี 5)



ใช้บัญชีใหม่:

เริ่มใช้โครงสร้างบัญชีเงินเดือนแบบช่วง (บัญชี 6)



วันที่บังคับใช้:

มีผลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2569 เป็นต้นไป

ที่มาและฐานอำนาจทางกฎหมาย



กฎหมายแม่บท: พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (มาตรา 17 (4)) ให้อำนาจ ก.กลาง กำหนดมาตรฐานอัตราเงินเดือน



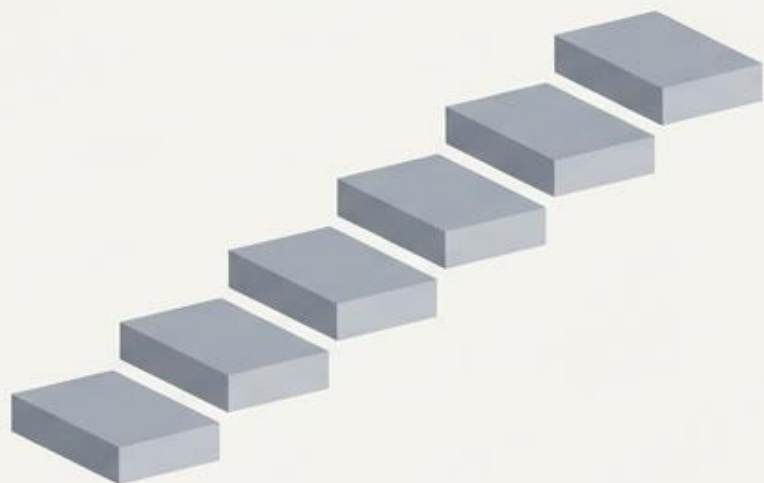
คำสั่งส่วนกลาง: ประกาศ ก.ค. (ฉบับที่ 21) มีผล 10 มกราคม 2569 สั่งการให้ยกเลิกบัญชี 5 และเปลี่ยนไปใช้บัญชี 6



ร่างประกาศฉบับนี้: ร่างประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อรับรองและปรับใช้โครงสร้างใหม่ในระดับพื้นที่

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหลัก (บัญชี 5 สู่ บัญชี 6)

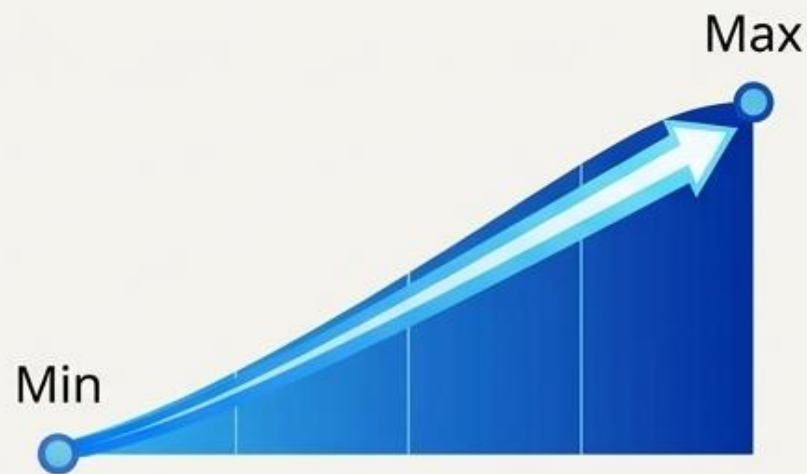
อดีต: บัญชี 5 (แบบขั้น)



การเลื่อนเงินเดือนถูกกำหนดด้วยขั้นที่ตายตัว
ขาดความยืดหยุ่น



ปัจจุบัน: บัญชี 6 (แบบช่วง)



กำหนดเพดานขั้นต่ำ-ขั้นสูง (Min-Max)
เพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารค่าตอบแทนตามผลงาน

เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแบบร้อยละ

การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารท้องถิ่น จะพิจารณาจาก 4 มิติหลัก:



คุณภาพงาน:

ความถูกต้อง แม่นยำ
และประสิทธิผลของงาน



ปริมาณงาน:

ความสำเร็จของเป้าหมายและ
ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย



คุณธรรมและจริยธรรม:

การปฏิบัติตนตามหลัก
ธรรมาภิบาล



การรักษาวินัย:

ความประพฤติที่เหมาะสมกับ
การเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักเกณฑ์การเปลี่ยนผ่านสู่วาระเริ่มแรก

ข้อกำหนดสำคัญเพื่อคุ้มครองสิทธิพนักงาน:

ให้ได้รับในอัตราเท่าเดิม



ข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนอยู่เดิม
จะถูกปรับเข้าสู่อัตราเงินเดือนในบัญชี 6 (แบบช่วง) ทันที
โดยยังคงรักษาระดับฐานเงินเดือนเดิมไว้ทุกประการในวันเริ่มต้นใช้งาน

โครงสร้างช่วงอัตราเงินเดือนใหม่ (แบ่งตามประเภทตำแหน่ง)

ตำแหน่ง
ประเภท
บริหาร
ท้องถิ่น

ตำแหน่ง
ประเภท
อำนวยการ
ท้องถิ่น

ตำแหน่ง
ประเภท
วิชาการ

ตำแหน่ง
ประเภท
ทั่วไป

โครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือน (บัญชี 6)

บัญชี 6 กำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ-ขั้นสูง แบ่งออกเป็น 4 ประเภทหลัก:

1. ประเภททั่วไป

ระดับ	ขั้นต่ำ (บาท)	ขั้นสูง (บาท)
อาวุโส	๑๘,๐๑๐	๕๔,๐๙๐
ชำนาญงาน	๑๓,๔๗๐	๔๐,๙๐๐
ปฏิบัติงาน	๘,๗๕๐	๒๕,๐๒๐

2. ประเภทวิชาการ

ระดับ	ขั้นต่ำ (บาท)	ขั้นสูง (บาท)
เชี่ยวชาญ	๒๔,๔๐๐	๗๗,๓๘๐
ชำนาญการพิเศษ	๒๑,๕๕๐	๖๖,๔๙๐
ชำนาญการ	๑๕,๐๕๐	๔๙,๔๘๐
ปฏิบัติการ	๙,๗๔๐	๓๐,๐๒๐

3. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

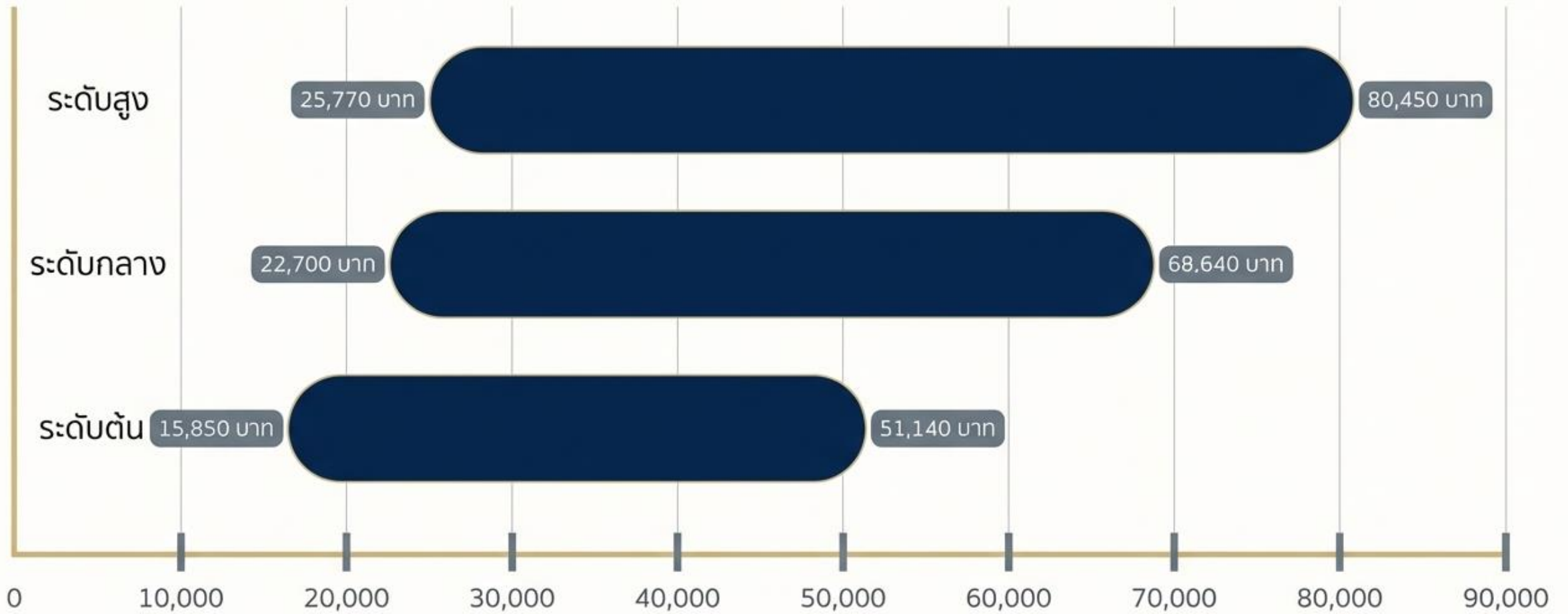
ระดับ	ขั้นต่ำ (บาท)	ขั้นสูง (บาท)
สูง	๒๕,๐๘๐	๗๘,๗๖๐
กลาง	๒๒,๑๔๐	๖๗,๕๖๐
ต้น	๑๕,๔๓๐	๕๐,๑๗๐

4. ประเภทบริหารท้องถิ่น

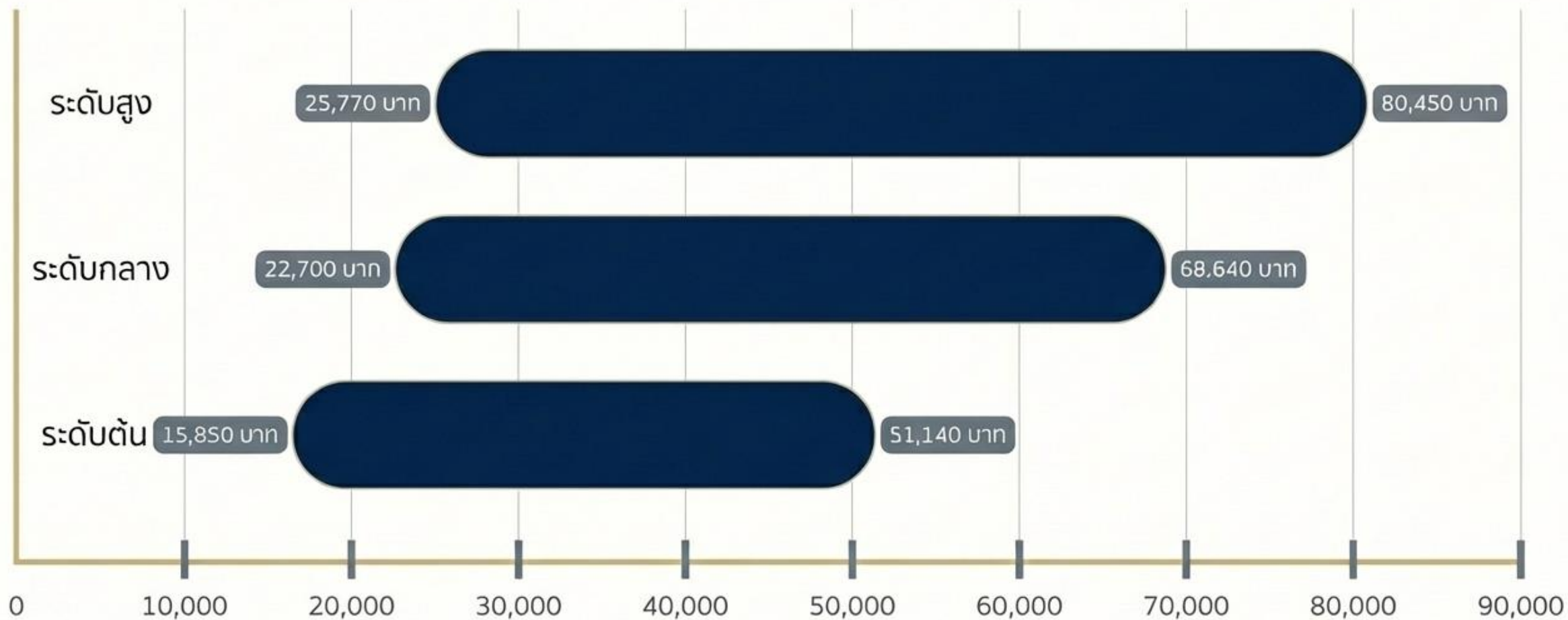
ระดับ	ขั้นต่ำ (บาท)	ขั้นสูง (บาท)
สูง	๒๕,๗๗๐	๘๐,๔๕๐
กลาง	๒๒,๗๐๐	๖๘,๖๔๐
ต้น	๑๕,๘๕๐	๕๑,๑๔๐

แต่ละประเภทจะแบ่งช่วงเงินเดือนและฐานการคำนวณที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน

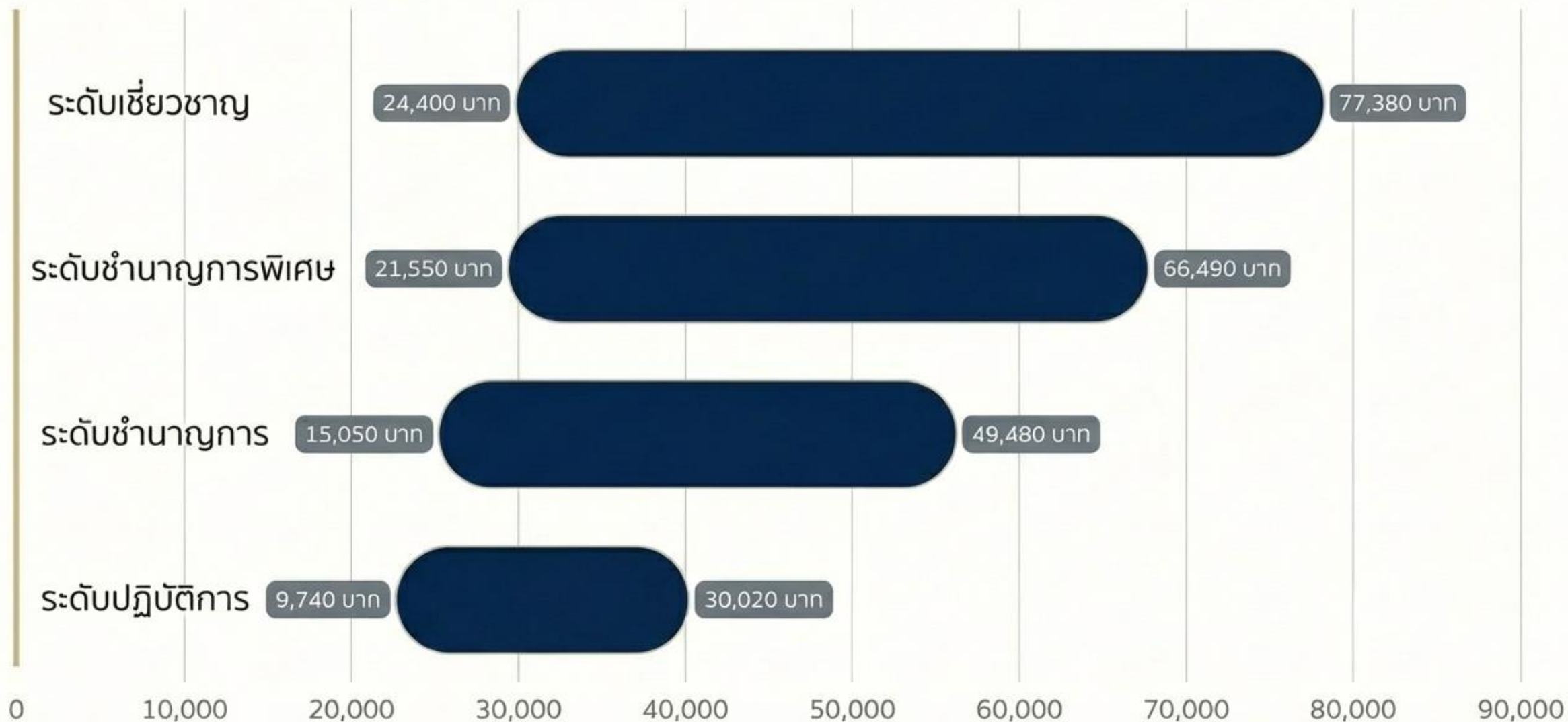
1. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น



2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น



3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ



4. ตำแหน่งประเภททั่วไป



ประกาศฉบับที่ 2

สรุปหลักเกณฑ์การโอนเงินเดือน
ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
(ฉบับใหม่)

การเปลี่ยนผ่านระบบ: จาก "ขั้น" สู่ "ร้อยละ"

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
กำหนดให้ยกเลิกโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนแบบเดิม และปรับเปลี่ยนคำศัพท์และวิธีการประเมินอย่างเป็นทางการ

ระบบขั้นเงินเดือน
("ขั้นเงินเดือน")



ระบบร้อยละ
("เงินเดือน")



ทศกถาเนกาและบรชชย เนกาเรบรชเนนพด

การเลื้อนเงินเดื้อนต้องพิจารณาจาก
ผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
โดยค้ำนึ่งถึง 5 เสาหลัก:

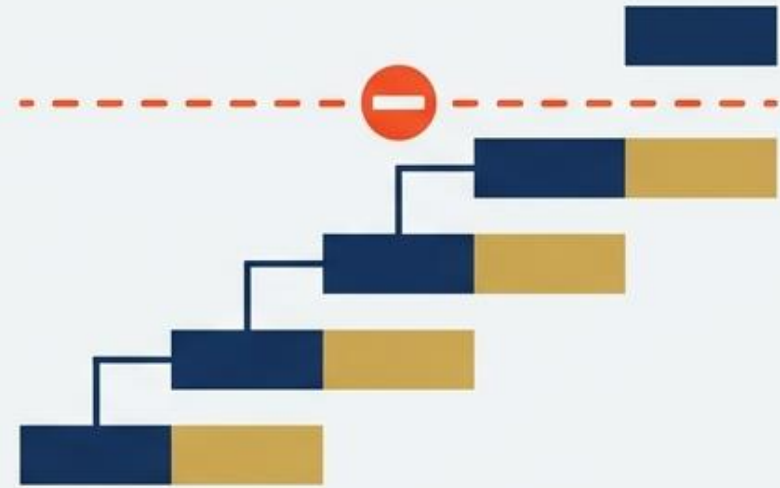


2. กลไกการเลื่อนเงินเดือนระบบร้อยละ

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจะใช้ฐานการคำนวณแบบเปอร์เซ็นต์ โดยมีเพดานและเงื่อนไขดังนี้:



- เพดานสูงสุด: เลื่อนได้ ไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานในการคำนวณ ต่อคน/ต่อครั้ง



กฎเหล็กและข้อห้าม (The Guardrails)

เพื่อให้การบริหารวงเงินเป็นไปตามระเบียบ โปรดระวังข้อกำหนดต่อไปนี้:



1. เพดานสูงสุด:
แต่ละคนเลื่อนเงินเดือนได้
สูงสุดไม่เกินร้อยละ 6
ต่อ 1 รอบการประเมิน



2. ห้ามทะลุเพดาน:
เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกิน
เงินเดือนสูงสุดที่กำหนด
ไว้ในแต่ละสายงาน (ขั้นสูง)



3. คุมงบประมาณ:
ยอดรวมการเลื่อนของ
อปท. ต้องไม่เกินวงเงิน
3% ที่ได้รับการจัดสรร



4. เกณฑ์ขั้นต่ำ:
ผลการประเมิน "ต้อง
ปรับปรุง" (< ร้อยละ 60)
จะ**ไม่**ได้รับการ
พิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ข้อห้ามเด็ดขาด: ห้ามหารเฉลี่ย



ระบบร้อยละถูกออกแบบมาเพื่อสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างแท้จริง
ห้ามนำวงเงินงบประมาณมาหารเฉลี่ย เพื่อให้ทุกคนในส่วนราชการได้ร้อยละเท่ากันโดยเด็ดขาด
การกระทำดังกล่าวขัดต่อหลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5 มิติแห่งการประเมิน: สิ่งที่กำหนดอัตราการเติบโตของคุณ

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจะประเมินจากผลการปฏิบัติราชการ ควบคู่กับข้อมูลการลา และพฤติกรรมการทำงาน โดยมุ่งเน้น 5 ด้าน:



ทำความเข้าใจจักคำศัพท์ใหม่: โครงสร้างของฐานคำนวณ



"ช่วงระดับบน" (Upper Range)

ตั้งแต่ ค่ากลาง ขึ้นไปจนถึง
เงินเดือนสูงสุดของระดับ

"ค่ากลาง" (Median)

ตัวเลขที่ ก.กลาง กำหนด เพื่อนำไปใช้เป็น
"ฐานในการคำนวณ" สำหรับเลื่อนเงินเดือน

"ช่วงระดับล่าง" (Lower Range)

ตั้งแต่ เงินเดือนต่ำสุด ขึ้นไปจนถึง ค่ากลาง

สมการการคำนวณ: $\text{ฐานในการคำนวณ (ระดับบน หรือ ระดับล่าง)} \times \text{อัตราเปอร์เซ็นต์ที่ได้ (\%)} = \text{จำนวนเงินที่ได้เลื่อน}$

รอบการประเมินและกฎเหล็กการคำนวณ

รอบการเลื่อนเงินเดือน (ปีละ 2 ครั้ง):



กฎการคำนวณที่สำคัญ:

6%

เพดานสูงสุด: เลื่อนได้ไม่เกิน 6% ของฐานในการคำนวณในแต่ละครั้ง

10 ↗

การปิดเศษ: หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึง 10 บาท ให้ปิดเป็น 10 บาท เสมอ

ข้อห้ามเด็ดขาด:
ห้ามใช้การหารเฉลี่ย
ให้ได้อัตราที่เท่ากัน
(ต้องสะท้อนผลงานจริง)

ขีดจำกัดและเพดานการเลื่อนระดับ



ในแต่ละครั้ง ข้าราชการแต่ละคนจะสามารถเลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินขั้นสูงระดับถัดไปอีก 1 ระดับ เท่านั้น

เพดาน (Ceiling)



ตัวอย่างข้อยกเว้นสายงาน:

ประเภททั่วไป
อาวุโส



เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนขั้นสูง
ของ ชำนาญการพิเศษ

ประเภทวิชาการ
เชี่ยวชาญ



เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนขั้นสูง
ของประเภทอำนวยการ ระดับสูง

ประเภทอำนวยการ
สูง



เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนขั้นสูง
ของประเภทบริหาร ระดับสูง

สิทธิในการรับทราบข้อมูลและความโปร่งใส

หน้าที่ของ นายก อปท.: ต้องประกาศ
"อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณ"
อย่างช้าที่สุดพร้อมการมีคำสั่งโอนเงินเดือน



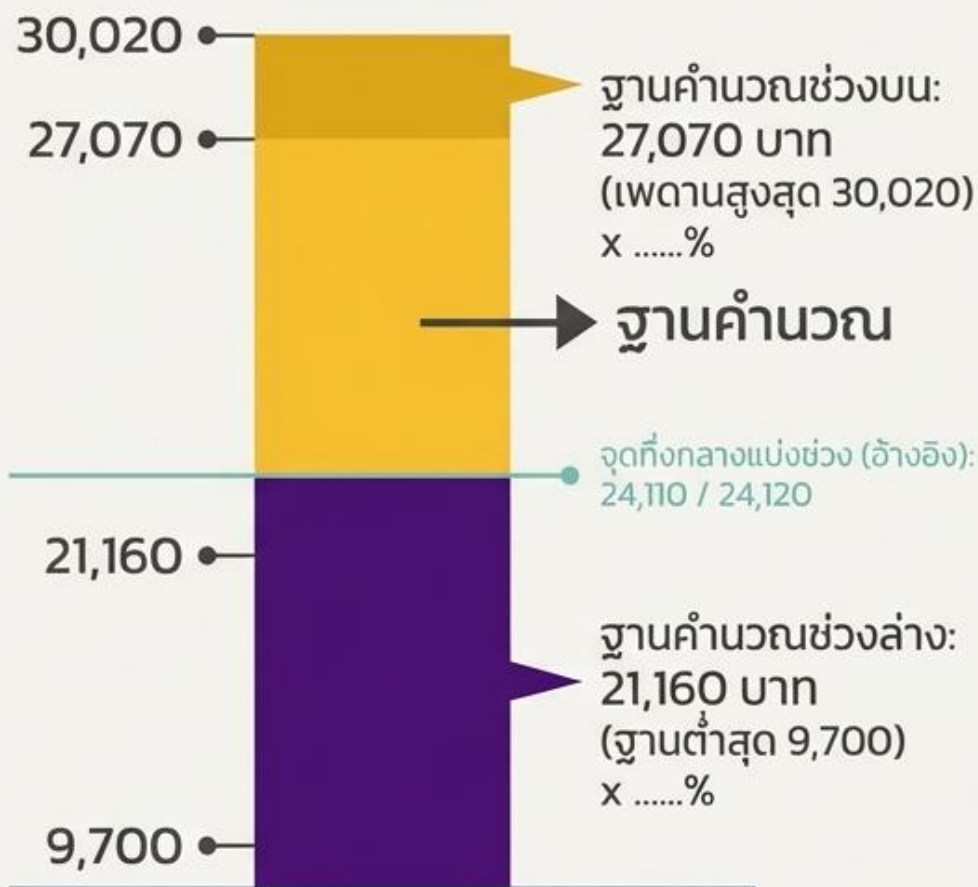
ข้อมูลส่วนบุคคลที่ข้าราชการจะได้รับแจ้ง:

- ✓ 1. อัตราร้อยละที่ได้เลื่อน (%)
- ✓ 2. ฐานในการคำนวณที่ใช้
- ✓ 3. จำนวนเงินที่ได้เลื่อน (บาท)
- ✓ 4. เงินเดือนใหม่ที่พึงได้รับ

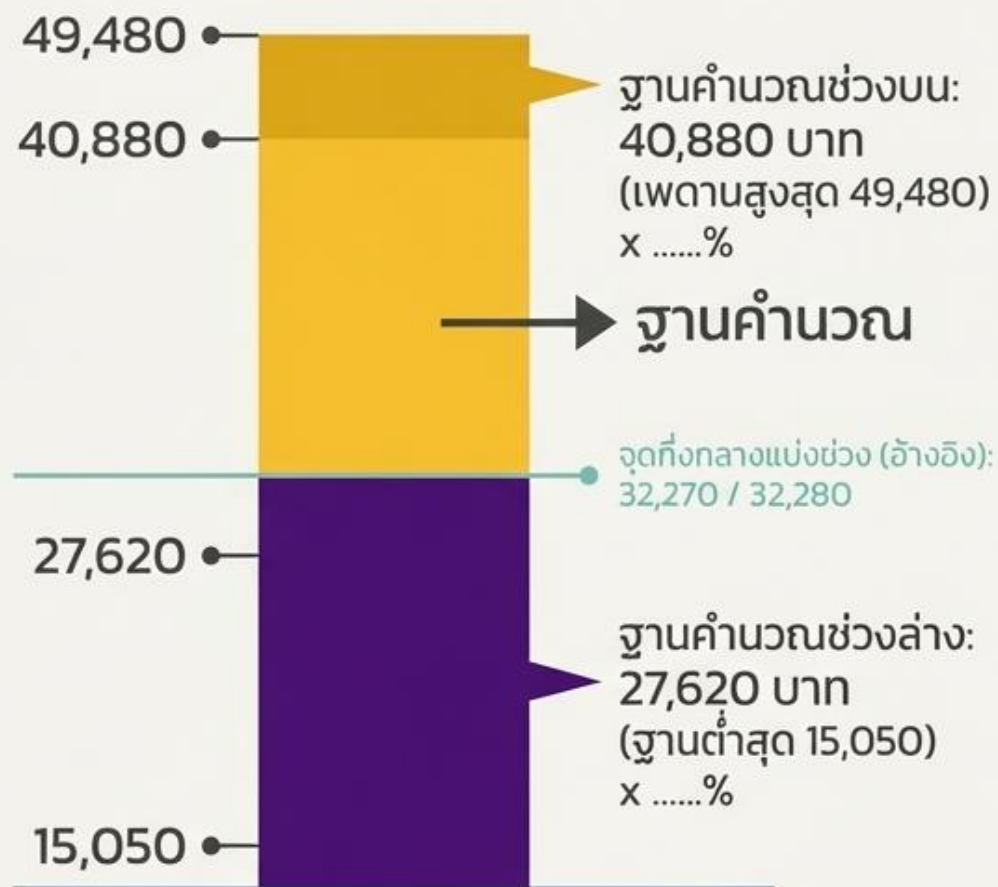


กรณีไม่ได้รับการโอนเงินเดือน: ผู้บังคับบัญชา ต้อง แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนให้ผู้นั้นทราบด้วยเสมอ

ตัวอย่างการคำนวณ: สายงานปฏิบัติการ และ ชำนาญการ



ระดับปฏิบัติการ:



ระดับชำนาญการ:

เงื่อนไขพิเศษ: การปรับฐานเมื่อเกิดการทับซ้อนของระดับ

ระดับปฏิบัติการ:

ระดับชำนาญการ:

ฐานคำนวณช่วงบน:
27,070 บาท x%

ฐานคำนวณช่วงล่าง:
27,620 บาท x%

สถานการณ์:

หาก 'ฐานคำนวณระดับล่าง' ของระดับที่สูงกว่า มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ 'ฐานคำนวณระดับบน' ของระดับที่ต่ำกว่า

ตัวอย่างจากภาพ:

ฐานคำนวณระดับล่างของชำนาญการ (27,620) ไกล่เคียงกับฐานคำนวณระดับบนของปฏิบัติการ (27,070)

วิธีแก้ปัญหา:

1. ระบบจะทำการ ปรับฐานคำนวณระดับล่างของระดับที่สูงกว่าให้สูงขึ้น
2. การปรับนี้จะพิจารณาโดยนำภาพรวมของฐานคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน 'ทั้งระบบ' มาเป็นเกณฑ์พิจารณาเพื่อรักษาความสมดุลและเป็นธรรม



การปรับฐานคำนวณเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

เกณฑ์คะแนนประเมินและฐานร้อยละ

คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานจะถูกแปลงเป็นร้อยละในการเลื่อนเงินเดือนตามระดับดังนี้:

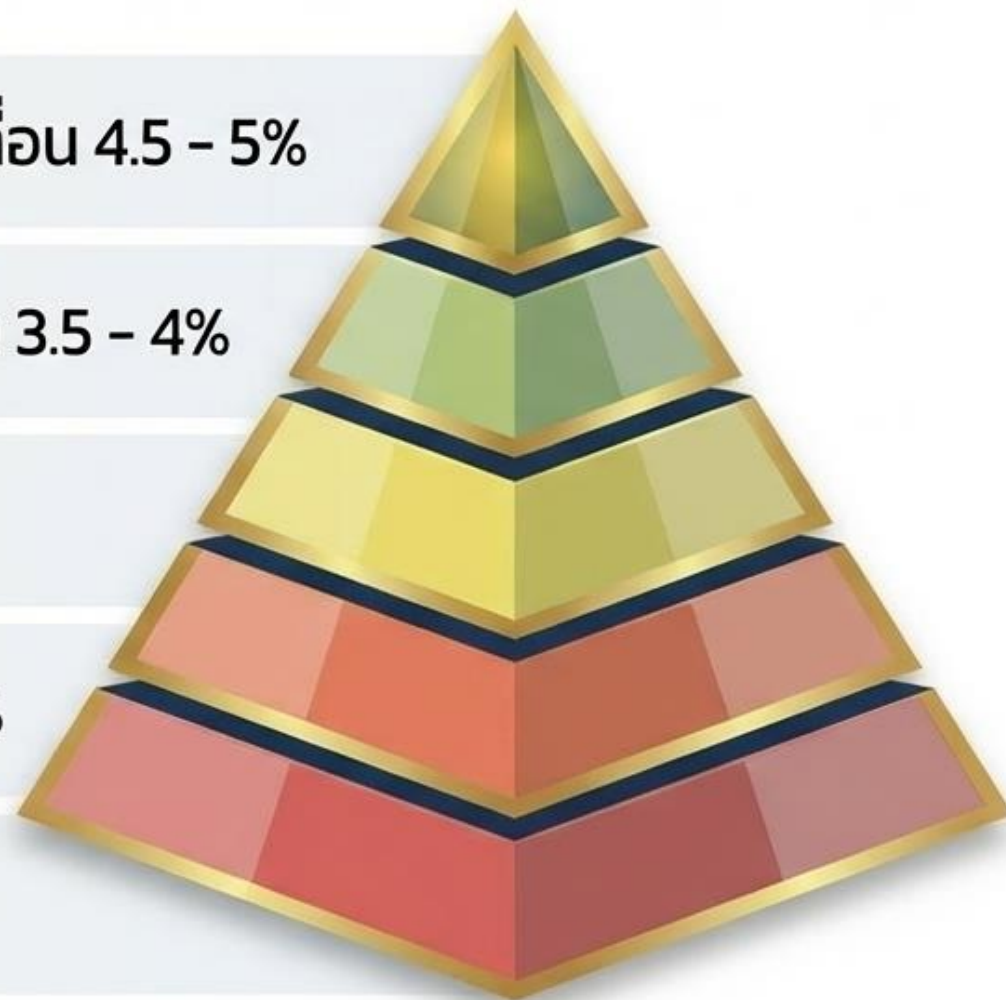
ดีเด่น (Outstanding): 90 - 100 คะแนน → เลื่อน 4.5 - 5%

ดีมาก (Very Good): 80 - 89 คะแนน → เลื่อน 3.5 - 4%

ดี (Good): 70 - 79 คะแนน → เลื่อน 2.5 - 3%

พอใช้ (Fair): 60 - 69 คะแนน → เลื่อน 1.5 - 2%

ต้องปรับปรุง (Needs Improvement):
ต่ำกว่า 60 คะแนน → ไม่ได้เลื่อน (0%)



การบริหารวงเงินตามระดับผลการประเมิน

ตัวอย่างการจัดสรรบุคลากร 37 คน ให้อยู่ภายใต้วงเงินที่กำหนด

ระดับการประเมิน	คะแนน	ร้อยละที่ได้	จำนวน (คน)	สัดส่วน (%)
ดีเด่น (Outstanding)	90 - 100	4.5 - 5%	2 คน	(5%)
ดีมาก (Very Good)	80 - 89	3.5 - 4%	3 คน	(8%)
ดี (Good)	70 - 79	2.5 - 3%	27 คน	(73%)
พอใช้ (Fair)	60 - 69	1.5 - 2%	5 คน	(14%)
ต้องปรับปรุง (Needs Improvement)	ต่ำกว่า 60	ไม่ได้เลื่อน	-	-
รวม			37 คน	(100%)

Note: วงเงินที่ได้รับการจัดสรรทั้งหมดต้องเพียงพอและครอบคลุมกับจำนวนเงินที่คำนวณได้รวมของทั้ง 37 คน

โครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือน (บัญชี 6)

บัญชี 6 กำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ-ขั้นสูง แบ่งออกเป็น 4 ประเภทหลัก:

1. ประเภททั่วไป

ระดับ	ขั้นต่ำ (บาท)	ขั้นสูง (บาท)
อาวุโส	๑๘,๐๑๐	๕๔,๐๙๐
ชำนาญงาน	๑๓,๔๗๐	๔๐,๙๐๐
ปฏิบัติงาน	๘,๗๕๐	๒๕,๐๒๐

2. ประเภทวิชาการ

ระดับ	ขั้นต่ำ (บาท)	ขั้นสูง (บาท)
เชี่ยวชาญ	๒๔,๔๐๐	๗๗,๓๘๐
ชำนาญการพิเศษ	๒๑,๕๕๐	๖๖,๔๙๐
ชำนาญการ	๑๕,๐๕๐	๔๙,๔๘๐
ปฏิบัติการ	๙,๗๔๐	๓๐,๐๒๐

3. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

ระดับ	ขั้นต่ำ (บาท)	ขั้นสูง (บาท)
สูง	๒๕,๐๘๐	๗๘,๗๖๐
กลาง	๒๒,๑๔๐	๖๗,๕๖๐
ต้น	๑๕,๔๓๐	๕๐,๑๗๐

4. ประเภทบริหารท้องถิ่น

ระดับ	ขั้นต่ำ (บาท)	ขั้นสูง (บาท)
สูง	๒๕,๗๗๐	๘๐,๔๕๐
กลาง	๒๒,๗๐๐	๖๘,๖๔๐
ต้น	๑๕,๘๕๐	๕๑,๑๔๐

แต่ละประเภทจะแบ่งช่วงเงินเดือนและฐานการคำนวณที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน

ช่วงเงินเดือนและฐานคำนวณ: ประเภททั่วไป

อาวุโส



ชำนาญงาน



ปฏิบัติงาน



ช่วงเงินเดือนและฐานคำนวณ: ประเภทวิชาการ

เชี่ยวชาญ



ชำนาญการพิเศษ



ชำนาญการ



ปฏิบัติการ



ช่วงเงินเดือนและฐานคำนวณ: ประเภทอำนาจการท้องถิ่น

สูง



กลาง



ต้น



ช่วงเงินเดือนและฐานคำนวณ: ประเภทบริหารท้องถิ่น

สูง



กลาง



ต้น



สรุปขั้นตอนการบริหารการเงินเดือนแบบร้อยละ



1. ล็อกงบประมาณ:

คำนวณ 3%
ของฐานเงินเดือน
ณ วันที่กำหนด



2. ประเมินผลงาน:

แยกเกรดตาม
ผลสัมฤทธิ์
(ห้ามหารเฉลี่ย)



3. เทียบฐานคำนวณ:

หา 'ตัวเลขกลาง'
ของระดับตำแหน่งนั้นๆ
(ไม่ใช่เงินเดือนจริง)



4. คำนวณยอดเงิน:

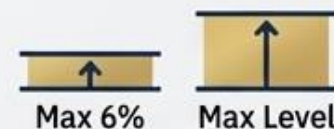
ฐานคำนวณ x
ร้อยละประเมิน
(ปัดเศษขึ้นเป็น 10 บาท)

$$\text{Base} \times \% = \text{Amount (Round up to 10)}$$



5. ตรวจสอบสิทธิ์:

ไม่เกิน 6% ต่อรอบ
และไม่ทะลุเพดาน
ขั้นสูงของระดับ



กฎและวิธีการคำนวณการเลื่อนเงินเดือน

ใช้การหารเฉลี่ยให้ได้อัตราที่เท่ากัน

✗ **กระทำไม่ได้**

การเลื่อนเงินเดือน แต่ละคนในแต่ละครั้ง

เลื่อนได้ไม่เกิน 6%
ของฐานในการคำนวณ

ให้นายก อกท.

ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณ

อย่างช้าที่สุดพร้อมการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การคำนวณ

ถ้ามีเศษไม่ถึง
10 บาท



ปัดเป็น
10 บาท

หลักเกณฑ์การพิจารณาและเพดานข้อจำกัด

หลักในการพิจารณา



ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

พิจารณาประกอบด้วย

ข้อมูลการลา

พฤติกรรมการทำงาน

การรักษาวินัย

การปฏิบัติตน

การเลื่อนเงินเดือน แต่ละคนในแต่ละครั้ง
เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงระดับถัดไปอีก 1 ระดับ

เว้นแต่

ประเภททั่วไป
อาวุโส

ประเภทวิชาการ
ชพ.

ประเภทวิชาการ
ชช.

ประเภทอำนวยการ
สูง

ประเภทอำนวยการ
สูง

ประเภทบริหาร
สูง

สูตรการคำนวณเงินที่ได้เลื่อน

$$\text{ฐานในการคำนวณ} \times \text{ร้อยละ (\%)} \\ = \text{จำนวนเงินที่ได้เลื่อนเงินเดือน}$$

หมายเหตุสำคัญ: หากคำนวณแล้วมีเศษ ให้ปัดเศษขึ้นเป็น 10 บาทเสมอ

ตัวอย่าง: $27,620 \times 3\% = 828.60$ บาท \rightarrow ปัดเป็น 830 บาท

ตัวอย่างการคำนวณ (ตำแหน่งชำนาญการ)

เปรียบเทียบข้าราชการ 2 คน ที่ได้ประเมินระดับ "ดี" (ได้เลื่อน 3% เท่ากัน):



นาย ก.

(เงินเดือน 37,980 บาท - ช่วงบน)

ใช้ฐานคำนวณระดับบน: 40,880 บาท

คำนวณ: $40,880 \times 3\% = 1,226.40$

➔ **ได้เลื่อน 1,230 บาท**

40,880 บาท

37,980 บาท



นาย ข.

(เงินเดือน 20,180 บาท - ช่วงล่าง)

ใช้ฐานคำนวณระดับล่าง: 27,620 บาท

คำนวณ: $27,620 \times 3\% = 828.60$

➔ **ได้เลื่อน 830 บาท**

27,620 บาท

20,180 บาท

ฐานในการคำนวณคืออะไร?

"ฐานในการคำนวณ" **ไม่ใช่**
เงินเดือนปัจจุบันของข้าราชการแต่ละคน



เงินเดือนจริง

แต่เป็น "**ตัวเลขกลาง**" ที่กำหนดไว้สำหรับแต่ละประเภท
ตำแหน่ง สายงาน และระดับ เพื่อนำไปใช้คูณกับเปอร์เซ็นต์ที่ได้



ฐานการคำนวณ

ใน 1 ระดับ จะมีฐานในการคำนวณ 2 ตัวเลข
(ฐานระดับล่าง และ ฐานระดับบน)

ตัวอย่างการคำนวณและการปิดเศษ

เปรียบเทียบการใช้ฐานคำนวณที่แตกต่างกันในระดับเดียวกัน

Table (ตัวอย่างตำแหน่ง ชำนาญการ):

ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ
ล่าง (15,050 - 32,270)	27,620
บน (32,280 - 49,480)	40,880

นาย ก. (ชำนาญการ):

- เงินเดือนปัจจุบัน: 37,980 (อยู่ในช่วงบน)
- ฐานที่ใช้: 40,880
- ผลประเมิน: ได้ 3%
- คำนวณ: $40,880 \times 3\% = 1,226.40$ -> เลื่อนจริง 1,230 บาท

นาย ข. (ชำนาญการ):

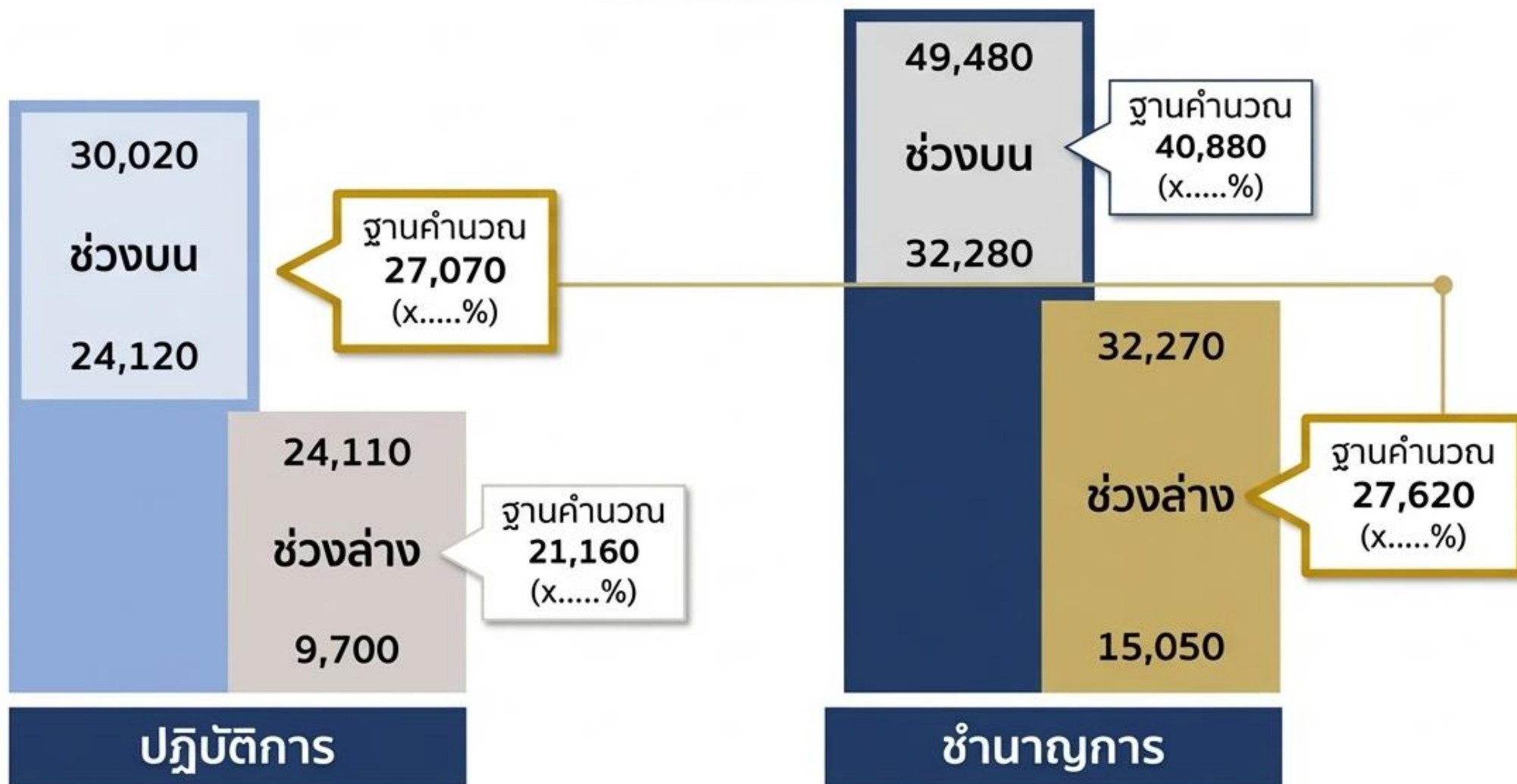
- เงินเดือนปัจจุบัน: 20,180 (อยู่ในช่วงล่าง)
- ฐานที่ใช้: 27,620
- ผลประเมิน: ได้ 3%
- คำนวณ: $27,620 \times 3\% = 828.60$ -> เลื่อนจริง 830 บาท



ข้อควรระวัง (Pro Tip): เศษของเงินที่คำนวณได้ หากมีเศษไม่ถึง 10 บาท ให้ปิดเศษขึ้นเป็น 10 บาท เสมอ

ตัวอย่างโครงสร้างฐานการคำนวณ

ตัวอย่าง



การคำนวณและการแจ้งผลแบบรายบุคคล



- **หลักการปัดเศษ:** ในการคำนวณจำนวนเงินสำหรับการโอนเงินเดือน “ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท”



- **ความโปร่งใส:** กำหนดให้นายกเทศมนตรีจัดให้มีการแจ้งผลการโอนเงินเดือน ให้พนักงานเทศบาลทราบเป็น “ข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล”



- **กรณีพิเศษ:** หากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นและเงินเดือนที่ได้ไว้ต่ำกว่าฐานระดับถัดไปให้นำผลประเมินครั้งสุดท้ายสุดมาใช้พิจารณา

กำหนดการและการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน

การเลื่อนเงินเดือน
ปีละ 2 ครั้ง



ครั้งที่ 1

วันที่ 1 เมษายนของปีที่เลื่อน



ครั้งที่ 2

วันที่ 1 ตุลาคมของปีถัดไป

นาย ก อกท.

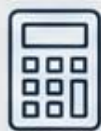


แจ้งข้าราชการส่วนท้องถิ่น
(ข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล)

ประกอบด้วย



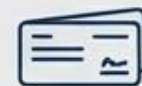
อัตราร้อยละที่ได้เลื่อน



ฐานในการคำนวณ



จำนวนเงินที่ได้เลื่อน



เงินเดือนที่พึงได้รับ

ผู้ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน ให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนให้ผู้นั้นทราบด้วย

3 เสาหลักของเงื่อนไขการโอนเงินเดือน

ข้าราชการที่จะได้รับการพิจารณาโอนเงินเดือน ต้องผ่านเกณฑ์พื้นฐาน 3 ประการในครั้งปีที่แล้วมา:

สิทธิการพิจารณาโอนเงินเดือน



1. ผลการประเมิน:
ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ (หรือร้อยละ 60)



2. ระยะเวลาปฏิบัติงาน: ต้องได้รับการบรรจุหรือปฏิบัติราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 เดือน (รวมถึงกรณีลาศึกษาต่อ ฝึกรอบรบ หรือติดตามคู่สมรสไปต่างประเทศ ก็ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการจริงไม่น้อยกว่า 4 เดือนเช่นกัน)



3. ความประพฤติและวินัย:
ต้องรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด ไม่ละทิ้งหน้าที่ และไม่มีประวัติการถูกลงโทษร้ายแรง

ข้อควรระวังด้านวินัยที่ทำให้หมดสิทธิ์รับการพิจารณา

ในครึ่งปีที่ผ่านมา หากมีกรณีดังต่อไปนี้ จะไม่ได้รับพิจารณาเลื่อนเงินเดือน:



การลงโทษทางวินัยและอาญา:

ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่า โทษภาคทัณฑ์ หรือ ถูกศาลพิพากษาลงโทษในคดีอาญาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่/ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ (ยกเว้นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)



การพักราชการ:

ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า 2 เดือน



การขาดราชการ:

ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

กฎ 23 วัน และข้อกำหนดการมาทำงาน

23
วัน



วันลาสูงสุด:

ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องมีวันลารวมกัน
ไม่เกิน 23 วันทำการ
(นับเฉพาะวันลาจิสส่วนตัวและวันลาป่วย)



การมาทำงานสาย:

ต้องไม่มาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่
นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด
เป็นหนังสือไว้ล่วงหน้า (โดยคำนึงถึง
ลักษณะงานและสภาพที่ตั้งของหน่วยงาน)

สิทธิการลาที่ได้รับการยกเว้น (ไม่นับรวมใน 23 วัน)



ลาคลอดบุตร
(ไม่เกิน 90 วัน)



ลาอุปสมบท / ประกอบพิธีฮัจย์
(เฉพาะวันที่มีสิทธิรับเงินเดือน)



ลาป่วยที่ต้องรักษาตัวนาน
(ไม่เกิน 60 วันทำการ)



ลาป่วยจากการประสบอันตราย
ขณะปฏิบัติหน้าที่



ลาพักผ่อน



ลาเข้ารับการตรวจเลือก
หรือเตรียมพล



ลาไปปฏิบัติงานใน
องค์การระหว่างประเทศ



ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
(เฉพาะวันที่มีสิทธิรับเงินเดือน)



ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพ
ด้านอาชีพ

ความต่อเนื่องของการปฏิบัติงานเมื่อมีการโยกย้าย

สำหรับข้าราชการที่มีการเคลื่อนย้ายระหว่างครึ่งปีการประเมิน ได้แก่:

- โอน หรือ ย้าย
- เลื่อนตำแหน่ง หรือ สับเปลี่ยนหน้าที่
- ไปช่วยราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยราชการอื่น
- ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หรือได้รับมอบหมายงานพิเศษ



หลักการพิจารณา:

ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานในครึ่งปีที่แล้วมาของผู้นั้น จากทุกตำแหน่งและทุกแห่ง มาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนร่วมกัน

การกำหนดอัตราเงินเดือนเมื่อกลับมาปฏิบัติราชการ

ครอบคลุมผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หรือ ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพเนื่องจากได้รับอันตราย/ทุพพลภาพจากการปฏิบัติหน้าที่

ขั้นตอนเมื่อกลับมา:

นายกองคํการบริหารส่วน
จังหวัดจะพิจารณาสั่งรา
คํนวนณอัตราเงินเดือนใหม่ให้



เงื่อนไข:

ต้องผ่านการประเมินผล
การปฏิบัติงานตาม
มาตรฐานทั่วไปที่กำหนดไว้



เกณฑ์การเลื่อน:

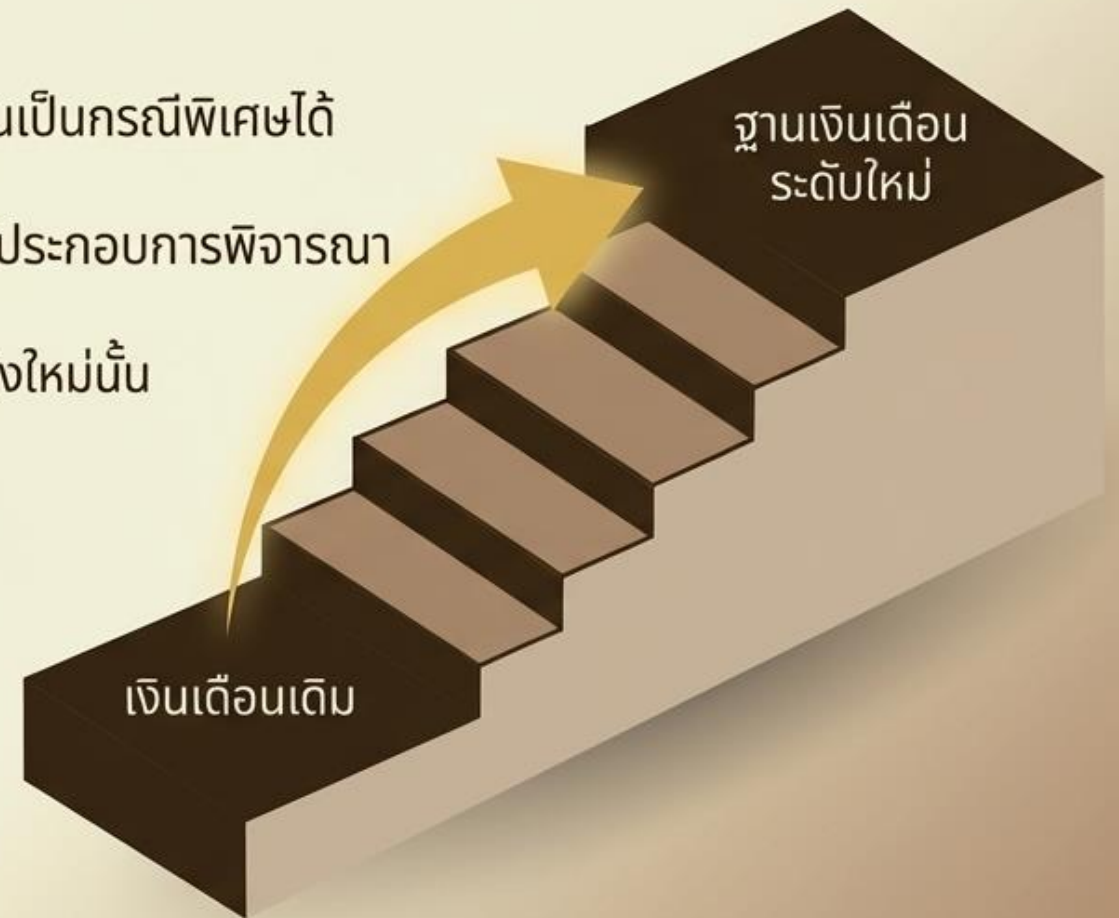
สามารถสั่งเลื่อนได้ครั้งละ
ไม่เกินร้อยละ 3
ของฐานในการคํนวนณ



การเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษจากการรับตำแหน่งใหม่

กรณีที่ข้าราชการได้รับเงินเดือนขั้นสูงในระดับถัดไปอีกหนึ่งระดับแล้ว และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ แต่เงินเดือนที่รับอยู่ ต่ำกว่าเงินเดือนขั้นสูงของระดับที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่

- นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษได้
- ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งสุดท้ายมาใช้ประกอบการพิจารณา
- ให้มีผลเลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่นั้น



โครงสร้างคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นอย่างโปร่งใส ประกอบด้วย:



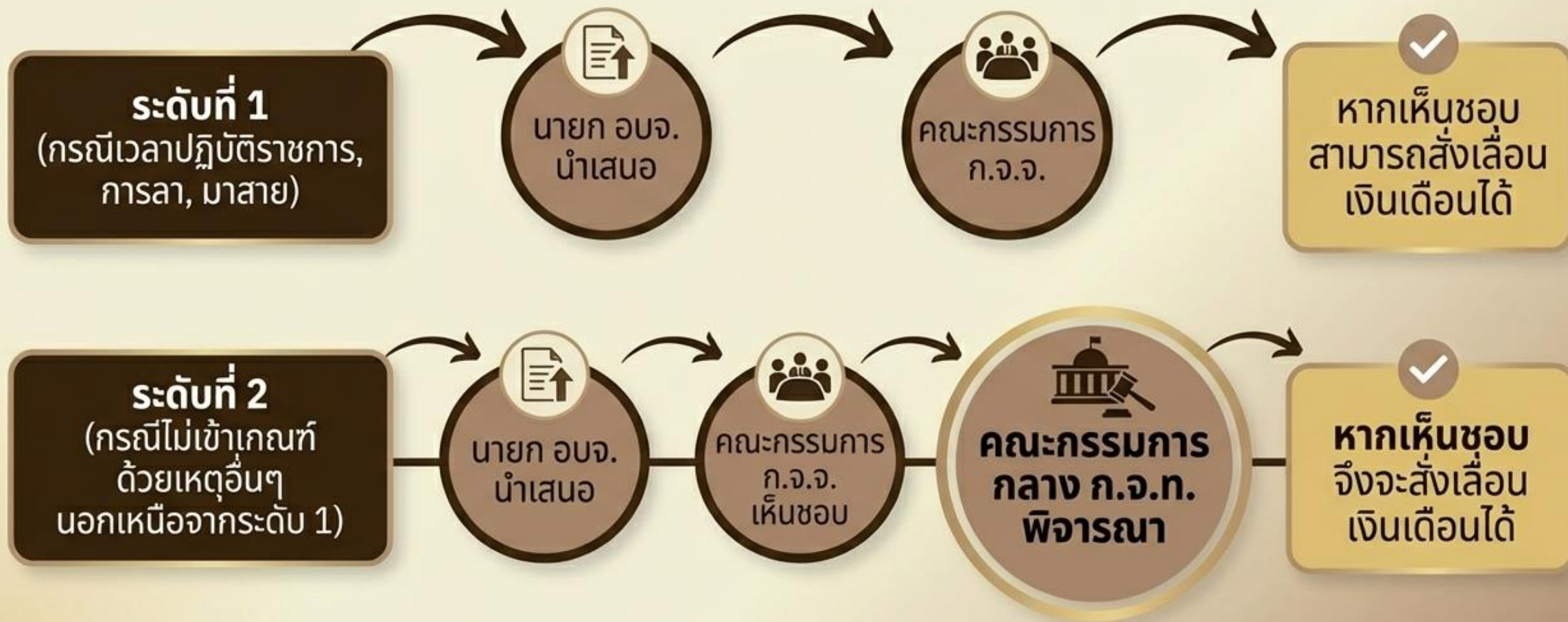
การคุ้มครองสิทธิและหลักประกันความเป็นธรรม

- ✓ **ข้อสันนิษฐานความบริสุทธิ์:**
ห้ามนำเหตุเพียงการถูกตั้งกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุปฏิเสธการเลื่อนเงินเดือน (หากยังไม่มีคำตัดสิน)
- ⚖️ **หลักการไม่รับโทษซ้ำสอง:** หากเคยถูกสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนเพราะเหตุรับโทษทางวินัยหรืออาญาไปแล้ว จะนำความผิดเดิมมาสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกไม่ได้
- ⚖️ **การทบทวนความถูกต้อง:** หากผลพิจารณาโทษถึงที่สุดแล้ว ทำให้การเลื่อนเงินเดือนไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ให้นายก อบจ. สั่งพิจารณาเลื่อนเงินเดือนใหม่ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์



ข้อยกเว้นและการขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

หากไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ข้อ 9 แต่นายก อบจ. เห็นว่ามีเหตุผลพิเศษสมควรให้เลื่อนเงินเดือน:



การพิจารณาเพื่อเกียรติภูมิของผู้เกษียณอายุราชการ

การรักษาสิทธิประโยชน์ในบั้นปลายชีวิตข้าราชการ

เงื่อนไข:

ในครั้งปีที่แล้วมา หากผู้นั้นอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เงินเดือนเดือน แต่ต้องพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ

การดำเนินการ:

ให้นายกองคํการบรโหการส่วนจังหวัดสั่งเลื้อนเงินเดือนให้ผู้นั้น ในวันที่ 30 กันยายน ของปีที่จะพ้นจากราชการ

วัตถุประสงค์หลัก:

เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการนำไปคำนวณบำเหน็จ บำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น



การพิจารณาเพื่อดูแลครอบครัวผู้ถึงแก่ความตาย

การคุ้มครองสิทธิประโยชน์สำหรับครอบครัวข้าราชการ

เงื่อนไข:

หากผู้นั้นอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เงินเดือนเดือน
แต่ถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ 1 เมษายน หรือ 1 ตุลาคม

การดำเนินการ:

ให้นายกองคํการบรโหการส่วนจังหวดส่งเลื้อนเจินเดื้อนให้ผู้นั้น

ผลบังคับใช้:

ให้มีผลตั้งแต่วันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

วัตถุประสงค์หลัก:

เพื่อประโยชน์ในการนำไปคำนวณบำเหน็จบำนาญให้กับ
ทายาทและครอบครัว



บทสรุป: มุ่งเน้นความโปร่งใส เป็นธรรม และคุณภาพชีวิต

ร่างประกาศ ก.จ. ฉบับนี้ ออกแบบมาเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรอย่างยั่งยืน:



เกณฑ์ที่ชัดเจนและยืดหยุ่น:

กฎ 23 วัน และการคุ้มครองสิทธิการลาที่
จำเป็นตามช่วงชีวิต



ไร้รอยต่อ:

รองรับการโอนย้าย และคุ้มครองผู้ที่กลับ
จากการทำหน้าที่พิเศษหรือบาดเจ็บ



เป็นธรรมและตรวจสอบได้:

คณะกรรมการพิจารณาตามระบบร้อยละ
และหลักประกันไม่รับโทษซ้ำสอง

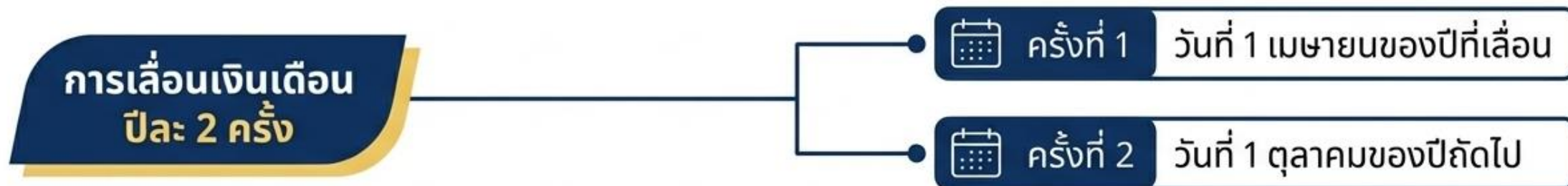


ดูแลจนถึงวาระสุดท้าย:

คุ้มครองสิทธิประโยชน์บำเหน็จบำนาญให้ผู้
เกษียณอายุและผู้ถึงแก่ความตาย

ประกาศฉบับที่ 3

กำหนดการและการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน



ประกอบด้วย



ผู้ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน ให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนให้ผู้ขึ้นทราบบด้วย

สรุปขั้นตอนการบริหารการเงินเดือนแบบร้อยละ



1. ล็อกงบประมาณ:

คำนวณ 3%
ของฐานเงินเดือน
ณ วันที่กำหนด



2. ประเมินผลงาน:

แยกเกรดตาม
ผลสัมฤทธิ์
(ห้ามหารเฉลี่ย)



3. เทียบฐานคำนวณ:

หา 'ตัวเลขกลาง'
ของระดับตำแหน่งนั้นๆ
(ไม่ใช่เงินเดือนจริง)



4. คำนวณยอดเงิน:

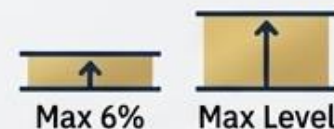
ฐานคำนวณ x
ร้อยละประเมิน
(ปัดเศษขึ้นเป็น 10 บาท)

$$\text{Base} \times \% = \text{Amount (Round up to 10)}$$



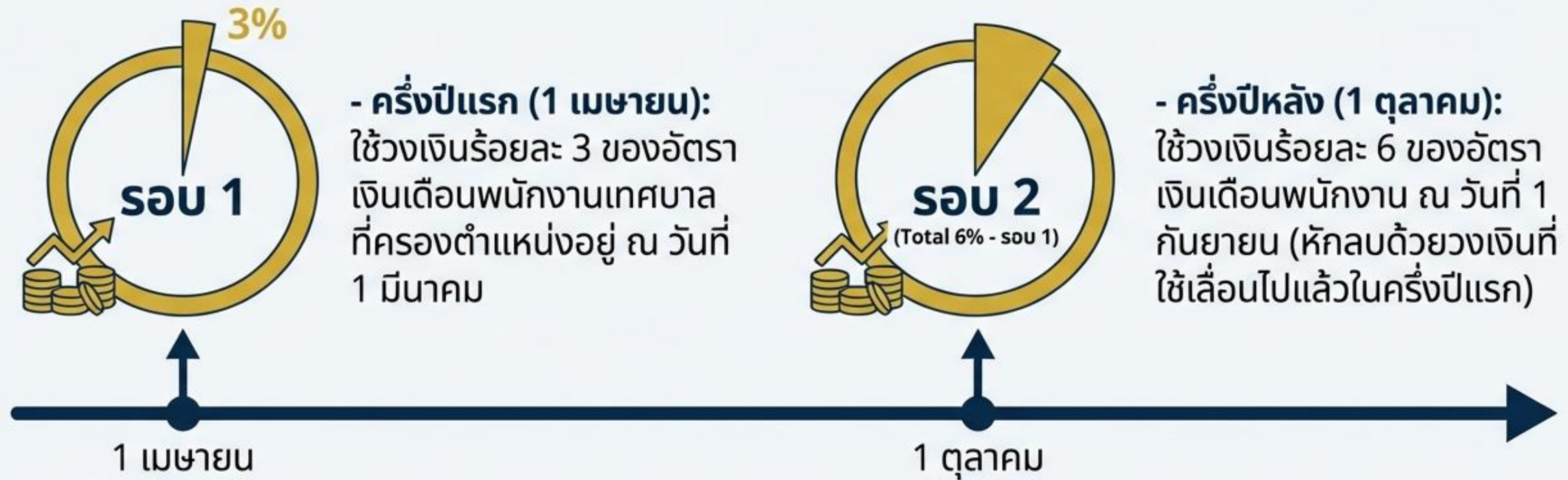
5. ตรวจสอบสิทธิ์:

ไม่เกิน 6% ต่อรอบ
และไม่ทะลุเพดาน
ขั้นสูงของระดับ



3. การบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนงบประมาณ

การจัดสรรวงเงินงบประมาณแบ่งเป็น 2 รอบตามสถานะของผู้ครองตำแหน่ง:



หมายเหตุ: ให้แบ่งกลุ่มการจัดสรรวงเงินโดยให้พนักงานเทศบาลทุกตำแหน่งจัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 เมษายน 2569 เป็นต้นไป

วงเงินงบประมาณ 3% (The 3% Rule)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ต้องคำนวณวงเงินงบประมาณ 3% ของอัตราเงินเดือนข้าราชการที่จ่ายจริง โดยแบ่งเป็น 2 รอบต่อปี:



รอบที่ 1 (1 เมษายน):

คำนวณ 3% ของเงินเดือนที่จ่าย ณ วันที่ 1 มีนาคม

รอบที่ 2 (1 ตุลาคม):

คำนวณ 6% ของเงินเดือนที่จ่าย ณ วันที่ 1 กันยายน (หักลบด้วยวงเงินที่ใช้เลื่อนไปแล้วในครึ่งปีแรก)

การคำนวณและการแจ้งผลแบบรายบุคคล



- **หลักการปัดเศษ:** ในการคำนวณจำนวนเงินสำหรับการโอนเงินเดือน “ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท”



- **ความโปร่งใส:** กำหนดให้นายกเทศมนตรีจัดให้มีการแจ้งผลการโอนเงินเดือน ให้พนักงานเทศบาลทราบเป็น “ข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล”



- **กรณีพิเศษ:** หากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นและเงินเดือนที่ได้ไว้ต่ำกว่าฐานระดับถัดไปให้นำผลประเมินครั้งสุดท้ายสุดมาใช้พิจารณา

ทำความเข้าใจจักคำศัพท์ใหม่: โครงสร้างของฐานคำนวณ



"ช่วงระดับบน" (Upper Range)

ตั้งแต่ ค่ากลาง ขึ้นไปจนถึง
เงินเดือนสูงสุดของระดับ

"ค่ากลาง" (Median)

ตัวเลขที่ ก.กลาง กำหนด เพื่อนำไปใช้เป็น
"ฐานในการคำนวณ" สำหรับเลื่อนเงินเดือน

"ช่วงระดับล่าง" (Lower Range)

ตั้งแต่ เงินเดือนต่ำสุด ขึ้นไปจนถึง ค่ากลาง

สมการการคำนวณ: $\text{ฐานในการคำนวณ (ระดับบน หรือ ระดับล่าง)} \times \text{อัตราเปอร์เซ็นต์ที่ได้ (\%)} = \text{จำนวนเงินที่ได้เลื่อน}$

ช่วงเงินเดือนและฐานคำนวณ: ประเภททั่วไป

อาวุโส



ชำนาญงาน



ปฏิบัติงาน



ช่วงเงินเดือนและฐานคำนวณ: ประเภทวิชาการ

เชี่ยวชาญ



ชำนาญการพิเศษ



ชำนาญการ



ปฏิบัติการ



ช่วงเงินเดือนและฐานคำนวณ: ประเภทอำนาจการท้องถิ่น

สูง



กลาง



ต่ำ



ช่วงเงินเดือนและฐานคำนวณ: ประเภทบริหารท้องถิ่น

สูง



กลาง



ต้น



รอบการประเมินและกฎเหล็กการคำนวณ

รอบการเลื่อนเงินเดือน (ปีละ 2 ครั้ง):



กฎการคำนวณที่สำคัญ:

6%

เพดานสูงสุด: เลื่อนได้ไม่เกิน 6% ของฐานในการคำนวณในแต่ละครั้ง

10 ↗

การปิดเศษ: หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึง 10 บาท ให้ปิดเป็น 10 บาท เสมอ

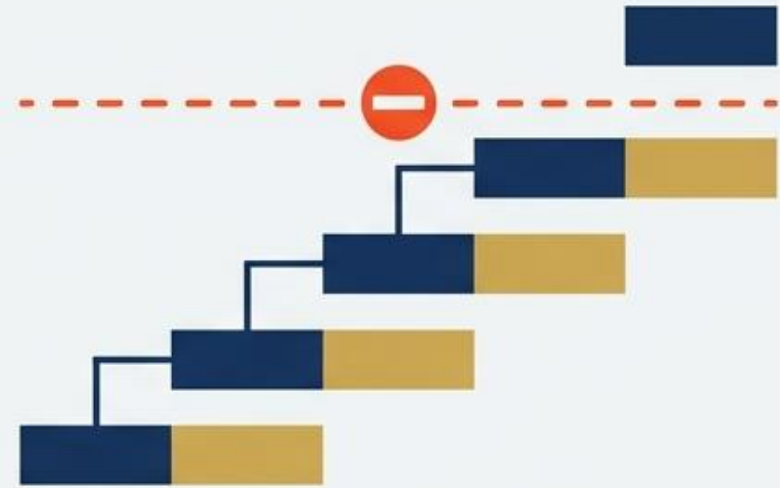
ข้อห้ามเด็ดขาด:
ห้ามใช้การหารเฉลี่ย
ให้ได้อัตราที่เท่ากัน
(ต้องสะท้อนผลงานจริง)

2. กลไกการเลื่อนเงินเดือนระบบร้อยละ

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจะใช้ฐานการคำนวณแบบเปอร์เซ็นต์ โดยมีเพดานและเงื่อนไขดังนี้:



- เพดานสูงสุด: เลื่อนได้ ไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานในการคำนวณ ต่อคน/ต่อครั้ง



สิทธิในการรับทราบข้อมูลและความโปร่งใส

หน้าที่ของ นายก อปท.: ต้องประกาศ
"อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณ"
อย่างช้าที่สุดพร้อมการมีคำสั่งโอนเงินเดือน



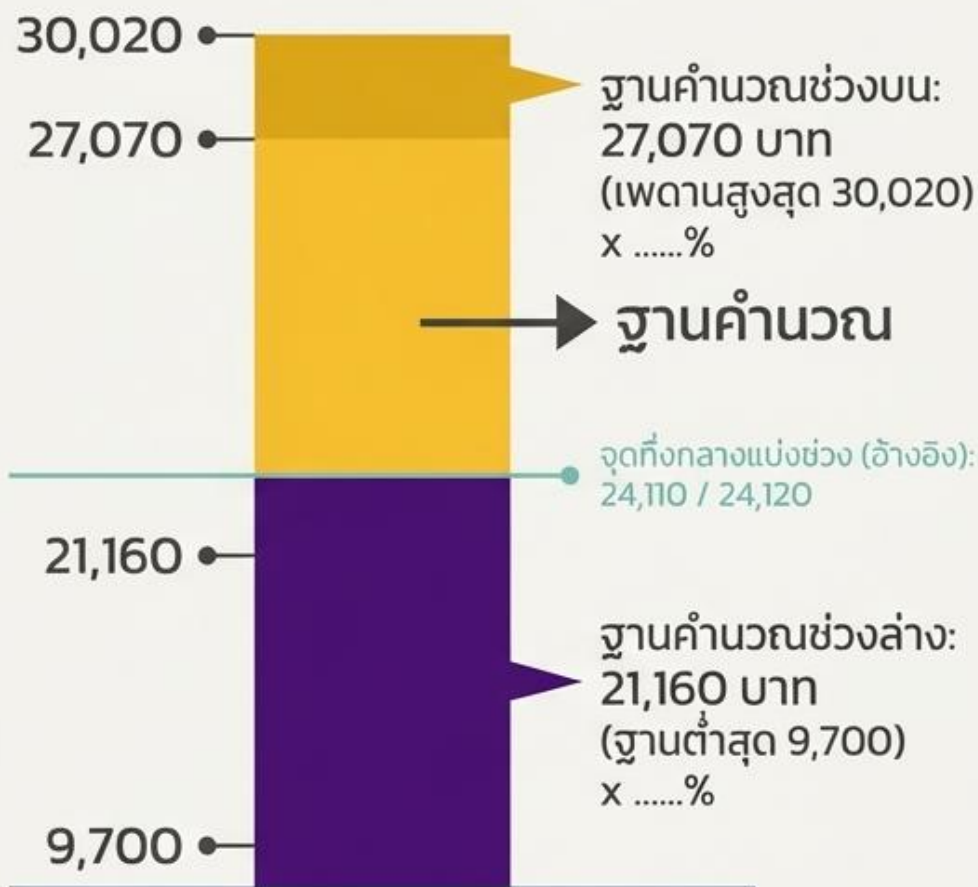
ข้อมูลส่วนบุคคลที่ข้าราชการจะได้รับแจ้ง:

- ✓ 1. อัตราร้อยละที่ได้เลื่อน (%)
- ✓ 2. ฐานในการคำนวณที่ใช้
- ✓ 3. จำนวนเงินที่ได้เลื่อน (บาท)
- ✓ 4. เงินเดือนใหม่ที่พึงได้รับ

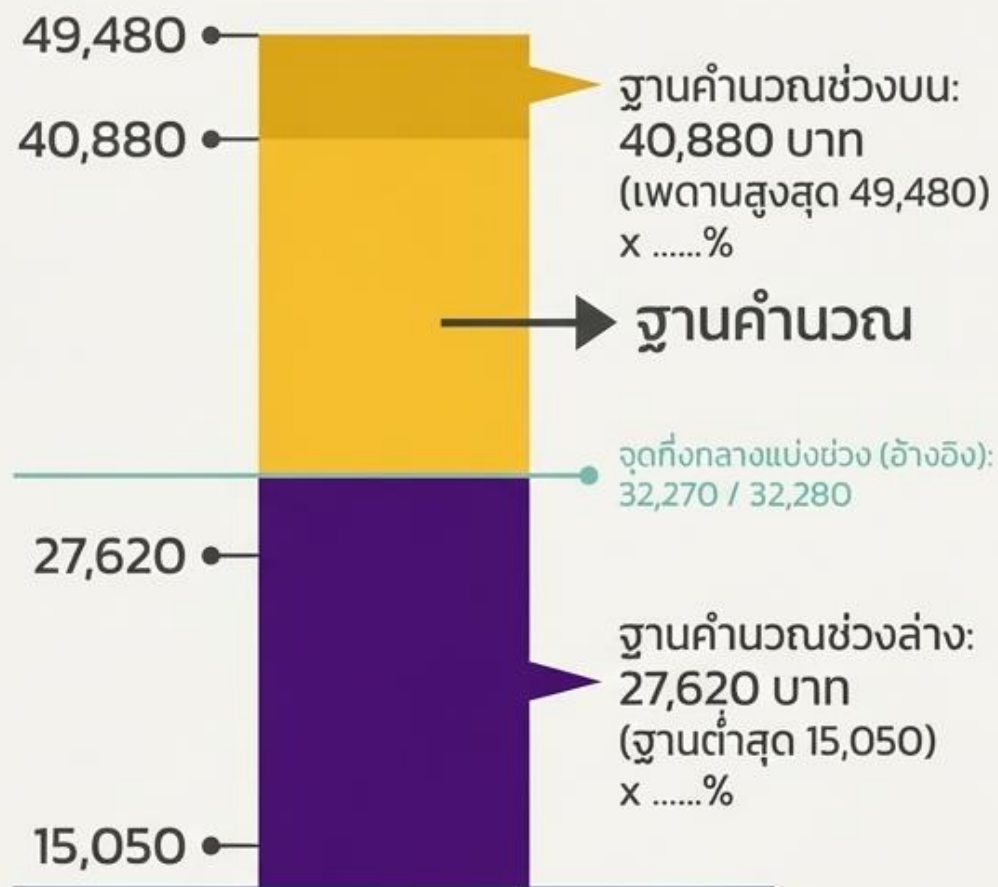


กรณีไม่ได้รับการโอนเงินเดือน: ผู้บังคับบัญชา ต้อง แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนให้ผู้นั้นทราบด้วยเสมอ

ตัวอย่างการคำนวณ: สายงานปฏิบัติการ และ ชำนาญการ



ระดับปฏิบัติการ:



ระดับชำนาญการ:

เงื่อนไขพิเศษ: การปรับฐานเมื่อเกิดการทับซ้อนของระดับ

ระดับปฏิบัติการ:

ระดับชำนาญการ:

ฐานคำนวณช่วงบน:
27,070 บาท x%

ฐานคำนวณช่วงล่าง:
27,620 บาท x%

สถานการณ์:

หาก 'ฐานคำนวณระดับล่าง' ของระดับที่สูงกว่า มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ 'ฐานคำนวณระดับบน' ของระดับที่ต่ำกว่า

ตัวอย่างจากภาพ:

ฐานคำนวณระดับล่างของชำนาญการ (27,620) ไกล่เคียงกับฐานคำนวณระดับบนของปฏิบัติการ (27,070)

วิธีแก้ปัญหา:

1. ระบบจะทำการ ปรับฐานคำนวณระดับล่างของระดับที่สูงกว่าให้สูงขึ้น
2. การปรับนี้จะพิจารณาโดยนำภาพรวมของฐานคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน 'ทั้งระบบ' มาเป็นเกณฑ์พิจารณาเพื่อรักษาความสมดุลและเป็นธรรม



การปรับฐานคำนวณเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด



นายปฐมพงศ์ แสงศรีจันทร์



มือถือ 097 146 5399 ID : pongsaeng