






ประเด็นทบทวนมาตรฐานทั่วไปที่ได้รับผลกระทบ

1 ก.ด. ประกาศมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สาระสำคัญคือ เปลี่ยนแปลงระบบซีเป็นระบบแท่ง ในวันที่ 1
มกราคม 2558 และกำหนดบทเฉพาะกาล 1 ปี

2 ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ต้องจัดทำมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์
เกี่ยวกับ งานบุคคล เพื่อให้มีผลบังคับใช้ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงาน
บุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 17 มาตรา 24 และมาตรา 26

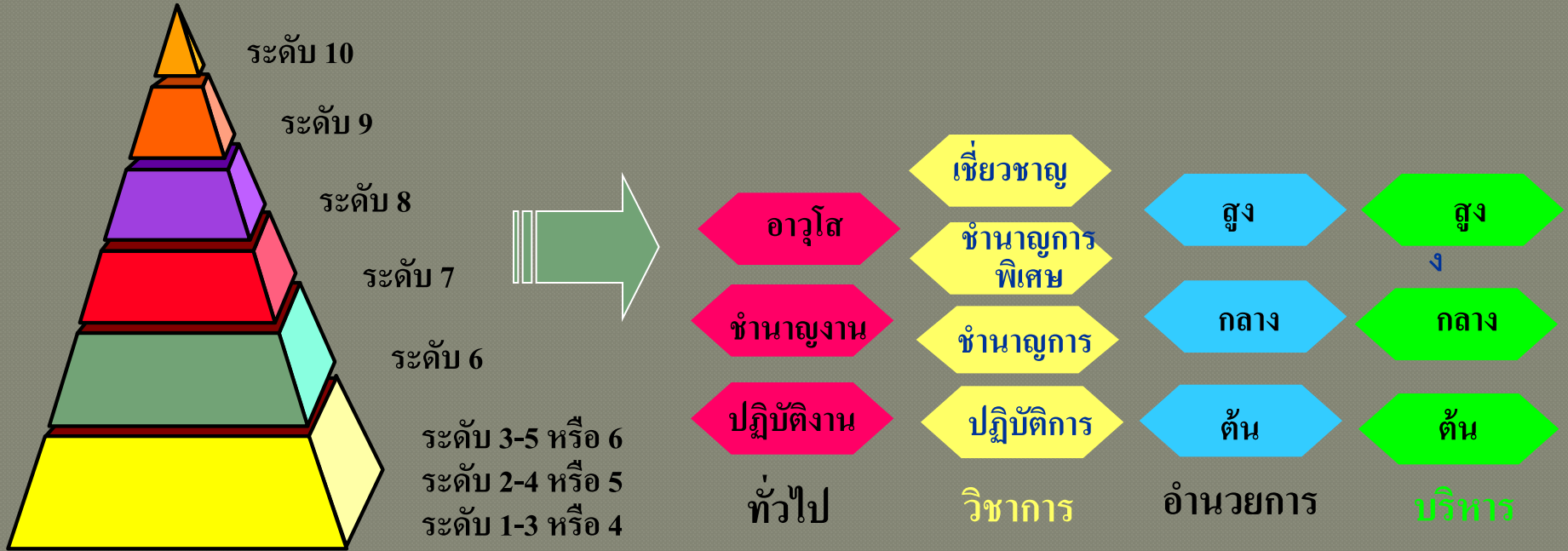
แผนดำเนินการแก้ไขประกาศมาตรฐานทั่วไป

การดำเนินการ	ม.ค.				ก.พ.				มี.ค.				เม.ย.				พ.ค.				มิ.ย.				ก.ค.				ส.ค.				ก.ย.			
	อ	บ	จ	ร	อ	บ	จ	ร	อ	บ	จ	ร	อ	บ	จ	ร	อ	บ	จ	ร	อ	บ	จ	ร	อ	บ	จ	ร	อ	บ	จ	ร	อ	บ	จ	ร
- การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) 	ผ่านการพิจารณาจากอนุกรรมการฯ เรียบร้อย																																			
- มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง 	ผ่านการพิจารณาจากอนุกรรมการฯ เรียบร้อย																																			
- มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน  	ผ่านการพิจารณาจากอนุกรรมการฯ เรียบร้อย																																			
- มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>ก.ฎ. ยังพิจารณาบัญชีเงินเดือนไม่แล้วเสร็จ จึงไม่อาจดำเนินการได้</p> </div>																																			
- มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>มติคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๒ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้ส่งเรื่องให้ <u>อ.ก.จ.</u> โครงสร้าง <u>อ.ก.ท.</u> โครงสร้าง และ <u>อ.ก.อบต.</u> โครงสร้าง พิจารณา</p> </div>																																			
- มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย																																				

เปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

เดิม

ใหม่



- จำแนกเป็น 10 ระดับ
- มีบัญชีเงินเดือนเดียว

- จำแนกกลุ่มตำแหน่งเป็น 4 ประเภท
- แต่ละกลุ่มมีการแบ่งระดับตามค่างานและโครงสร้างการทำงานในองค์กร
- มีบัญชีเงินเดือนพื้นฐานแยกแต่ละประเภท/ระดับ
- กำหนดชื่อเรียกระดับตำแหน่งแทนตัวเลข

แนวคิดหลักในการออกแบบระบบ ...

๑. การสอบแข่งขัน
โปร่งใส ไม่วิ่งหาตำแหน่ง

คนที่มีคุณภาพ

ใน

งานที่เหมาะสม

ตำแหน่งเป็น
ระบบเปิด
หรือระบบปิด

การกำหนด

ระดับ

ตำแหน่ง

ปลด/พอ

กับ

ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ต้องการ

และ

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

เงินเดือน
/เงินประจำ
ตำแหน่ง

คำอธิบายประเภทและระดับตำแหน่งที่ปรับปรุงใหม่ ...

ประเภทบริหารท้องถิ่น

ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนด มี 3 ระดับ คือ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนัก ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือตำแหน่งระดับที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้มี 3 ระดับ คือ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

คำอธิบายประเภทและระดับตำแหน่งที่ปรับปรุงใหม่ ...

ประเภทวิชาการ

ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น มี 4 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

ประเภททั่วไป

ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด มี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่

มีการยุบรวมและเพิ่มสายงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- มีการเปลี่ยนชื่อใหม่ จาก “นักวิชาการ” เป็น “นักจัดการงาน”
- มีการยุบรวมสายงาน ที่มีลักษณะงานคล้ายกันแต่แตกต่างกันที่คุณสมบัติเท่านั้น
- มีการเพิ่มสายงานใหม่ เช่น นักจัดการงานช่าง นักวิเทศสัมพันธ์
- ให้กำหนดสายงานชื่อเดียวกันระหว่าง อบจ. เทศบาล และ อบต. เพื่อโอนย้ายกันได้ง่าย

(สรุป เดิมมี 141 สายงาน ยุบเหลือ 91 สายงาน กำหนดเพิ่ม 8 สายงาน เป็น 99 สายงาน)

การแบ่งประเภทสมรรถนะ

- **สมรรถนะหลัก** คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี
- **สมรรถนะประจำผู้บริหาร** คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
- **สมรรถนะประจำสายงาน** คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งงาน/สายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

โครงสร้าง อบจ. (ใหม่)

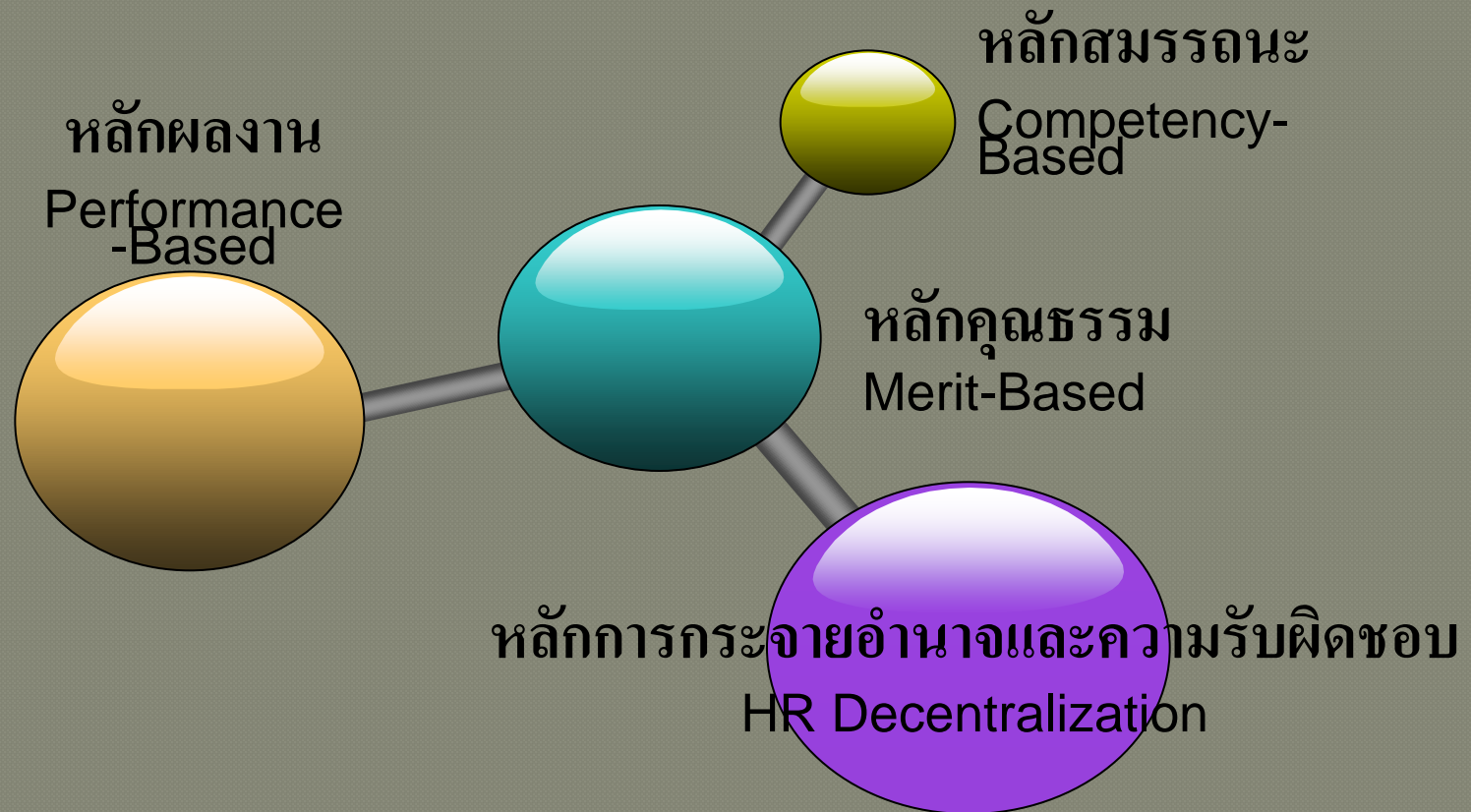
ตำแหน่งบริหาร	จำนวน	ระดับตำแหน่ง
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	1	9 หรือ 10 เป็นการเฉพาะราย
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ไม่เกิน 2 อัตรา	8 หรือ 9 (ระดับ 9 เสนอ ก.จ. ตามเงื่อนไขที่กำหนด)
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับสำนัก หรือ	-	9
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับกอง	-	8
หัวหน้าฝ่าย	-	7

แบ่ง

ระบบซี		ระบบแบ่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานเริ่มต้นจาก ระดับ 1/2	ระดับ 1-4	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน
	ระดับ 5-6	ทั่วไป	ชำนาญงาน
	ระดับ 7	ทั่วไป	อาวุโส
สายงานเริ่มต้นจากระดับ 3	ระดับ 3-5	วิชาการ	ปฏิบัติการ
	ระดับ 6-7	วิชาการ	ชำนาญการ
	ระดับ 8	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ
	ระดับ 9	วิชาการ	เชี่ยวชาญ
สายงานนักบริหาร (ที่มีใช้ตำแหน่งปลัด /รองปลัด)	ระดับ 6-7	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ 8	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ 9	อำนวยการท้องถิ่น	สูง
สายงานนักบริหาร (ตำแหน่งปลัด/รองปลัด)	ระดับ 6-7	บริหารท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ 8	บริหารท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ 9-10	บริหารท้องถิ่น	สูง

วัตถุประสงค์ของการออกแบบ

- เพื่อสรรหา ใจ เกียรติกษและพัฒนาคณากรที่มีคุณภาพเป็นเลิศมาดำรงตำแหน่งและ ก้าวหน้าในสายอาชีพที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลัก 4 ประการ



การแบ่งประเภทสมรรถนะ

สมรรถนะ

```
graph LR; A([สมรรถนะ]) --> B[สมรรถนะหลัก  
มี 5 สมรรถนะ]; A --> C[สมรรถนะประจำผู้บริหาร  
มี 4 สมรรถนะ]; A --> D[สมรรถนะประจำสายงาน  
22 สมรรถนะ (เลือก)];
```

สมรรถนะหลัก
มี 5 สมรรถนะ

สมรรถนะประจำผู้บริหาร
มี 4 สมรรถนะ

สมรรถนะประจำสายงาน
22 สมรรถนะ (เลือก)

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

สมรรถนะ หลัก

1. มุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การยึดมั่นในความถูกต้อง
และจริยธรรม
3. ความเข้าใจในองค์กรและ
ระบบงาน
4. การบริการเป็นเลิศ
5. การทำงานเป็นทีม

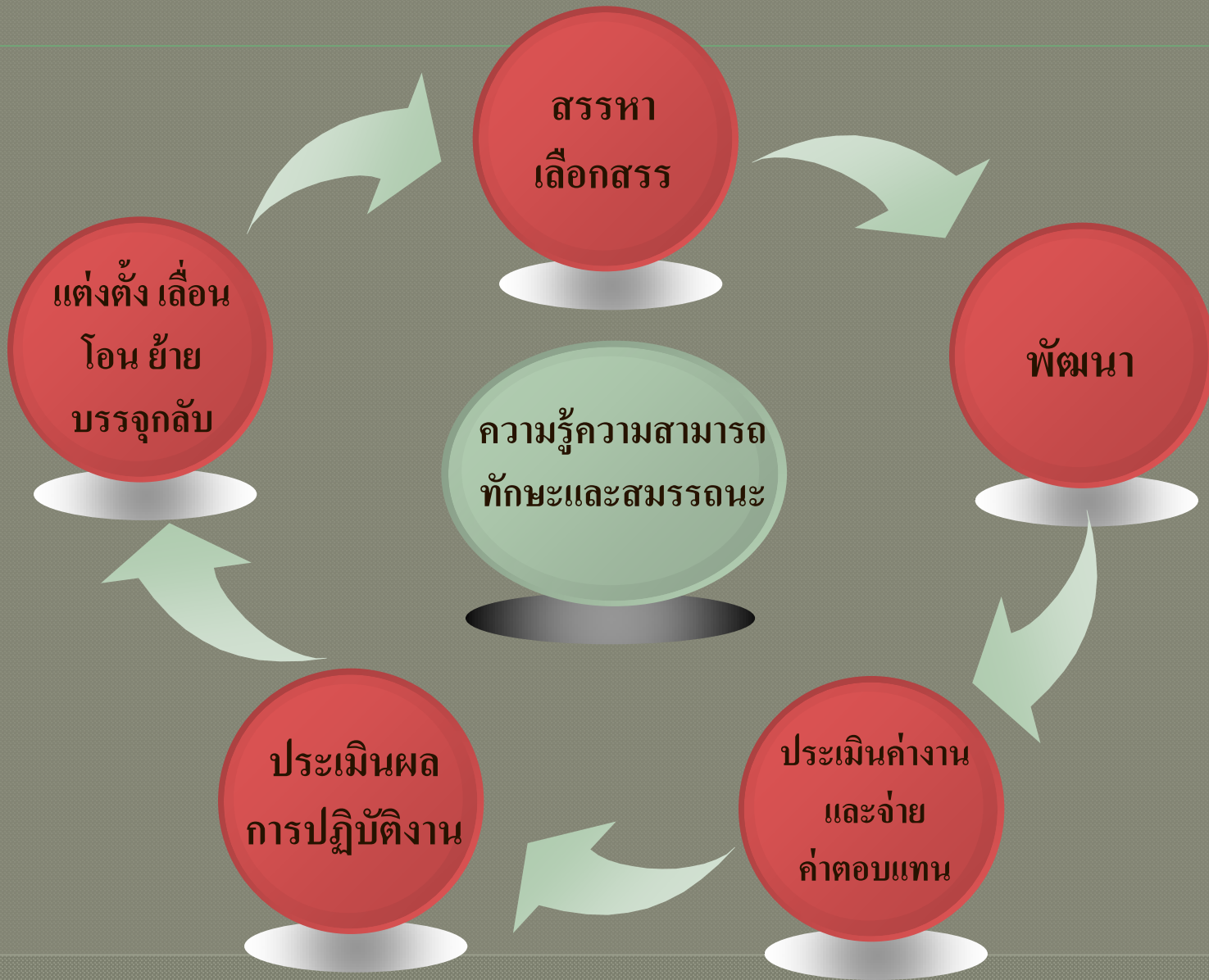
สมรรถนะ ประจำผู้บริหาร

1. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
2. ความสามารถในการเป็นผู้นำ
3. ความสามารถในการพัฒนาคน
4. การคิดเชิงกลยุทธ์

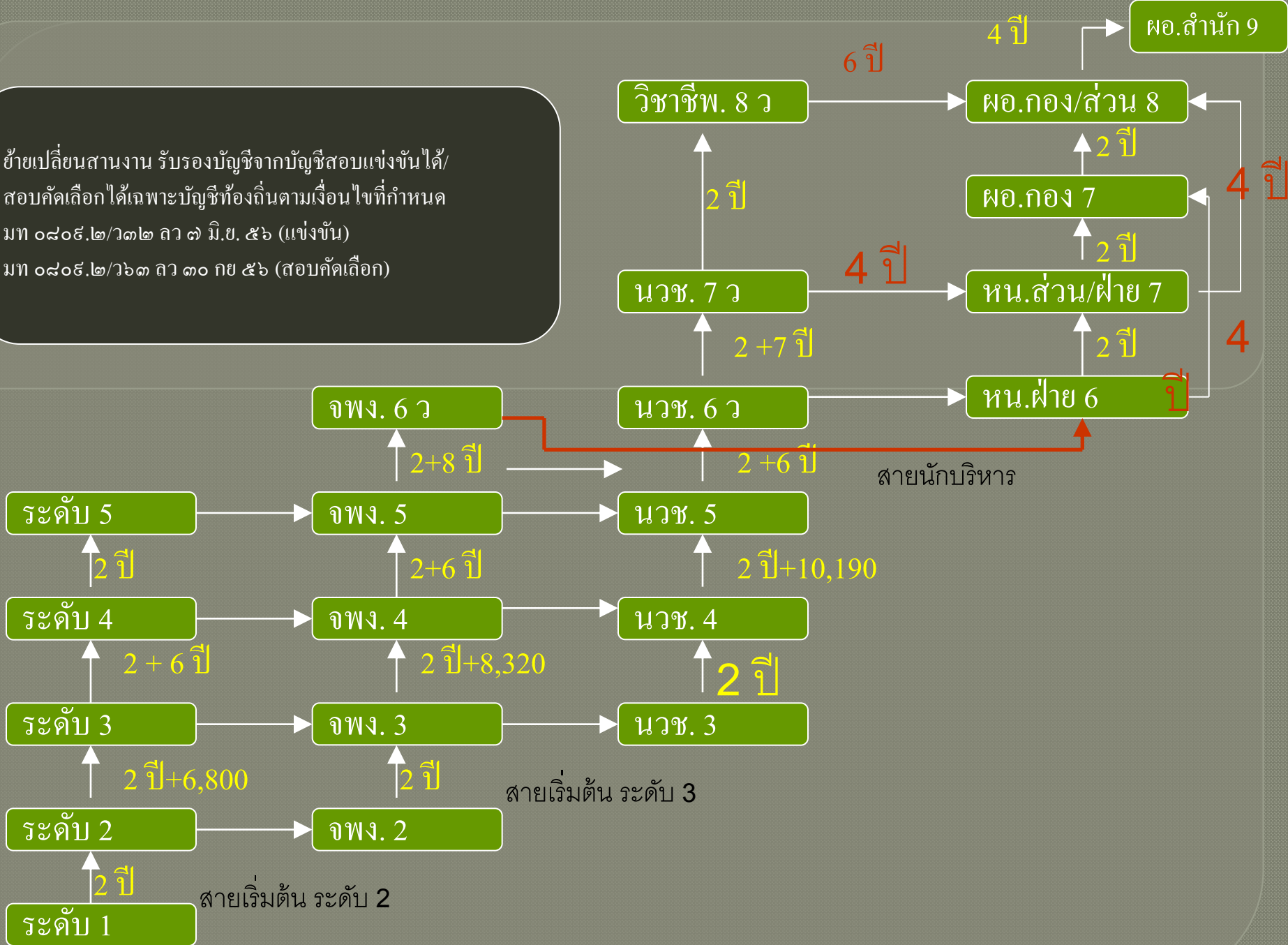
สมรรถนะ ประจำสายงาน

ทุกประเภทกำหนด
อย่างน้อย 3 สมรรถนะ

การกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ มีความเชื่อมโยง
และเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล



ย้ายเปลี่ยนสานงาน รับรองบัญชีจากบัญชีสอบแข่งขันได้/
 สอบคัดเลือกได้เฉพาะบัญชีท้องถิ่นตามเงื่อนไขที่กำหนด
 มท ๐๘๐๕.๒/ว๓๒ ลว ๗ มิ.ย. ๕๖ (แข่งขัน)
 มท ๐๘๐๕.๒/ว๖๓ ลว ๓๐ กย ๕๖ (สอบคัดเลือก)



เริ่มต้น ระดับ 1

กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพด้านบริหาร (Management Track) และด้านเชี่ยวชาญ (Specialist Track)

- มีแรงปรารถนาที่จะนำคนและทีมงาน
- เน้นการทำงานเป็นทีม
- เก่งการบูรณาการ

กลุ่มผู้บริหาร



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม

เก่งงาน (Smart)



ความสำเร็จ

- มีแรงปรารถนาในการเน้นคุณภาพผลงาน
- เน้นความเป็นเลิศและความเชี่ยวชาญในงาน
- นวัตกรรม

กลุ่มผู้มีความเป็นเลิศ
ในสายงาน/ผู้เชี่ยวชาญใน
สายงาน



ความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

จริยธรรม

เก่งงาน (Smart)

แผนความก้าวหน้าในอาชีพ ...

ประเภทบริหารท้องถิ่น

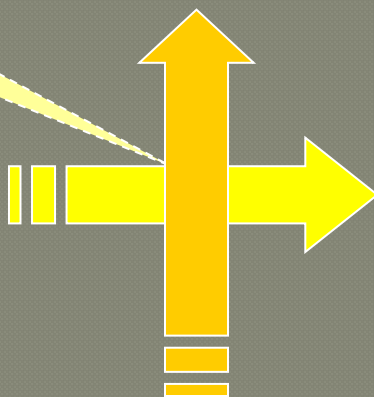
ระดับสูง	฿
ระดับกลาง	฿
ระดับต้น	฿

- วุฒิการศึกษาปริญญาตรี
- อายุงาน
- ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ
- ประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

- อายุงาน
- ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ
- ประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ประเภททั่วไป

ระดับอาวุโส	฿
ระดับชำนาญงาน	฿
ระดับปฏิบัติงาน	฿



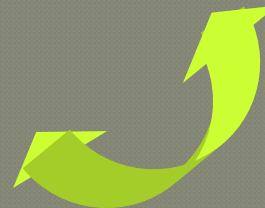
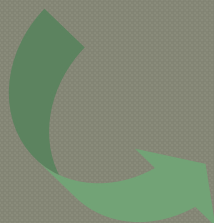
ระดับเชี่ยวชาญ	฿
ชำนาญการพิเศษ	฿
ระดับชำนาญการ	฿
ระดับปฏิบัติการ	฿

ประเภทวิชาการ

ระดับสูง	฿
ระดับกลาง	฿
ระดับต้น	฿

- อายุงาน
- ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ
- ประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



ประเภทของเทศบาล

ประเภท

ระดับ

พิเศษ

10 เฉพาะราย

9

สามัญ

9

8

7/6

คุ้มครองเฉพาะรายกรณีเทศบาล

มีรายจ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ 35

โครงสร้างการกำหนดตำแหน่งผู้บริหาร

ประเภท	ปลัดเทศบาล	รองปลัดเทศบาล	ผอ.	หัวหน้าฝ่าย
	7/6	-	6	-
		7 หรือ 8	7	
สามัญ	8	จำนวนไม่เกิน 2 อัตรา (กำหนด 8 ได้ ภาระค่าใช้จ่ายไม่เกิน 35 และมีกองระดับ 8)	8 ตามเงื่อนไขที่กำหนด	7
	9	8 จำนวนไม่เกิน 2 อัตรา (กำหนด 8 ได้ ภาระค่าใช้จ่ายไม่เกิน 35)	8	7
พิเศษ	9	8 หรือ 9 จำนวนไม่เกิน 3 อัตรา (กรณีระดับ 9 เสนอ ก.ท. ให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไขที่ กำหนด)	8/9 (กรณีระดับ 9 เสนอ ก.ท. ให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ที่กำหนด)	7
	10 เฉพาะราย	ให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไขที่ กำหนด)	8/9 (กรณีระดับ 9 เสนอ ก.ท. ให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ที่กำหนด)	7

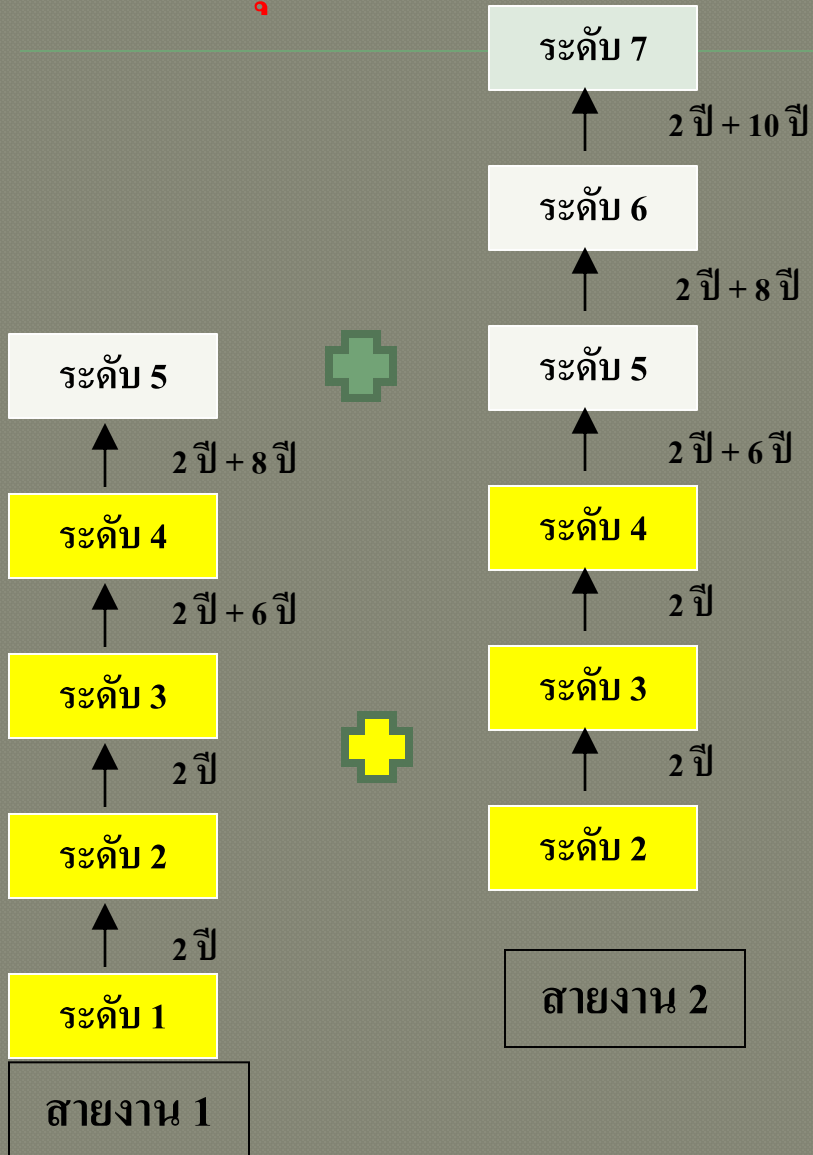
เกณฑ์การปรับขนาดเทศบาล

เกณฑ์ตัวชี้วัดพื้นฐาน

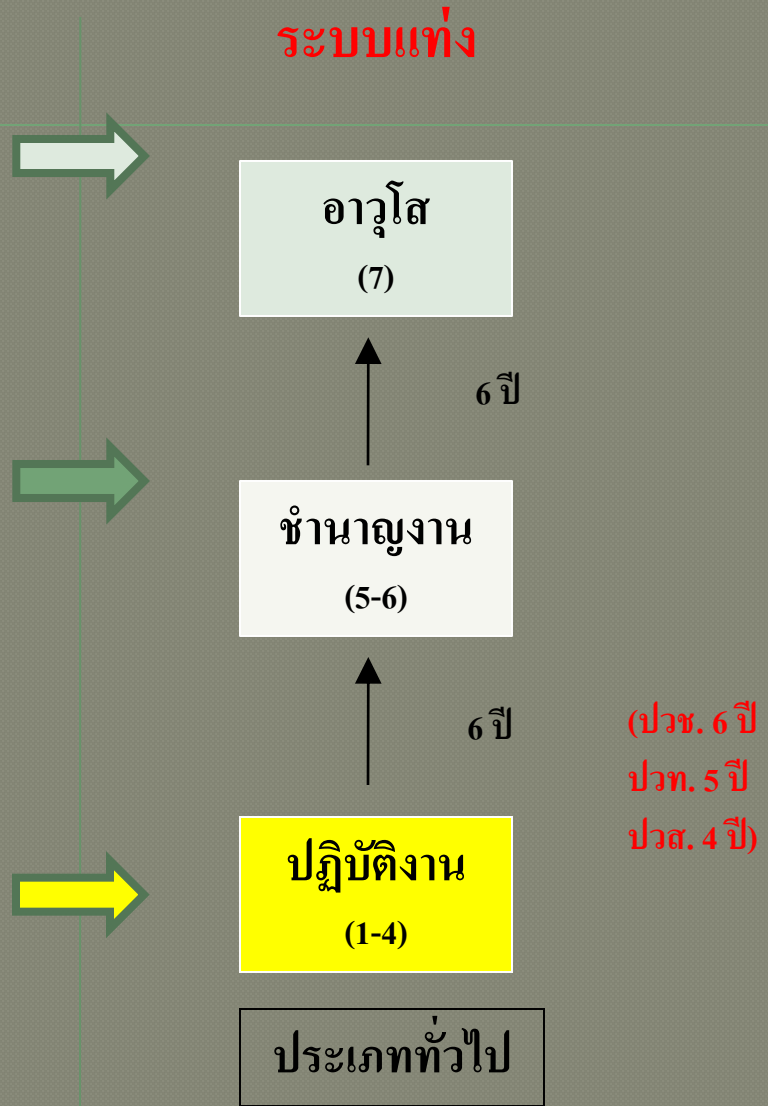
ประเภท	ฐานะเทศบาล	รายได้	ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล	ความพร้อมด้านโครงสร้าง	งบลงทุน
พิเศษ	- เมือง - นคร	รายได้ 5 หมวด 200 ล้านบาทขึ้นไป	ไม่เกินร้อยละ 35	1. กองหลักครบทุกกองและกองเป็นระดับ 8 2. อัตราว่างไม่เกินร้อยละ 20	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี
สามัญ	- เมือง - ตำบล	รายได้ 5 หมวด 80 ล้านบาทขึ้นไป (ขอกำหนดปลัดระดับ 9 ได้)			

เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน 1/2)

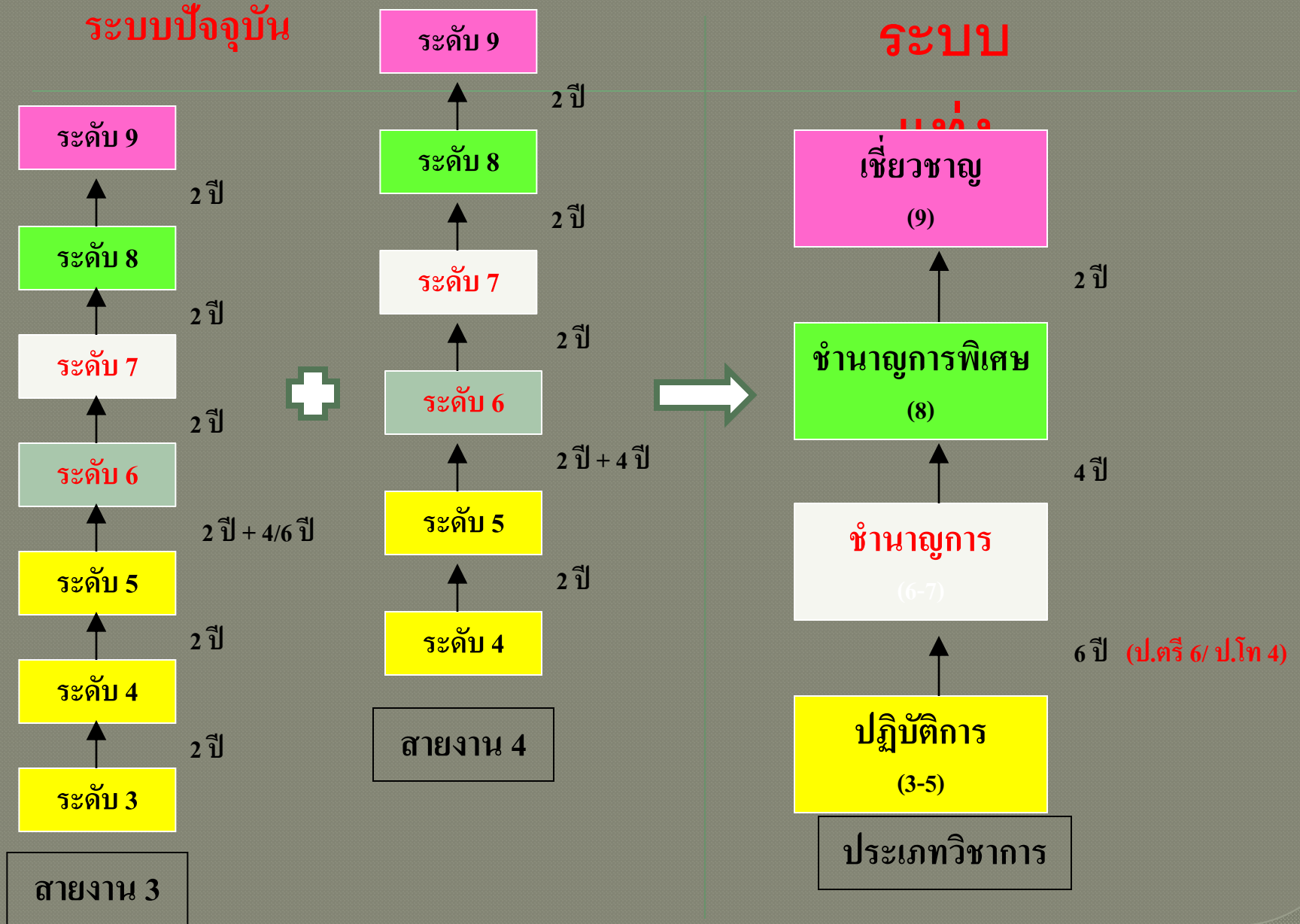
ระบบปัจจุบัน



ระบบแห่ง

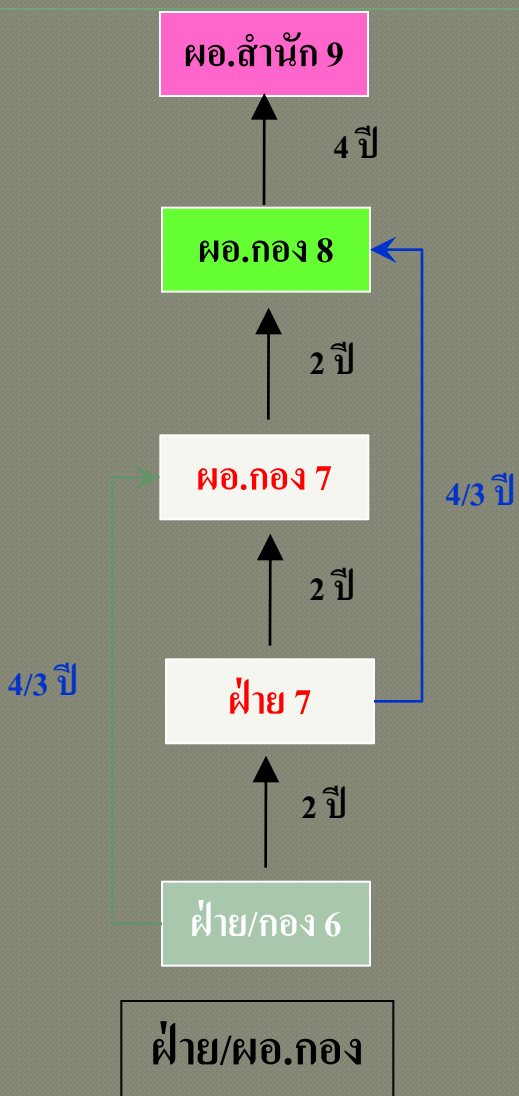


เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทวิชาการ (สาย 3/4)

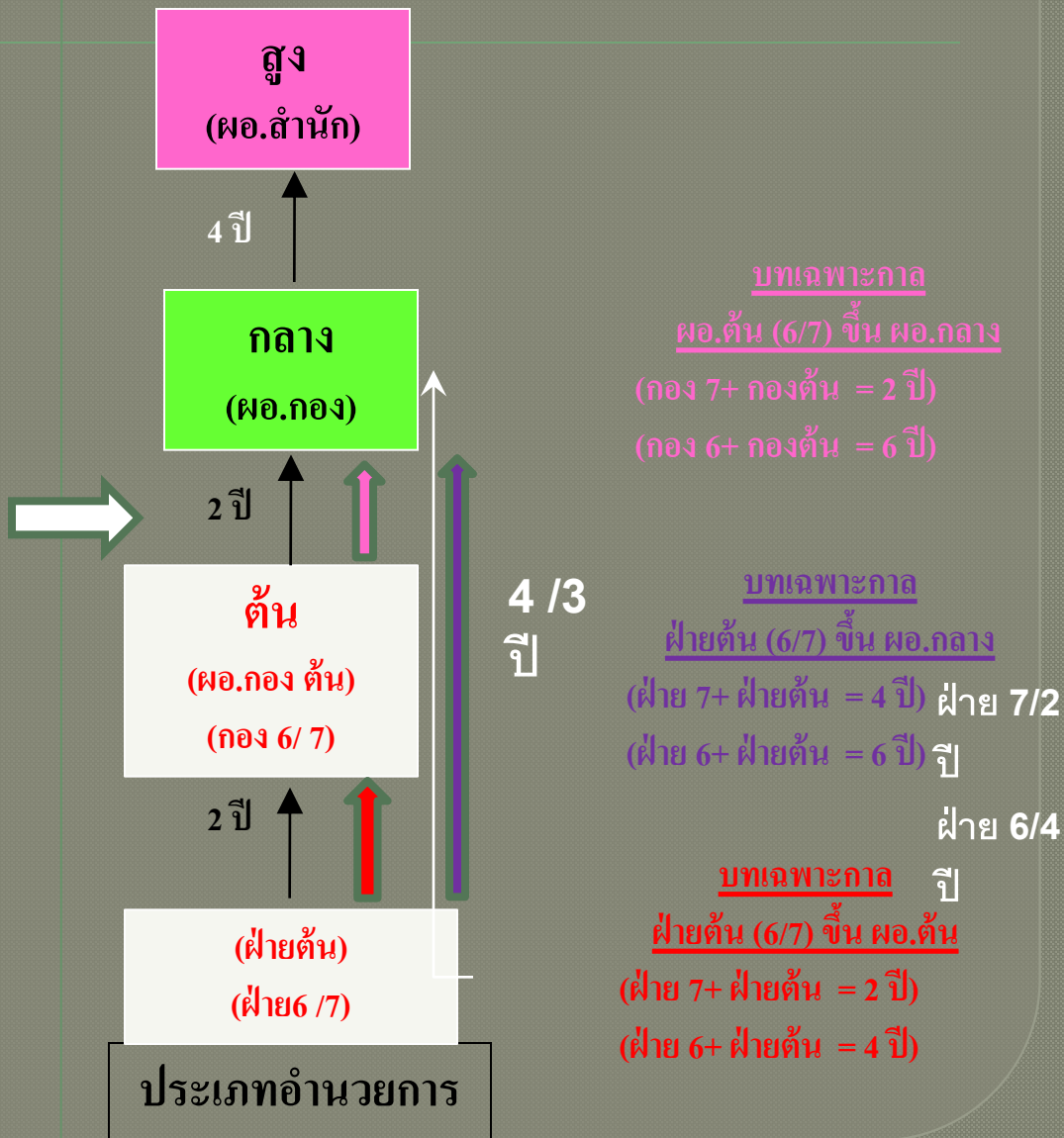


เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ฝ่าย/ผอ.)

ระบบปัจจุบัน

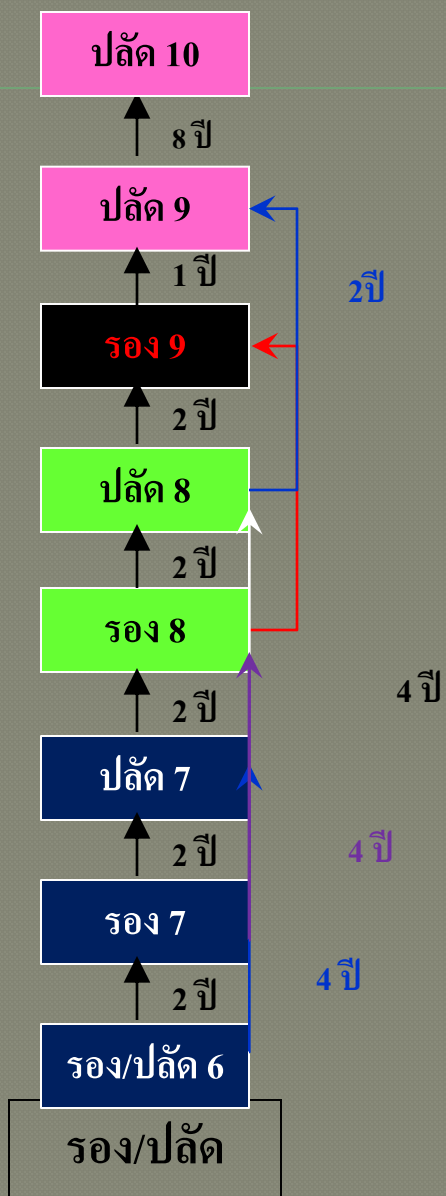


ระบบแห่ง

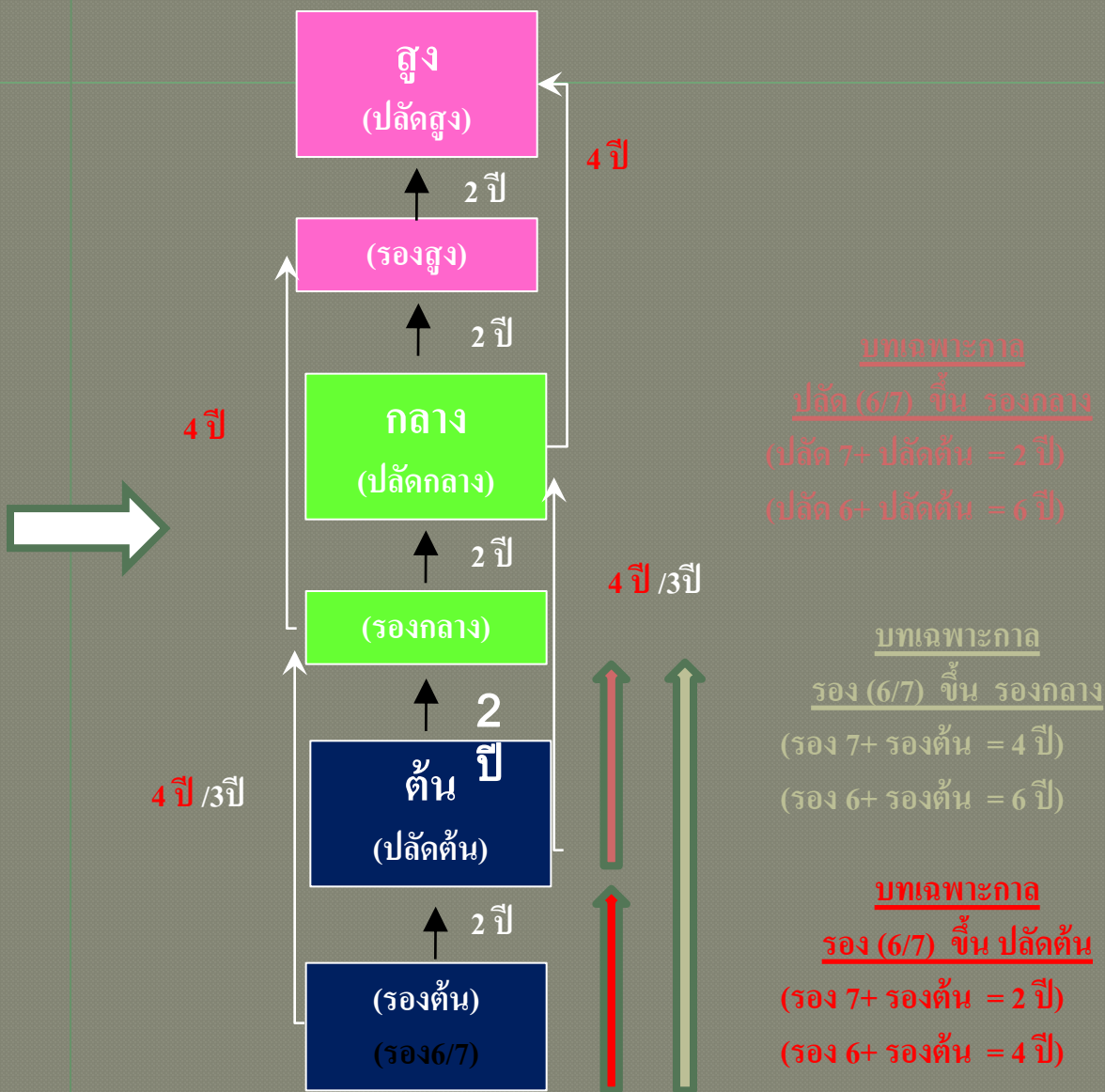


เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภทบริหารท้องถิ่น (รอง/ปลัด)

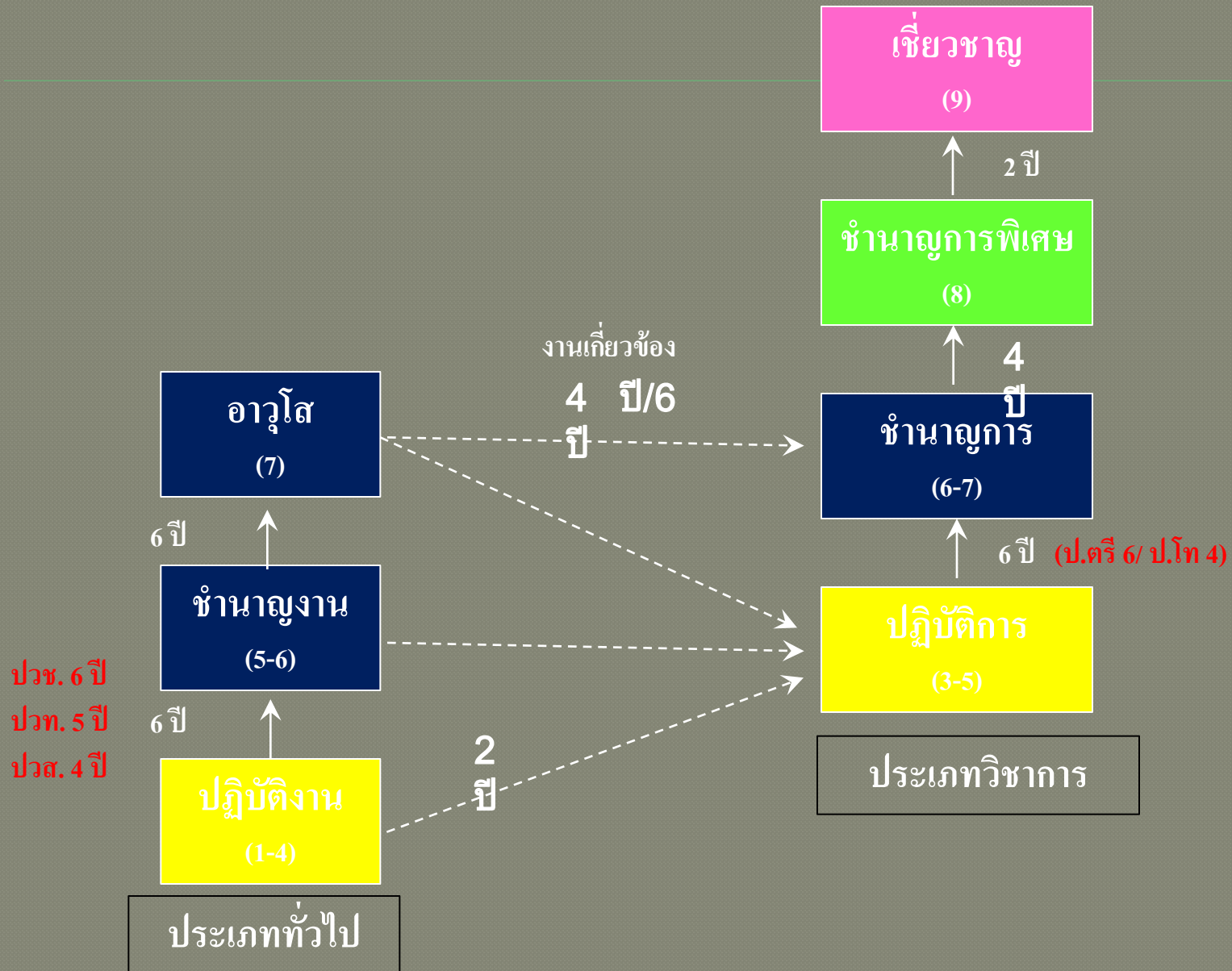
ระบบปัจจุบัน



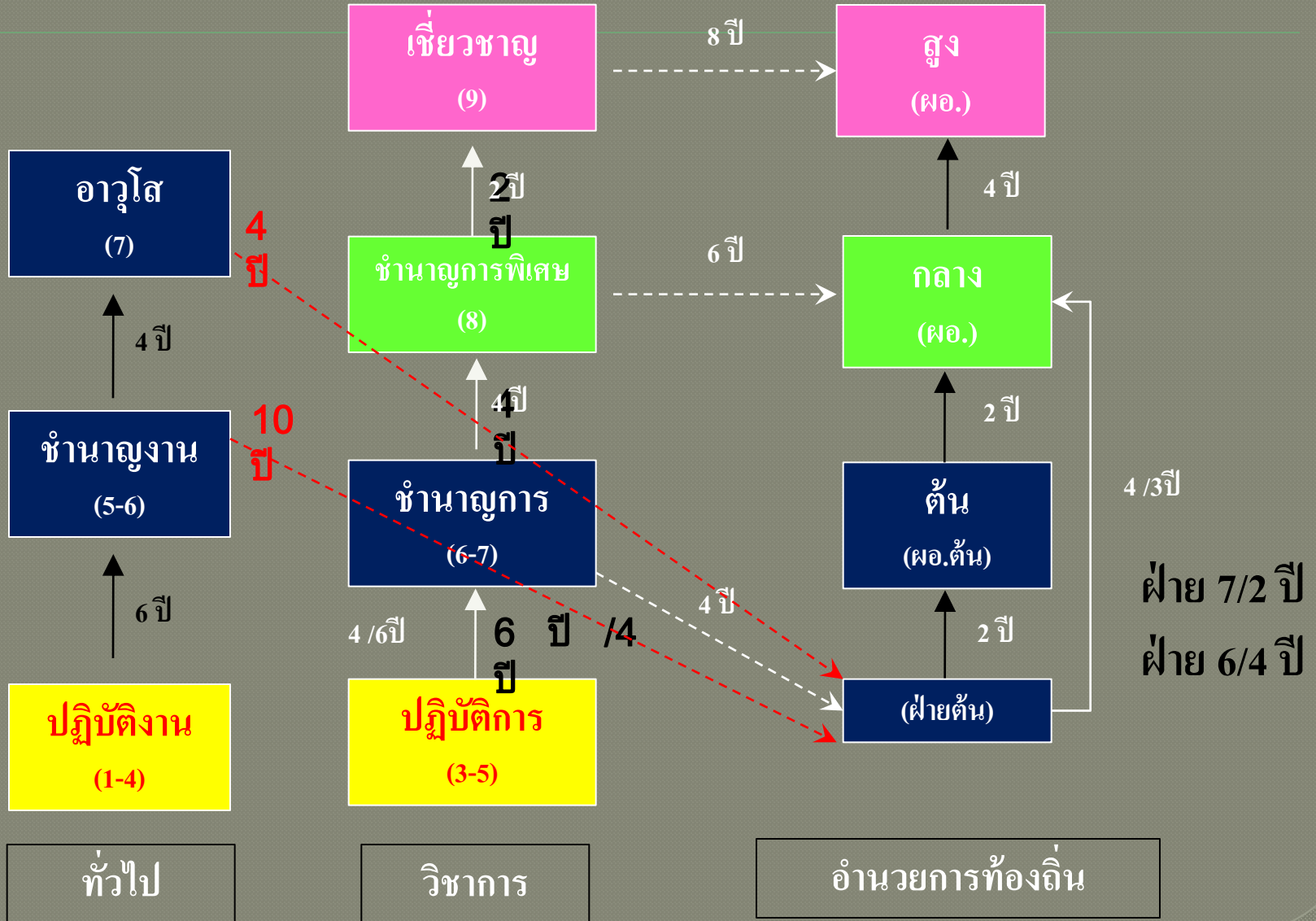
ระบบแบ่ง



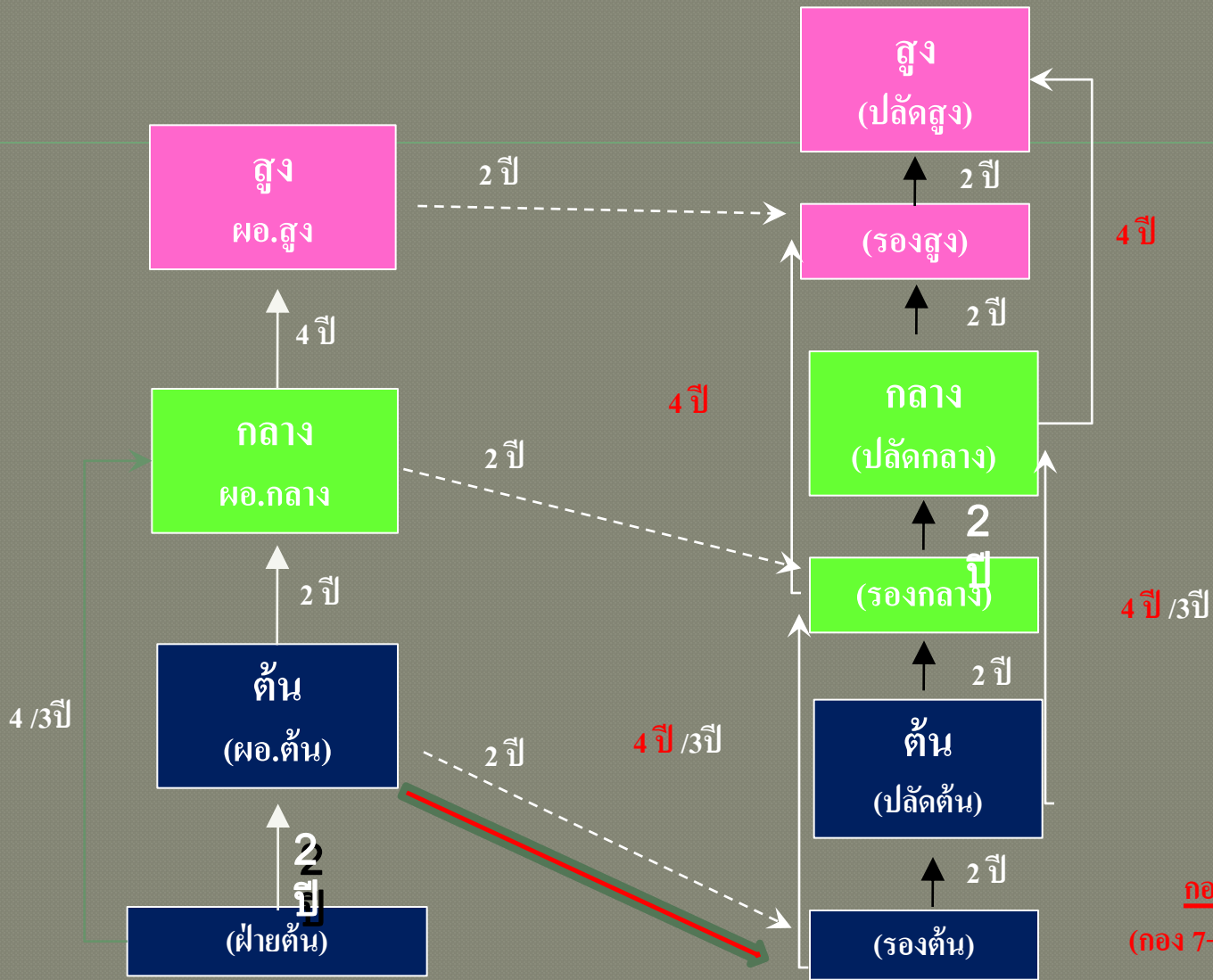
การเปลี่ยนตำแหน่งจาก ประเภททั่วไป เป็น ประเภทวิชาการ



การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น



การเปลี่ยนตำแหน่งเป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น



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

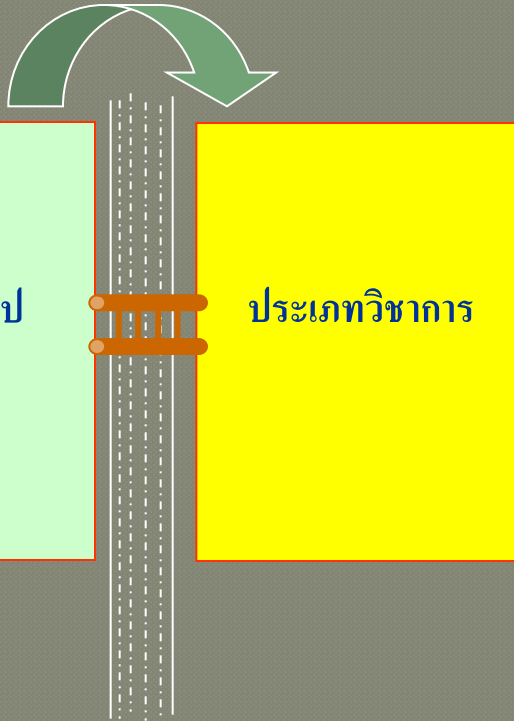
ประเภทอำนาจการท้องถิ่น

ประเภทบริหารท้องถิ่น

ข้อเสนอหลักเกณฑ์ในการย้ายเปลี่ยนกลุ่มประเภทตำแหน่ง

เกณฑ์การย้ายกลุ่ม

กรณีที่ 1 การเปลี่ยนกลุ่มประเภททั่วไปสู่ประเภทวิชาการ



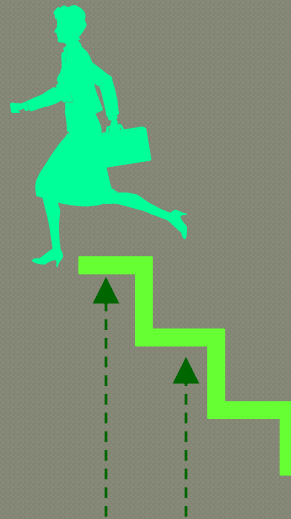
- หากมีตำแหน่งในประเภทวิชาการว่างลง บุคลากรในประเภททั่วไปสามารถปรับเปลี่ยน/ย้ายประเภทตำแหน่งได้ด้วยเงื่อนไขการประเมินบุคคลดังนี้
 - มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี
 - มีระดับความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในงานของตำแหน่งเป้าหมาย
 - มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งเป้าหมาย
 - มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและดีเด่นมาตลอด
 - หน้าที่ความรับผิดชอบหลักของตำแหน่งใหม่และตำแหน่งเดิมควรมีลักษณะเนื้องานใกล้เคียงกัน
- ผู้ปฏิบัติงานสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์

กรอบแนวคิดเรื่องการพัฒนาทักษะความสามารถกับการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

◎ จากการศึกษาพบว่า การวางแผนทางเดินสายอาชีพที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีการพัฒนาบุคลากรในทักษะความสามารถที่จำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งถัดไป มากกว่าจะให้ผู้คนผู้นั้นไปสร้างใหม่เองในงาน

เดิม

- การวางแผนทางเดินสายอาชีพจะประกอบด้วย
 - การกำหนดทางเดินก้าวหน้าในแต่ละสายอาชีพ โดยคู่มือวิชาการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ
 - เกณฑ์และเครื่องมือในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สามารถพิจารณาจัดวางตัวบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน
 - การหมุนเวียนและโอนย้ายงาน เพื่อเรียนรู้งานในขอบเขตที่กว้างมากขึ้น
- เป็นหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ ที่ต้องสั่งสมความรู้ความสามารถในตำแหน่งใหม่



ใหม่

- การวางแผนทางเดินสายอาชีพจะประกอบด้วย
 - กระบวนการเดิมทั้งหมด และ เพิ่ม
 - การ ฝึกอบรม และการ พัฒนาศักยภาพ ในทักษะความสามารถที่จำเป็นต้องมีในสายงาน เพื่อช่วยสร้างเสริมปัจจัยและคุณลักษณะต่างๆ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งสามารถสร้างผลงานระดับยอดเยี่ยมให้กับองค์กร ได้รวดเร็วกว่า
- เป็นหน้าที่ของ องค์กรและเจ้าหน้าที่ ที่ต้องเพิ่มความรู้ความสามารถก่อนก้าวไปสู่ตำแหน่งใหม่