

คู่มือการปฏิบัติงาน

เรื่อง การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรง

ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(ในระบบแห่ง)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไทรน้อย

อำเภอเด่นชัย จังหวัดแพร่

คำนำ

ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบแห่ง และนโยบายคณะกรรมการพนักงานส่วน
ตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) ให้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานคนละ ๑ เรื่อง นั้น

ดังนั้น งานการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วน
ตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ภายใต้พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องเป็นหลักในการอธิบายให้เหตุผล ซึ่งมีวัตถุประสงค์
เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วน
ตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน สุดท้ายนี้หวังว่าคงจะเป็นประโยชน์ต่อ
พนักงานส่วนตำบลทุกท่าน

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กรกฎาคม ๒๕๕๙

สารบัญ

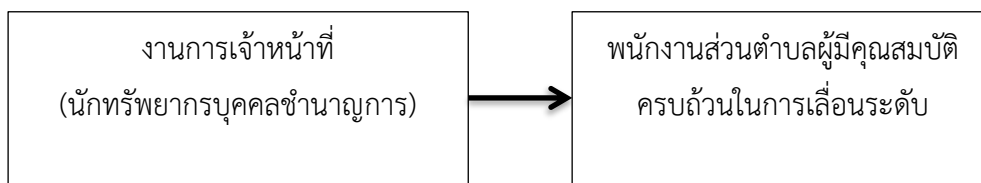
	หน้า
ขั้นตอนการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	๑-๒
วิธีการเลื่อนระดับ	๒
การแต่งตั้งและวันที่มีผลในการเลื่อนระดับ	๓
การรับเงินเดือน	๓
ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประเภทสายงานของพนักงานส่วนตำบล	
เมื่อจัดเข้าสู่ระบบแห่งเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙	๔
๑. ประเภทตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล	๔
๒. ระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล	๔
๓. ประเภทสายงานของระดับตามตำแหน่ง	๕
๔. การจัดเข้าสู่ประเภทและระดับตำแหน่ง	๗
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการปรับปรุงระดับตำแหน่ง และการเลื่อนระดับ	๘
๑. การเลื่อนระดับประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ไปเป็นระดับชำนาญงาน	๘
๒. การเลื่อนระดับและปรับปรุงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานไปเป็นระดับอาวุโส	๙
๓. การเลื่อนระดับประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไปเป็น ระดับชำนาญการ	๑๐
๔. การเลื่อนระดับประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ไปเป็น ระดับชำนาญการพิเศษ	๑๑
๕. การเลื่อนระดับประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไปเป็น ระดับเชี่ยวชาญ	๑๒
๖. การเลื่อนระดับประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๑๓
หัวหน้าฝ่ายระดับ ๖/๗ หรือหัวหน้าฝ่ายระดับต้น ไปเป็นผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	
๗. การเลื่อนระดับประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๑๔-๑๕
หัวหน้าส่วนระดับ ๖ หรือผู้อำนวยการกอง ๖/๗ และเป็นผู้อำนวยการกองระดับต้น	
ไปเป็น ผู้อำนวยการกอง ระดับกลาง	
๘. การเลื่อนระดับประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๑๖
หัวหน้าส่วนระดับ ๘ หรือผู้อำนวยการกอง ๘ และเป็นผู้อำนวยการกองระดับกลาง	
ไปเป็น ผู้อำนวยการกอง ระดับสูง	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๙. การเลื่อนระดับประเภทอำนาจการท้องถิ่น	๑๗
กรณีรองปลัด ๖/๗ และรองปลัด (ต้น) ไปเป็นปลัด (ต้น)	
๑๐. การเลื่อนระดับประเภทบริหารท้องถิ่น	๑๘
กรณีปลัด ๖/๗ และปลัด (ต้น) ไปเป็น รองปลัด (กลาง)	
๑๑. การเลื่อนระดับประเภทบริหารท้องถิ่น	๑๙
กรณีรองปลัด ๘ และรองปลัด (กลาง) ไปเป็น ปลัด (กลาง)	
๑๒. การเลื่อนระดับประเภทบริหารท้องถิ่น	๒๐-๒๑
กรณีปลัด ๘ และปลัด (กลาง) ไปเป็น รองปลัด (สูง)	
๑๓. การเลื่อนระดับประเภทบริหารท้องถิ่น	๒๐-๒๑
กรณีรองปลัด ๘ และรองปลัด (กลาง) ไปเป็น ปลัด (สูง)	๒๒-๒๓
ระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง	๒๔-๒๕
ภาคผนวก	๒๖

ขั้นตอนการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

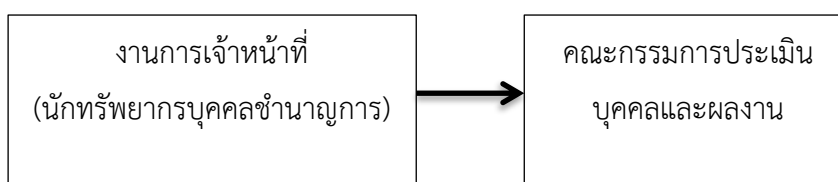
ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน



๑. งานการเจ้าหน้าที่โดยนักทรัพยากรบุคคล ได้สำรวจผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนในการเลื่อนระดับและทำบันทึกข้อความแจ้งให้พนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนทราบล่วงหน้า ๑๕ วัน พร้อมให้ลงนามในบันทึกข้อความทราบเป็นหลักฐาน

๒. พนักงานส่วนตำบลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน เตรียมทำแบบประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนพนักงานส่วนตำบลขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นพร้อมเอกสารประกอบการเลื่อนระดับ และทำแบบตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลเพื่อเลื่อนพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ตามแบบต่างๆ ทำผลงานจำนวน ๓ เรื่อง พร้อมเอกสารประกอบและรูปเล่ม อีกทั้งเตรียมขอตัวบุคคลเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน

ขั้นตอนที่ ๒ การตรวจสอบเอกสารหลักฐาน / ผลงานประกอบการเลื่อนระดับ



๑. งานการเจ้าหน้าที่โดยนักทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบแ

บบประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงานฯ รวมถึงผลงานและเอกสารประกอบต่างๆ

๒. ในกรณีนอกระดับควบงานการเจ้าหน้าที่โดยนักทรัพยากรบุคคล จัดทำหนังสือประสานขอตัวคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงาน ออกคำสั่งแต่งตั้งฯ แจกกำหนดประชุมคณะกรรมการฯ โดยนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการโดยตำแหน่ง

๓. จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการฯ รวบรวมผลคะแนนการประเมินบุคคลและผลงาน

ขั้นตอนที่ ๓ จัดส่งหนังสือขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัด

-เมื่อเอกสารการเลื่อนระดับเรียบร้อยแล้ว งานการเจ้าหน้าที่โดยนักทรัพยากรบุคคล จัดทำหนังสือนำส่งเพื่อขอรับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัด พร้อมแบบฟอร์มและเอกสารประกอบต่างๆ ก่อนวันที่ ๕ ของทุกเดือน

ขั้นตอนที่ ๔ จัดทำคำสั่งและบันทึกลงในทะเบียนประวัติ

๑. เมื่อ ก.อบต.จังหวัดมีมติเห็นชอบ ให้จัดทำคำสั่งการเลื่อนระดับ
๒. บันทึกคำสั่งลงในทะเบียนประวัติ ก.พ.๗ และให้นายทะเบียนลงนาม
๓. แจกสำเนาคำสั่งให้ผู้เลื่อนระดับทราบ

ขั้นตอนที่ ๕ รายงานผลให้ ก.อบต.จังหวัด ทราบ

-จัดทำหนังสือรายงาน ก.อบต.จังหวัด ภายใน ๓ ทำการวันนับจากวันออกคำสั่ง พร้อมแนบทะเบียนประวัติ สำเนาคำสั่งการเลื่อนระดับ

วิธีการเลื่อนระดับ

๑. ประเมินบุคคลและผลงานตามวิธีการและแบบประเมินท้ายประกาศ ก.อบต.จังหวัด
๒. ตำแหน่งที่ต้องมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้ ก.อบต.จังหวัด เพื่อพิจารณาอนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีผลงานและคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังกล่าวและลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ก.อบต.กำหนด
๓. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติที่มีประสพการณ์ (เลื่อนไหล) ในระบบแท่งเทียบได้กับ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ขึ้น ชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ขึ้นชำนาญการ ประกอบด้วย

๑. ประธานให้แต่งตั้งจากราชการหรือพนักงานส่วนตำบล หรือผู้เคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินสูงกว่าผู้ขอประเมินอย่างน้อย ๑ ระดับ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ เฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน

๒. กรรมการที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล หรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ที่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินอย่างน้อยเท่ากับระดับตำแหน่งที่ขอประเมินหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน

๓. แต่งตั้งเลขานุการ จำนวน ๑ คน โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่

- พิจารณากำหนดแนวทางในการดำเนินการประเมินผลงาน กำหนดประเภทจำนวนผลงาน ลักษณะของผลงานและวิธีการสัมภาษณ์ที่จะนำมาใช้ประเมินในแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

- พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลที่จะได้รับการคัดเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

- ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคลตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) มอบหมาย

การแต่งตั้งและวันที่มีผลในการเลื่อนระดับ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้สั่งให้เลื่อนและแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลงานฯ ภายในกำหนด ๑ เดือนหลังจากที่ ก.อบต.จังหวัดให้ความเห็นชอบ

การรับเงินเดือน

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ (บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นบัญชี ๕) ตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประเภทสายงานของพนักงานส่วนตำบลเมื่อจัดเข้าสู่ระบบแห่งเมื่อวันที่

๑ มกราคม ๒๕๕๙

๑. ประเภทตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลมี ๔ ประเภท ดังนี้ (ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘))

๑. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

๒. ระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้มีระดับ ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

- (ก) ระดับต้น
- (ข) ระดับกลาง
- (ค) ระดับสูง

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

- (ก) ระดับต้น
- (ข) ระดับกลาง
- (ค) ระดับสูง

๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ

- (ก) ระดับปฏิบัติการ
- (ข) ระดับชำนาญการ
- (ค) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (ง) ระดับเชี่ยวชาญ

๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ

- (ก) ระดับปฏิบัติงาน
- (ข) ระดับชำนาญงาน
- (ค) ระดับอาวุโส

๓. ประเภทของสายงานของระดับตามตำแหน่ง

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๑. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

- (ก) ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด
- (ข) ระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด
- (ค) ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

- (ก) ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย หรือระดับกอง ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด
- (ข) ระดับกลาง ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับส่วน หรือระดับกอง ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(ค) ระดับสูง ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหาร ส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้นโดยใช้ความรู้ความสามารถทาง วิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานภายใต้กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

(ข) ระดับชำนาญการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือ แก้ปัญหาที่ยาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือ แก้ไขปัญหาที่ยาก

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือ แก้ปัญหาที่ยากมาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในทาง วิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ

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

(ข) ระดับชำนาญงาน ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก หรือ ตำแหน่งที่ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก

(ค) ระดับอาวุโส ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานค่อนข้างสูง ในงานเทคนิคเฉพาะด้าน หรืองานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัว ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยากมากหรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยากมากหรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถประสบการณ์ และความชำนาญงานค่อนข้างสูง มีงานในความรับผิดชอบที่หลากหลาย ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยากมาก

๔. การจัดเข้าสู่ประเภทและระดับตำแหน่ง

๑. ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ หรือระดับ ๔ ของสายงานเริ่มต้นจากรดับ ๑ และสายงานเริ่มต้นจากรดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

๒. ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๕ หรือระดับ ๖ ของสายงานเริ่มต้นจากรดับ ๑ และสายงานเริ่มต้นจากรดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับชำนาญการ

๓. ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๗ ของสายงานเริ่มต้นจากรดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับอาวุโส

๔. ผู้ดำรงตำแหน่ง ระดับ ๓ ระดับ ๔ หรือระดับ ๕ ของสายงานเริ่มต้นระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

๕. ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หรือประเภทวิชาชีพระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ของสายงานเริ่มต้นระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับชำนาญการ

๖. ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หรือประเภทวิชาชีพระดับ ๘ ของสายงานเริ่มต้นระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๗. ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การ บริหารส่วนตำบล ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

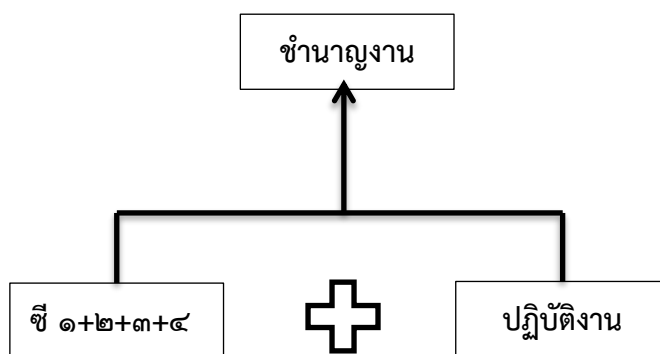
๘. ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๘ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การ บริหารส่วนตำบล ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง

๙. ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การ บริหารส่วนตำบลระดับ ๖ ระดับ ๗ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น

๑๐. ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การ บริหารส่วนตำบลระดับ ๘ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง

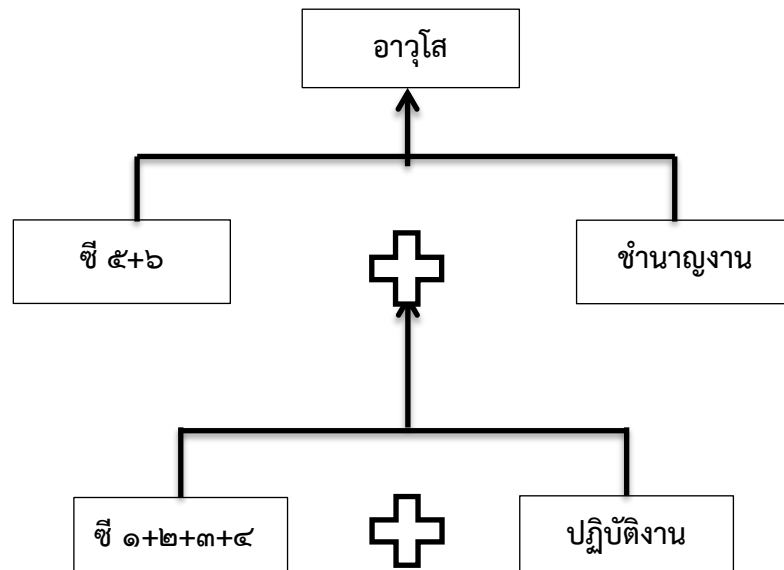
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการปรับปรุงระดับตำแหน่ง และการเลื่อนระดับ

๑. การเลื่อนระดับประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ไปเป็น ระดับชำนาญงาน



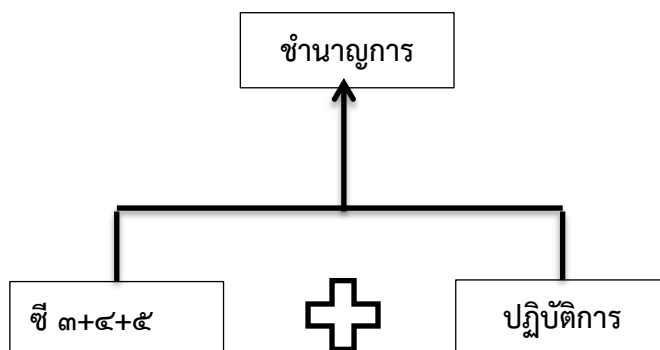
๑. ไม่ต้องปรับปรุงตำแหน่ง
๒. เงินเดือนต้องถึงขั้นต่ำของระดับชำนาญงาน (ใช้หลักเกณฑ์เดิม)
๓. ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ๔ ปี คุณสมบัติ ปวส. / ๕ ปี คุณสมบัติ ปวท./ ๖ ปี คุณสมบัติ ปวช.
๔. ประเมินบุคคลและผลงาน (นอกกระดัดควบ ใช้หลักเกณฑ์ระดับ ๕ ไประดับ ๖)
๕. คูบทเฉพาะกาลสำหรับผู้บรรจุแต่งตั้งก่อน ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ บทเฉพาะกาล (บัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิม สำหรับใช้เป็นคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อบต.๑ - อบต. ๒๖)

๒. การเลื่อนระดับและปรับปรุงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ไปเป็น ระดับอาวุโส



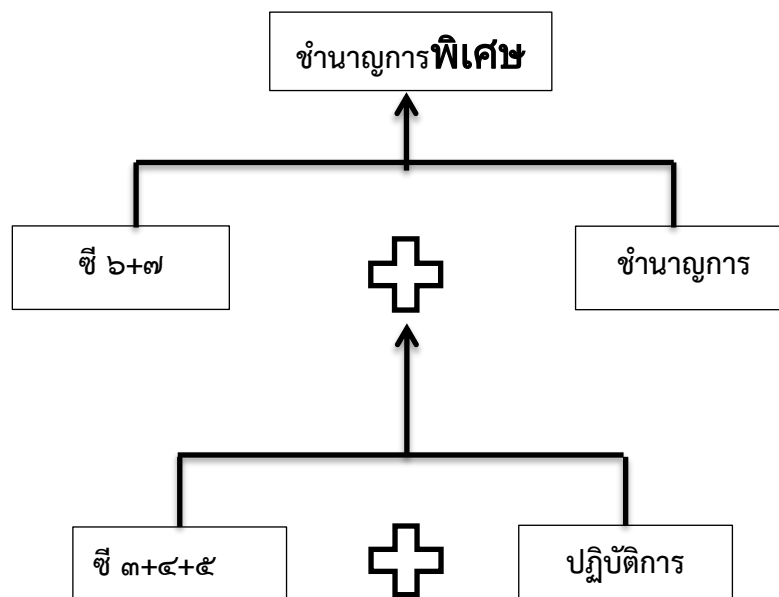
๑. มีการปรับปรุงตำแหน่งวิเคราะห์ปริมาณงานใช้แบบ ๑ - ๖
๒. เฉพาะสายวิชาชีพ ใช้หลักเกณฑ์เดิม (นอกกระดบควบชั้นสูง)
๓. เงินเดือนต้องถึงขั้นต่ำของระดับอาวุโส
๔. ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ๖ ปี (นับตั้งแต่ชี่ ๕ / นับตั้งแต่ระดับชำนาญงาน)
๕. ประเมินบุคคลและผลงาน
๖. คูบทเฉพาะกาลสำหรับผู้บรรจุแต่งตั้งก่อน ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ บทเฉพาะกาล (บัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิม สำหรับใช้เป็นคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อบต.๑ - อบต. ๒๖)

๓. การเลื่อนระดับประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ไปเป็น ระดับชำนาญการ



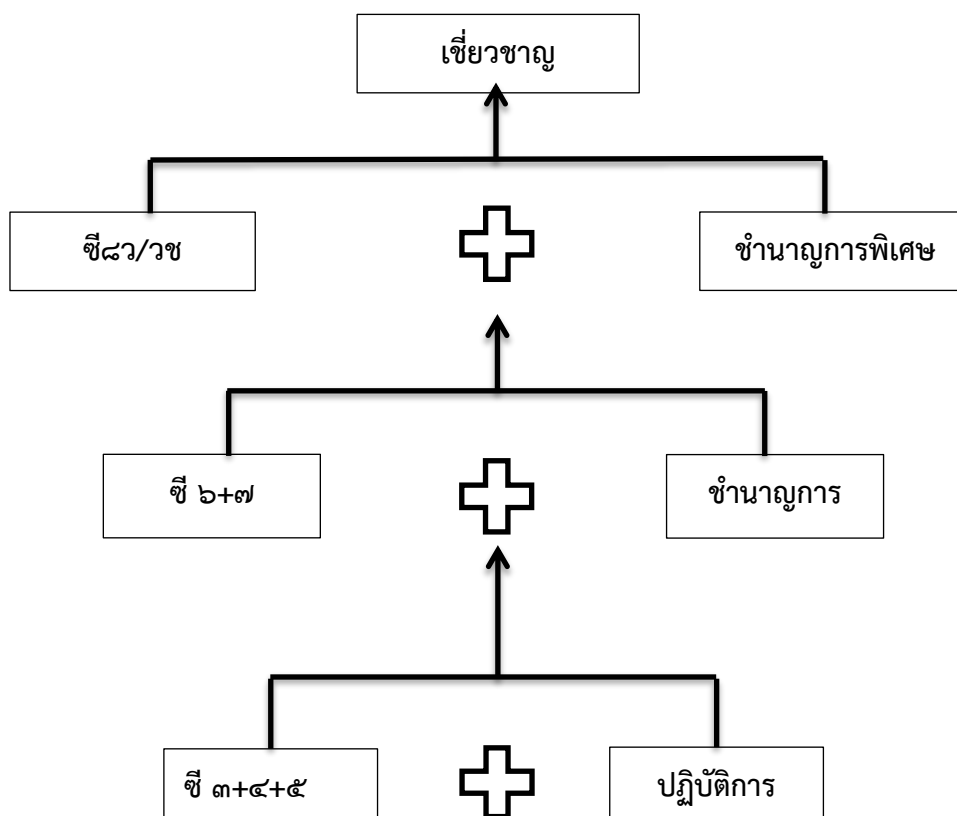
๑. ไม่ต้องปรับปรุงตำแหน่ง
๒. เงินเดือนต้องถึงขั้นต่ำของระดับชำนาญการ
๓. ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ๒ ปี ปฏิญาเอก/ ๔ ปี ปฏิญาโท / ๖ ปี ปฏิญาตรี
๔. ประเมินบุคคลและผลงาน (ใช้หลักเกณฑ์นอกกระดบควบคุม)
๕. ดูบทเฉพาะกาลสำหรับผู้บรรจุแต่งตั้งก่อน ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ บทเฉพาะกาล (บัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิม สำหรับใช้เป็นคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อบต.๑ - อบต. ๒๖)

๔. การเลื่อนระดับประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ไปเป็น ระดับชำนาญการพิเศษ



๑. มีการปรับปรุงตำแหน่งวิเคราะห์ปริมาณงานใช้แบบ ๑ - ๖
๒. สายงานเทคโนโลยี/นิติการ เป็นต้น ใช้หลักเกณฑ์เดิมของ ๘ว/๘วข
๓. เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ
๔. ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง ๔ ปี (นับตั้งแต่ระดับ ๖ หรือ นับตั้งแต่ระดับชำนาญการ)
๕. ประเมินบุคคลและผลงาน
๖. คู่มือเฉพาะกาลสำหรับผู้บรรจุแต่งตั้งก่อน ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ บทเฉพาะกาล (บัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิม สำหรับใช้เป็นคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อบต.๑ - อบต. ๒๖)

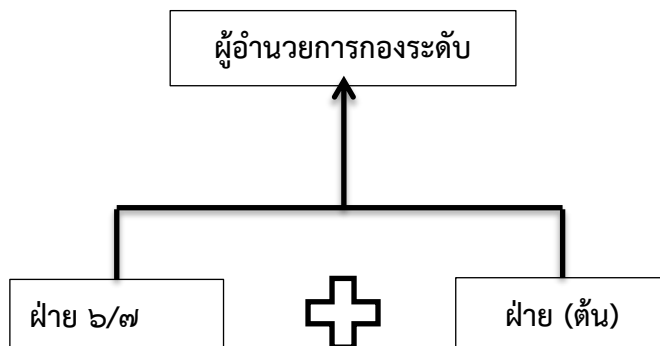
๕. การเลื่อนระดับประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ไปเป็น ระดับเชี่ยวชาญ



๑. มีการปรับปรุงตำแหน่งวิเคราะห์ปริมาณงานใช้แบบ ๑ - ๖
๒. สายงานเทคโนโลยี/นิติการ เป็นต้น ใช้หลักเกณฑ์เดิมของ ๙ว/๙วข
๓. เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับเชี่ยวชาญ
๔. ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง ๒ ปี
๕. ประเมินบุคคลและผลงาน
๖. คู่มือเฉพาะกาลสำหรับผู้บรรจุแต่งตั้งก่อน ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ บทเฉพาะกาล (บัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิม สำหรับใช้เป็นคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อบต.๑ - อบต. ๒๖)

๖. การเลื่อนระดับประเภทอำนาจการท้องถิ่น

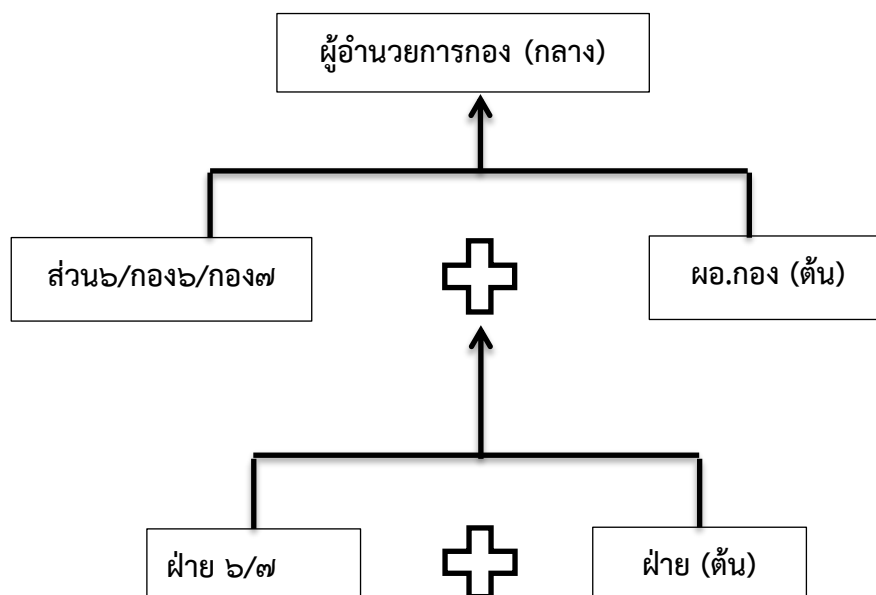
หน้าฝ่ายระดับ ๖/๗ หรือ หัวหน้าฝ่ายระดับต้น ไปเป็น ผู้อำนวยการกองระดับต้น



๑. ใช้หลักเกณฑ์การคัดเลือก (ตามหลักเกณฑ์เดิม)
๒. ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะสมัครคัดเลือก ดังนี้
 - ๒.๑ ฝ่าย ๗ + ฝ่าย (ต้น) ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
 - ๒.๒ ฝ่าย ๖ + ฝ่าย (ต้น) ไม่น้อยกว่า ๔ ปี
๓. เงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น
๔. คุบทเฉพาะกาลสำหรับผู้บรรจุแต่งตั้งก่อน ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๕ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ บทเฉพาะกาล (บัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิม สำหรับใช้เป็นคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อบต.๑ - อบต. ๒๖)

๗. การเลื่อนระดับประเภทอำนวยการท้องถิ่น

หัวหน้าส่วน ๖ หรือ ผู้อำนวยการกอง ๖/๗ และผู้อำนวยการกองระดับต้น ไปเป็น ผู้อำนวยการกองระดับกลาง



๑. ปรับปรุงตำแหน่งวิเคราะห์ปริมาณงานใช้แบบ ๑- ๖

- อบจ.ทุกแห่ง
- เทศบาลพิเศษทุกแห่ง
- เทศบาลสามัญทุกแห่ง (ภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕% เฉลี่ย ๒ ปี + ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัด)
- อบต.ขนาดใหญ่ (ใช้หลักเกณฑ์เดิมการปรับผู้อำนวยการกองระดับ ๗ ไป ระดับ ๘ + รายได้เกิน ๔๐ ล้านบาท)

๒. ใช้การคัดเลือกหลักเกณฑ์เดิม กรณีหัวหน้าฝ่าย ๖/๗ และผู้อำนวยการกองระดับต้น

ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะสมัครคัดเลือก ดังนี้

- เป็นหัวหน้าฝ่ายระดับ ๗ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี (ปริญญาตรี) / ๓ ปี (ปริญญาโท)
- เป็นหัวหน้าฝ่ายระดับ ๖ + หัวหน้าฝ่ายระดับต้น ไม่น้อยกว่า ๖ ปี (ปริญญาตรี) / ๔ ปี (ปริญญาโท)

๓. ใช้การคัดเลือกหลักเกณฑ์เดิม กรณีหัวหน้าส่วน ๖/๗ ,ผู้อำนวยการกอง ๗ และผู้อำนวยการกองระดับต้น ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะคัดเลือก ดังนี้

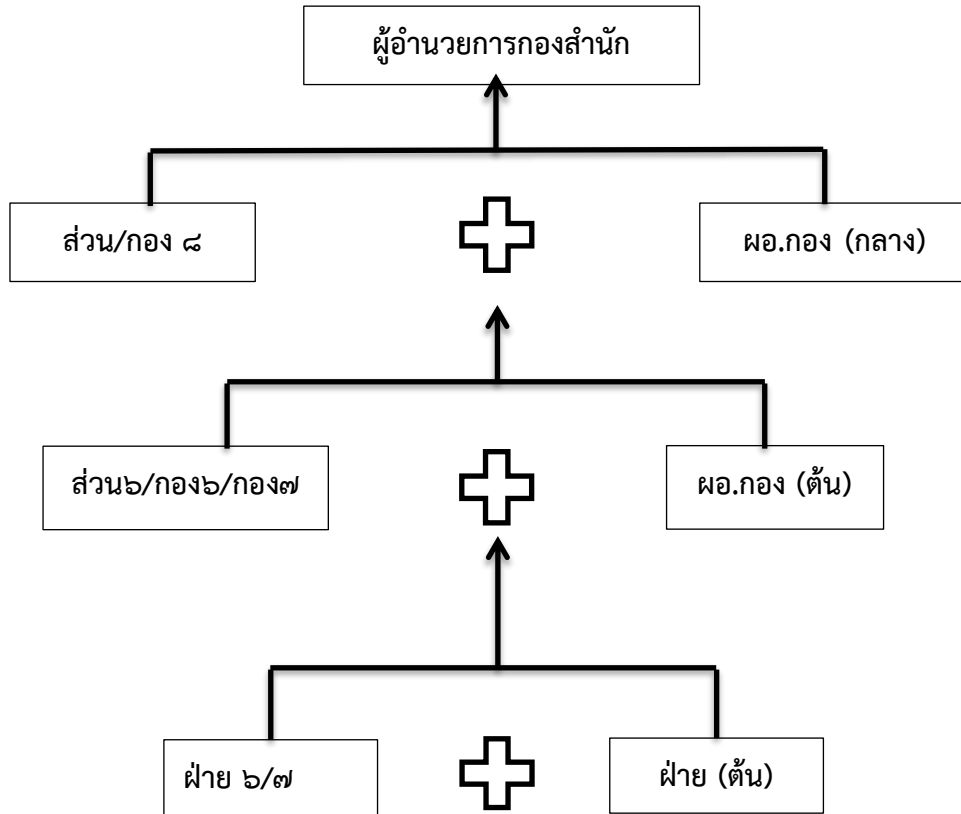
- เป็นผู้อำนวยการกองระดับ ๗ + ผู้อำนวยการกองระดับต้น ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- เป็นหัวหน้าส่วนระดับ ๗ + ผู้อำนวยการกองระดับต้น ไม่น้อยกว่า ๔ ปี (ปริญญาตรี) / ๓ ปี (ปริญญาโท)
- เป็นผู้อำนวยการกองระดับ ๖ + ผู้อำนวยการกองระดับต้น ไม่น้อยกว่า ๖ ปี (ปริญญาตรี) / ๕ ปี (ปริญญาโท)

๔. เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง

๕. คุบพเฉพาะกาลสำหรับผู้บรรจุแต่งตั้งก่อน ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ บทเฉพาะกาล (บัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิม สำหรับใช้เป็นคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อบต.๑ - อบต. ๒๖)

๘. การเลื่อนระดับประเภทอำนวยการท้องถิ่น

หัวหน้าส่วน ๘ หรือ ผู้อำนวยการกอง ๘ และผู้อำนวยการกองระดับกลาง ไปเป็น ผู้อำนวยการกองระดับสูง



๑. ปรับปรุงตำแหน่งวิเคราะห์ปริมาณงานใช้แบบ ๑- ๖

- อบจ.ทุกแห่ง ตามตัวชี้วัดที่ ก.จ.กำหนด
- เทศบาลพิเศษ ตามตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด
- เทศบาลสามัญ ไม่มี

๒. ใช้หลักเกณฑ์การคัดเลือก (หลักเกณฑ์เดิม)

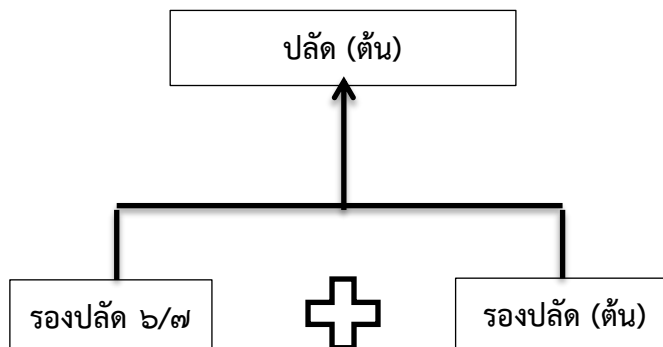
๓. ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะสมัครคัดเลือก ดังนี้

- ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วน ๘/ผู้อำนวยการกอง ๘ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๔. เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับสูง

๙. การเลื่อนระดับประเภทบริหารท้องถิ่น

กรณีรองปลัด ๖/๗ และรองปลัด (ต้น) ไปเป็น ปลัด (ต้น)



๑. ใช้หลักเกณฑ์การคัดเลือก (หลักเกณฑ์เดิม)

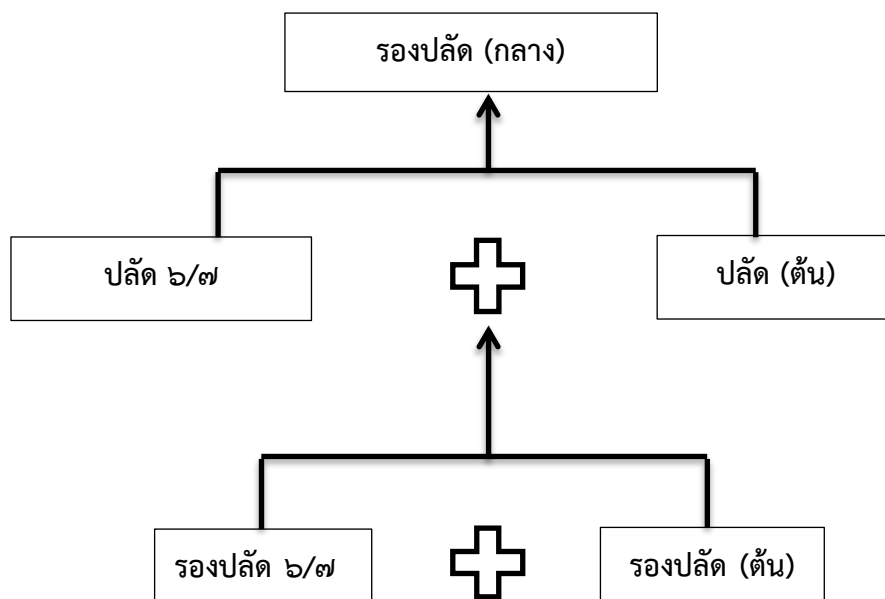
๒. ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น (ถ้าอยู่ อบต. ก็ของอบต.สลับไปเทศบาลหรืออบจ.ไม่ได้)
ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะคัดเลือก ดังนี้

- รอง ๗ เดิม+รอง (ต้น) ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- รอง ๖ เดิม + รอง (ต้น) ไม่น้อยกว่า ๔ ปี (ปริญญาตรี) / ๓ ปี (ปริญญาโท)

๓. เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นตํ่าของนักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น

๑๐. การเลื่อนระดับประเภทบริหารท้องถิ่น

กรณีปลัด ๖/๗ และปลัด (ต้น) ไปเป็น รองปลัด (กลาง)



๑. ปรับปรุงตำแหน่งวิเคราะห์ปริมาณงานใช้แบบ ๑- ๖

- อบจ.ทุกแห่ง
- เทศบาลพิเศษทุกแห่ง
- เทศบาลสามัญ (ภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕% เฉลี่ย ๒ ปี +ปริมาณงาน)
- อบต.ขนาดใหญ่ ๑ อัตรา

๒. ใช้การคัดเลือกหลักเกณฑ์เดิม

กรณีปลัด ๖/๗ ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ดังนี้

- ปลัด ๗ + ปลัด (ต้น) ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- ปลัด ๖ + ปลัด (ต้น) ไม่น้อยกว่า ๖ ปี (ปริญญาตรี) / ๕ ปี (ปริญญาโท)

๓. ใช้การคัดเลือกหลักเกณฑ์เดิม

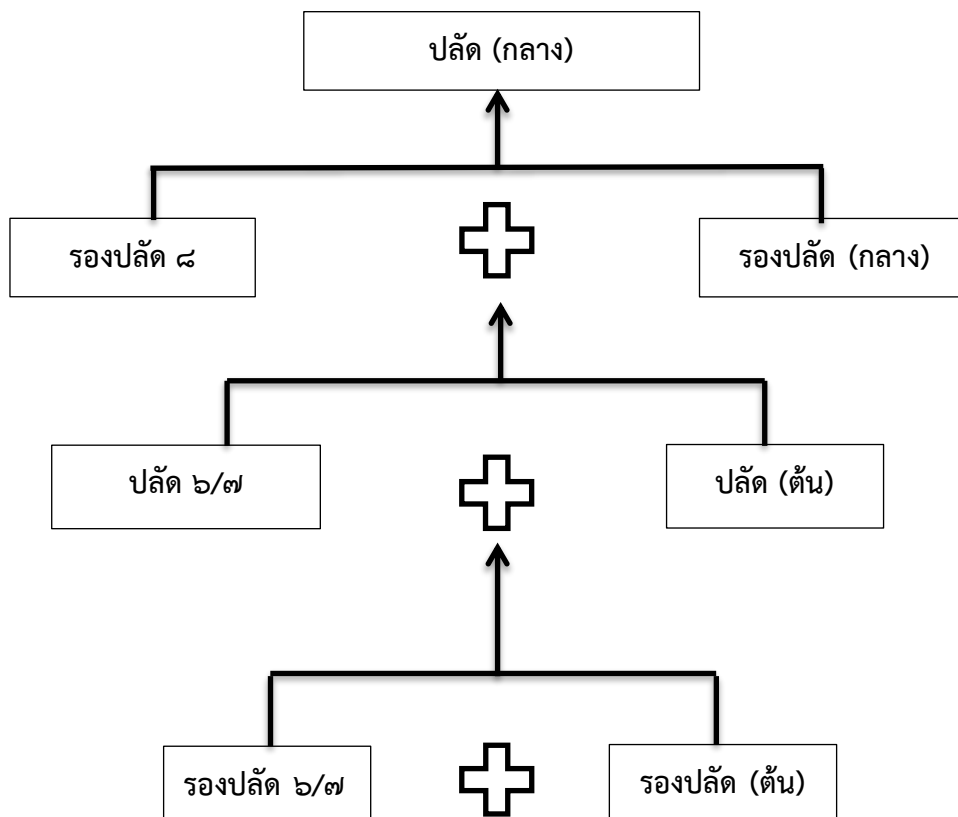
กรณีปลัด (ต้น) ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ดังนี้

- รอง ๗ + รอง(ต้น) ไม่น้อยกว่า ๔ ปี (ปริญญาตรี) / ๓ ปี (ปริญญาโท)
- รอง ๖ + รอง(ต้น) ไม่น้อยกว่า ๖ ปี (ปริญญาตรี) / ๕ ปี (ปริญญาโท)

๔. เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของนักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง

๑๑. การเลื่อนระดับประเภทบริหารท้องถิ่น

กรณีรองปลัด ๘ /รองปลัด (กลาง) ไปเป็น ปลัด (กลาง)



๑. ปรับปรุงตำแหน่งวิเคราะห์ปริมาณงานใช้แบบ ๑- ๖

- อบจ.ทุกแห่ง
- เทศบาลพิเศษทุกแห่ง
- เทศบาลสามัญ (ภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕% เฉลี่ย ๒ ปี +ปริมาณงาน)
- อบต.ขนาดใหญ่ ทุกแห่ง
- อบต.ขนาดกลาง (ปลัด (ต้น)+ปลัด(กลาง) =ปลัด ๘ พิเศษเดิม))

๒. ใช้การคัดเลือกหลักเกณฑ์เดิม

กรณีรองปลัด ๘ และ ปลัด(กลาง) ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ดังนี้

- รองปลัด ๘+รองปลัด (กลาง) ไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๓. ใช้การคัดเลือกหลักเกณฑ์เดิม

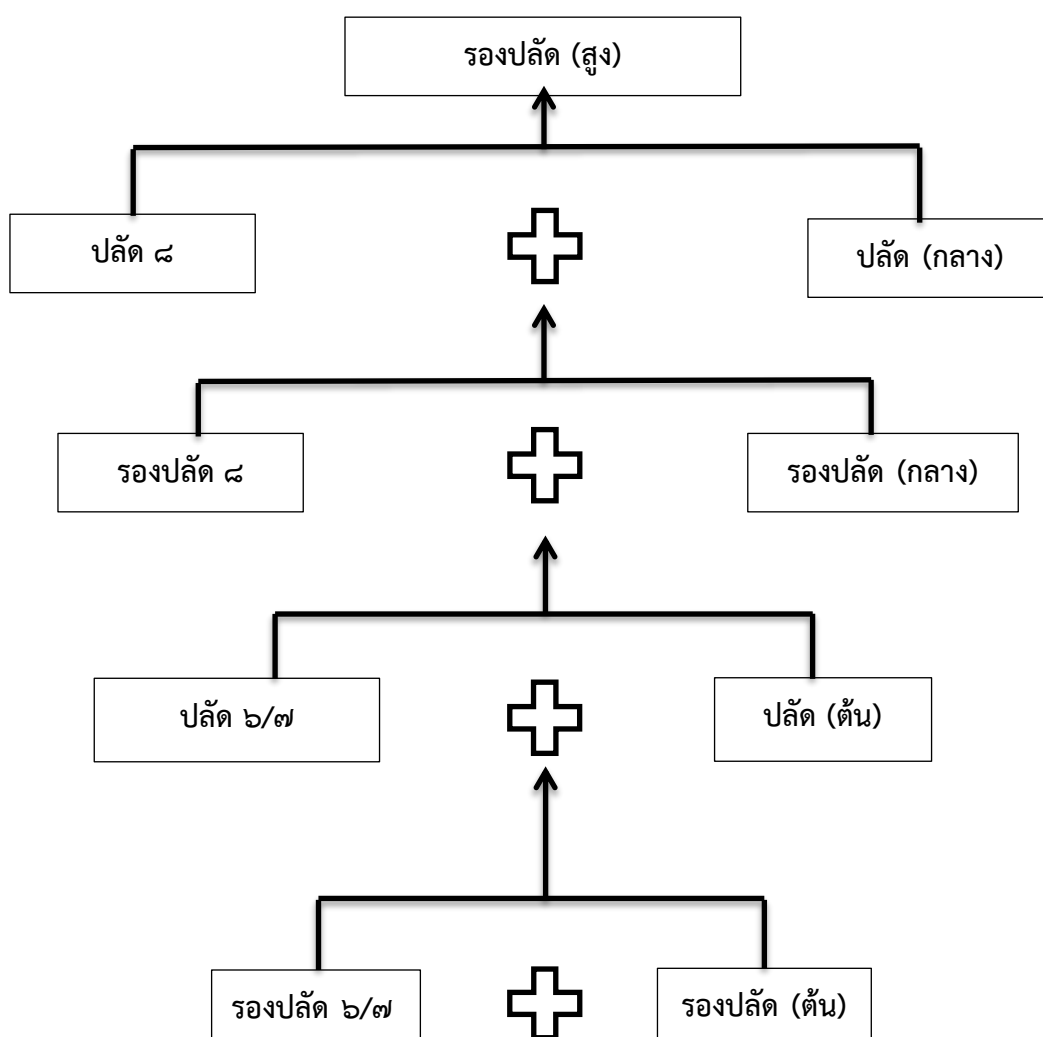
กรณีปลัด ๖/ ปลัด ๗ และปลัด (ต้น) ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ดังนี้

- ปลัด ๗ + ปลัด (ต้น) ไม่น้อยกว่า ๔ ปี (ปริญญาตรี) / ๓ ปี (ปริญญาโท)
- ปลัด ๖ + ปลัด (ต้น) ไม่น้อยกว่า ๘ ปี (ปริญญาตรี) / ๗ ปี (ปริญญาโท)

๔. เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่าของนักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง

๑๒. การเลื่อนระดับประเภทบริหารงานท้องถิ่น

กรณีปลัด ๘ /ปลัด (กลาง) ไปเป็น รองปลัด (สูง)



๑. ปรับปรุงตำแหน่ง

- อบจ. ประเมินค่างานตามตัวชี้วัด
- เทศบาลพิเศษ ตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ๓๐๐ล้านบาทขึ้นไป (๑ อัตรา) และปริมาณงาน
- เทศบาลสามัญ ไม่มี

๒. ใช้การคัดเลือกหลักเกณฑ์เดิม

กรณีรองปลัด ๘ และรองปลัด (กลาง) ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ดังนี้

- รองปลัด ๘ + รองปลัด (กลาง) ไม่น้อยกว่า ๔ ปี (คุณสมบัติระยะเวลาไม่ได้)

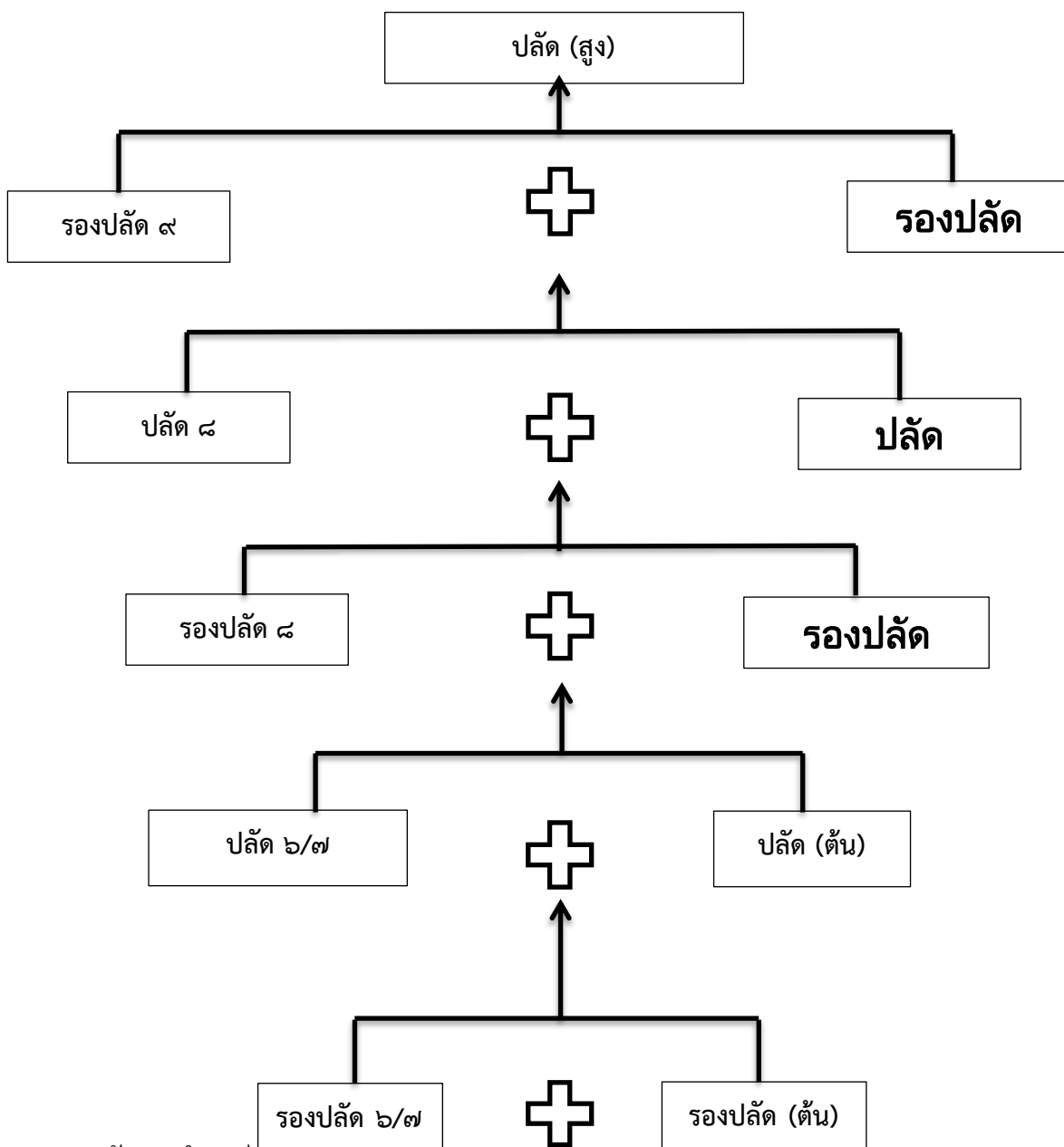
๓. ใช้การคัดเลือกหลักเกณฑ์เดิม

กรณีปลัด ๘ และปลัด (กลาง) ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ดังนี้

- ปลัด ๘ + ปลัด (กลาง) ไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๔. เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่าของนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง

๑๓. การเลื่อนระดับประเภทนักบริหารงานท้องถิ่น
กรณี รองปลัด ๙ และรองปลัด(สูง) ไปเป็น ปลัด(สูง)



๑. ปรับปรุงตำแหน่ง
- อบจ.ทุกแห่ง
 - เทศบาลพิเศษทุกแห่ง

- เทศบาลสามัญระดับสูงทุกแห่ง
 - เทศบาลสามัญไม่มี (ต้องปรับขนาดเป็นเทศบาลสามัญระดับสูงถึงจะมีได้)
๒. ใช้การคัดเลือกหลักเกณฑ์เดิม
- กรณีเทศบาลรองปลัด ๙ และรองปลัด (สูง) ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ดังนี้
- รองปลัด ๙ + รองปลัด (สูง) ไม่น้อยกว่า ๑ ปี
๓. ใช้การคัดเลือกหลักเกณฑ์เดิม
- กรณีเทศบาลปลัด ๘ และปลัด (กลาง) ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ดังนี้
- ปลัด ๘ + ปลัด (กลาง) ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
 - ปลัด(กลาง) ไม่น้อยกว่า ๔ ปี
๔. ใช้การคัดเลือกหลักเกณฑ์เดิม
- กรณี อบจ.รองปลัด ๘ และรองปลัด (กลาง) ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น ดังนี้
- รองปลัด ๘ + รองปลัด (กลาง) ไม่น้อยกว่า ๕ ปี
๕. เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง

ระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หมวด ๙ การเลื่อนระดับ
๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว๑๖๕ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖
๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๓๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘
๕. หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๑ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๔๘
๖. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๔๙
๗. หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๙๗ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๔๙
๘. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว๑๓๔ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๑
๙. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว๘๒๐ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๓
๑๐. หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๒๓๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๓
๑๑. หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๔ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๔
๑๒. หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๙๐ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๔
๑๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔๙ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๕
๑๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕
๑๕. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๐
๑๖. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๔๘
๑๗. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (เพิ่มเติม)
๑๘. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๕
๑๙. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘

๒๐. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) เรื่อง หลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๒๑. หนังสือศาลากลางจังหวัดแพร่ ที่ พร ๐๐๒๓.๒/ว๑๒๕ เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องซึ่งเกี่ยวเนื่องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๙

๒๒. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๒๓. หนังสือศาลากลางจังหวัดแพร่ ที่ พร ๐๐๒๓.๓/ว๑๐๐๘ เรื่อง แนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาลในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งในระบบใหม่ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๙ (หน้าอบต.๑๘ มีการแก้ไข)

๒๔. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่๖) ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๙ และบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๕

ภาคผนวก