



เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ  
ตามโครงการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๕  
ณ โรงแรมໄໝະ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

เรื่อง

“การปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
เพื่อรองรับระบบแท่ง”

โดย

นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ  
รักษาการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

ส่วนมาตรฐานการบริหารงานบุคคล  
สำนักงาน ก.ค. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย  
โทร./โทรสาร ๐ ๒๒๒๒ ๕๑๕๘  
[www.local.moi.go.th](http://www.local.moi.go.th)



กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
Department of Local Administration

# การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ฝ่ายที่ไม่ถูกต้อง

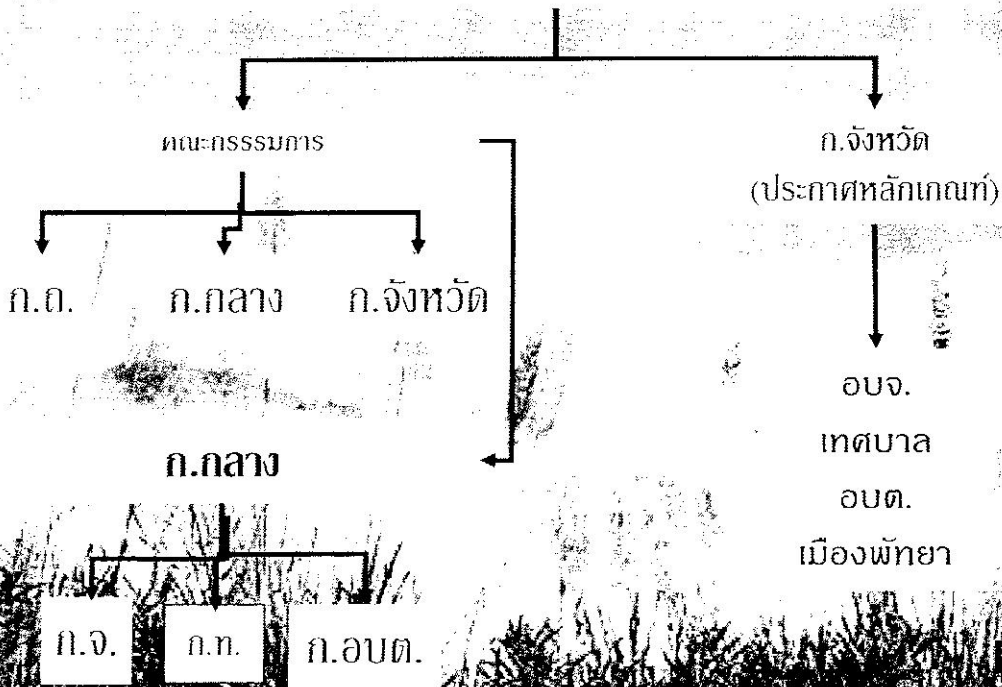
การรักษา  
ราชการแทน

ลูกจ้าง



**อำนาจผู้รักษาราชการแทน**  
โครงสร้างใหม่  
คำสั่ง ดสช นายกาหยุดปฏิบัติหน้าที่  
และให้ข้าราชการไปช่วยราชการ

## ระบบการบริหารงานบุคคลของ อปท.



ประเด็นทบทวนมาตรฐานทั่วไปที่ได้รับผลกระทบ

1 ก.ถ. ประกาศมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
 สำคัญคือ เปลี่ยนแปลงระบบซีเป็นระบบแท่ง ในวันที่ 1  
 มกราคม 2558 และกำหนดบทเฉพาะกาล 1 ปี

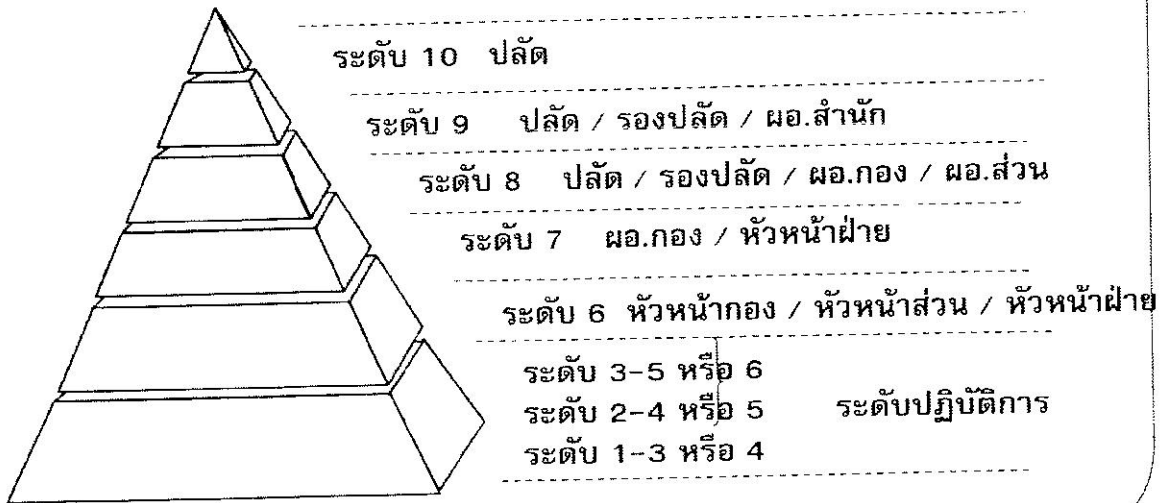
2 ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ต้องจัดทำมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์  
 เกี่ยวกับ งานบุคคล เพื่อให้มีผลบังคับใช้ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงาน  
 บุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 17 มาตรา 24 และมาตรา 26

แผนดำเนินการแก้ไขประกาศมาตรฐานทั่วไป

การดำเนินการ	ม.ค.		ก.พ.		มี.ค.		เม.ย.		พ.ค.		มิ.ย.		ก.ค.		ส.ค.		ก.ย.	
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕	๑๖	๑๗	๑๘
การกำหนด ส่วนมาตรฐานกลางท้องถิ่นสายอาชีพ Career Path	ผ่านการศึกษาจากอนุกรรมการ เรียบร้อย																	
มาตรฐานใหม่โดยปรับบริหารส่วนงาน มาตรฐานอาชีพใหม่	ผ่านการศึกษาจากอนุกรรมการ เรียบร้อย																	
มาตรฐานใหม่โดยปรับอาชีพเดิมและโอนไป สายอาชีพ การบรรจุและโอนย้าย การโอน การเลื่อน การเลื่อนขั้นและ การเลื่อนขึ้นใหม่	ผ่านการศึกษาจากอนุกรรมการ เรียบร้อย																	
มาตรฐานใหม่โดยปรับอาชีพเดิมและ วิธีการประเมินเลื่อนขั้นโดยคณะกรรมการ	อยู่ในการปรับปรุงใหม่ในส่วนนี้เสร็จ ยังไม่ดำเนินการ																	
มาตรฐานใหม่โดยปรับโครงสร้าง การแบ่งส่วน ขององค์กรบริหารและการปฏิบัติงานและ พิจารณาเลื่อนขั้นของข้าราชการบุคคล	อยู่ในการพิจารณาจากที่ประชุมคณะอนุกรรมการฯ และที่ประชุม ก.อบต. ก.ท. และ ก.จ. โดยจะดำเนินการต่อไป																	
มาตรฐานใหม่โดยปรับวิธีการประเมิน และวิธีการประเมินผลงาน	←-----→																	

## โครงสร้างตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน ...

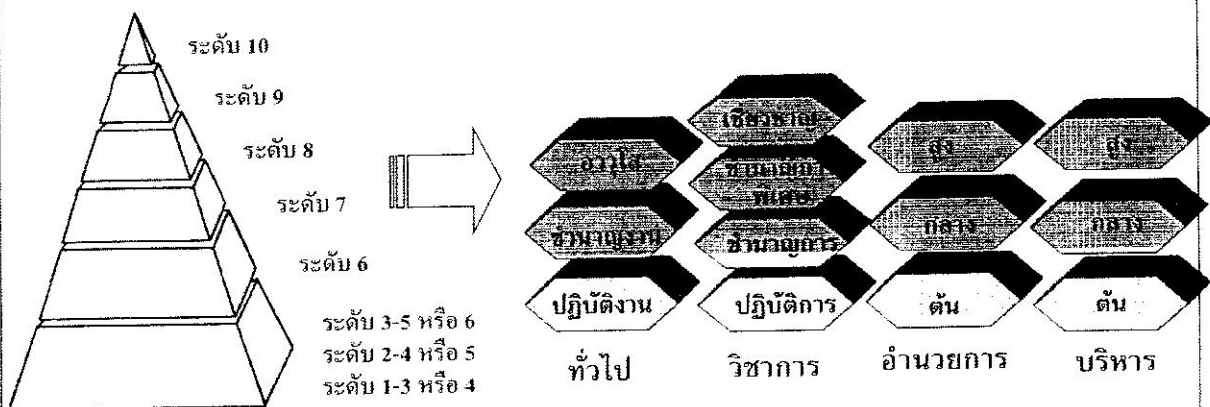
จัดโครงสร้างของตำแหน่งตามระดับมาตรฐานกลาง (Common Level) เป็น 10 ระดับ



## เปรียบเทียบโครงสร้างชั้นงานและประเภทตำแหน่ง

เดิม

ใหม่



- จำแนกเป็น 10 ระดับ
- มีบัญชีเงินเดือนเดียว

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

## คำอธิบายประเภทและระดับตำแหน่งที่ปรับปรุงใหม่ ...

### ประเภทบริหาร

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

### ประเภทอำนวยการ

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

## คำอธิบายประเภทและระดับตำแหน่งที่ปรับปรุงใหม่ ...

### ประเภทวิชาการ

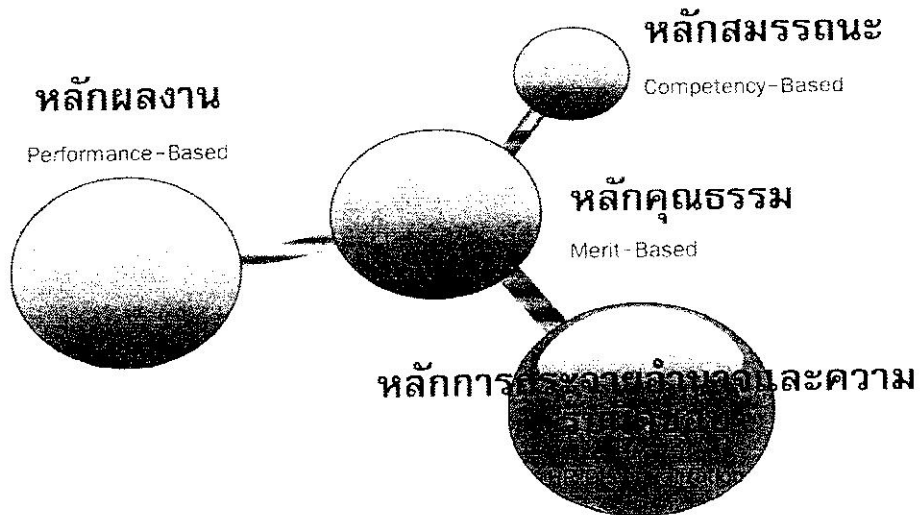
ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น มี 4 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

### ประเภททั่วไป

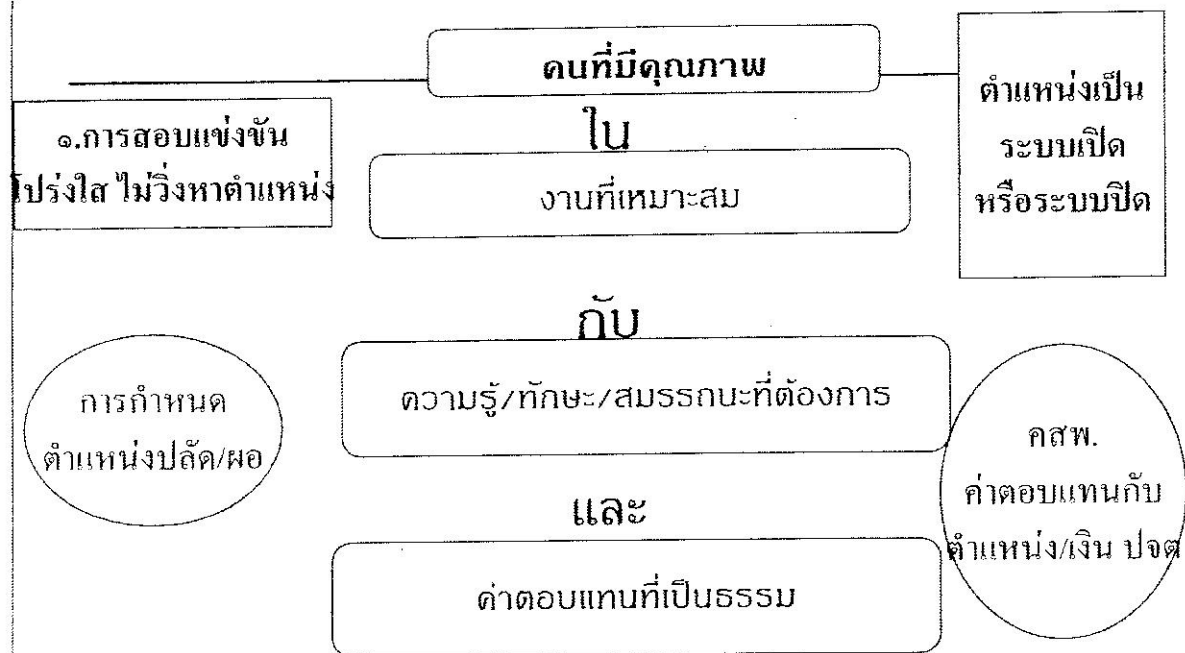
ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด มี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

## วัตถุประสงค์ของการออกแบบ

● เพื่อสรรหา จูงใจ เก็บรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นเลิศมาดำรงตำแหน่ง และก้าวหน้าในสายอาชีพที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลัก 4 ประการ



## แนวคิดหลักในการออกแบบระบบ ...



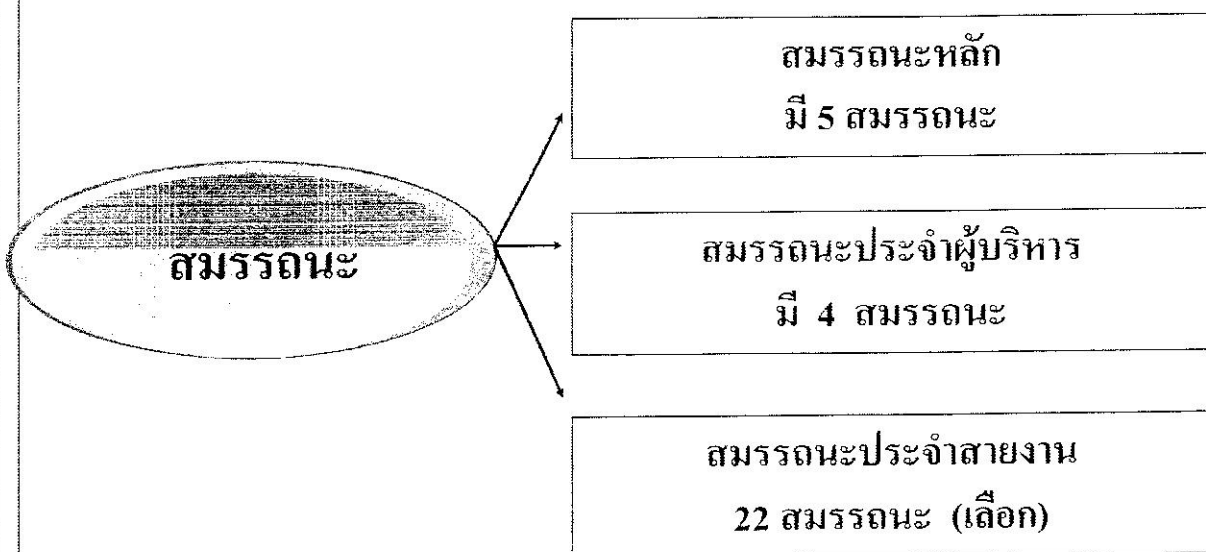
## การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่

มีการยุบรวมและเพิ่มสายงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

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

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

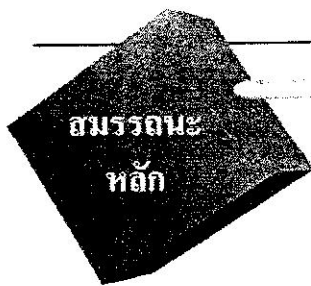
## การแบ่งประเภทสมรรถนะ



## การแบ่งประเภทสมรรถนะ

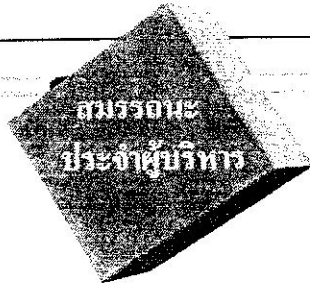
- **สมรรถนะหลัก** คือ สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมี
- **สมรรถนะประจำผู้บริหาร** คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
- **สมรรถนะประจำสายงาน** คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งงาน/สายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

## สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน



สมรรถนะ  
หลัก

1. มุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
4. การบริการเป็นเลิศ
5. การทำงานเป็นทีม



สมรรถนะ  
ประจำผู้บริหาร

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

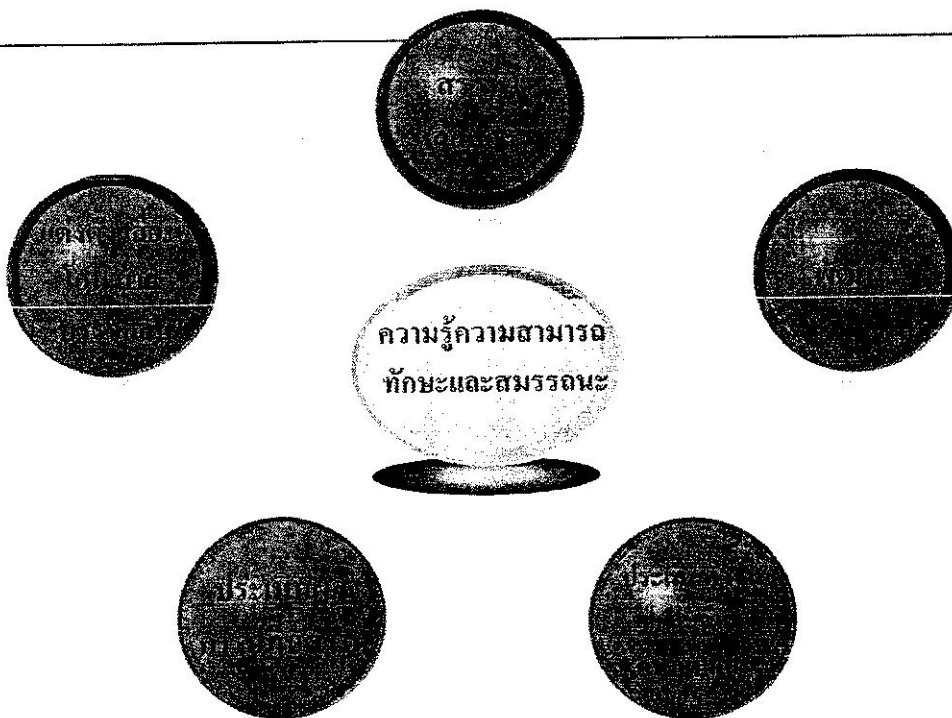


สมรรถนะ  
ประจำสายงาน

ทุกประเภทกำหนด  
อย่างน้อย 3 สมรรถนะ



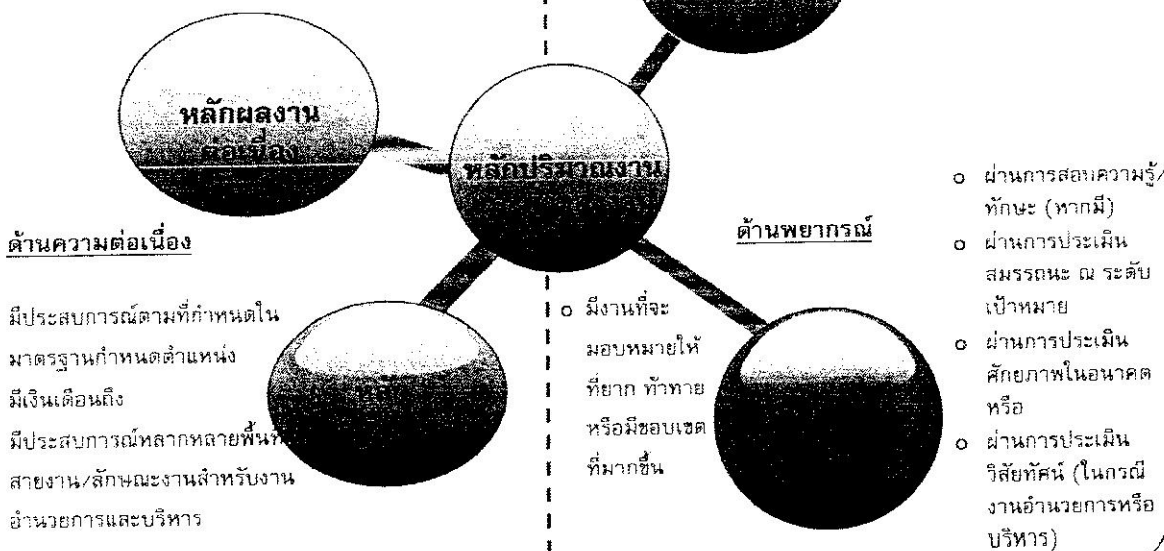
การกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ มีความเชื่อมโยง และเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล



ข้อเสนอเรื่องหลักเกณฑ์ในการเลื่อนระดับตำแหน่ง

- ผลการประเมินเป้าหมายเชิงผลสัมฤทธิ์ (KPIs) อย่างน้อยในระดับดี-ดีมากติดต่อกันเป็นเวลา 2 ปีในงานปัจจุบัน
- มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ในงานที่รับผิดชอบ

- ผ่านการฝึกอบรมที่ต้องการในตำแหน่งงานเป้าหมายและสอบผ่านการประเมินหลังฝึกอบรม



<b>ประเภทของเทศบาล</b>	
<b>ประเภท</b>	<b>ระดับ</b>
<b>พิเศษ</b>	10 เฉพาะราย
	9
<b>สามัญ</b>	9
	8
	7/6 คุ้มครองเฉพาะรายกรณีเทศบาล มีรายจ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ 35

<b>โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหาร</b>				
<b>ประเภท</b>	<b>ปลัดเทศบาล</b>	<b>รองปลัดเทศบาล</b>	<b>ผอ.</b>	<b>หัวหน้าฝ่าย</b>
<b>สามัญ</b>	7/6	-	6	-
	8	7 หรือ 8 จำนวนไม่เกิน 2 อัตรา (กำหนด 8 ได้ ภาวะค่าใช้จ่ายไม่เกิน 35 และมีกองระดับ 8)	7 8 ตามเงื่อนไขที่กำหนด	7
	9	8 จำนวนไม่เกิน 2 อัตรา (กำหนด 8 ได้ ภาวะค่าใช้จ่ายไม่เกิน 35)	8	7
<b>พิเศษ</b>	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

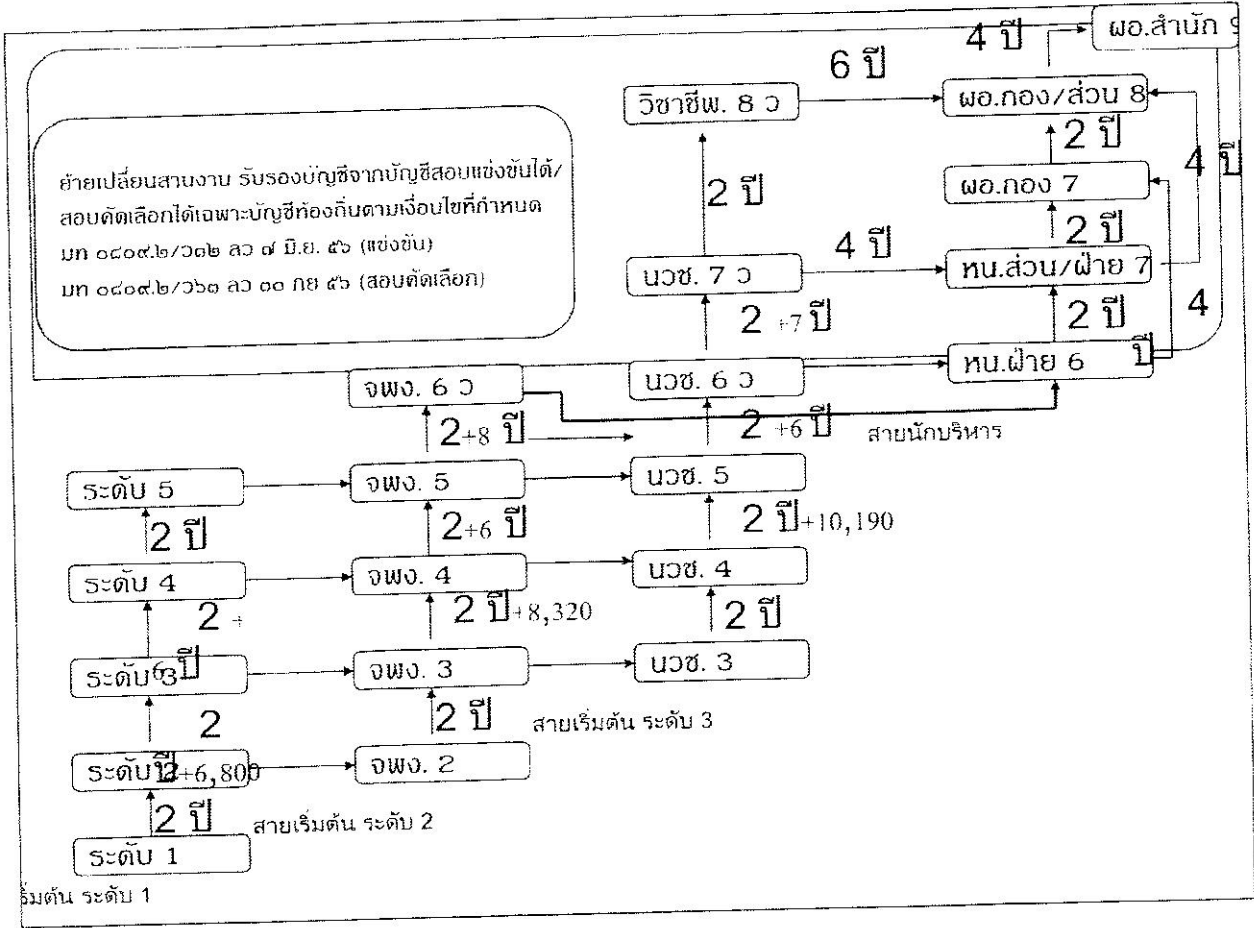
## เกณฑ์การปรับขนาดเทศบาล

### เกณฑ์ตัวชี้วัดพื้นฐาน

ประเภท	ฐานะเทศบาล	รายได้	ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล	ความพร้อมด้านโครงสร้าง	งบลงทุน
พิเศษ	- เมือง - นคร	รายได้ 5 หมวด 200 ล้านบาทขึ้นไป	ไม่เกินร้อยละ 35	1. กองหลักครบ ทุกกองและกองเป็น ระดับ 8 2. อัตราว่างไม่เกิน ร้อยละ 20	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี
สามัญ	- เมือง - ตำบล	รายได้ 5 หมวด 80 ล้านบาทขึ้นไป (ขอกำหนดระดับระดับ 9 ได้)			

## 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 ระดับสำนักหรือ	-	9
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับกอง	-	8
หัวหน้าฝ่าย	-	7



เริ่มต้น ระดับ 1

กรอบแนวคิดเรื่องการพัฒนาทักษะความสามารถกับการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

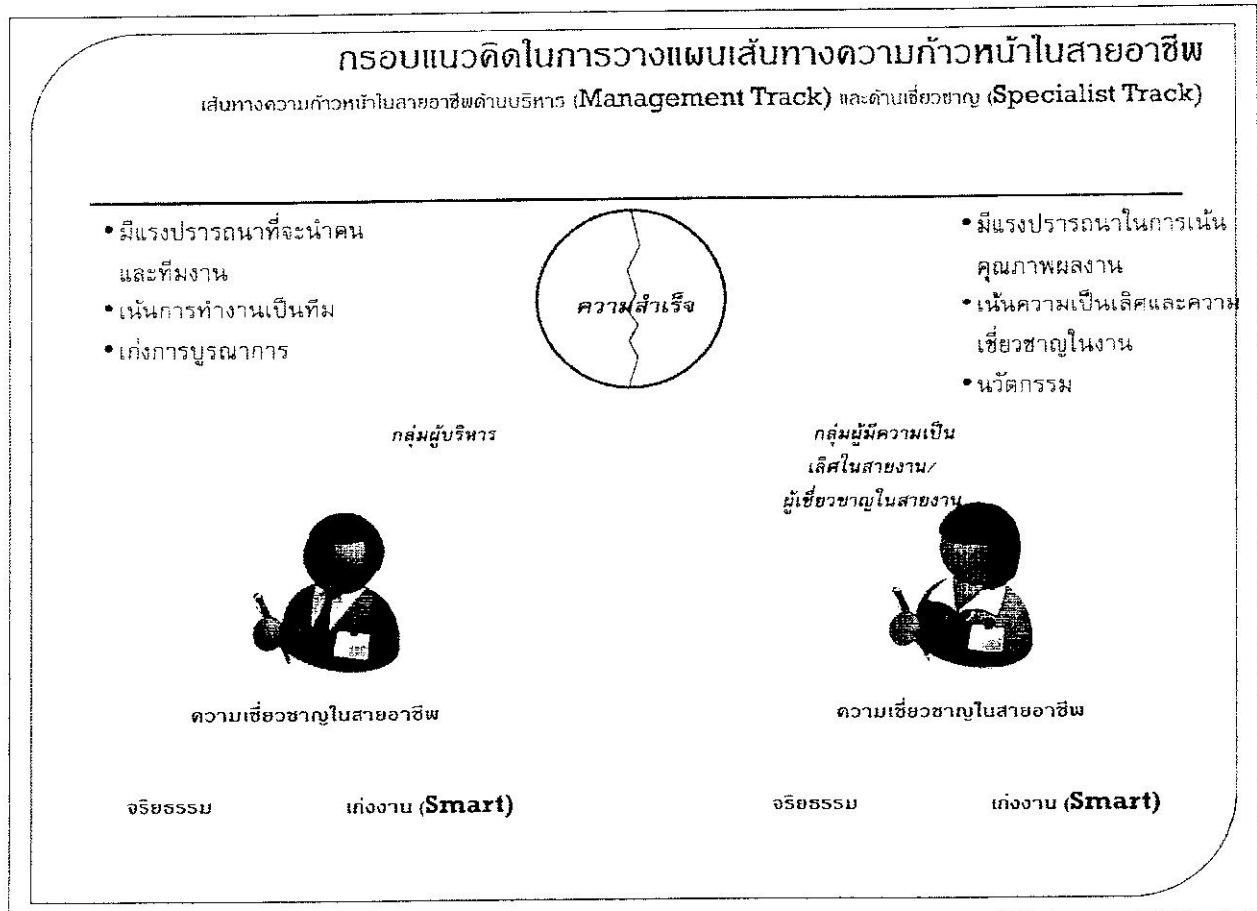
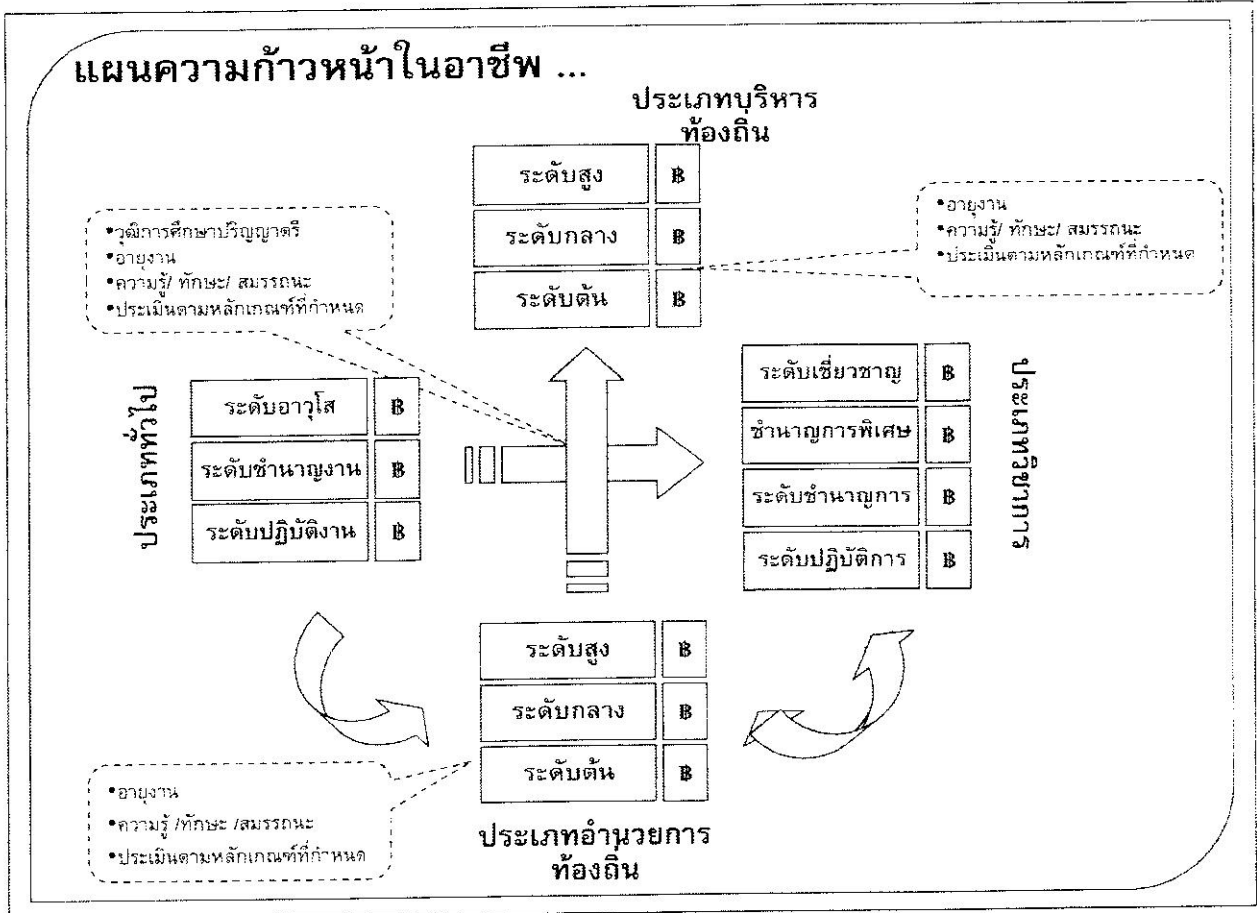
๑) จากการศึกษาพบว่า การวางแผนทางเดินสายอาชีพที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีการพัฒนาบุคลากรในทักษะความสามารถที่จำเป็นต้องใช้ใบตำแหน่งถัดไป มากกว่าจะให้บุคลากรนั้นไปสร้างใหม่เองในงาน

**เดิม**

- การวางแผนทางเดินสายอาชีพจะประกอบด้วย
  - การกำหนดทางเดินก้าวหน้าในแต่ละสายอาชีพ โดยดูที่วุฒิการศึกษาเป็นสำคัญ
  - เกณฑ์และเครื่องมือในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สามารถพิจารณาจัดวางตัวบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน
  - การหมุนเวียนและโอนย้ายงาน เพื่อเรียนรู้งานในขอบเขตที่กว้างมากขึ้น
  - เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่ต้องส่งสมรรถนะความสามารถในตำแหน่งใหม่

**ใหม่**

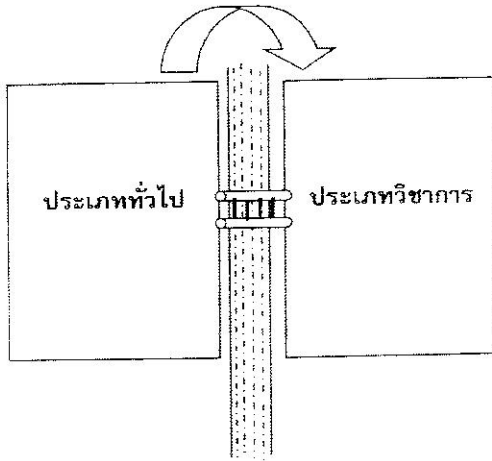
- การวางแผนทางเดินสายอาชีพจะประกอบด้วย
  - กระบวนการเดิมทั้งหมด และเพิ่ม
  - การฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพในทักษะความสามารถที่จำเป็นต้องมีในสายงาน เพื่อช่วยสร้างเสริมปัจจัยและคุณลักษณะต่างๆ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งสามารถสร้างผลงานระดับยอดเยี่ยมให้กับองค์กรได้รวดเร็วกว่า
  - เป็นหน้าที่ขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่ต้องเพิ่มความรู้ความสามารถก่อนก้าวไปสู่ตำแหน่งใหม่



## ข้อเสนอหลักเกณฑ์ในการย้ายเปลี่ยนกลุ่มประเภทตำแหน่ง

### กรณีที่ 1 การเปลี่ยนกลุ่มประเภททั่วไปสู่ประเภทวิชาการ

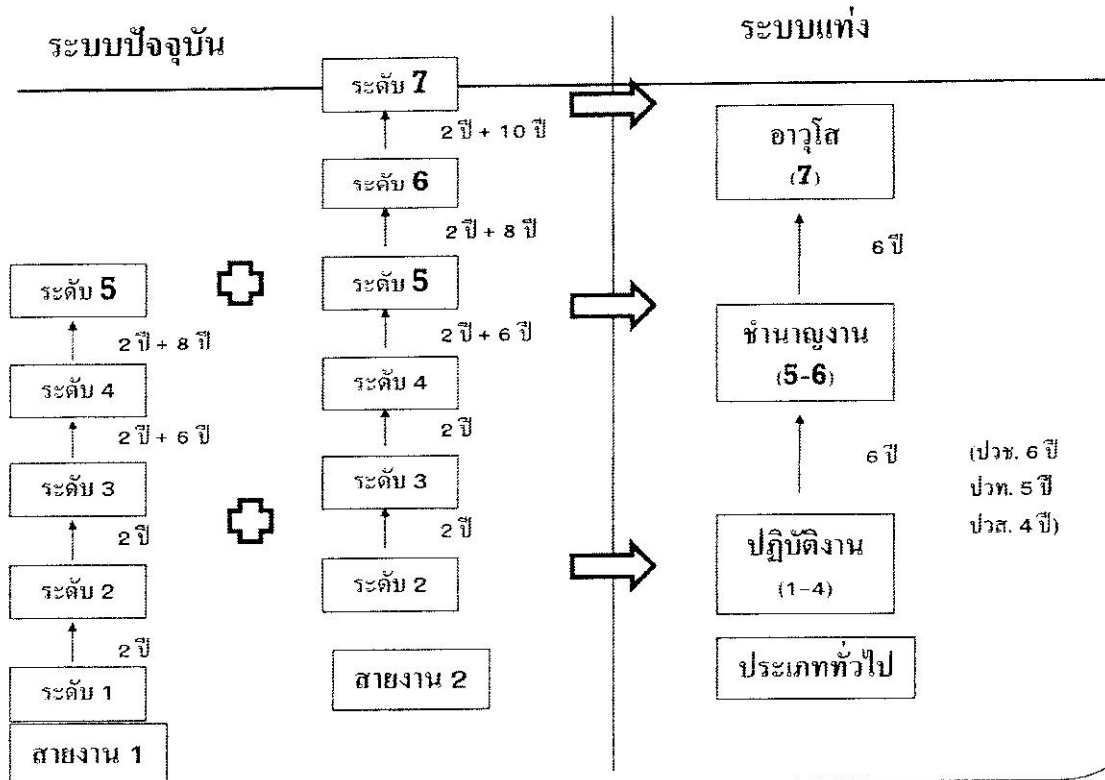
#### เกณฑ์การย้ายกลุ่ม

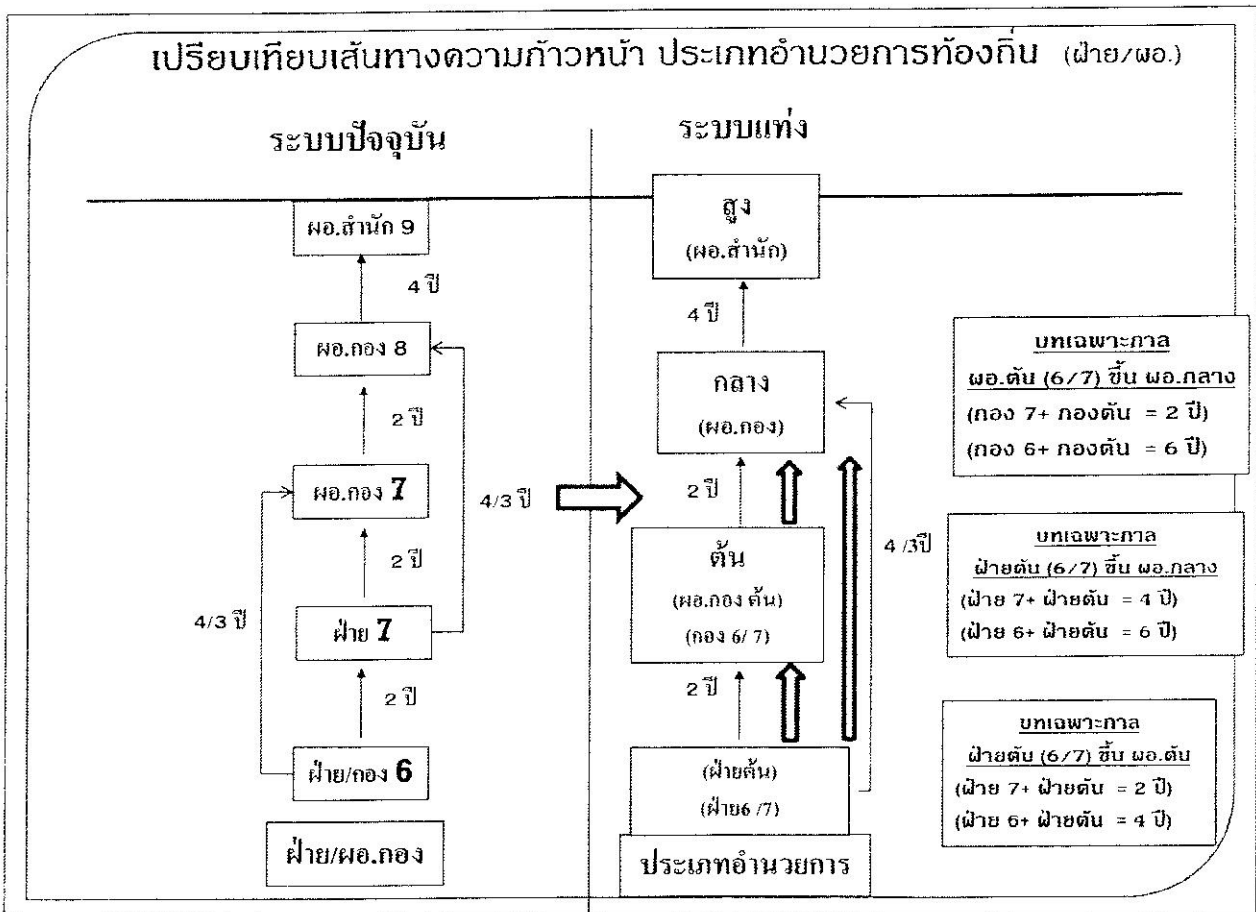
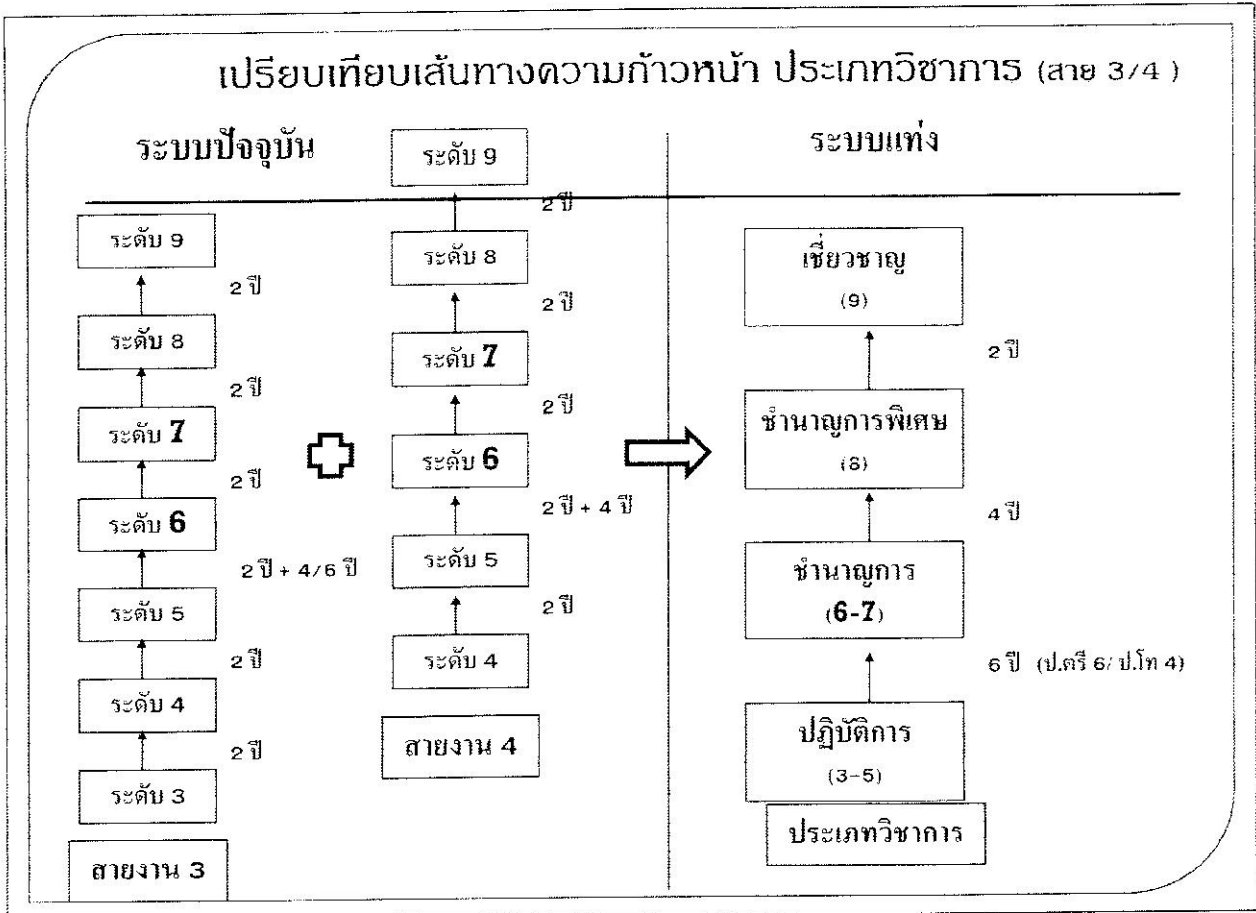


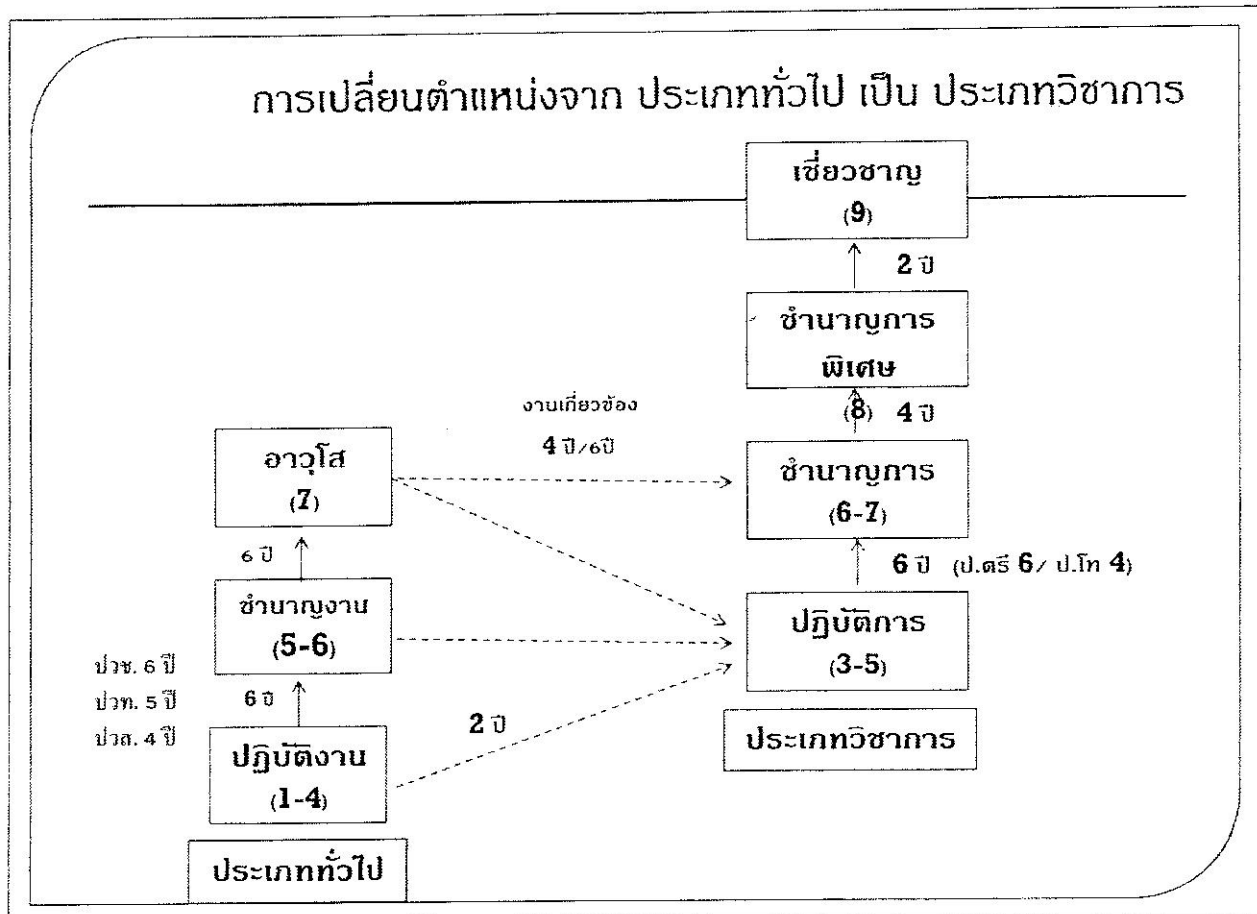
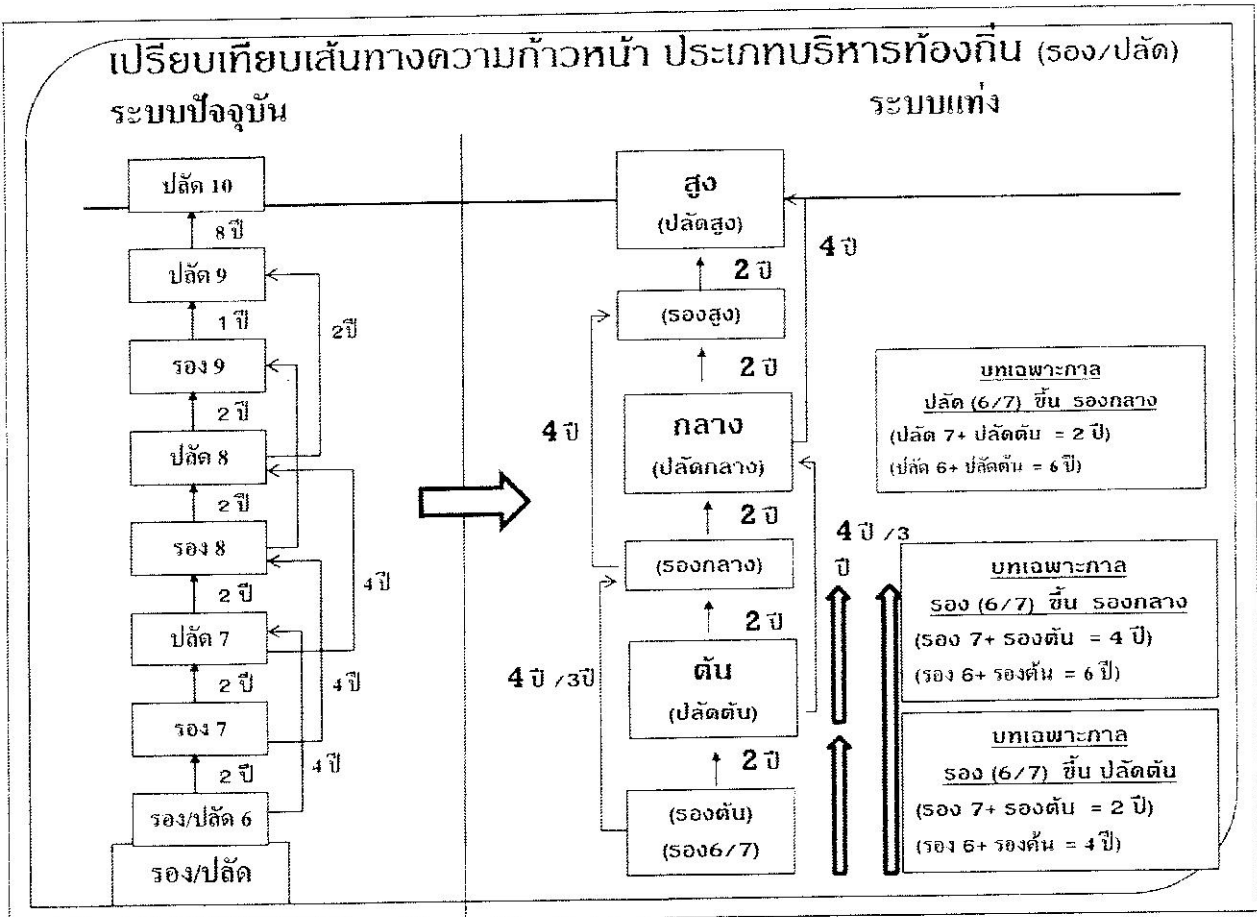
• หากมีตำแหน่งในประเภทวิชาการว่างลง บุคลากรในประเภททั่วไปสามารถปรับเปลี่ยน/ย้ายประเภทตำแหน่งได้ด้วยเงื่อนไขการประเมินบุคคลดังนี้

- มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี
- มีระดับความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในงานของตำแหน่งเป้าหมาย
- มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งเป้าหมาย
- มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและดีเด่นมาตลอด
- หน้าที่ความรับผิดชอบหลักของตำแหน่งใหม่และตำแหน่งเดิมควรมีลักษณะเหมือนกัน ผู้ปฏิบัติงานสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์

## เปรียบเทียบเส้นทางความก้าวหน้า ประเภททั่วไป (สายงาน 1/2)











บัญชีเทียบตำแหน่งและระดับในระบบชึกกับระบบแท่ง			
ระบบชึก		ระบบแท่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานเริ่มต้นจากระดับ 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

ลำดับที่	เดิม				ใหม่			
	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง (ระดับ C)	สังกัด (ชื่อฝ่าย/กอง/สำนัก)	ชื่อตำแหน่งในสายงานใหม่	ประเภท	ระดับ
2	ปลัดเทศบาล	นักบริหารท้องถิ่น	บริหาร	๘	-	นักบริหารท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ระดับกลาง
๕	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารท้องถิ่น	บริหาร	๘	-	นักบริหารท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ระดับกลาง
7	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	นักบริหารท้องถิ่น	บริหาร	๘	สำนักปลัดเทศบาล	นักบริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับกลาง
๘	หัวหน้าฝ่ายโยธา/สิ่งแวดล้อม	นักบริหารท้องถิ่น	บริหาร	๘	ฝ่ายโยธา/สำนักปลัดเทศบาล	นักบริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	ระดับต้น
๙	-	วิศวกร	วิชาการ	๗	กองวิศวกรรมเมือง	วิศวกร	วิชาการ	ชำนาญงาน
๑๑	-	หัวหน้าวิศวกร/ช่างเทคนิค	วิชาการ	๗	กองช่างโยธา/กองช่างโยธา	หัวหน้าช่างโยธา/ช่างเทคนิค	วิชาการ	ชำนาญงาน
20	-	บุคลากร	วิชาการ	๕	กองบริหารทั่วไป/สำนัก	นักวิชาการบริหาร/บุคลากร	วิชาการ	ปฏิบัติงาน
2๑	-	หัวหน้าช่างโยธา	ทั่วไป	๕	กองช่างโยธา/กองช่างโยธา	หัวหน้าช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน

การสรรหากรณีตำแหน่งบริหาร เทศบาล/อบต. ว่าง

เมื่อตำแหน่งผู้บริหารว่าง ต้องรายงาน ก.ภายใน 7 วัน แล้ว  
ให้ดำเนินการสรรหาภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ว่าง



- 1. รับโอนพนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนท้องถิ่น ในตำแหน่ง/ระดับ เดียวกัน
- 2. ประกาศสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงาน/คัดเลือกสูงขึ้น
- 3. คัดเลือกเพื่อรับโอน ขรก./พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ซึ่งดำรง ตำแหน่งที่มีลักษณะเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหารที่จะรับโอน โดยมี นส. รับรองจากต้นสังกัด
- 4. รายงาน ก.กลาง ขอใช้บัญชีในตำแหน่งและประเภทเดียวกันไม่ต้อง เรียงลำดับ