



เลื่อนระดับของพนักงานส่วนตำบล
(ในระดับควบและนอก ระดับควบ)

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งยาว
อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

คำนำ

คู่มืองานธุรการฉบับนี้ เป็นเอกสารขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งยาว ซึ่งได้จัดทำขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น ในการจัดระบบงานให้ง่ายต่อการปฏิบัติ โดยจะบรรยายวิธีการทำงานอย่างละเอียดทุก ขั้นตอน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้ในการจัดวางระบบงาน รู้จักวิธีการทำงานให้ง่าย จัดระบบเอกสารให้เป็นที่ เป็นทาง สามารถค้นหาได้ง่าย ฝึกฝนตนเองให้เป็นคนมีระเบียบ ซึ่งเป็นการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

หากมีความคลาดเคลื่อนในถ้อยคำหรือข้อความของคู่มือประการใด หรือหากมีข้อเสนอแนะ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไข งานบริหารงานบุคคลขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดี และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ต่อไป



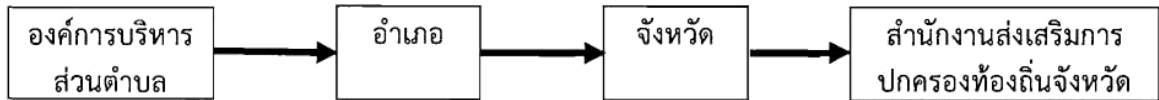
สารบัญ

ขั้นตอนการดำเนินการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น.....	๑
การเลื่อนและแต่งตั้งในระดับควบ.....	๖
ตัวอย่างการตรวจสอบคุณสมบัติ.....	๑๓



ขั้นตอนการดำเนินการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
จากผู้ได้รับคัดเลือก (ในระดับควบและนอกระดับควบ)

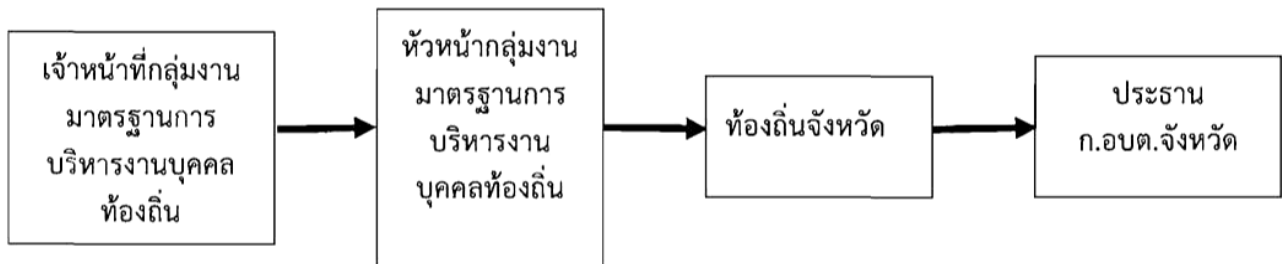
ขั้นตอนที่ ๑ : การรับ - ส่งหนังสือ



- พนักงานส่วนตำบลผู้มีคุณสมบัติได้รับการเลื่อนระดับ จะต้องจัดส่งเอกสารประกอบการเลื่อนระดับมายังสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการก่อนมีการประชุม ก.อบต.จังหวัดในแต่ละเดือน

- ต้องมีหลักฐานการลงรับหนังสือจากสำนักงานจังหวัด และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

ขั้นตอนที่ ๒ : การตรวจสอบคุณสมบัติ เอกสารหลักฐาน



เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบของกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นตรวจสอบคุณสมบัติ เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง และรายงานหัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ท้องถิ่นจังหวัด และประธาน ก.อบต. จังหวัด ทราบ/พิจารณา ตามลำดับชั้นภายใน ๑๐ วันทำการ นับแต่วันที่รับเรื่องจากฝ่ายบริหารงานทั่วไปของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพื่อดำเนินการดังนี้

๒.๑. กรณีขาดคุณสมบัติหรือเอกสารไม่ครบถ้วนให้แจ้งเป็นหนังสือให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง หรือ

๒.๒. กรณีคุณสมบัติและเอกสารครบถ้วน ให้นำเสนอเรื่องเพื่อบรรจุเป็นวาระการประชุม ก.อบต.จังหวัด ในการประชุมประจำเดือน หากไม่ทันในการประชุมในเดือนนั้น เนื่องจากจังหวัดได้รับเรื่องน้อยกว่า ๑๐ วันทำการ (ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต. จังหวัด) ด้วยเงื่อนไขของช่วงเวลาการประชุม ก็ให้นำเรื่องบรรจุเป็นระเบียบวาระในการประชุมครั้งถัดไป

ขั้นตอนที่ ๓ : จัดทำวาระการประชุม

ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต. จังหวัด จัดทำวาระการประชุมเสนอประธาน ก.อบต. จังหวัด ให้ความเห็นชอบก่อนการประชุม ก.อบต. จังหวัด ในแต่ละเดือน

ขั้นตอนที่ ๔ : การจัดทำรายงานการประชุม

ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต. จังหวัด จัดทำรายงานการประชุมให้เสร็จสิ้นภายใน ๗ วันทำการ หลังจากการประชุมแล้วเสร็จในแต่ละเดือน



ขั้นตอนที่ ๕ : การแจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด

๕.๑ กรณีทั่วไป

- กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นจัดทำหนังสือแจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องภายใน ๗ วันทำการ ภายหลังจากที่ ก.อบต.จังหวัด รับรองรายงานการประชุม แล้ว

๕.๒ กรณีเร่งด่วนซึ่งอาจกระทบต่อสิทธิในการเลื่อนระดับ หรือการเปลี่ยนสายงานของพนักงาน ส่วนตำบล ซึ่งไม่สามารถมีมติเป็นอย่างอื่นได้

- กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นจัดทำหนังสือแจ้งมติ ก.อบต.จังหวัด ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องภายใน ๗ วันทำการ ภายหลังจากวันที่จัดทำรายงานการประชุมตามข้อ ๔ เสร็จเรียบร้อยแล้ว



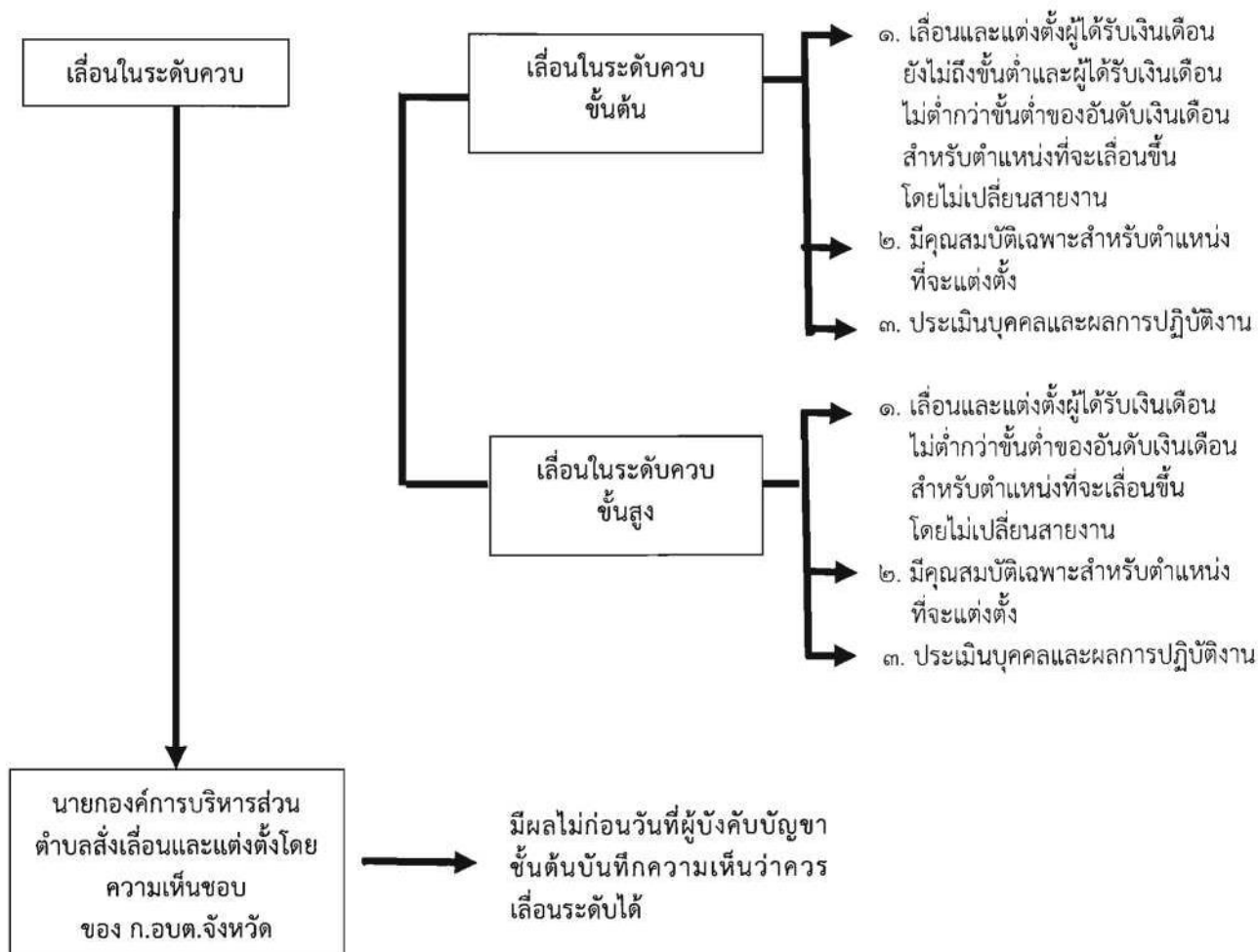
แผนภูมิแสดงขั้นตอนการดำเนินการเลื่อนระดับในระดับควบ

๑. การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบจากผู้ได้รับคัดเลือก แบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

๑.๑ เลื่อนและแต่งตั้งในระดับควบขั้นต้น เป็นการเลื่อนและแต่งตั้งผู้ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำและผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยไม่เปลี่ยนสายงาน

๑.๒ เลื่อนและแต่งตั้งในระดับควบขั้นสูง เป็นการเลื่อนและแต่งตั้งผู้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยไม่เปลี่ยนสายงาน

แผนภูมิแสดงขั้นตอนการดำเนินการ



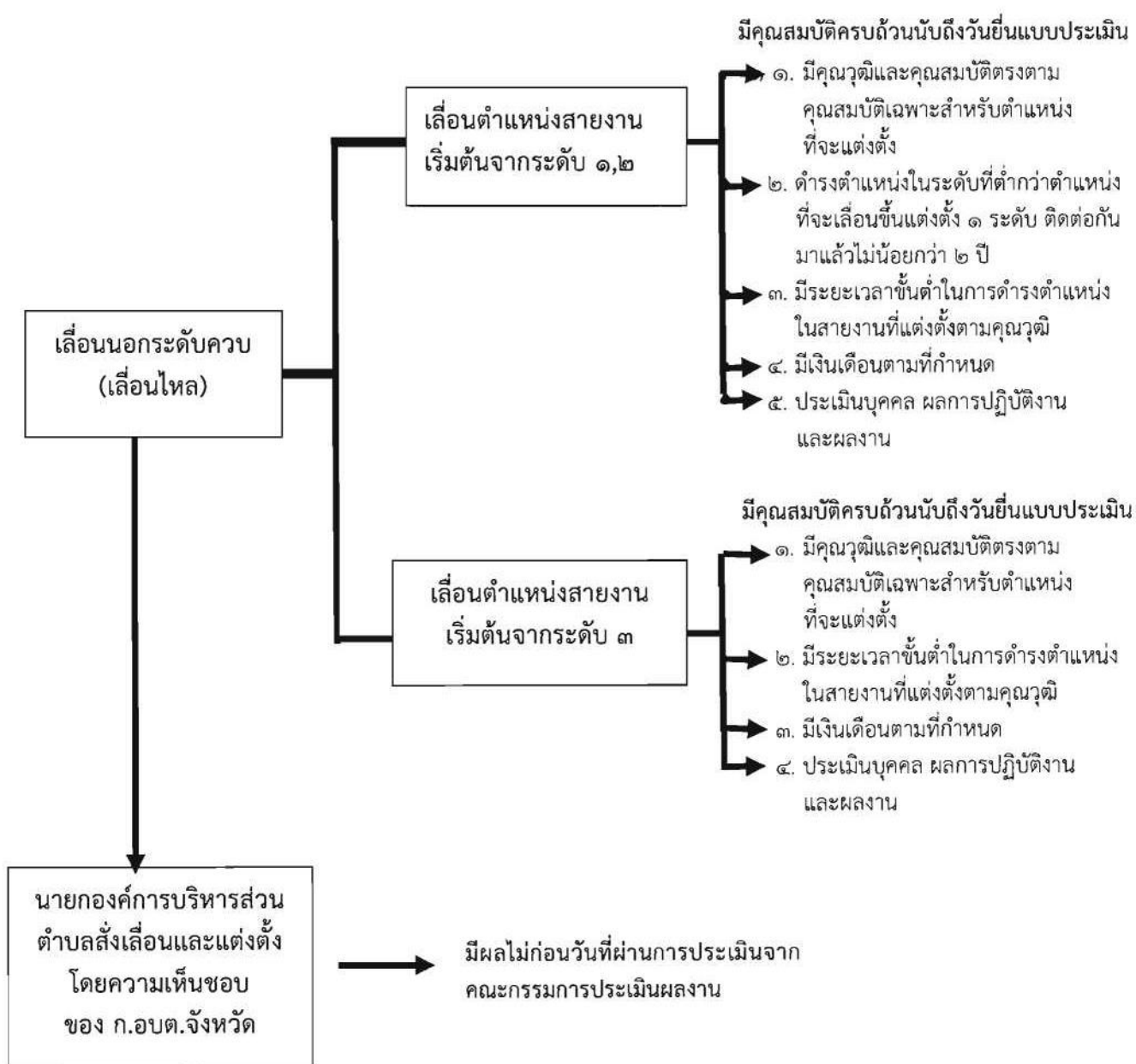
แผนภูมิแสดงขั้นตอนการดำเนินการเลื่อนระดับในตำแหน่งผู้มีประสบการณ์

๒. การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้มีประสบการณ์ (เลื่อนไหล) แบ่งเป็น ๒ กรณี คือ

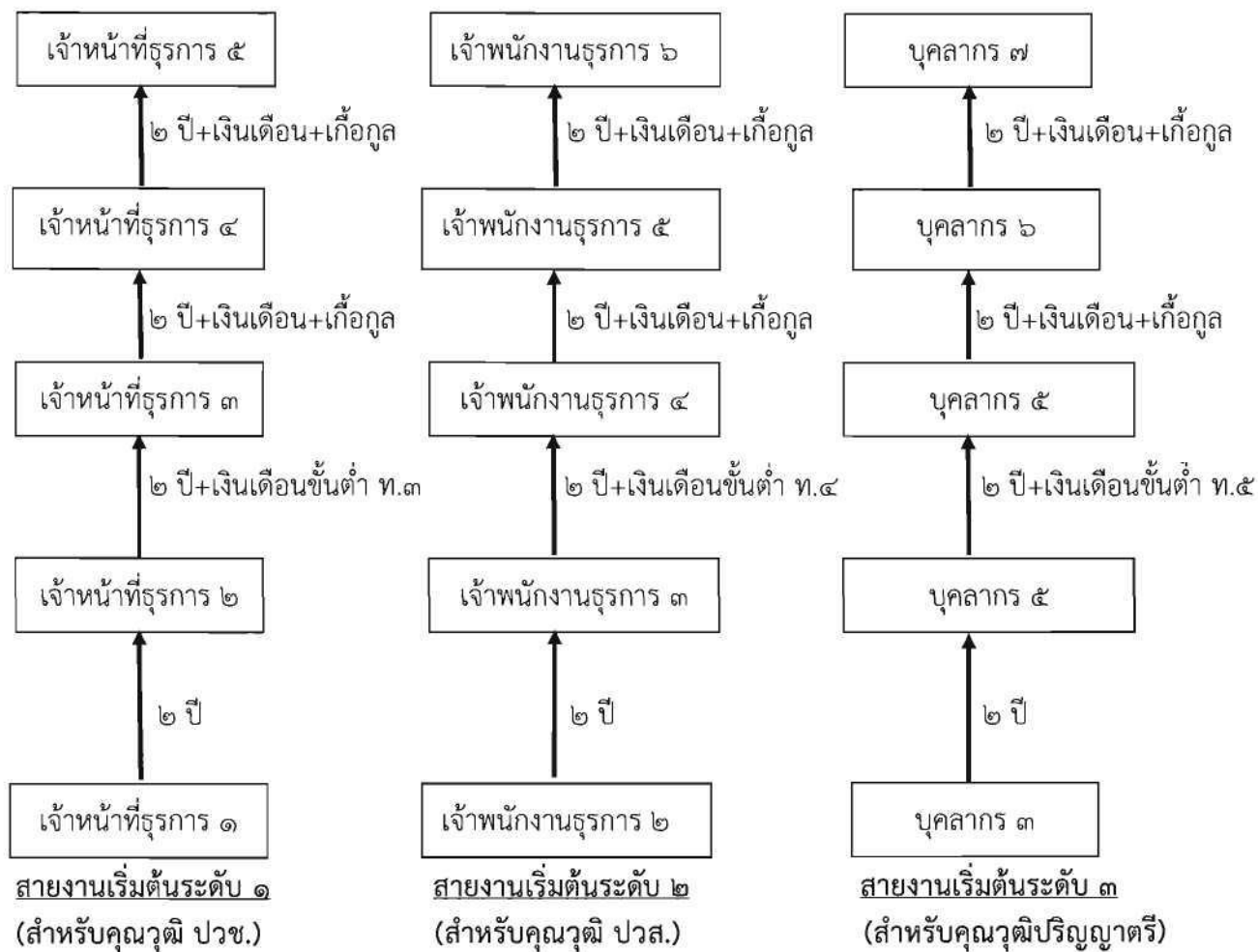
๒.๑ เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒

๒.๒ เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓

แผนภูมิแสดงขั้นตอนการดำเนินการ



ตัวอย่างแผนภูมิการเลื่อนระดับ



การเลื่อนและแต่งตั้งในระดับควบ

๑. ในระดับควบขั้นต้น

๑.๑ เงื่อนไข

(๑) เป็นการเลื่อนและแต่งตั้งผู้ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และ

(๒) เป็นการเลื่อนและแต่งตั้งผู้ได้รับเงินเดือนผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และ

(๓) ไม่เปลี่ยนสายงาน

๑.๒ ระดับตำแหน่ง

(๑) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ของสายงานนั้น

(๒) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ของสายงานนั้น

(๓) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ของสายงานนั้น

๑.๓ คุณสมบัติ

เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง

๑.๔ การประเมิน

ประเมินบุคคลและการปฏิบัติงาน ตามวิธีการและแบบประเมินท้ายประกาศ ก.อบต.จังหวัด

๑.๕ การแต่งตั้ง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด

๑.๖ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับ

ไม่ก่อนวันที่ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นบันทึกความเห็นว่าการเลื่อนระดับได้

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น กรณีที่มีความเห็นว่าการเลื่อนระดับสูงขึ้นได้ กำหนดเวลาหนึ่งเดือนนับจากผู้ขอเลื่อนระดับเสนอเรื่องต่อผู้บังคับบัญชาขั้นต้น

๒. ในระดับควบขั้นสูง

๒.๑ เงื่อนไข

(๑) เป็นการเลื่อนและแต่งตั้งผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนระดับที่สูงขึ้น และ

(๒) ไม่เปลี่ยนสายงาน

๒.๒ ระดับตำแหน่ง

(๑) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ของสายงานนั้น

(๒) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ของสายงานนั้น

(๓) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ของสายงานนั้น



๒.๓ คุณสมบัติ

(๑) เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง และ

(๒) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

๒.๔ วิธีการเลื่อนระดับ

ประเมินบุคคลและการปฏิบัติงานตามวิธีการและแบบประเมินท้ายประกาศ ก.อบต.จังหวัด

๒.๕ การแต่งตั้ง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด

๒.๖ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับ

ไม่ก่อนวันที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นบันทึกความเห็นว่าจะเลื่อนระดับได้

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น กรณีที่มีความเห็นว่าจะสามารถเลื่อนระดับสูงขึ้นได้ กำหนดเวลาหนึ่งเดือนนับจากผู้ขอเลื่อนระดับเสนอเรื่องต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

การเลื่อนและแต่งตั้งนอกระดับควบ

๑. เป็นการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒

๒. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓

๑. การเลื่อนและแต่งตั้งนอกระดับควบตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒

๑.๑ เงื่อนไข

เป็นการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

๑.๒ ระดับตำแหน่ง

(๑) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ของสายงานนั้น

(๒) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ของสายงานนั้น

(๓) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ของสายงานนั้น

(๔) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ของสายงานนั้น

๑.๓ คุณสมบัติ เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนนับถึงวันยื่นแบบประเมิน ดังนี้

(๑) เป็นผู้มีคุณวุฒิและคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง และ



(๒) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานที่เลื่อนขึ้นแต่งตั้งในระดับที่ต่ำกว่าระดับของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ๑ ระดับ ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยไม่อาจนำระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นมานับถือได้ และ

(๓) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ดังนี้

คุณสมบัติ	เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง		
	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับ ๖
<u>ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒</u>			
- ม.๓ / ม.ศ.๓ / ม.๖ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๙ ปี	๑๑ ปี	๑๓ ปี
- ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ ๑) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๘ ปี	๑๐ ปี	๑๒ ปี
- ปวช.หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ ๒) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๖ ปี	๘ ปี	๑๐ ปี
<u>ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒</u>			
- ปวท.หรืออนุปริญญา ๒ ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		๗ ปี	๙ ปี
- ปวส.หรืออนุปริญญา ๓ ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		๖ ปี	๘ ปี

- การนับระยะเวลาตาม (๓) อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันตามที่ ก.อบต. กำหนดมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้ตามบัญชีกำหนดกลุ่มตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน (หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ (ผนวก ๒) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๔ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๕ (ผนวก ๑๑) และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๒๓๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๓ (ผนวก ๑๐))

- การพิจารณาคุณสมบัติตาม (๑) ต้องเป็นคุณสมบัติทางการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นเท่านั้น และให้พิจารณาจากวุฒิทางการศึกษาที่ระบุไว้ในใบประวัติพนักงานส่วนตำบลเป็นหลักในกรณีผู้ได้รับคุณสมบัติเพิ่มเติมภายหลังจากการบรรจุเข้ารับราชการจะต้องยื่นขอบันทึกเพิ่มลงใน ก.พ.๗ ก่อนจึงจะนำคุณวุฒินั้นมาใช้ในการพิจารณาได้

(๔) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ดังต่อไปนี้

- เลื่อนระดับ ๔ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๓ ขั้น ๓ และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๓ ขั้น ๒

- เลื่อนระดับ ๕ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๔ ขั้น ๓ และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๔ ขั้น ๒

- เลื่อนระดับ ๖ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๕ ขั้น ๓ และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๕ ขั้น ๒

- เลื่อนระดับ ๗ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๖ ขั้น ๓ (ตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๔ (ผนวก ๑๒) และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ (ผนวก ๑๔))



๑.๕ วิธีการเลื่อนระดับ

(๑) ประเมินบุคคลและผลงาน ตามวิธีการและแบบประเมินท้ายประกาศ ก.อบต.จังหวัด

(๒) ตำแหน่งที่ต้องมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้ ก.อบต.จังหวัด เพื่อพิจารณาอนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีผลงานและมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังกล่าวและลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

(๓) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (เลื่อนไหล) ประกอบด้วย

(๓.๑) ประธานให้แต่งตั้งจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล หรือผู้เคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินสูงกว่าผู้ขอประเมินอย่างน้อย ๑ ระดับหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน

(๓.๒) กรรมการที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล หรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินอย่างน้อยเท่ากับระดับตำแหน่งที่ขอประเมินหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน

(๓.๓) แต่งตั้งเลขานุการ จำนวน ๑ คน โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่

- พิจารณากำหนดแนวทางในการดำเนินการประเมินผลงาน กำหนดประเภทจำนวนผลงาน ลักษณะของผลงานและวิธีการสัมภาษณ์ที่จะนำมาใช้ประเมินในแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

- พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลที่จะได้รับการคัดเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

- ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคลตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) มอบหมาย

๑.๕ การแต่งตั้ง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด

๑.๖ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับ

ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลงานฯ ภายในกำหนด ๑ เดือนหลังจากที่ ก.อบต.จังหวัด ให้ความเห็นชอบ

๒. การเลื่อนและแต่งตั้งนอกระดับควบตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓

๒.๑ เจื่อนไข

เป็นการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

๒.๒ ระดับตำแหน่ง

(๑) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๖(ว) ของสายงานนั้น

(๒) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๗(ว) ของสายงานนั้น



๒.๓ คุณสมบัติ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนนับถึงวันยื่นแบบประเมิน ดังนี้

(๑) เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิและคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.อบต. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และ

(๒) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ	เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง	
	ระดับ ๖	ระดับ ๗
- คุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖ ปี	๗ ปี
- คุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๔ ปี	๕ ปี
- คุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	๒ ปี	๓ ปี

- การนับระยะเวลาตามข้อ (๒) อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันตามที่ ก.อบต. กำหนด มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้ตามบัญชีกำหนดกลุ่มตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน (หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ (ผนวก ๒) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๔ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๔ (ผนวก ๑๑) และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๒๓๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๓ (ผนวก ๑๐))

- การพิจารณาคุณวุฒิต้องเป็นคุณวุฒิทางการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นเท่านั้น และได้ระบุไว้ในบัตรประวัติพนักงานส่วนตำบลเป็นหลัก ในกรณีผู้ได้รับคุณวุฒิเพิ่มเติมภายหลังจากการบรรจุเข้ารับราชการจะต้องยื่นขอบันทึกเพิ่มลงในบัตรประวัติพนักงานส่วนตำบลก่อนจึงจะนำคุณวุฒินั้นมาใช้ในการพิจารณาได้

(๓) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ดังต่อไปนี้

- เลื่อนระดับ ๖ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๕ ขั้น ๓
- เลื่อนระดับ ๗ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๖ ขั้น ๓
- เลื่อนระดับ ๘ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๗ ขั้น ๓

(ตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๔ (ผนวก ๑๒) และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ (ผนวก ๑๔))

๒.๔ วิธีการเลื่อนระดับ

(๑) ประเมินบุคคล การปฏิบัติงานและผลงาน ตามวิธีการและแบบประเมินท้ายประกาศ ก.อบต. จังหวัด

(๒) ตำแหน่งที่ต้องมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้ ก.อบต.จังหวัด เพื่อพิจารณาอนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีผลงาน และมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นดังกล่าว และลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

(๓) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติงานที่มีประสพการณ์ (เลื่อนไหล) ประกอบด้วย



(๓.๑) ประธานให้แต่งตั้งจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล หรือผู้เคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินสูงกว่าผู้ขอประเมินอย่างน้อย ๑ ระดับ หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน

(๓.๒) กรรมการที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล หรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินอย่างน้อยเท่ากับระดับตำแหน่งที่ขอประเมินหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน

(๓.๓) แต่งตั้งเลขานุการ จำนวน ๑ คน โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่

- พิจารณากำหนดแนวทางในการดำเนินการประเมินผลงาน กำหนดประเภท จำนวน ผลงาน ลักษณะของผลงานและวิธีการสัมภาษณ์ที่จะนำมาใช้ประเมินในแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

- พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลที่จะได้รับการคัดเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

- ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคลตามที่ ก.อบต.จังหวัด มอบหมาย

๒.๕ การแต่งตั้ง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด

๒.๖ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับ

ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลงานฯ ภายในกำหนด ๑ เดือน หลังจากที ก.อบต.จังหวัด ให้ความเห็นชอบ

การรับเงินเดือน

ประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๓๙ ให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๓๘ ดังนี้

- (๑) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ ๑ ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท ๑
- (๒) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ ๒ ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท ๒
- (๓) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ ๓ ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท ๓
- (๔) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ ๔ ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท ๔
- (๕) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ ๕ ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท ๕
- (๖) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ ๖ ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท ๖
- (๗) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ ๗ ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท ๗
- (๘) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ ๘ ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท ๘

(ตามพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๔ (ผนวก ๑๕))

ข้อ ๔๐ พนักงานส่วนตำบลผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ระดับใด โดยได้รับเงินเดือนในอันดับใด ตามข้อ ๓๙ ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น เว้นแต่

- (๑) ผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม



(๒) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพ และ ก.พ. หรือคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพนั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในอันดับและขั้นใดให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่ตามที่กำหนดในข้อ ๔๑

(๓) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น และ ก.พ. หรือคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษา หรือวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นนั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในอันดับและขั้นใด ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอาจปรับให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่ตามที่กำหนดในข้อ ๔๑

(๔) ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ตำแหน่งในสายงานนั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับนั้น ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

(๕) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับที่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม โดยเป็นความประสงค์ของตัวพนักงานส่วนตำบลนั้นให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่เทียบได้ตรงกันกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิม ตามตารางเทียบขั้นเงินเดือนแต่ละอันดับที่พนักงานส่วนตำบลจะได้รับ เมื่อได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งท้ายประกาศนี้ แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นสูงของอันดับเงินเดือน สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

(๖) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด ถ้าได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่เทียบได้ตรงกันกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิม ตามตารางเทียบขั้นเงินเดือนแต่ละอันดับที่พนักงานส่วนตำบลจะได้รับเมื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งท้ายประกาศ ก.อบต.จังหวัด

(ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔๙ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๕ (ผนวก ๑๓))



ตัวอย่างการตรวจสอบคุณสมบัติ

๑. การเลื่อนระดับของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑

๑.๑ เจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๑ เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๒

๑.๑.๑ เป็นการเลื่อนระดับในระดับควบขั้นต้น

๑.๑.๒ เป็นการเลื่อนระดับผู้ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำ/ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนระดับ

๑.๑.๓ ไม่เปลี่ยนสายงาน

๑.๑.๔ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๒

- มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ และได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ หรือที่ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

กรณีดังกล่าวมีเงื่อนไขที่ต้องพิจารณา ๒ ประเด็น กล่าวคือ การดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ หรือ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ

ประเด็นที่ ๑ เงื่อนไขการดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ หรือ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

การดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ หรือ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี นั้นหมายถึงการดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ ของทุกตำแหน่ง หรือตำแหน่งที่ ก.อบต. ได้เทียบเท่าระดับ ๑ ของพนักงานส่วนตำบลไว้แล้วสามารถนำมานับรวมกันให้ครบ ๒ ปี ได้ เช่น

- เดิมดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงิน ระดับ ๑ มาแล้ว ๑ ปี แล้วย้ายมาดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๑ อีก ๑ ปี รวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับ ๑ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

- เดิมรับราชการทหารและ ก.อบต. ได้เทียบเท่าการดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ระดับ ๑ มาแล้ว ๑ ปี ต่อมาได้รับโอนมาเป็นพนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๑ อีก ๑ ปี กรณีดังกล่าว ก็ถือว่าได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

ประเด็นที่ ๒ เงื่อนไขการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

เงื่อนไขดังกล่าวเป็นการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่ง ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๔๕ ได้กำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๑/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ (ภาคผนวก ๒) ซึ่ง ก.อบต. ได้กำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ เช่น กำหนดให้ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่งานธุรการ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ฯลฯ เป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจึงสามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นมาเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ เช่น



- เดิมดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ระดับ ๑ มาแล้ว ๑ ปี ๖ เดือน แล้วย้ายมาดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๑ อีก ๖ เดือน กรณีนี้ถือว่าดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และถึงแม้ว่าจะดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการไม่ครบ ๑ ปี แต่เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล และตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จึงสามารถนำระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลมานับรวมกับระยะเวลาการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ธุรการให้ครบ ๑ ปี เป็นคุณสมบัติในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๒ ได้

- เดิมดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ระดับ ๑ มาแล้ว ๑ ปี ๖ เดือน แล้วย้ายมาดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๑ อีก ๖ เดือน กรณีนี้ถึงแม้ว่าจะดำรงตำแหน่งในระดับ ๑ ครบ ๒ ปี แล้วก็ตาม แต่เนื่องจากลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีและตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ มิได้เป็นงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จึงไม่สามารถนำระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชียานับรวมกับระยะเวลาการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ธุรการให้ครบ ๑ ปี ได้ ดังนั้นจึงต้องดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๑ อีก ๖ เดือน จึงจะมีคุณสมบัติในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๒ ได้

๑.๒ เจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๒ เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๓

๑.๒.๑ เป็นการเลื่อนระดับในระดับควบขั้นสูง

๑.๒.๒ เป็นการเลื่อนระดับผู้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนระดับ

๑.๒.๓ ไม่เปลี่ยนสายงาน

๑.๒.๔ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๒

มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๑ และได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ หรือที่ ก.ท. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

กรณีดังกล่าวมีเงื่อนไขที่ต้องพิจารณา ๓ ประเด็น กล่าวคือ การได้รับไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนระดับ การดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ หรือที่ ก.ท. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี



ประเด็นที่ ๑ เงื่อนไขการได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนระดับ

กรณีดังกล่าว เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนระดับตามบัญชีเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่น เช่น เลื่อนระดับเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๑ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๒ ในวันที่ยื่นประเมินขอเลื่อนระดับผู้นั้นจะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนอันดับ ท ๓ ขั้น ๑ คือ ๗,๑๔๐ บาท (ตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน แขนงท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๔ (ผนวก ๑๕))

ประเด็นที่ ๒ เงื่อนไขการดำรงตำแหน่งในระดับ ๒ หรือที่ ก.ท.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และ**ประเด็นที่ ๓** เงื่อนไขการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี พิจารณาเช่นเดียวกับการเลื่อนระดับเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๑ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๒

๑.๓ เจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๓ เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๔

๑.๓.๑ เป็นการเลื่อนระดับสายงานผู้มีประสบการณ์ (เลื่อนไหล)

๑.๓.๒ เป็นการเลื่อนระดับผู้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนระดับ

๑.๓.๓ ไม่เปลี่ยนสายงาน

๑.๓.๔ เป็นผู้มีความสมบัติครบถ้วนนับถึงวันยื่นแบบประเมินตามเงื่อนไข ดังนี้

(๑) เงื่อนไขการเป็นผู้มีคุณวุฒิและคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง และ

กรณีนี้ มีแนวทางการพิจารณาเช่นเดียวกันกับการพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะสำหรับกรณีการเลื่อนระดับจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๑ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๒

(๒) เงื่อนไขเป็นผู้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานที่เลื่อนขึ้นแต่งตั้งในระดับที่ต่ำกว่าระดับของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ๑ ระดับ ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยไม่อาจนำระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นมานับถือได้ และ

กรณีนี้ เป็นการพิจารณาในส่วนของการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ๑ ระดับ ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี ซึ่ง ก.อบต. ได้มีมติกำหนดตำแหน่งในสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ ที่มีลักษณะงานด้านเดียวกันกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งในกรณีที่ระยะเวลาดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันติดต่อกันไม่ครบ ๒ ปี แต่นับรวมกันหลายๆ ช่วงเวลาแล้วครบ ๒ ปี ได้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๑ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๔๘ (ผนวก ๕) เช่น



- เดิมดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ระดับ ๓ มาแล้ว ๑ ปี ๖ เดือน แล้วย้ายมาดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๓ อีก ๖ เดือน กรณีนี้ถือว่าเป็นผู้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานที่เลื่อนขึ้นแต่งตั้งในระดับที่ต่ำกว่าระดับของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ๑ ระดับ ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี เนื่องจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ระดับ ๓ และตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๓ เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านเดียวกันตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๑ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๘ ดังนั้น จึงสามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ระดับ ๓ เป็นเวลา ๑ ปี ๖ เดือน มานับรวมกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๓ เป็นเวลา ๖ เดือน เพื่อเป็นคุณสมบัติการดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๓ ติดต่อกัน ครบ ๒ ปี ได้

(๓) เงื่อนไขมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ดังนี้

คุณสมบัติ	เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง		
	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับ ๖
<u>ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒</u>			
- ม.๓ / ม.ศ.๓ / ม.๖ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๙ ปี	๑๑ ปี	๑๓ ปี
- ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ ๑) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๘ ปี	๑๐ ปี	๑๒ ปี
- ปวช.หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ ๒) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๖ ปี	๘ ปี	๑๐ ปี
<u>ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒</u>			
- ปวท.หรืออนุปริญญา ๒ ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		๗ ปี	๙ ปี
- ปวส.หรืออนุปริญญา ๓ ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		๖ ปี	๘ ปี

กรณีดังกล่าวเป็นเงื่อนไขของประสบการณ์ในสายงานตามคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งที่แต่งตั้งซึ่งการนับระยะเวลาดังกล่าวอาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันตามที่ ก.อบต. กำหนดมานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งได้ตามบัญชีกำหนดกลุ่มตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน (หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่มท ๐๘๐๙.๑/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๔ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๔ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๒๓๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๓) เช่น

- กรณีการเลื่อนระดับเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๔ กำหนดให้มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณสมบัติ ปวช. มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี

๑) กรณีเดิมเคยดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลแล้วย้ายมาดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ โดยมีประวัติ ดังนี้

“เดิมดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ระดับ ๑ มาแล้ว ๒ ปี
ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ระดับ ๒ มาแล้ว ๒ ปี
ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ระดับ ๓ มาแล้ว ๑ ปี
ย้ายไปดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๓ มาแล้ว ๑ ปี
รวมระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าหน้าที่ธุรการ ทั้งสิ้น ๑ ปี”



กรณีนี้ถือว่ามิมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าหน้าที่ธุรการ ตามคุณวุฒิ ปวช. ครบ ๖ ปี เนื่องจากตำแหน่งสายงานเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลและตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันตามบัญชีกำหนดกลุ่มตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันที่ ก.อบต. กำหนดมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ (ผนวก ๒)

๒) กรณีเดิมเคยดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีแล้วย้ายมาดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ โดยมีประวัติ ดังนี้

“เดิมดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ระดับ ๑ มาแล้ว ๒ ปี

ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ระดับ ๒ มาแล้ว ๒ ปี

ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ระดับ ๓ มาแล้ว ๑ ปี

ย้ายไปดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๓ มาแล้ว ๒ ปี

รวมระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าหน้าที่ธุรการ ทั้งสิ้น ๒ ปี”

กรณีนี้ถือว่ามิมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าหน้าที่ธุรการ ตามคุณวุฒิ ปวช. ไม่ครบ ๖ ปี จึงขาดคุณสมบัติในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๔ เนื่องจากตำแหน่งสายงานเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีและตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการมิได้เป็น ตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันตามบัญชีกำหนดกลุ่มตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน ที่ ก.อบต. กำหนด จึงไม่สามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการได้ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ (ผนวก ๒)

กรณีนี้ หากข้อเท็จจริงปรากฏว่าเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีได้รับคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติงานจริง เหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานของตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ก็อาจส่งเรื่องหรือไปยังสำนักงาน ก.อบต. เพื่อพิจารณาระยะเวลาเกื้อกูลการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ในกรณีที่ปฏิบัติงานจริงเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานของตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการได้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๙ (ผนวก ๖) เงื่อนไขการได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ดังต่อไปนี้

- เลื่อนระดับ ๔ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๓ ขั้น ๓ และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๓ ขั้น ๒

- เลื่อนระดับ ๕ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๔ ขั้น ๓ และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๔ ขั้น ๒

- เลื่อนระดับ ๖ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๕ ขั้น ๓ และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๕ ขั้น ๒

- เลื่อนระดับ ๗ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๖ ขั้น ๓ (ตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๔ (ผนวก ๑๒) และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ (ผนวก ๑๔)

- เช่น กรณีการเลื่อนระดับเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๔ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๖ จะต้องได้รับเงินเดือน ดังนี้



๑) ได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๓ ขั้น ๓ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๖ ต้องได้รับไม่ต่ำกว่าขั้น ๗,๕๔๐ บาท (ตามบัญชีอัตราเงินเดือนแนบท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๔ และ

๒) ได้รับเงินเดือนปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๓ ขั้น ๒ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ (หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕) ต้องได้รับไม่ต่ำกว่าขั้น ๗,๕๓๐ บาท (ตามบัญชีอัตราเงินเดือนแนบท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๔)

๑.๔ เจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๔ เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๕ มีประเด็นการพิจารณาเช่นเดียวกันกับการเลื่อนระดับเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๓ เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๔

๒. การเลื่อนระดับของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ มีประเด็นการพิจารณาเช่นเดียวกันกับการเลื่อนระดับของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๑

๓. การเลื่อนระดับของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๓

๓.๑ บุคลากร ระดับ ๓ เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๔

๓.๑.๑ เป็นการเลื่อนระดับในระดับควบขั้นต้น

๓.๑.๒ เป็นการเลื่อนระดับผู้ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำ/ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนระดับ

๓.๑.๓ ไม่เปลี่ยนสายงาน

๓.๑.๔ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๔

(๑) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๓ และได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ หรือที่ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี กำหนดเวลา ๒ ปี ให้ลดเป็น ๑ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้อ (๒)

(๒) ได้รับปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการบริหารรัฐกิจ รัฐประศาสนศาสตร์ การบริหารธุรกิจ หรือทางอื่นที่ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ กรณีดังกล่าวมีเงื่อนไขที่ต้องพิจารณา ๓ ประเด็น กล่าวคือ การดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ หรือที่ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และการเลื่อนระดับกรณีได้รับปริญญาโท

ประเด็นที่ ๑ เงื่อนไขการดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ หรือที่ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

การดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ หรือ ก.ท. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี นั้นหมายถึง การดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ของทุกตำแหน่ง หรือตำแหน่งที่ ก.อบต. ได้เทียบเท่าระดับ ๓ ของพนักงานส่วนตำบลไว้แล้วสามารถนำมานับรวมกันให้ครบ ๒ ปี ได้ เช่น

- เดิมดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับ ๓ มาแล้ว ๑ ปี แล้วย้ายมาดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๓ อีก ๑ ปี รวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับ ๓ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี ได้



- เดิมรับราชการทหารชั้นสัญญาบัตรร้อยตรี และ ก.อบต. ได้เทียบเท่าการดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ระดับ ๓ มาแล้ว ๑ ปี ต่อมาได้รับโอนมาเป็นพนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๓ อีก ๑ ปี กรณีดังกล่าว ก็ถือว่าได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

ประเด็นที่ ๒ เงื่อนไขการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

เงื่อนไขดังกล่าวเป็นการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่ง ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๕ ได้กำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ (ผนวก ๒) ซึ่ง ก.อบต. ได้กำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ เช่น กำหนดให้ตำแหน่งบุคลากร และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จึงสามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นมาเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ เช่น

- เดิมดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ๓ มาแล้ว ๑ ปี ๖ เดือน แล้วย้ายมาดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๓ อีก ๖ เดือน กรณีนี้ถือว่าดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และถึงแม้ว่าจะดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากรไม่ครบ ๑ ปี แต่เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน และตำแหน่งบุคลากร เป็นงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จึงสามารถนำระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนมานับรวมกับระยะเวลาการปฏิบัติงานบุคลากรให้ครบ ๑ ปี เป็นคุณสมบัติในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๔ ได้

- เดิมดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับ ๓ มาแล้ว ๑ ปี ๖ เดือน แล้วย้ายมาดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๓ อีก ๖ เดือน กรณีนี้ถึงแม้ว่าจะดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ ครบ ๒ ปี แล้วก็ตาม แต่เนื่องจากลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน และตำแหน่งบุคลากรมิได้เป็นงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จึงไม่สามารถนำระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนมานับรวมกับระยะเวลาการปฏิบัติงานบุคลากร ให้ครบ ๑ ปี ได้ ดังนั้น จึงต้องดำรงตำแหน่งบุคลากรระดับ ๓ อีก ๖ เดือน จึงจะมีคุณสมบัติในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๔ ได้

ประเด็นที่ ๓ เงื่อนไขการเลื่อนระดับกรณีได้รับปริญญาโท

เงื่อนไขดังกล่าวเป็นการลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ระดับ ๓ หรือที่ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี เป็น ๑ ปี สำหรับผู้ที่ได้รับคุณวุฒิปริญญาโทที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งบุคลากร แต่จะต้องปฏิบัติงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี เช่น

- บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๓ มาแล้ว ๑ ปี ได้รับคุณวุฒิปริญญาโทที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งบุคลากร ถือว่ามีคุณสมบัติที่อาจเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๔ ได้

- เดิมดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับ ๓ มาแล้ว ๖ เดือน แล้วย้ายมาดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๓ อีก ๖ เดือน รวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับ ๓ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ได้รับคุณวุฒิปริญญาโทที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งบุคลากร แต่ยังไม่อาจเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๔ ได้ เนื่องจากตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน และตำแหน่งบุคลากร มิได้เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จึงทำให้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องไม่ครบ ๑ ปี



เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ (ผนวก ๒) กรณีดังกล่าวจึงต้องดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๓ ให้ครบ ๑ ปี จึงจะมีคุณสมบัติในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๔ ได้

๓.๒ บุคลากร ระดับ ๔ เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๕

๓.๒.๑ เป็นการเลื่อนระดับในระดับคววชั้นสูง

๓.๒.๒ เป็นการเลื่อนระดับผู้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่

จะเลื่อนระดับ

๓.๒.๓ ไม่เปลี่ยนสายงาน

๓.๒.๔ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๕

(๑) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๓ หรือบุคลากร ระดับ ๔ ข้อ ๒ และได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ หรือที่ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ

(๒) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๓ และได้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือที่ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี กำหนดเวลา ๔ ปี ให้ลดเป็น ๓ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๔ ข้อ ๒

กรณีดังกล่าวมีเงื่อนไขที่ต้องพิจารณาแยกได้ ๒ ประเด็น กล่าวคือ

ประเด็นที่ ๑ เงื่อนไขการได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนระดับ ๓

กรณีดังกล่าวเงินเดือนขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนระดับตามบัญชีเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่น เช่น เลื่อนระดับบุคลากร ระดับ ๔ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๕ ในวันที่ขึ้นประเมินขอเลื่อนระดับผู้นั้นจะต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนอันดับ ท ๕ ขั้น ๑ คือ ๑๐,๗๐๐ บาท (ตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน แขนงท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๔ (ผนวก ๑๕))

ประเด็นที่ ๒ เงื่อนไขการดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับและการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลหรืองานอื่นเท่าที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี แยกเป็น ๓ กรณี คือ

กรณีที่ ๑ ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ หรือที่ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ เช่น

- ดำรงตำแหน่งบุคลากรระดับ ๔ มาแล้ว ๒ ปี และได้รับเงินเดือน ๑๐,๗๐๐ บาท ถือว่ามีคุณสมบัติที่อาจเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๔ ได้

กรณีที่ ๒ ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ หรือที่ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี เช่น

- “เดิมดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๓ มาแล้ว ๑ ปี ๖ เดือน

สอบเปลี่ยนสายงานมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๓

ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๓ อีก ๑ ปี จึงเลื่อนระดับเป็นบุคลากร ระดับ ๔

ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๔ เป็นเวลา ๑ ปี ๖ เดือน”



กรณีนี้สามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ของตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๓ ตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๓ และนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๔ มานับรวมกันให้ครบ ๔ ปี ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ หรือที่ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี ได้ และหากได้รับเงินเดือน ๑๐,๗๐๐ บาท (เงินเดือนขั้นต่ำของอันดับ ท ๕) ก็ถือว่ามีความคุณสมบัติที่อาจเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๕ ได้

กรณีที่ ๓ ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ หรือที่ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี กรณีได้รับคุณวุฒิปริญญาโทที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งบุคลากร โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี เช่น

- “เดิมดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๓ มาแล้ว ๑ ปี

สอบเปลี่ยนสายงานมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๓

ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๓ อีก ๑ ปี จึงเลื่อนระดับเป็นบุคลากร ระดับ ๔

ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๔ เป็นเวลา ๑ ปี”

กรณีนี้สามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ของตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๓ ตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๓ และนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๔ มานับรวมกันให้ครบ ๓ ปี ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓ หรือที่ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี กรณีได้รับคุณวุฒิปริญญาโทที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งได้ และหากได้รับเงินเดือน ๑๐,๗๐๐ บาท (เงินเดือนขั้นต่ำของอันดับ ท ๕) ก็ถือว่ามีความคุณสมบัติที่อาจเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๕ ได้

๓.๓ บุคลากร ระดับ ๕ เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๖ ว

๓.๓.๑ เป็นการเลื่อนระดับสายงานผู้มีประสบการณ์ (เลื่อนไหล)

๓.๓.๒ เป็นการเลื่อนระดับผู้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนระดับ

๓.๓.๓ ไม่เปลี่ยนสายงาน

๓.๓.๔ เป็นผู้มีความสมัครครบถ้วนนับถึงวันยื่นแบบประเมินตามเงื่อนไข ดังนี้

(๑) เงื่อนไขการเป็นผู้มีความรู้และคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง และ

กรณีนี้มีแนวทางการพิจารณาเช่นเดียวกันกับการพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง กรณีการเลื่อนระดับจากตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๔ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๕

(๒) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ	เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง	
	ระดับ ๖	ระดับ ๗
- คุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖ ปี	๗ ปี
- คุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๔ ปี	๕ ปี
- คุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	๒ ปี	๓ ปี



โดยการนับระยะเวลานี้อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันตามที่ ก.อบต. กำหนดมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้ตามบัญชีกำหนดกลุ่มตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน (หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ (ผนวก ๒) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๔ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๕ (ผนวก ๑๑) และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๒๓๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๓ (ผนวก ๑๐))

กรณีดังกล่าวเป็นเงื่อนไขระยะเวลาประสบการณ์ในสายงานตามคุณวุฒิสำหรับตำแหน่งที่แต่งตั้ง ซึ่งการนับระยะเวลาดังกล่าวอาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันตามที่ ก.อบต. กำหนด มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้ ตามบัญชีกำหนดกลุ่มตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน (หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ (ผนวก ๒) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ (ผนวก ๔) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๔ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๕ (ผนวก ๑๑) และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๒๓๐ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๓ (ผนวก ๑๐) เช่น

- กรณีการเลื่อนระดับตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๖ กำหนดให้มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณวุฒิปริญญาตรีมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือปริญญาโทมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

ตัวอย่าง

๑) กรณีเดิมเคยดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนแล้วย้ายมาดำรงตำแหน่งบุคลากร (ซึ่งเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕)

“เดิมดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ๓ มาแล้ว ๒ ปี

ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ๔ มาแล้ว ๒ ปี

ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ๕ มาแล้ว ๑ ปี

ย้ายมาดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๕ อีก ๑ ปี

รวมระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานบุคลากร ทั้งสิ้น ๑ ปี”

กรณีนี้ถึงแม้ว่าจะดำรงตำแหน่งในสายงานบุคลากรเพียง ๑ ปี แต่เนื่องจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนและตำแหน่งบุคลากร เป็นตำแหน่งซึ่งมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันตามที่ ก.อบต. กำหนด (ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ (ผนวก ๒)) จึงสามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนและตำแหน่งบุคลากรมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานบุคลากรให้ครบ ๖ ปี ได้

๒) กรณีเดิมเคยดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการแล้วย้ายเปลี่ยนสายงานมาดำรงตำแหน่งบุคลากร (ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘)

“เดิมดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๑ มาแล้ว ๒ ปี

ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๒ มาแล้ว ๒ ปี

ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๓ มาแล้ว ๒ ปี (มีคุณวุฒิปริญญาตรีที่ตรงตาม

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)

ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๔ มาแล้ว ๒ ปี

ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๕ มาแล้ว ๖ ปี



สอบเปลี่ยนสายงานมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๕ และดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๕ อีก ๑ ปี

รวมระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานบุคลากร ทั้งสิ้น ๑ ปี”

กรณีนี้ถึงแม้ว่าจะดำรงตำแหน่งในสายงานบุคลากรเพียง ๑ ปี แต่เนื่องจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นตำแหน่งซึ่งมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันกับตำแหน่งบุคลากรตามที่ ก.อบต. กำหนด (ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ (ผนวก ๒)) จึงสามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการตั้งแต่ระดับ ๓ และมีคุณสมบัติที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งบุคลากรมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งสายงานบุคลากร ได้ครั้งหนึ่ง ดังนั้น กรณีนี้ได้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๓ มาแล้ว ๒ ปี และมีคุณสมบัติปริญญาดูแลที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๔ มาแล้ว ๒ ปี และดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ระดับ ๕ มาแล้ว ๖ ปี รวมทั้งสิ้น ๑๐ ปี นับได้ครั้งหนึ่ง คือ ๕ ปี เมื่อนำมานับรวมกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบุคลากร อีก ๑ ปี รวมเป็น ๖ ปี จึงถือว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานบุคลากรหรือสายงานที่เกื้อกูลกันตามคุณสมบัติปริญญาดูแล ครบ ๖ ปี

๓) กรณีเดิมเคยดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนแล้วย้ายมาดำรงตำแหน่งบุคลากร (ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕)

“เดิมดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับ ๓ ถึงระดับ ๕ รวมทั้งสิ้น ๕ ปี

ย้ายเปลี่ยนสายงานมาดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๕ มาแล้ว ๑ ปี

รวมระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานบุคลากร ทั้งสิ้น ๑ ปี”

กรณีนี้ถือว่าระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานบุคลากรตามคุณสมบัติปริญญาดูแล ไม่ครบ ๖ ปี จึงขาดคุณสมบัติในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๖ เนื่องจากตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนและตำแหน่งบุคลากร มิได้เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันตามบัญชีกำหนดกลุ่มตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันที่ ก.อบต. กำหนดจึงไม่สามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งบุคลากรได้ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ (ผนวก ๒)

กรณีนี้หากข้อเท็จจริงปรากฏว่าเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนได้รับคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติงานจริงเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานของตำแหน่งบุคลากร ก็อาจส่งเรื่องหรือไปยังสำนักงาน ก.อบต. เพื่อพิจารณานับระยะเวลาเกื้อกูลการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในกรณีที่ปฏิบัติงานจริงเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานของตำแหน่งบุคลากรได้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๙ (ผนวก ๖)

(๓) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ดังต่อไปนี้

- เลื่อนระดับ ๖ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๕ ขึ้น ๓
- เลื่อนระดับ ๗ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๖ ขึ้น ๓
- เลื่อนระดับ ๘ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๗ ขึ้น ๓

(ตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๔ (ผนวก ๑๒) และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ (ผนวก ๑๔))



เช่น กรณีการเลื่อนระดับบุคลากร ระดับ ๖ ว ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๖ จะต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๕ ชั้น ๓ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ (หรือการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕) ต้องได้รับไม่ต่ำกว่าขั้น ๑๑,๙๒๐ บาท (ตามบัญชีอัตราเงินเดือนแนบท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๔)

๓.๔ ตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๖ ว เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๗ ว มีประเด็นการพิจารณาเช่นเดียวกันกับการเลื่อนระดับบุคลากร ระดับ ๕ เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๖ ว

