



รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

เสนอ
สำนักงาน ก.ค.
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
เมษายน ๒๕๕๘

สารบัญ

บทที่ ๑ บทนำ	๓
๑.๑ ความเป็นมาของโครงการ.....	๓
๑.๒ วัตถุประสงค์.....	๔
๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๔
๑.๔ ขอบเขตของรายงานฉบับนี้	๔
บทที่ ๒ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	๕
๒.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวิเคราะห์งาน (Job Analysis).....	๕
๒.๒ กรอบแนวคิดเรื่องการประเมินค่างาน (Job Evaluation)	๖
๒.๓ แนวความคิดเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน	๑๘
๒.๔ ขอบเขตการศึกษาวิจัย	๒๐
๒.๕ ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
บทที่ ๓ ข้อเสนอโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือน	๒๕
๓.๑ หลักการในการจัดทำโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือน	๒๕
๓.๒ กระบวนการจัดทำโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนที่ ๕.....	๒๖
๓.๓ ข้อเสนอเกี่ยวกับการนำบัญชีเงินเดือนใหม่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปใช้.....	๕๖

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาของโครงการ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓(๑) ได้กำหนดให้ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานกลางและ แนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและ ประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖ ได้กำหนดให้อัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่งที่ ก.ถ. กำหนด

ต่อมา ก.ถ. ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖ ครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ และครั้งที่ ๙/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ได้มีมติเห็นชอบในหลักการให้มีการปรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น จากระบบซี (Common Level) เป็นระบบแท่ง (Broadband) ในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘ รวมทั้งเห็นชอบกรอบแนวทางการดำเนินการ และแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการปรับระบบจำแนกตำแหน่ง และค่าตอบแทนดังกล่าว ซึ่งต่อมา ก.ถ. ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๗ และ ครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ ได้มีมติเห็นชอบในหลักการแผนการสร้างความสมบูรณ์ของระบบ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (แผนที่ ๑) ตามแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น โดยจะมีการปรับปรุงมาตรฐาน/ระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๐ ด้าน/ระบบ เพื่อ รองรับการปรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนดังกล่าว ประกอบด้วย ๑) ระบบจำแนกตำแหน่ง ๒) สายงาน ๓) มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) ระบบค่าตอบแทน ๕) การจ่ายเงินเพิ่ม ๖) กระบวนการขึ้นเงินเดือน ๗) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๘) ต้นแบบสมรรถนะ ๙) ระบบการบริหารผลงาน และ ๑๐) ระบบการ พัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ยกเว้นกระบวนการขึ้นเงินเดือน) ซึ่งในส่วนของระบบค่าตอบแทน จะปรับจาก โครงสร้างอัตราเงินเดือนแบบบัญชีเดียว เป็นโครงสร้างอัตราเงินเดือนแบบหลายบัญชีตามแต่ละประเภทตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับระบบจำแนกตำแหน่งเป็นระบบแท่ง อย่างไรก็ตาม การปรับระบบจำแนกตำแหน่ง จากระบบซีเป็นระบบแท่ง ส่งผลให้บัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๓ ตามประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ ที่ใช้อยู่ใน ปัจจุบันไม่สามารถนำมาใช้กับระบบจำแนกตำแหน่งแบบระบบแท่งได้ เนื่องจากเป็นบัญชีอัตราเงินเดือนแบบ บัญชีเดียว (จำแนกตามอันดับ ท.๑-บ.๑๑) ซึ่งใช้กับระบบจำแนกตำแหน่งแบบระบบซี ประกอบกับ ก.ถ. ได้มีมติ เห็นชอบให้คงการใช้กระบวนการขึ้นเงินเดือนแบบขึ้นเงินเดือนเช่นเดิม เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดทำโครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นใหม่ เพื่อรองรับการปรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน จากระบบซีเป็นระบบแห่ง ในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘ ตามมติ ก.ถ. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖ ครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ครั้งที่ ๙/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๗ และครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) ในฐานะฝ่ายเลขานุการของ ก.ถ. จึงได้จัดทำโครงการจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้น

ในการนี้คณะที่ปรึกษาจากบริษัท วินทูเคเตอร์ จำกัด ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการจัดทำโครงสร้างปรับปรุงบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

๑.๒ วัตถุประสงค์

- เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น สำหรับรองรับการปรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น จากระบบซีเป็นระบบแห่ง ในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘
- เพื่อเป็นการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องและเป็นไปตามแนวทางการปรับอัตราเงินเดือนของส่วนราชการที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ ภายใต้สัดส่วนที่เหมาะสมกับรายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถบริหารจัดการงานด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
- โครงสร้างอัตราเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น มีความสอดคล้องกับอัตราเงินเดือนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทอื่น

๑.๔ ขอบเขตของรายงานฉบับนี้

ขอบเขตของรายงานฉบับนี้จะประกอบด้วย

- บทที่ ๑ แสดงบทนำ
- บทที่ ๒ แสดงกรอบแนวคิดและหลักการในการศึกษาวิจัย (Conceptual Framework)
- บทที่ ๓ แผนปฏิบัติการศึกษาวิจัย (Action Plan) ซึ่งรวมถึงขอบเขตการดำเนินการ กิจกรรมระยะเวลา และผลผลิตของโครงการตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ

บทที่ ๒ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

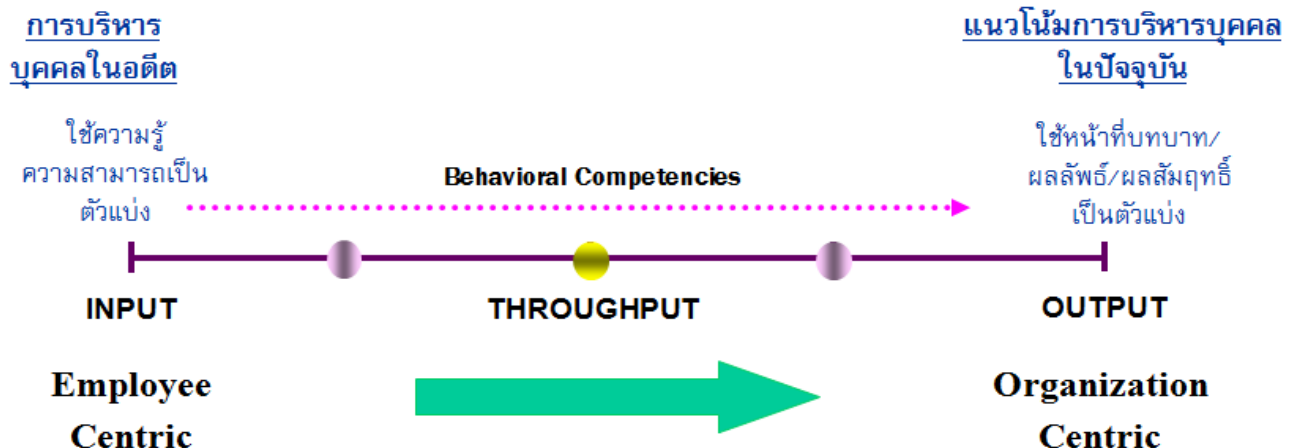
จากขอบเขตของโครงการทั้งหมด ทางคณะที่ปรึกษาจึงเสนอแนวคิดในการดำเนินการดังต่อไปนี้

๒.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวิเคราะห์งาน (Job Analysis)

หลักการวิเคราะห์งาน คือ กระบวนการรวบรวม วิเคราะห์ลักษณะงานและผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการคาดหวังจากงานเพื่อนำเสนอเนื้อหาสาระของงานอย่างถูกต้องและชัดเจน การวิเคราะห์งานที่มีใช้การตรวจสอบการทำงานของผู้ดำรงตำแหน่งงาน หรือประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งงานนั้น ๆ แต่การวิเคราะห์งานที่ถูกต้องต้องตั้งอยู่บนหลักที่เน้นบทบาทงานจริงในปัจจุบันและตามยุทธศาสตร์ หรือภารกิจในอนาคตของส่วนราชการ ผลของการวิเคราะห์งานต้องแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานนั้นกับองค์กร และช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจว่างานนั้น ๆ เกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์กรอย่างไร หรืองานนั้น ๆ ช่วยเพิ่มคุณค่าใดแก่องค์กร

ในการดำเนินการวิเคราะห์งาน สิ่งที่จะนำมาพิจารณาคือตัวงานหรือตำแหน่งงานไม่ใช่ตัวผู้ดำรงตำแหน่งงานนั้น ๆ อยู่ เนื่องจากเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งคนหนึ่งย้ายไปประจำตำแหน่งงานอีกตำแหน่งหนึ่งภายในส่วนราชการเดียวกัน สิ่งผู้ดำรงตำแหน่งคนนั้นจะนำติดตัวไปด้วยก็คือ ลักษณะเฉพาะในการปฏิบัติงาน เช่น รูปแบบ วิธีการปฏิบัติงาน การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง รวมไปถึงทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ที่ผู้ดำรงตำแหน่งงานนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน แต่สิ่งผู้ดำรงตำแหน่งงานจะคงไว้เบื้องหลังในตำแหน่งงานก่อนที่จะย้ายไปก็คือตำแหน่งงานที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์และความรับผิดชอบหลักต่าง ๆ ของงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งทั้งหมดนี้จะมีความสัมพันธ์กับการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

การวิเคราะห์ลักษณะงานของคณะที่ปรึกษาจะตั้งอยู่บนแนวคิดการบริหารงานบุคคลในอนาคต ซึ่งจะเน้นการจัดตำแหน่งโดยใช้ผลสัมฤทธิ์และบทบาทหน้าที่เป็นตัวนำ ดังนั้นงานที่มีหน้าที่หรือผลสัมฤทธิ์เหมือนกันควรนำมารวบกัน หรือสายงานที่มีหน้าที่หรือผลสัมฤทธิ์ต่างกันก็ควรแยกเป็นคนละสายงานแม้จะมีชื่อสายงานเดียวกัน



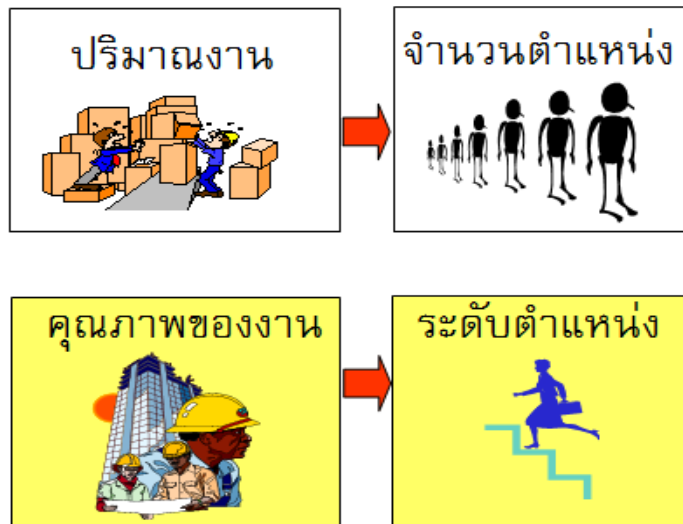
จากหลักการดังกล่าวการเขียนแบบบรรยายลักษณะงานสำหรับแต่ละตำแหน่งงานจะต้องเขียน โดยเน้นองค์ประกอบอย่างน้อย ๓ ส่วน ซึ่งจะมีความคล้ายคลึงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กล่าวคือ

- **หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (Key Accountabilities)** เป็นการกำหนดว่าตำแหน่งงานนั้น ๆ จะต้องบรรลุผลสัมฤทธิ์ในด้านใดบ้างจึงจะถือว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของงานประจำตำแหน่ง อันเป็นการสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน/องค์กรโดยครบถ้วน
- **คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (Education and Experience)** เป็นการกำหนดว่าตำแหน่งงานนั้นต้องมีคุณสมบัติเชิงวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในระดับใดที่จำเป็นและเพียงพอแก่การปฏิบัติงานประจำตำแหน่งให้สัมฤทธิ์ผล ซึ่งต้องไม่ต่ำหรือสูงเกินความจำเป็นของระดับงานในตำแหน่ง
- **ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง (Knowledge, Skills and Competencies)** เป็นการกำหนดว่าตำแหน่งงานต่าง ๆ ต้องการความรู้ ทักษะและสมรรถนะเฉพาะแบบใดที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลงานที่ดี

๒.๒ กรอบแนวคิดเรื่องการประเมินค่างาน (Job Evaluation)

การประเมินค่างาน คือ ระบบหรือกระบวนการในการจัดลำดับชั้นงาน (Ranking) อย่างสมเหตุสมผล และยุติธรรมโดยการเปรียบเทียบงานอย่างหนึ่งกับงานอีกอย่างหนึ่ง หรือเปรียบเทียบกับระดับวัด (Scale) ที่มีการกำหนดขึ้นมาไว้ก่อนแล้ว เพื่อบอกขนาดของงานต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันภายในองค์กร

คำว่า การประเมินค่างาน หมายความว่า วิธีที่ใช้ในการจัดลำดับกลุ่มงานหรือตำแหน่งงานต่าง ๆ โดยคำนึงเปรียบเทียบถึง ‘ขนาด’ ของงานโดยรวมทั้งหมด” (ที่มา: National Academy of Sciences ๑๙๗๙)



จากประสบการณ์ของที่ปรึกษาพบว่าระบบการประเมินค่างาน (Job Evaluation) ที่มีประสิทธิภาพและสามารถป้องกันการบิดเบือนนั้นเกิดจากปัจจัย ๔ อย่าง ดังต่อไปนี้

๑. การมีระบบและกลไกของการประเมินค่างานที่ดี ที่ปรึกษาเสนอให้ใช้ระบบการประเมินที่ออกแบบให้กับองค์กร รัฐวิสาหกิจที่ซับซ้อนและมีมาตรฐานสากลทำให้ระบบประเมินค่างานได้อย่างถูกต้องและมีความคงเส้นคงวาสูง นอกจากนี้ยังทำให้การโอนย้ายระหว่างกันทำได้โดยง่าย
๒. ผู้ประเมินค่างานมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการประเมินค่างาน รับผิดชอบต่อการประเมินค่างาน (Accountable) และมองภาพรวมขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน
๓. ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management System) ที่มีมาตรฐานและสามารถประเมินผลงาน และสมรรถนะได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากหากมีการเลื่อนระดับชั้นงานมากขึ้น แล้วเจ้าหน้าที่มีผลงาน และสมรรถนะที่ดีขึ้นและวัดผลได้จริง ๆ ก็จะเป็นประโยชน์แก่องค์กรในภาพรวมมากขึ้น
๔. มีการบริหารจัดการด้วยการคุมงบประมาณ

เพื่อให้การประเมินค่างานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดที่ปรึกษาใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้ในการตัดสินใจการประเมินค่างาน

- พิจารณาที่ตัวงาน มิใช่ผู้ปฏิบัติงาน
- พิจารณาในลักษณะที่มีการปฏิบัติงานนั้น ๆ ในระดับที่เป็นมาตรฐานแล้ว
- ประเมินงานตามลักษณะที่งานเป็นอยู่ในปัจจุบัน
- *ไม่* นำเอาเงินเดือนและสถานภาพของงานที่เป็นอยู่มาร่วมพิจารณาด้วย
- ถ้าไม่เข้าใจลักษณะของงานที่ประเมิน ก็ไม่ควรที่จะประเมินงานนั้น ๆ
- ต้องมีกระบวนการในการตรวจสอบ

ในปัจจุบันระบบการประเมินค่างานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจะต้องมีการอธิบายเหตุผลความจำเป็น ปริมาณงานหรือภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น โดยจะแบ่งวิธีการประเมินค่างานออกเป็น ๒ ระบบ คือ

ระบบ	ปัจจัยหรือสิ่งที่ต้องเตรียมประกอบ	การใช้	หมายเหตุ
การประเมินค่างานที่อิงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและวิธีการเลื่อนระดับควบตามแบบของภาคราชการพลเรือน	ประเมินตามคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดไว้	๑. ใช้กับตำแหน่งประเภททั่วไป (ตำแหน่งเริ่มต้นจาก ๑ ตำแหน่ง เริ่มต้นจาก ๒ และตำแหน่งเริ่มจาก ๓) ๒. ใช้กับตำแหน่งประเภทวิชาชีพ เฉพาะระดับ ๗ ขึ้นไป และ ๓. ใช้กับตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญ เฉพาะระดับ ๙	ไม่ได้ประเมินค่างานแต่ประเมินค่าคน ตามงานที่ได้กำหนดตำแหน่งไว้แล้ว
การประเมินค่างานที่อิงกับคุณภาพของงาน	ข้อมูลการวิเคราะห์และประเมินค่างาน	๑. ใช้กับตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ใช้กับตำแหน่งเชิงบริหารของเทศบาล	มีหลักเกณฑ์ไม่เหมือนกัน

หมายเหตุ: ไม่มีระบบการประเมินตำแหน่งบริหารของ อบจ. เนื่องจากกำหนดตำแหน่งเป็นระดับ ๙ เท่ากันหมด

ระบบการประเมินค่างานของตำแหน่งบริหารของเทศบาล

สำหรับการประเมินค่างานของตำแหน่งผู้บริหารในเทศบาลจะใช้เกณฑ์ ๒ ส่วน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. เกณฑ์เบื้องต้น ประกอบด้วย

- รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา
- มีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. เกณฑ์ประเมิน แบ่งเป็น ๒ เกณฑ์ คือ

ส่วนที่ ๑: การประเมินตัวชี้วัดในมิติปริมาณงาน มิติคุณภาพ มิติการพัฒนาองค์กร

- มิติปริมาณงาน (๒๕ คะแนน) ประกอบด้วย KPI การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารและดำเนินการของส่วนราชการที่ขอจัดตั้ง KPI ความสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการ KPI อัตราเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการ KPI จำนวนบุคลากรที่ขอกำหนด KPI ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
- มิติคุณภาพ (๓๐ คะแนน) ประกอบด้วย KPI การสร้างโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม KPI การปรับปรุงระบบบริหารงานเพื่อสนับสนุนภารกิจของส่วนราชการ KPI ของการจัดทำระบบบริหารความเสี่ยง KPI การประหยัดพลังงาน KPI ความโปร่งใส KPI การลดระยะเวลาปฏิบัติราชการ
- มิติการพัฒนาองค์กร (๑๕ คะแนน) ประกอบด้วย KPI แผนการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ KPI บุคลากรของส่วนราชการนั้นเข้ารับการสัมมนาฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร KPI การดำเนินงานตามแผนงานระบบคุณธรรมและจริยธรรม

ส่วนที่ ๒: การประเมินตัวชี้วัดในมิติการประเมินค่างาน

- องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน
 - ความรู้ความชำนาญงาน (๑๕๐ คะแนน)
 - การบริหารงานการจัดการ (๑๐๐ คะแนน)
 - การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (๑๐๐ คะแนน)
- องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ปัญหา
 - การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (๑๐๐ คะแนน)
 - ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (๑๕๐ คะแนน)
- องค์ประกอบด้านภาวะความรับผิดชอบ
 - อีสรระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน)
 - ขอบเขตผลกระทบของงาน (๑๕๐ คะแนน)
 - อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ตามขอบเขตความรับผิดชอบ (๑๕๐ คะแนน)

รูปแสดงการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารในเทศบาล

ขนาดเทศบาล ระดับตำแหน่ง	ใหญ่ (ชั้น ๑ เดิม)		กลาง (ชั้น ๒-๖ เดิม)		เล็ก (ชั้น ๗ เดิม)	
	รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ปีงบประมาณที่ผ่านมา ๒๐๐ ล้านบาทขึ้นไป (ปรับตาม นส. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓๓ ลว. ๓๐ พ.ย. ๕๓)		รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ปีงบประมาณที่ผ่านมา ๒๐ ล้านบาทขึ้นไป		รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ปีงบประมาณที่ผ่านมา	
			๔๐ ล้าน บาทขึ้นไป	๒๐ ล้าน บาทขึ้นไป	๘ ล้านบาท ขึ้นไป	ชั้น ๗ เดิม
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	๑๐	๙	๘ เฉพาะเทศบาลขนาดกลาง เดิมมี ระดับ ๗ ได้		๗	๖
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	๙ หรือ ๘ หรือ ๗ (จำนวน ๒-๔ คน ระดับ ๗ มีได้ไม่เกิน ๑ คน)		๘ หรือ ๗ (จำนวน ๑-๓ คน)	๗ หรือ ๖ (จำนวน ๑-๒ คน)	-	-
หัวหน้าส่วนราชการระดับ สำนัก (นักบริหารงาน ๙)	๙		-		-	
หัวหน้าส่วนราชการระดับ กอง ส่วนในสำนักหรือ เทียบเท่า (นักบริหารงาน.๖-๘)	๘		๘ หรือ ๗	๗	๗ หรือ ๖	
หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน ๖-๗)	๗ หรือ ๖		๗ หรือ ๖	๗ หรือ ๖	-	

ระบบการประเมินค่างานของตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

การประเมินค่างานของตำแหน่งผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล จะใช้เกณฑ์ ๓ ส่วน ตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหาร ในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่และขนาดกลาง โดยมีรายละเอียดดังนี้

- เกณฑ์รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา
- เกณฑ์ปริมาณงาน พิจารณาจาก
 - จำนวนประชากรในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล (คะแนนรวม ๓๐ คะแนน)
 - จำนวนพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (คะแนนรวม ๓๐ คะแนน)
 - สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น) ต่อรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล (คะแนนรวม ๔๐ คะแนน)
- เกณฑ์ประสิทธิภาพแบ่งเป็น ๒ ส่วน
 - ส่วนที่ ๑: ประเมินจากการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน โดยแบ่งเป็นคะแนน
 - ๑.๑ ความซื่อสัตย์ และความโปร่งใสในการบริหารราชการ (๑๕ คะแนน)
 - ๑.๒ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและการอำนวยความสะดวกเพื่อประชาชน (๑๕ คะแนน)
 - ๑.๓ การให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางและการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน (๑๐ คะแนน)
 - ๑.๔ การจัดทำแผนพัฒนาสามปี (๑๐ คะแนน)
 - ๑.๕ การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ (๑๐ คะแนน)
 - ส่วนที่ ๒: ประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ (๔๐ คะแนน) เช่น การเพิ่มขึ้นของจำนวนภาษี ฯลฯ

รูปแสดงการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล

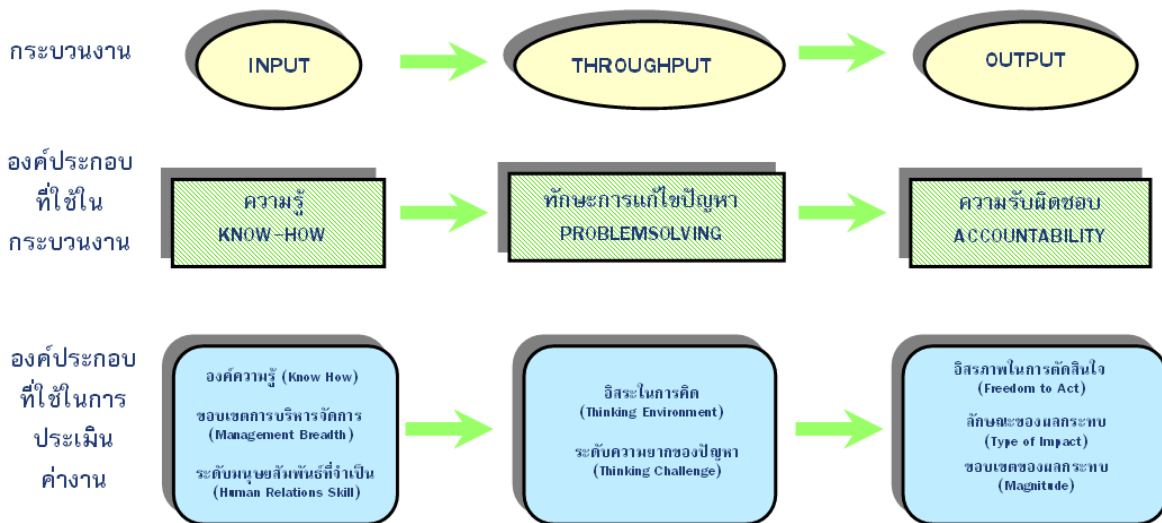
ขนาด อบต. ระดับตำแหน่ง	ใหญ่ (๒๐ ล้านบาท)	กลาง	เล็ก
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๘ หรือ ๗	๗ หรือ ๖	๖
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๘ หรือ ๗	๗ หรือ ๖	ไม่มี
หัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือส่วนหรือเทียบเท่า	กำหนดระดับ ๘ หรือ ๗ ได้ ต่อเมื่อมีการกำหนดส่วนราชการระดับกองเป็นระดับ ๘ และมีรายได้มากกว่า ๔๐ ล้านบาท	๗ หรือ ๖	๖

แนวทางในการประเมินค่างานด้วยวิธี CSC Guide Chart

การประเมินค่างานด้วยวิธี CSC Guide Chart นั้นเป็นกระบวนการประเมินค่างานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่นำมาใช้กับการประเมินค่างานทั้งหมดของภาคราชการพลเรือน และภาคข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ โดยเป็นกระบวนการที่ปรับแต่งมาจากกระบวนการของบริษัท เฮย์กรุ๊ป จำกัด (ที่ใช้ประเมินค่างานภาครัฐทั่วโลก) ให้เข้ากับบริบทของภาคราชการพลเรือนไทย

ดังนั้น การประเมินค่างานด้วยวิธีการเช่นนี้จึงสามารถเปรียบเทียบค่าของงานต่าง ๆ ในท้องถิ่นกับงานอื่น ๆ ทั้งในองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนทั้งในและต่างประเทศได้อย่างสมเหตุสมผลและอ้างอิงได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ประเมินค่างานจากองค์ประกอบของงานทุกประเภท คือ ก. ความรู้ ข. ทักษะในการแก้ไขปัญหา และ ค. ความรับผิดชอบ (โปรดดูรูปประกอบ)

การประเมินค่างานจะประเมินงานจากขององค์ประกอบของงานทุกประเภท



โดยแต่ละปัจจัยใหญ่ ๆ นั้นมีรายละเอียดในการประเมินค่างานดังต่อไปนี้

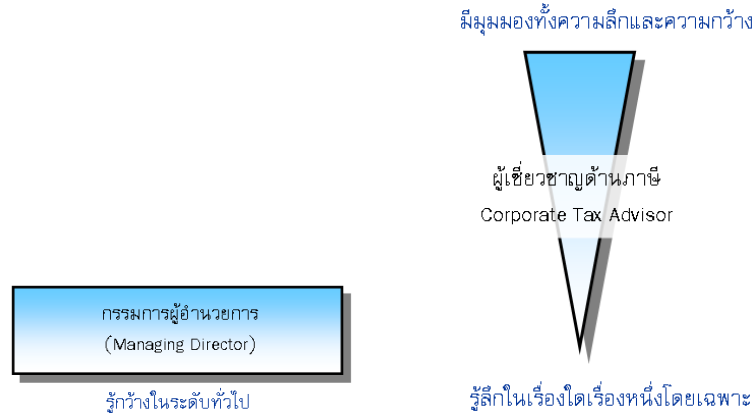
ก. ความรู้ (Know-How)

ความรู้ (Know-How) หมายถึง ผลรวมทั้งหมดของความรู้และทักษะที่พัฒนาขึ้นมาจากประสบการณ์การทำงานและการฝึกฝน (Input) ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในระดับที่เป็นที่ยอมรับได้ประกอบไปด้วย

๑. ความกว้างและความลึกของความรู้ในสาขาต่าง ๆ (ทักษะการปฏิบัติ วิธีปฏิบัติ และเทคนิคเฉพาะทาง) โดยเปรียบเทียบความเชี่ยวชาญที่ต้องการ
๒. ความกว้างในด้านการบริหารจัดการ (การวางแผน การจัดการและ การควบคุม) โดยเปรียบเทียบกับภาพรวมของประเทศ
๓. ความรู้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยดูจากลักษณะการประสานงานกับคน / หน่วยงานอื่น

ก.๑ ความกว้างและความลึกของความรู้ในสาขาต่าง ๆ (Depth and Range of Technical Know-How)

เป็นการวัดความจำเป็นของแต่ละตำแหน่งงานที่ต้องใช้ทักษะทางเทคนิค ประสบการณ์ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยในการประเมินค่างานสามารถวัดความรู้ทั้งในเชิงกว้างและเชิงลึกได้ ดังรูป



ในการประเมินความกว้างและความลึกของความรู้ในสาขาต่าง ๆ นั้นมีระดับในการวัด ดังนี้

ระดับ	คำอธิบาย
A	ใช้ความรู้หรือทักษะที่สามารถพัฒนาได้อย่างง่าย ๆ
B	งานประจำที่มีมาตรฐานแน่นอนและ/หรือ รู้จักใช้เครื่องมือหรือเครื่องจักรกลอย่างง่าย ๆ
C	อาศัยความชำนาญในการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน หรือการทำงานอย่างเป็นระบบ
D	ต้องการทักษะเฉพาะด้าน/วิชาชีพเพื่อวิเคราะห์และวางแผนงานในงาน
E	มีความรอบรู้ความเชี่ยวชาญอย่างเพียงพอสาขาวิชาต่างๆ และสามารถประยุกต์ให้กับบริบทขององค์กรได้
F	มีความเชี่ยวชาญอย่างถ่องแท้ ในแง่แนวคิด หลักการ รวมไปถึงการปฏิบัติ หรือมีความรู้อย่างกว้างขวางในเนื้อหาของแต่ละงานในภาพรวมของหน่วยงาน
G	เป็นที่ยอมรับในระดับสากลในความเชี่ยวชาญ หรือมีความรู้กว้างขวางเชื่อมโยงงานระดับยุทธศาสตร์ในภาพรวมทั้งหมดของประเทศได้

ก. ๒ ความกว้างในด้านการบริหารจัดการ (Management Breadth)

ความรู้ในด้านนี้เป็นการวัดความสามารถที่ต้องการในแต่ละตำแหน่งงานเรื่องความกว้างหรือซับซ้อนของการให้คำแนะนำ ปรีกษา สั่งการ วางแผน จัดการ ควบคุม และบริหารให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามภารกิจขององค์กร ในการประเมินค่างานในปัจจุบันนี้ต้องพิจารณาจากขนาดและความหลากหลายของงานภายในองค์กร

ในการประเมินด้านการบริหารจัดการนั้นมีระดับในการวัด ดังนี้

ระดับ	ความหมาย
ระดับ “T” การจัดการงานที่ได้รับมอบหมาย (TASK)	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนใหญ่จะมีความเฉพาะเจาะจงในแง่วัตถุประสงค์ และเนื้อหา และจะเป็นงานที่ไม่ต้องเกี่ยวข้องกับการบังคับบัญชาบุคคลอื่น
ระดับ “I” การบริหารที่มีวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน (ACTIVITY)	การปฏิบัติงานหรือการควบคุมกิจกรรมการทำงานหนึ่ง ๆ หรือหลายกิจกรรมหรืออาจจะกว้างไปกว่านั้น เช่น การควบคุมงานหน้างานใดหน้างานหนึ่ง โดยมีความเชื่อมโยงกันทั้งในด้านวัตถุประสงค์และเนื้อหา รวมถึงการประสานงานกับหน้างานอื่นหรือกิจกรรมอื่นอย่างเหมาะสม (I+ ใช้กับงานที่ต้องบังคับบัญชาในระดับต้นในงานที่มีลักษณะคล้ายกัน)
ระดับ “II” การบริหารงานที่มีวัตถุประสงค์หลากหลายแต่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน (RELATED)	การปฏิบัติงานหรือควบคุมงานภายในหน้าที่ที่มีความหลากหลายในเนื้อหาและวัตถุประสงค์ แต่อย่างไรก็ตามวัตถุประสงค์เหล่านั้นมีความคล้ายคลึงกันและมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เช่น ผู้จัดการโครงการ
ระดับ “III” การบริหารงานที่มีความหลากหลาย (DIVERSE)	งานที่ต้องการความรู้ในการควบคุมประสานหน้างาน (Integration) ที่วัตถุประสงค์มีความหลากหลายแตกต่างกันภายในองค์กร และจะต้องบริหารความขัดแย้งของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญใกล้เคียงกัน (Conflicts of Priorities) เช่น อธิบดี ผู้บริหารองค์กร
ระดับ “IV” การบริหารจัดการในวงกว้าง (Broad)	การกำกับดูแลและบูรณาการหน่วยงานขนาดใหญ่ขององค์กรหลาย ๆ หน่วยงานซึ่งมีผลต่อการประสานพันธกิจและนโยบายขององค์กรในระดับประเทศ เช่น ปลัดกระทรวงขนาดใหญ่ เป็นต้น

ก. ๓ ความรู้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Human Relation Skills)

ความรู้ในด้านนี้ เป็นการวัดความสามารถที่ต้องการในแต่ละตำแหน่งงานเรื่องทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือทักษะในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นทำงานให้ตน ทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร (Human Relations Skills) ในการประเมินความรู้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีระดับในการวัด ดังนี้

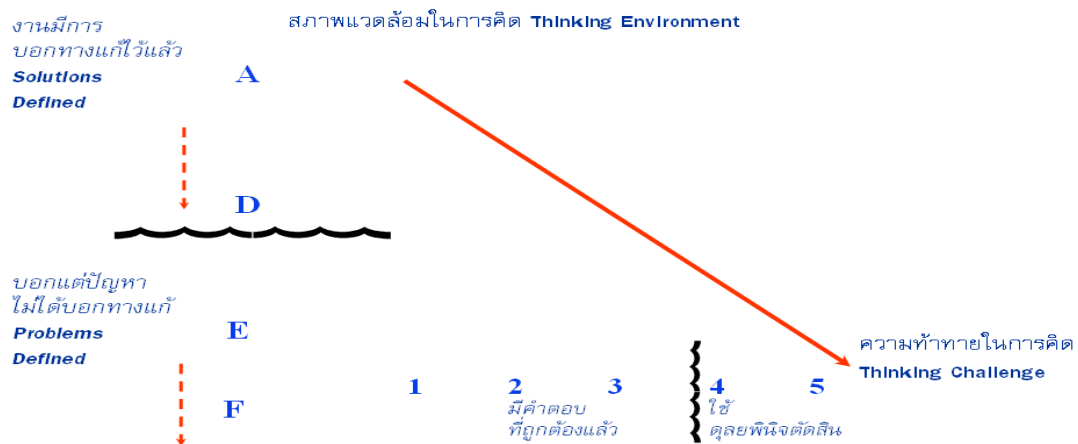
ระดับ	ความหมาย
ขั้นพื้นฐาน (Basic)	งานในระดับนี้ต้องสามารถติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้ โดยไม่มีการโน้มน้าวใด ๆ ปกติเป็นทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เมื่อต้องติดต่อกับผู้อื่นในการทำงาน
ขั้นสำคัญ (Important)	งานดังกล่าวต้องอาศัยการทำความเข้าใจ การโน้มน้าว การติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น แต่ไม่ต้องถึงขั้นไปเปลี่ยนความคิดหรือทัศนคติของผู้อื่น
ขั้นสูง (Critical)	งานในระดับนี้ต้องอาศัยทักษะในการกระตุ้นและชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้เปลี่ยนความคิดหรือทัศนคติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ข. ทักษะการแก้ไขปัญหา (Problem Solving)

เป็นการประเมินค่าความสามารถในการคิดริเริ่มของผู้ที่เป็นเจ้าของงาน ซึ่งจำเป็นต้องใช้ในการวิเคราะห์ ประเมิน สร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ การให้เหตุผลและการได้มาซึ่งข้อสรุป จะเกี่ยวข้องกับความเป็นที่ผู้เป็นเจ้าของงาน หรือผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ Know-How ในการแก้ปัญหา

ปัจจัยเรื่องทักษะในการแก้ไขปัญหาประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย ๒ ส่วน คือ

๑. อิสระในการคิด (Thinking Environment)
๒. ระดับความยากของปัญหา (Thinking Challenge)



ข.๑ อิสระในการคิด (Thinking Environment)

เป็นการประเมินค่างานว่าตำแหน่งดังกล่าวมีอิสระในการคิดริเริ่มมากน้อยเพียงใด หรือตำแหน่งงานดังกล่าวมีแนวทางจากนโยบาย สิ่งที่ได้ปฏิบัติมาแล้ว หรือ ผู้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด อิสระในการคิดมีระดับในการประเมินค่างานดังนี้

ระดับ	ความหมาย
A: ประจําที่มีมาตรฐานการปฏิบัติงานเคร่งครัด (Strict Routines)	การคิดแก้ไขปัญหาอยู่ภายใต้คำสั่ง หรือรายละเอียดต่าง ๆ
B: ประจําปกติ (Routines)	การคิดจะอยู่ภายในกรอบของคู่มือ ระเบียบหรือมาตรฐานของงาน
C: กึ่งประจํา (Semi-Routines)	การคิดจะอยู่ภายใต้ระเบียบขั้นตอนการทำงานของหน่วยงานที่ชัดเจนแต่มีความหลากหลาย เช่น เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์ ระดับต้น ช่างเทคนิค
D: มาตรฐาน (Standardised)	การคิดจะอยู่ภายใต้ระบบการทำงานหรือแผนงานขององค์กรที่ถูกกำหนดไว้แล้ว ซึ่งมีความหลากหลายมาก เช่น วิศวกร
E: กำหนดชัดเจน (Clearly Defined)	การคิดจะอยู่ภายในกรอบของนโยบายขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เช่น ผู้อำนวยการฝ่าย
F: กำหนดไว้กว้าง ๆ (Broadly Defined)	การคิดจะอยู่ภายในกรอบของพันธกิจขององค์กรและวัตถุประสงค์อย่างกว้าง ๆ

ข.๒ ระดับความยากของปัญหา (Thinking Challenge)

เป็นการประเมินค่างานว่าตำแหน่งดังกล่าวต้องเผชิญ แก้ไขและจัดการกับปัญหาเพื่อให้งานลุล่วงไปได้ด้วยรูปแบบและวิธีการอย่างไร โดยอาจเริ่มตั้งแต่ระดับเรียบง่ายไปจนถึงระดับที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน และบางกรณีอาจไม่เคยปรากฏเป็นกรณีศึกษาขึ้นมาก่อน

ระดับความยากของปัญหามีระดับในการประเมินค่างานดังนี้

ระดับ	ความหมาย
๑. ใช้วิธีซ้ำ ๆ (Repetitive)	สถานการณ์ในการทำงานให้สำเร็จจะมีลักษณะซ้ำไปซ้ำมา โดยผู้ปฏิบัติงานเลือกจากทางเลือกง่าย ๆ ที่เคยปฏิบัติมาแล้ว
๒. ตามรูปแบบ (Patterned)	สถานการณ์ที่เกิดขึ้นมีความคล้ายคลึงกัน ผู้ปฏิบัติงานสามารถหาวิธีแก้ไขได้จากการแยกแยะทางเลือกต่าง ๆ ที่ได้เคยปฏิบัติหรือเรียนรู้มาก่อน
๓. ใช้วิธีเลือกสรร (Variable)	สถานการณ์ที่พบมีความแตกต่างไป จำเป็นที่ผู้ปฏิบัติงานต้องพยายามค้นหาและเลือกทางแก้ไขโดยการประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีอยู่ (Interpolative)
๔. ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ (Adaptive)	สถานการณ์ที่ต้องการทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และตีความ และ/หรือการคิดเชิงสร้างสรรค์รวมถึงการใช้ทักษะระดับสูงในการรู้จักใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจในคำตอบที่ไม่รู้ว่าถูกหรือผิด มีความเสี่ยงในระดับ ๕๐/๕๐ (Extrapolative)
๕. ใช้วิธีริเริ่มสร้างสรรค์ (Uncharted)	สถานการณ์ที่จำเป็นต้องหาสู่ทางใหม่ ๆ ที่ไม่ปรากฏมาก่อนในโลกนี้ ผู้ปฏิบัติงานในระดับนี้จำเป็นต้องมีการคิดแบบสร้างสรรค์ และสามารถพัฒนาแนวคิดใหม่หรือทฤษฎีใหม่ ๆ เพื่อที่จะสามารถช่วยก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางความรู้

ค. ความรับผิดชอบ (Accountability)

คือ ความรับผิดชอบประจำตำแหน่งต่อการกระทำและผลที่ตามมาของการกระทำนั้น ๆ กล่าวคือ บทบาทของตำแหน่งงานต่อผลงานในขั้นสุดท้าย

- อิสระในการตัดสินใจ (Freedom to Act)
- บทบาทของตำแหน่งงานต่อผลงานในขั้นสุดท้าย (Job Impact on End Results)
- ขอบเขตของบทบาทที่ตำแหน่งงานนั้น ๆ ส่งผลถึง (Magnitude/ Area of Impact)

ค. ๑ อิสระในตัดสินใจ (Freedom to Act)

เป็นการประเมินค่างานว่าตำแหน่งดังกล่าวการมีอิสระในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด โดยทั่วไปงานต่าง ๆ จะมีอำนาจตัดสินใจในที่ถูกจำกัดโดย

- ความจำเป็นต้องได้รับการอนุมัติเห็นชอบจากผู้อื่นในการตัดสินใจ
- คำสั่ง ขั้นตอน แนวทางการปฏิบัติ หรือนโยบาย ซึ่งจะกำหนดขอบเขตหรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน
- ข้อจำกัดในเรื่องลำดับขั้นตำแหน่งต่าง ๆ ที่เป็นข้อจำกัดของอำนาจในการปฏิบัติงาน
- ธรรมชาติของระบบงานนั้น ๆ ซึ่งอาจจะมีข้อจำกัดต่อขอบเขตในการเปลี่ยนแปลง
อิสระในการตัดสินใจมีระดับในการประเมินค่างาน ดังนี้

ระดับ	ความหมาย
A	งานที่มีขั้นตอนในรายละเอียดกำกับ (Prescribed) ดำเนินการภายใต้คำสั่งที่ละเอียดและได้รับคำสั่งนั้นโดยตรง หรือมีการควบคุมบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด
B	งานที่ถูกควบคุม (Controlled) ดำเนินการไปตามคำสั่งหรือขั้นตอนที่เป็นงานประจำ ซึ่งถูกสร้างขึ้นไว้แล้วหรือ มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด
C	งานตามมาตรฐาน (Standardized) ทำตามขั้นตอนหรือข้อปฏิบัติที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน หรือเป็นการปฏิบัติงานตามคำสั่งทั่วไปหรือ มีการควบคุมในส่วนของความก้าวหน้าและผลงาน
D	งานตามระเบียบทั่วไป (Regulated) ทำตามขั้นตอนหรือตามข้อปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนมาก่อนแล้วหรือ ปฏิบัติงานภายใต้นโยบายที่กำหนดไว้ หรือภายใต้การควบคุมการบริหารจัดการ หรือ การทบทวนตรวจสอบผลงาน
E	งานที่มีการกำหนดทิศทางเฉพาะ (Directed) ทำตามขั้นตอนและวิธีปฏิบัติที่วางไว้อย่างกว้าง ๆ ภายใต้นโยบายและสิ่งที่เคยทำมาก่อนในสายงานหรือ การบรรลุผลสำเร็จของกิจกรรมเชิงปฏิบัติการที่มีการกำหนดขอบเขตไว้ หรือภายใต้การควบคุมเชิงบริหารจัดการ
F	งานที่มีการกำหนดทิศทางโดยทั่ว ๆ ไป (Generally Directed) อยู่ภายใต้การให้แนวทางหรือการกำหนดทิศทางอย่างกว้าง ๆ ในด้านความเหมาะสมของนโยบาย
G	งานที่มีการให้แนวกลยุทธ์อย่างกว้างขวาง (Guided) ขนาดของงาน ความซับซ้อนและขนาดของผลกระทบต่อรัฐบาลและประเทศ จะอยู่ภายใต้การให้แนวทางอย่างกว้าง ๆ จากรัฐบาล

ค.๒ ลักษณะของผลกระทบ (Type of Impact)

เป็นการประเมินค่างานว่าตำแหน่งดังกล่าวการมีบทบาท ลักษณะงาน ที่ส่งผลให้เกิดผลงานในขั้นสุดท้าย ตามที่ได้รับการคาดหวังจากหน่วยงาน หรือสายงานอย่างไร

ลักษณะของผลกระทบมีระดับและความหมายดังนี้

ระดับ	ความหมาย
P	บทบาทหลัก (Primary) ผลกระทบที่ส่งผลโดยตรงในการควบคุม - ตำแหน่งงานดังกล่าวมีหน้าที่ที่ควบคุม การดำเนินกิจกรรมและ ดูแลทรัพยากรสำคัญต่าง ๆ ที่เป็นตัวสร้างผลลัพธ์ของงานตำแหน่งงานใน ประเภทนี้เป็นแบบเอกเทศในแง่ของอิสระในการกระทำ ซึ่งเป็นผลให้บุคคลในตำแหน่งดังกล่าวเป็นผู้รับผิดชอบผลของงาน
S	บทบาทร่วม (Shared) มีอิสระในการปฏิบัติงานพอสมควร แต่มิใช่เป็นเพียงผู้เดียวที่มีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อพิจารณาต่าง ๆ รวมไปถึงแนวนโยบาย และการปฏิบัติการที่ต้องอาศัยความร่วมมือกัน การควบคุมในระดับเท่า ๆ กัน หรือการควบคุมร่วมกันในส่วนกิจกรรม การดำเนินงาน และการดูแลทรัพยากรต่าง ๆ ที่เป็นตัวสร้างผลลัพธ์ของงาน
C	บทบาทรอง (Contributory) งานประเภทนี้มีหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือ และการบริการ การสนับสนุนต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นนำไปใช้เพื่อทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานตามที่วางไว้ และให้การสนับสนุน ในด้านการให้คำแนะนำและคำปรึกษาอันมีความสำคัญในการสร้างผลกระทบต่อปฏิบัติงาน

ค. ๓ ขนาดและขอบเขตของผลกระทบ

เป็นการประเมินค่างานว่าตำแหน่งดังกล่าวมีผลกระทบต่อพันธกิจขององค์กรหรือประเทศมากน้อยเพียงใด โดยขนาดและขอบเขตของผลกระทบมีระดับและความหมายดังนี้

ระดับ	ความหมาย
๐	ผลกระทบของงานส่งผลต่อกิจกรรมหนึ่ง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อวัตถุประสงค์/ภารกิจขององค์กร
๑	ผลกระทบของงานส่งผลเพียงเล็กน้อยต่อวัตถุประสงค์ และภารกิจหลักขององค์กร
๒	ผลกระทบของงานส่งผลต่อผลการดำเนินงานในองค์กรประกอบหนึ่ง ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์ และภารกิจหลักขององค์กรโดยรวมทั้งหมด หรือดูที่รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนอยู่ระหว่าง ๖-๑๕๐ ล้านบาท (โดยจำนวนรายได้ระหว่าง ๖-๒๐ ล้านบาท จะได้ค่าประเมิน คือ ๒- และหากจำนวนรายได้ระหว่าง ๒๐-๖๐ ล้านบาทจะได้ค่าประเมิน ๒ และจำนวนรายได้ระหว่าง ๖๐-๑๕๐ ล้านบาท จะได้ค่าประเมิน ๒+)
๓	ผลกระทบของงานส่งผลต่อหลายองค์ประกอบของวัตถุประสงค์ และภารกิจหลักขององค์กร หรือดูที่รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนอยู่ระหว่าง ๑๕๐-๑,๕๐๐ ล้านบาท (โดยจำนวนรายได้ระหว่าง ๑๕๐-๓๐๐ ล้านบาท จะได้ค่าประเมิน คือ ๓- และหากจำนวนรายได้ระหว่าง ๓๐๐-๖๐๐ ล้านบาท จะได้ค่าประเมิน ๓ และจำนวนรายได้ระหว่าง ๖๐๐-๑,๕๐๐ ล้านบาทจะได้ค่าประเมิน ๓+)
๔	ผลกระทบหลักของงานส่งผลต่อผลการดำเนินงานโดยรวมทั้งหมดขององค์กรโดยที่ผลท้ายสุดของการดำเนินงานนั้น ส่งผลกระทบต่อการวางกลยุทธ์ และการกำหนดแผนงานขององค์กรรวมถึงรัฐบาล

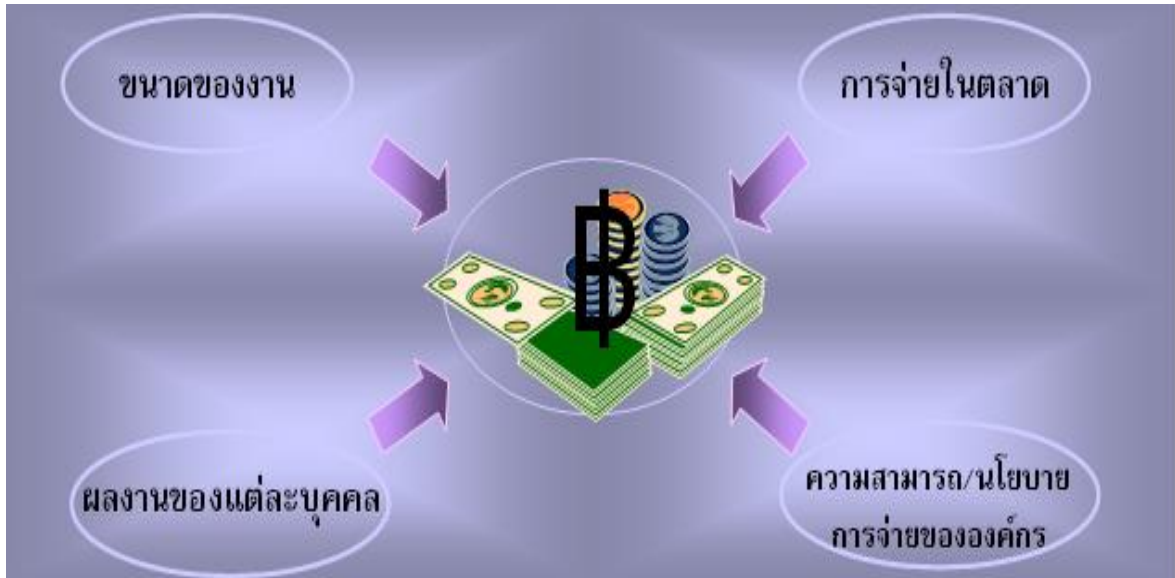
เมื่อประเมินค่างานของทุกปัจจัยแล้วก็นำไปเปรียบเทียบกับ CSC Guide Chart เพื่อมาปรับเป็นคะแนน หลังจากนั้นจึงมาตรวจสอบผลการประเมินค่างาน (Profile Check) เพื่อให้มั่นใจว่ามีการประเมินที่ถูกต้องและเป็นมาตรฐานสากลดังตัวอย่างการเปรียบเทียบผลการประเมินค่างานระหว่างปลัดเทศบาลขนาดกลาง และนายอำเภอประเภทอำนวยการ ระดับต้น ซึ่งแม้ว่าในแต่ละปัจจัยทั้ง ๘ ปัจจัยของทั้ง ๒ ตำแหน่ง ตามตัวอย่างนั้นจะมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ บางปัจจัยนายอำเภอจะมีค่างานมากกว่า ในขณะที่บางปัจจัยปลัดเทศบาลขนาดกลางจะมีค่างานมากกว่า แต่ผลการประเมินในภาพรวมจะดูคะแนนรวมสุดท้าย ซึ่งเป็นการรวมทุกคะแนนจากทุกปัจจัย

๒.๓ แนวความคิดเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน

กระบวนการในการบริหารค่าตอบแทน คือ กระบวนการในการปูนบำเหน็จความดีความชอบให้กับสิ่งที่เป็นคุณูปการมอบให้แก่องค์กร โดยวิธีที่องค์กรตอบแทนบุคคลากรนั้น (ทั้งการให้ความดีความชอบและการจ่ายค่าตอบแทน) เป็นการ “ส่งสัญญาณ” ที่จับต้องได้อย่างหนึ่งต่อบุคลากร แต่บ่อยครั้งที่การบริหารค่าตอบแทนถูกลดคุณค่าลง และไม่ได้ถูกใช้เป็นเครื่องมือบริหาร ทั้งๆ ที่การบริหารค่าตอบแทน มีความสำคัญต่อการบริหารพันธกิจขององค์กร (ไม่ใช่เรื่องของการจัดการทั่ว ๆ ไป) เนื่องจากการบริหารค่าตอบแทนที่ดีทำให้องค์กรสามารถดึงดูด เก็บรักษา และจูงใจ คนเก่งที่มีศักยภาพและคุณภาพที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

โดยทั่วไปการบริหารค่าตอบแทนจะคำนึงถึงองค์ประกอบ ๔ ประการ (ดังรูป)

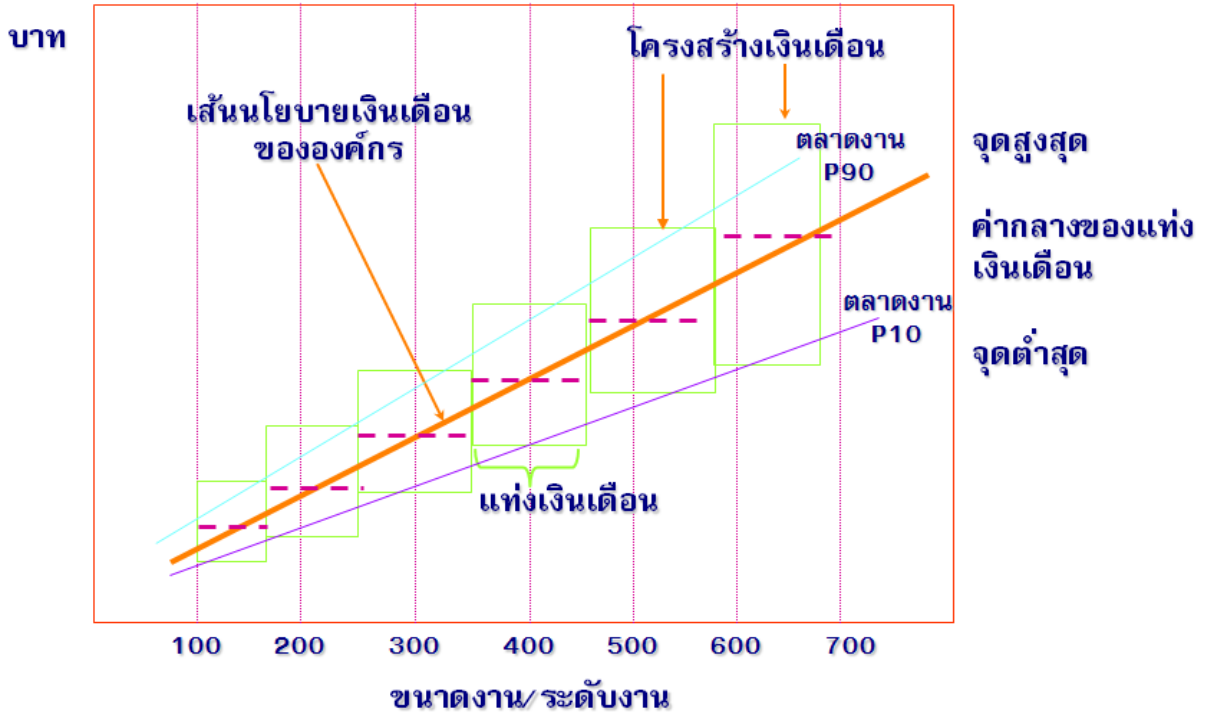
- **ขนาดของงาน** กล่าวคือ การจ่ายค่าตอบแทนจะพิจารณาจากขนาดของงาน โดยงานที่มีขนาดของงานเท่ากัน ควรจะได้รับค่าตอบแทนที่ใกล้เคียงกัน และงานที่มีขนาดของงานสูงกว่า ควรได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าโดยเปรียบเทียบ
- **การจ่ายในตลาด** กล่าวคือ การจ่ายค่าตอบแทนจะพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าจ่ายในตลาดเอกชน เพื่อให้สามารถดึงดูดและเก็บรักษาคนเก่งคนดีไว้ในองค์กร
- **ความสามารถหรือนโยบายการจ่ายขององค์กร** กล่าวคือ การจ่ายค่าตอบแทนจะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงจะต้องไม่เป็นภาระงบประมาณที่มากจนเกินความจำเป็น
- **ผลงานของแต่ละบุคคล** กล่าวคือ การจ่ายค่าตอบแทนควรแตกต่างกันตามผลงานของแต่ละบุคคล โดยผู้ที่มีผลงานสูงควรได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าโดยเปรียบเทียบ



โดยในการออกแบบการจ่ายค่าตอบแทนโดยเฉพาะโครงสร้างเงินเดือนนั้นจะต้องพิจารณาถึงลักษณะและวัฒนธรรมขององค์กร เช่น สำหรับองค์กรที่มีการแบ่งส่วนการทำงานออกเป็นฝ่าย ๆ ที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามกระบวนการเพื่อให้เกิดมาตรฐานและความถูกต้องสูงสุด และเจ้าหน้าที่แต่ละคนมีหน้าที่ที่เฉพาะเจาะจงตามที่ได้รับมอบหมายมา องค์กรเช่นนี้ควรมีโครงสร้างเงินเดือนที่มีแท่งเงินเดือนมาก แต่มีความกว้างของแต่ละแท่งไม่มากนัก เนื่องจากการจ่ายเงินเดือนควรมุ่งเน้นความแตกต่างของงานแต่ละระดับ และเน้นความแตกต่างของความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จะทำให้ได้ผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน และมีคุณภาพสูง

นอกจากนั้นควรนำปัจจัยทางเทคนิคอีก ๓ ประการดังต่อไปนี้มาพิจารณาเพื่อให้ได้โครงสร้างการจ่ายเงินเดือนที่ได้มาตรฐาน และสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑. ผลการประเมินขนาดของงานและการกำหนดโครงสร้างระดับชั้นงานที่ถูกต้อง
๒. ความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) โดยการจ่ายเงินเดือนต้องมีความยุติธรรมและสามารถแข่งขันกับภายนอกได้ ดังนั้นในการออกแบบต้องมีศึกษาแนวทางปฏิบัติในปัจจุบัน และมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับแนวทางการจ่ายของบริษัทอื่น ๆ ทั้งในภาครัฐวิสาหกิจและองค์กรเอกชน
๓. การปรับเงินเดือนต้องอิงกับความสามารถและผลงานที่แต่ละบุคคลมอบให้กับองค์กร



๒.๔ ขอบเขตการศึกษาวิจัย

การศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามมติ ก.ถ. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖ ครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ครั้งที่ ๙/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๗ และครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ ภายใต้สัดส่วนที่เหมาะสมกับรายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภท (องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามแนวทางการปรับอัตราเงินเดือนของส่วนราชการที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยทางคณะที่ปรึกษาจะดำเนินการ ดังนี้

- ระบุหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจัดทำโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือน โดยตามแนวของการประเมินค่างาน
- จัดทำโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนและสอดคล้องกับมติ ก.ถ. และแนวทางการปรับอัตราเงินเดือนของส่วนราชการ โดยอาจเสนอเป็นทางเลือกพร้อมระบุข้อดีข้อเสีย (ถ้ามี)
- จัดทำแนวทางและข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติใช้ เพื่อให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในมาตรา ๓๓(๑) และมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๓ ของประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖

๒.๕ ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากผลการเก็บข้อมูลโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นจะพบว่าปัจจุบันได้ใช้บัญชี ๔ ซึ่งเป็นบัญชีใหม่ที่จะประกาศใช้ใน พ.ศ. ๒๕๕๘ นี้โดยจะมีผลต่ออัตรากำลังของพนักงานท้องถิ่นดังต่อไปนี้

ประเภท	จำนวน (แห่ง)	ข้าราชการ/พนักงานสามัญ (คน)	ข้าราชการ/พนักงานครู (คน)	ลูกจ้าง (คน)	รวมทั้งหมด (คน)
องค์การบริหารส่วนจังหวัด	๗๕	๕,๖๓๙	-	๒,๖๔๗	๘,๒๘๖
เทศบาลและเมืองพัทยา	๑,๑๕๙	๒๓,๓๖๘	๑๓,๗๓๑	๑๖,๕๗๒	๕๓,๖๗๑
องค์การบริหารส่วนตำบล	๖,๖๒๐	๒๖,๐๖๑	-	๘,๕๘๖	๓๔,๖๔๗
รวม	๗,๘๕๔	๕๕,๐๖๘	๑๓,๗๓๑	๒๗,๘๐๕	๙๖,๖๐๔

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะมีโครงสร้างองค์กรแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนราชการที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการอื่น ๆ อันได้แก่

ส่วนราชการที่จำเป็นต้องมี

- สำนักปลัด อบจ.
- กองกิจการสภา อบจ.
- กองแผนและงบประมาณ
- กองคลัง
- กองช่าง
- หน่วยตรวจสอบภายใน
- กองสาธารณสุข

ส่วนราชการที่อื่น ๆ

- กองกิจการพาณิชย์
- กองกิจการขนส่ง
- กองส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- กองพัฒนาชนบท
- กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กองพัสดุ และทรัพย์สิน
- ฯลฯ

เช่นเดียวกับกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น ทางเทศบาลจะมีโครงสร้างองค์กรแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนราชการที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการอื่น ๆ อันได้แก่

ส่วนราชการที่จำเป็นต้องมี

- สำนักปลัดเทศบาล
- กอง/สำนักการคลัง
- กอง/สำนักการช่าง
- กอง/สำนักการสาธารณสุขฯ
- กอง/สำนักการศึกษา
- กอง/สำนักวิชาการและแผนงาน
- กอง/สำนักการประปา
- กอง/สำนักการแพทย์
- กอง/สำนักการช่างสุขาภิบาล
- กอง/สำนักสวัสดิการสังคม
- หน่วยตรวจสอบภายในและแขวง

ส่วนราชการที่อื่น ๆ

- กองส่งเสริมวัฒนธรรมฯ
- กองเทคโนโลยีสารสนเทศ
- กองนิติการ
- กองวิเทศสัมพันธ์
- กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- กองส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- กองส่งเสริมกิจการขนส่ง
- กองทรัพยากรธรรมชาติฯ
- กองส่งเสริมกิจการพาณิชย์
- กองเทศกิจ
- กองส่งเสริมการเกษตร
- กองผังเมือง
- กองทะเบียนราษฎรและบัตรฯ

นอกจากนั้น ทางองค์กรบริหารส่วนตำบลจะมีโครงสร้างองค์กรแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนราชการที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการอื่น ๆ อันได้แก่

ส่วนราชการที่จำเป็นต้องมี

- สำนักงานปลัด อบต.

- กองหรือส่วนการคลัง
- กองช่างหรือส่วนโยธา
- กองหรือส่วนส่งเสริมการเกษตร
- กองหรือส่วนการศึกษาฯ
- กองหรือส่วนสาธารณสุขฯ

ส่วนราชการที่อื่น ๆ

- กองสวัสดิการสังคม
- กองส่งเสริมการเกษตร
- กองการศึกษา ฯ
- กองสาธารณสุขฯ
- กองนิติการ
- กองส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- กองเทศกิจ
- กองผังเมือง
- กองกิจการพาณิชย์
- กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

อย่างไรก็ดีผลการประเมินค่างานเพื่อประกอบการกำหนดเงินเดือนยังคงได้ใกล้เคียงกับการกำหนดระดับ
ชั้นงานปัจจุบันตามประกาศ ก.ถ. ครั้งที่ ๔ ที่แบ่งเป็น ๑๓ ระดับ ดังนี้

ประเภทบริหาร

- ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง
- ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง
- ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น

ประเภทอำนวยการ

- ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง
- ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง
- ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

ประเภทวิชาการ

- ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
- ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
- ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
- ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ประเภททั่วไป

- ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส
- ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน
- ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

ซึ่งตำแหน่งและโครงสร้างต่าง ๆ ดังต่อไปนี้จะนำไปประกอบการกำหนดตำแหน่ง การประเมินค่างาน และการกำหนดบัญชีเงินเดือนใหม่ ๆ เพื่อรองรับการเข้าสู่ระบบแห่งมีการกำหนดตำแหน่งเป็น ๔ ประเภท และ ๑๓ ระดับต่อไปในโครงการนี้

บทที่ ๓

ข้อเสนอโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือน

กระบวนการในการจัดทำโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนมีแนวทางดังต่อไปนี้

๓.๑ หลักการในการจัดทำโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือน

หลักการในการจัดทำโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนจะใช้หลักการเดิมดังต่อไปนี้

๑. การจ่ายเงินเดือนในแต่ละประเภทและแต่ละระดับของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ควรอิงกับกับการจ่ายเงินเดือนในภาคราชการอื่น ๆ เพื่อความเท่าเทียมในภาครัฐ

๒. ค่าตอบแทนในภาพรวมต้องถูกสร้างให้สะท้อนสภาพการจ่ายค่าตอบแทนในตลาดเอกชนหรือสามารถแข่งขันได้โดยเฉพาะในสายงานที่จำเป็นในการทำงานเพื่อประชาชนและการสร้างสรรค์ความเจริญและสุขภาวะที่ดีในท้องถิ่น

๓. ควรมีการทบทวนโครงสร้างเงินเดือนอย่างต่อเนื่อง โดยอาจปรับโครงสร้างเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับในอัตราที่แตกต่างกันตามแนวทางปฏิบัติของภาคเอกชน เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันดึงดูดและเก็บรักษาผู้มีผลงานและศักยภาพสูงไว้ในท้องถิ่น

๔. การเปลี่ยนแปลงการจ่ายค่าตอบแทนทั้งหมดต้องทำคู่ไปกับการนำระบบบริหารผลงานใหม่มาใช้ เพื่อให้มั่นใจว่าการจ่ายค่าตอบแทนมีความเป็นธรรม และสะท้อนผลงานของบุคลากรที่มีต่อประชาชนหรือพื้นที่ท้องถิ่น

๕. งบประมาณค่าตอบแทนโดยรวมทั้งหมดจะต้องไม่เกิน ๔๐% ของงบประมาณทั้งหมดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้อาจมีการปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพความต้องการอัตรากำลังคนโดยรวมหรือตามจำนวนภารกิจที่มีผลกระทบต่อประเทศที่ดำเนินการในพื้นที่ซึ่งอาจมีความแตกต่างกัน

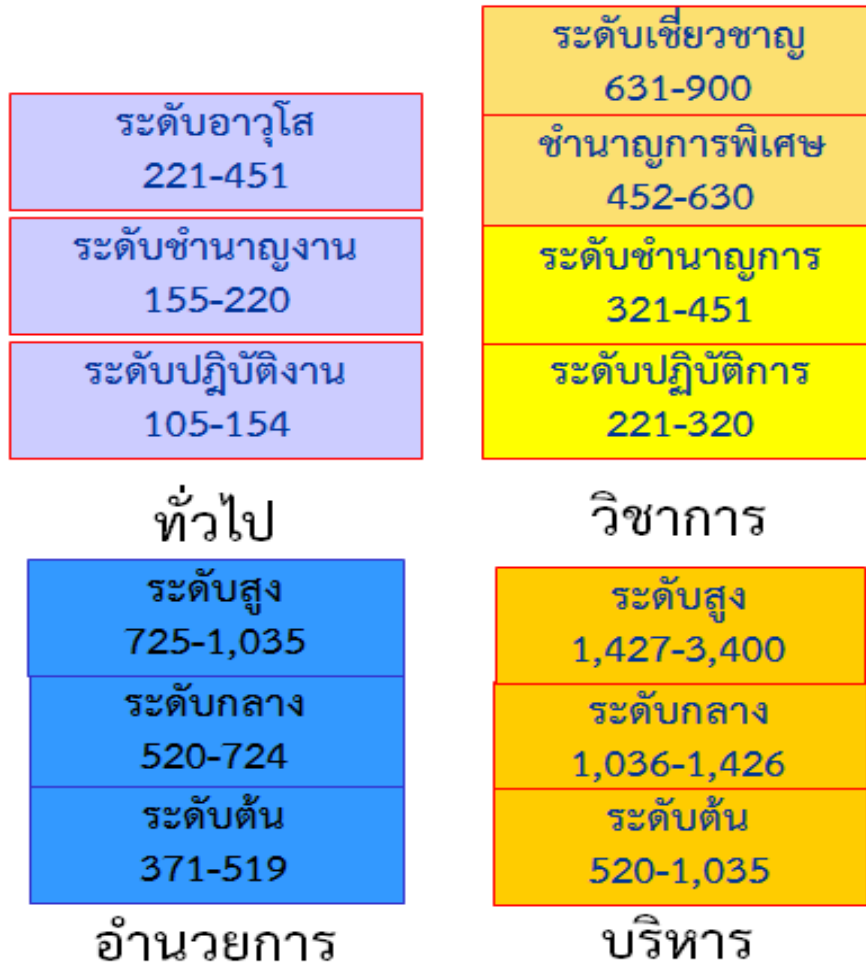
ทั้งในการจัดทำโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนจะไม่มากกว่าจุดสูงสุดเดิมของเงินเดือนตามบัญชี ๔ คือ ๘๐,๔๕๐ บาท เนื่องจากเพิ่งเปลี่ยนแปลงมาไม่เกิน ๑ ปี แต่มีการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ข้อ ๔/๑ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มี ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งระดับที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น โดยมีการแบ่งระดับชั้นงานดังต่อไปนี้



๓.๒ กระบวนการจัดทำโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนที่ ๕

กระบวนการในการจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือน ๕ จะเริ่มจากการทบทวนบัญชีอัตราเงินเดือน ๔ เพื่อให้แน่ใจว่าไม่ทำให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเสียประโยชน์เดิม แล้วดำเนินการต่อไปดังนี้

๑. ปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนให้เป็น ๔ ประเภท เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปรับอัตราเงินเดือนของส่วนราชการโดยได้ผลดังต่อไปนี้

	ขั้นสูง	ขั้นต่ำ	ความกว้าง	หมายเหตุ
ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง	80,450	25,770	212%	จุดสูงสุดเท่าเดิม
ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	68,640	22,700	202%	เพิ่มหนึ่งขั้น
ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น	51,140	15,800	224%	เพิ่มหนึ่งขั้น

	ขั้นสูง	ขั้นต่ำ	ความกว้าง	หมายเหตุ
ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับสูง	78,020	25,080	211%	เพิ่มครึ่งขั้น
ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	67,560	22,140	205%	เพิ่มครึ่งขั้น
ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	50,170	15,430	225%	เพิ่มครึ่งขั้น

	ขั้นสูง	ขั้นต่ำ	ความกว้าง	หมายเหตุ
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	77,380	24,400	217%	
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ พิเศษ	66,490	21,550	209%	
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	49,480	15,050	229%	
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	30,020	9,740	208%	

	ขั้นสูง	ขั้นต่ำ	ความกว้าง	หมายเหตุ
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	66,490	20,320	227%	
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	40,900	13,470	204%	
ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	25,020	8,290	202%	

๒. ดำเนินการปรับปรุงโดยมีการปรับปรุงขั้นของระดับซีต่ำ ๆ ไม่ให้เสียประโยชน์เดิม

ประเภท	ระดับขั้นเดิม	แนวทางการปรับปรุง
ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง	C9-10 บริหาร	
ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	C8 บริหาร	
ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น	C6-7 บริหาร	ปรับปรุงขั้นของ C6 ให้ยุติธรรมต่อการปรับเงินเดือน

ประเภท	ระดับขั้นเดิม	แนวทางการปรับปรุง
ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับสูง	C9 สำนัก	
ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	C8 กอง	
ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	C6-7 ฝ่ายหรือกอง	ปรับปรุงขั้นของ C6 ให้ยุติธรรมต่อการปรับเงินเดือน

ประเภท	ระดับชั้นเดิม	แนวทางการปรับปรุง
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	C9	
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	C8	
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	C6-7	ปรับปรุงชั้นของ C6 ให้ยุติธรรมต่อการปรับเงินเดือน
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	C3-5	ปรับปรุงชั้นของ C3 และ C4 ให้ยุติธรรมต่อการปรับเงินเดือน

ประเภท	ระดับชั้นเดิม	แนวทางการปรับปรุง
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	C7	
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	C5-6	ปรับปรุงชั้นของ C5 ให้ยุติธรรมต่อการปรับเงินเดือน
ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	C1-4	ปรับปรุงชั้นของ C1 C2 และ C3 ให้ยุติธรรมต่อการปรับเงินเดือน

๓. ผลของการดำเนินการจึงได้โครงสร้างอัตราเงินเดือนบัญชี ๕ ดังต่อไปนี้

บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี 5

ขั้น	ประเภททั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ประเภททั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ประเภททั่วไป ระดับ อาวุโส	ประเภท วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	ประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ	ประเภท วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภท บริหารท้องถิ่น ระดับสูง
32.5			66,490		49,480		77,380	50,170		78,020	51,140		
32			65,490		48,740		76,220	49,480		77,380	50,170		
31.5			64,490		47,990	66,490	75,050	48,740	67,560	76,220	49,480	68,640	
31	25,020	40,900	63,480		47,240	65,490	73,880	47,990	66,490	75,050	48,740	67,560	
30.5	24,640	40,260	62,470		46,490	64,490	72,710	47,240	65,490	73,880	47,990	66,490	
30	24,270	39,630	61,460		45,740	63,480	71,530	46,490	64,490	72,710	47,240	65,490	80,450
29.5	23,900	39,080	60,450	30,020	44,990	62,470	70,350	45,740	63,480	71,530	46,490	64,490	79,240
29	23,520	38,520	59,500	29,570	44,280	61,460	69,240	44,990	62,470	70,350	45,740	63,480	78,020
28.5	23,140	37,960	58,560	29,130	43,580	60,450	68,150	44,280	61,460	69,240	44,990	62,470	76,800
28	22,760	37,410	57,640	28,690	42,890	59,500	67,080	43,580	60,450	68,150	44,280	61,460	75,580
27.5	22,400	36,860	56,730	28,250	42,210	58,560	66,020	42,890	59,500	67,080	43,580	60,450	74,360
27	22,050	36,310	55,840	27,800	41,550	57,640	64,980	42,210	58,560	66,020	42,890	59,500	73,140
26.5	21,700	35,760	54,960	27,350	40,900	56,730	63,960	41,550	57,640	64,980	42,210	58,560	71,990
26	21,360	34,990	54,090	26,920	40,260	55,840	63,090	40,900	56,730	63,960	41,550	57,640	70,860
25.5	21,020	34,430	53,230	26,500	39,630	54,960	62,220	40,260	55,840	63,090	40,900	56,730	69,740
25	20,690	33,870	52,370	26,080	39,080	54,090	61,360	39,630	54,960	62,220	40,260	55,840	68,640
24.5	20,360	33,310	51,520	25,670	38,520	53,230	60,500	39,080	54,090	61,360	39,630	54,960	67,560
24	20,040	32,790	50,670	25,270	37,960	52,370	59,640	38,520	53,230	60,500	39,080	54,090	66,600
23.5	19,720	32,270	49,830	24,870	37,410	51,520	58,800	37,960	52,370	59,640	38,520	53,230	65,630
23	19,410	31,760	49,010	24,480	36,860	50,670	57,980	37,410	51,520	58,800	37,960	52,370	64,670
22.5	19,100	31,260	48,200	24,090	36,310	49,830	57,150	36,860	50,670	57,980	37,410	51,520	63,720
22	18,790	30,770	47,380	23,710	35,770	49,010	56,330	36,310	49,830	57,150	36,860	50,670	62,760
21.5	18,480	30,290	46,560	23,340	35,220	48,200	55,510	35,770	49,010	56,330	36,310	49,830	61,800
21	18,190	29,810	45,750	22,980	34,680	47,380	54,700	35,220	48,200	55,510	35,770	49,010	60,830
20.5	17,880	29,340	44,930	22,600	34,110	46,560	53,890	34,680	47,380	54,700	35,220	48,200	59,870
20	17,570	28,880	44,130	22,230	33,560	45,750	53,080	34,110	46,560	53,890	34,680	47,380	58,890
19.5	17,270	28,430	43,300	21,880	33,000	44,930	52,260	33,560	45,750	53,080	34,110	46,560	57,930
19	16,960	27,960	42,620	21,500	32,450	44,130	51,450	33,000	44,930	52,260	33,560	45,750	56,960
18.5	16,650	27,490	41,930	21,140	31,880	43,300	50,640	32,450	44,130	51,450	33,000	44,930	56,000
18	16,340	27,030	41,250	20,770	31,340	42,620	49,830	31,880	43,300	50,640	32,450	44,130	55,010
17.5	16,030	26,580	40,560	20,400	30,790	41,930	49,010	31,340	42,620	49,830	31,880	43,300	54,050
17	15,720	26,120	39,880	20,040	30,220	41,250	48,200	30,790	41,930	49,010	31,340	42,620	53,090
16.5	15,440	25,660	39,190	19,660	29,680	40,560	47,380	30,220	41,250	48,200	30,790	41,930	52,120
16	15,140	25,190	38,500	19,300	29,110	39,880	46,560	29,680	40,560	47,380	30,220	41,250	51,140
15.5	14,850	24,730	37,830	18,950	28,560	39,190	45,750	29,110	39,880	46,560	29,680	40,560	50,170
15	14,570	24,270	37,130	18,590	28,030	38,500	44,930	28,560	39,190	45,750	29,110	39,880	49,220
14.5	14,310	23,820	36,450	18,230	27,480	37,830	44,130	28,030	38,500	44,930	28,560	39,190	48,290
14	14,030	23,370	35,760	17,890	26,980	37,130	43,310	27,480	37,830	44,130	28,030	38,500	47,390
13.5	13,760	22,920	35,090	17,550	26,460	36,450	42,490	26,980	37,130	43,310	27,480	37,830	46,470
13	13,500	22,490	34,430	17,200	25,970	35,760	41,670	26,460	36,450	42,490	26,980	37,130	45,550
12.5	13,230	22,040	33,770	16,880	25,470	35,090	40,890	25,970	35,760	41,670	26,460	36,450	44,680
12	12,970	21,620	33,140	16,550	24,970	34,430	40,100	25,470	35,090	40,890	25,970	35,760	43,810
11.5	12,730	21,190	32,510	16,240	24,490	33,770	39,360	24,970	34,430	40,100	25,470	35,090	42,950
11	12,470	20,780	31,900	15,920	24,010	33,140	38,620	24,490	33,770	39,360	24,970	34,430	42,070
10.5	12,220	20,360	31,290	15,610	23,550	32,510	37,880	24,010	33,140	38,620	24,490	33,770	41,190
10	11,960	19,970	30,690	15,290	23,080	31,900	37,120	23,550	32,510	37,880	24,010	33,140	40,310
9.5	11,700	19,580	30,100	15,000	22,620	31,290	36,410	23,080	31,900	37,120	23,550	32,510	39,440
9	11,450	19,200	29,510	14,680	22,170	30,690	35,690	22,620	31,290	36,410	23,080	31,900	38,570
8.5	11,200	18,810	28,930	14,380	21,710	30,100	34,980	22,170	30,690	35,690	22,620	31,290	37,700
8	10,970	18,440	28,350	14,070	21,240	29,510	34,270	21,710	30,100	34,980	22,170	30,690	36,820
7.5	10,760	18,060	27,800	13,770	20,790	28,930	33,550	21,240	29,510	34,270	21,710	30,100	35,950
7	10,540	17,690	27,230	13,470	20,320	28,350	32,850	20,790	28,930	33,550	21,240	29,510	35,090
6.5	10,350	17,310	26,660	13,160	19,860	27,800	32,110	20,320	28,350	32,850	20,790	28,930	34,220
6	10,150	16,920	26,100	12,840	19,410	27,230	31,400	19,860	27,800	32,110	20,320	28,350	33,360
5.5	9,950	16,570	25,530	12,530	18,950	26,660	30,700	19,410	27,230	31,400	19,860	27,800	32,510
5	9,740	16,190	24,960	11,960	18,470	26,100	29,980	18,950	26,660	30,700	19,410	27,230	31,650
4.5	9,520	15,800	24,400	11,700	18,010	25,530	29,280	18,470	26,100	29,980	18,950	26,660	30,820
4	9,330	15,430	23,830	11,450	17,560	24,960	28,560	18,010	25,530	29,280	18,470	26,100	29,980
3.5	9,150	15,050	23,270	11,200	16,920	24,400	27,850	17,560	24,960	28,560	18,010	25,530	29,280
3	8,970	14,680	22,700	10,950	16,570	23,830	27,160	16,920	24,400	27,850	17,560	24,960	28,560
2.5	8,800	14,380	22,140	10,350	16,190	23,270	26,460	16,570	23,830	27,160	16,920	24,400	27,850
2	8,610	14,070	21,550	10,150	15,800	22,700	25,770	16,190	23,270	26,460	16,570	23,830	27,160
1.5	8,450	13,770	20,790	9,950	15,430	22,140	25,080	15,800	22,700	25,770	16,190	23,270	26,460
1	8,290	13,470	20,320	9,740	15,050	21,550	24,400	15,430	22,140	25,080	15,800	22,700	25,770
ขั้น	ประเภททั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ประเภททั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ประเภททั่วไป ระดับ อาวุโส	ประเภท วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	ประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ	ประเภท วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภท บริหารท้องถิ่น ระดับสูง

ทั้งนี้ มีแนวทางในการเข้าสู่ตำแหน่งดังต่อไปนี้

๓.๑ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

อันดับ ท.1	อันดับ ท.2	อันดับ ท.3	อันดับ ท.4	ประเภท ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ความ แตกต่างกับ ท.1	ความ แตกต่างกับ ท.2	ความ แตกต่างกับ ท.3	ความ แตกต่างกับ ท.4
			25,020	25,020				0
			24,640	24,640				0
			24,270	24,270				0
			23,900	23,900				0
			23,520	23,520				0
			23,140	23,140				0
			22,760	22,760				0
			22,400	22,400				0
			22,050	22,050				0
		21,420	21,700	21,700			280	0
		21,110	21,360	21,360			250	0
		20,790	21,020	21,020			230	0
		20,470	20,690	20,690			220	0
		20,140	20,360	20,360			220	0
		19,810	20,040	20,040			230	0
		19,480	19,720	19,720			240	0
		19,120	19,410	19,410			290	0
		18,760	19,100	19,100			340	0
		18,410	18,790	18,790			380	0
		18,070	18,480	18,480			410	0
		17,730	18,190	18,190			460	0
		17,400	17,880	17,880			480	0
		17,080	17,570	17,570			490	0
		16,760	17,270	17,270			510	0
		16,450	16,960	16,960			510	0
		16,140	16,650	16,650			510	0
		15,840	16,340	16,340			500	0
		15,540	16,030	16,030			490	0
		15,290	15,720	15,720			430	0
		15,060	15,440	15,440			380	0
		14,810	15,140	15,140			330	0
	14,180	14,560	14,850	14,850		670	290	0
	13,980	14,320	14,570	14,570		590	250	0

อันดับ ท.1	อันดับ ท.2	อันดับ ท.3	อันดับ ท.4	ประเภท ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ความ แตกต่างกับ ท.1	ความ แตกต่างกับ ท.2	ความ แตกต่างกับ ท.3	ความ แตกต่างกับ ท.4
	13,770	14,060	14,310	14,310		540	250	0
	13,550	13,820	14,030	14,030		480	210	0
-	13,330	13,570	13,760	13,760	-	430	190	0
-	13,110	13,310	13,500	13,500	-	390	190	0
-	12,890	13,070	13,230	13,230	-	340	160	0
-	12,650	12,810	12,970	12,970	-	320	160	0
-	12,410	12,560	12,730	12,730	-	320	170	0
11,840	12,180	12,330	12,470	12,470	630	290	140	0
11,670	11,950	12,090	12,220	12,220	550	270	130	0
11,490	11,730	11,860	11,960	11,960	470	230	100	0
11,310	11,510	11,630	11,700	11,700	390	190	70	0
11,130	11,300	11,400	11,450	11,450	320	150	50	0
10,950	11,090	11,180	11,200	11,200	250	110	20	0
10,770	10,880	10,970	10,950	10,970	200	90	0	20
10,570	10,680	10,760		10,760	190	80	0	
10,370	10,480	10,540		10,540	170	60	0	
10,180	10,280	10,350		10,350	170	70	0	
9,990	10,070	10,150		10,150	160	80	0	
9,800	9,910	9,950		9,950	150	40	0	
9,620	9,710	9,740		9,740	120	30	0	
9,440	9,520			9,520	80	0		
9,260	9,330			9,330	70	0		
9,090	9,150			9,150	60	0		
8,920	8,970			8,970	50	0		
8,750	8,800			8,800	50	0		
8,590	8,610			8,610	20	0		
8,430	8,450			8,450	20	0		
8,260	8,290			8,290	30	0		
อันดับ ท.1	อันดับ ท.2	อันดับ ท.3	อันดับ ท.4	ประเภท ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ความ แตกต่างกับ ท.1	ความ แตกต่างกับ ท.2	ความ แตกต่างกับ ท.3	ความ แตกต่างกับ ท.4

๓.๒ ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

อันดับ ท.5	อันดับ ท.6	ประเภท ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.5	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.6
		40,900		
		40,260		
		39,630		
		39,080		
		38,520		
		37,960		
		37,410		
	36,640	36,640		0
	36,090	36,090		0
	35,540	35,540		0
	34,990	34,990		0
	34,430	34,430		0
	33,870	33,870		0
	33,310	33,310		0
	32,790	32,790		0
	32,270	32,270		0
	31,760	31,760		0
	31,260	31,260		0
	30,770	30,770		0
30,020	30,290	30,290	270	0
29,570	29,810	29,810	240	0
29,130	29,340	29,340	210	0
28,690	28,880	28,880	190	0
28,250	28,430	28,430	180	0
27,800	27,960	27,960	160	0
27,350	27,490	27,490	140	0
26,920	27,030	27,030	110	0
26,500	26,580	26,580	80	0
26,080	26,120	26,120	40	0
25,670			450	0
25,270	25,660	25,660	390	0
24,870	25,190	25,190	320	0
24,480	24,730	24,730	250	0
24,090	24,270	24,270	180	0
23,710	23,820	23,820	110	0
23,340	23,370	23,370	30	0
22,980			390	0

อันดับ ท.5	อันดับ ท.6	ประเภท ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.5	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.6
22,600	22,920	22,920	320	0
22,230	22,490	22,490	260	0
21,880	22,040	22,040	160	0
21,500	21,620	21,620	120	0
21,140	21,190	21,190	50	0
20,770			420	0
20,400	20,780	20,780	380	0
20,040	20,360	20,360	320	0
19,660	19,970	19,970	310	0
19,300	19,580	19,580	280	0
18,950	19,200	19,200	250	0
18,590	18,810	18,810	220	0
18,230	18,440	18,440	210	0
17,890	18,060	18,060	170	0
17,550	17,690	17,690	140	0
17,200	17,310	17,310	110	0
16,880			430	0
16,550	16,920	16,920	370	0
16,240	16,570	16,570	330	0
15,920	16,190	16,190	270	0
15,610	15,800	15,800	190	0
15,290	15,430	15,430	140	0
15,000	15,050	15,050	50	0
14,680	14,660	14,680	0	20
14,380		14,380	0	
14,070		14,070	0	
13,770		13,770	0	
13,470		13,470	0	
13,160				
12,840				
12,530				
อันดับ ท.5	อันดับ ท.6	ประเภท ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.5	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.6

๓.๓ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

อันดับ ท.7	อันดับ ท.8	ประเภท ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.7	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.8
	66,490	66,490		0
	65,490	65,490		0
	64,490	64,490		0
	63,480	63,480		0
	62,470	62,470		0
	61,460	61,460		0
	60,450	60,450		0
	59,500	59,500		0
	58,560	58,560		0
	57,640	57,640		0
	56,730	56,730		0
	55,840	55,840		0
	54,960	54,960		0
	54,090	54,090		0
	53,230	53,230		0
	52,370	52,370		0
	51,520	51,520		0
49,480	50,670	50,670	1,190	0
48,740	49,830	49,830	1,090	0
47,990	49,010	49,010	1,020	0
47,240	48,200	48,200	960	0
46,490	47,380	47,380	890	0
45,740	46,560	46,560	820	0
44,990			1,570	0
44,280	45,750	45,750	1,470	0
43,580	44,930	44,930	1,350	0
42,890	44,130	44,130	1,240	0
42,210	43,300	43,300	1,090	0
41,550	42,620	42,620	1,070	0
40,900	41,930	41,930	1,030	0
40,260			1,670	0
39,630	41,250	41,250	1,620	0
39,080	40,560	40,560	1,480	0
38,520	39,880	39,880	1,360	0
37,960	39,190	39,190	1,230	0
37,410	38,500	38,500	1,090	0
36,860	37,830	37,830	970	0

อันดับ ท.7	อันดับ ท.8	ประเภท ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.7	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.8
36,310	37,130	37,130	820	0
35,770	36,450	36,450	680	0
35,220	35,760	35,760	540	0
34,680	35,090	35,090	410	0
34,110	34,430	34,430	320	0
33,560	33,770	33,770	210	0
33,000	33,140	33,140	140	0
32,450			690	0
31,880	32,510	32,510	630	0
31,340	31,900	31,900	560	0
30,790	31,290	31,290	500	0
30,220	30,690	30,690	470	0
29,680	30,100	30,100	420	0
29,110	29,510	29,510	400	0
28,560	28,930	28,930	370	0
28,030	28,350	28,350	320	0
27,480	27,800	27,800	320	0
26,980	27,230	27,230	250	0
26,460			770	0
25,970	26,660	26,660	690	0
25,470	26,100	26,100	630	0
24,970	25,530	25,530	560	0
24,490	24,960	24,960	470	0
24,010	24,400	24,400	390	0
23,550			850	0
23,080	23,830	23,830	750	0
22,620	23,270	23,270	650	0
22,170	22,700	22,700	530	0
21,710	22,140	22,140	430	0
21,240	21,550	21,550	310	0
20,790		20,790	0	
20,320		20,320	0	
19,860				
19,410				
18,950				
อันดับ ท.7	อันดับ ท.8	ประเภท ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.7	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.8

๓.๔ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

อันดับ ท.3	อันดับ ท.4	อันดับ ท.5	ประเภท วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.3	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.4	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.5
		30,020	30,020			0
		29,570	29,570			0
		29,130	29,130			0
		28,690	28,690			0
		28,250	28,250			0
		27,800	27,800			0
		27,350	27,350			0
	25,020	26,920	26,920		1,900	0
	24,640	26,500	26,500		1,860	0
	24,270	26,080	26,080		1,810	0
	23,900	25,670	25,670		1,770	0
	23,520	25,270	25,270		1,750	0
	23,140	24,870	24,870		1,730	0
		22,760	24,480		1,720	0
21,420	22,400	24,090	24,090	2,670	1,690	0
21,110	22,050	23,710	23,710	2,600	1,660	0
20,790	21,700	23,340	23,340	2,550	1,640	0
20,470	21,360	22,980	22,980	2,510	1,620	0
20,140	21,020	22,600	22,600	2,460	1,580	0
19,810	20,690	22,230	22,230	2,420	1,540	0
19,480	20,360	21,880	21,880	2,400	1,520	0
19,120	20,040	21,500	21,500	2,380	1,460	0
18,760	19,720	21,140	21,140	2,380	1,420	0
18,410	19,410	20,770	20,770	2,360	1,360	0
18,070	19,100	20,400	20,400	2,330	1,300	0
17,730	18,790	20,040	20,040	2,310	1,250	0
17,400	18,480	19,660	19,660	2,260	1,180	0
17,080	18,190	19,300	19,300	2,220	1,110	0
16,760	17,880	18,950	18,950	2,190	1,070	0
16,450	17,570	18,590	18,590	2,140	1,020	0

อันดับ ท.3	อันดับ ท.4	อันดับ ท.5	ประเภท วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.3	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.4	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.5
16,140	17,270	18,230	18,230	2,090	960	0
15,840	16,960	17,890	17,890	2,050	930	0
15,540	16,650	17,550	17,550	2,010	900	0
15,290	16,340	17,200	17,200	1,910	860	0
15,060	16,030	16,880	16,880	1,820	850	0
14,810	15,720	16,550	16,550	1,740	830	0
14,560	15,440	16,240	16,240	1,680	800	0
14,320	15,140	15,920	15,920	1,600	780	0
14,060	14,850	15,610	15,610	1,550	760	0
13,820	14,570	15,290	15,290	1,470	720	0
13,570	14,310	15,000	15,000	1,430	690	0
13,310	14,030	14,680	14,680	1,370	650	0
13,070	13,760	14,380	14,380	1,310	620	0
12,810	13,500	14,070	14,070	1,260	570	0
12,560	13,230	13,770	13,770	1,210	540	0
12,330	12,970	13,470	13,470	1,140	500	0
12,090	12,730	13,160	13,160	1,070	430	0
11,860	12,470	12,840	12,840	980	370	0
11,630	12,220	12,530	12,530	900	310	0
11,400	11,960		11,960	560	260	
11,180	11,700		11,700	520	250	
10,970	11,450		11,450	480	250	
10,760	11,200		11,200	440	250	
10,540	10,950		10,950	410		
10,350			10,350	0		
10,150			10,150	0		
9,950			9,950	0		
9,740			9,740	0		
อันดับ ท.3	อันดับ ท.4	อันดับ ท.5	ประเภท วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.3	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.4	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.5

๓.๕ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

อันดับ ท.6	อันดับ ท.7	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.6	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.7
	49,480	49,480		0
	48,740	48,740		0
	47,990	47,990		0
	47,240	47,240		0
	46,490	46,490		0
	45,740	45,740		0
	44,990	44,990		0
	44,280	44,280		0
	43,580	43,580		0
	42,890	42,890		0
	42,210	42,210		0
	41,550	41,550		0
	40,900	40,900		0
	40,260	40,260		0
	39,630	39,630		0
	39,080	39,080		0
	38,520	38,520		0
	37,960	37,960		0
	37,410	37,410		0
36,640	36,860	36,860	220	0
36,090	36,310	36,310	220	0
35,540	35,770	35,770	230	0
34,990	35,220	35,220	230	0
34,430	34,680	34,680	250	0
33,870	34,110	34,110	240	0
33,310	33,560	33,560	250	0
32,790			770	0
32,270	33,000	33,000	730	0
31,760	32,450	32,450	690	0
31,260	31,880	31,880	620	0
30,770	31,340	31,340	570	0
30,290	30,790	30,790	500	0
29,810			980	0
29,340	30,220	30,220	880	0
28,880	29,680	29,680	800	0
28,430	29,110	29,110	680	0

อันดับ ท.6	อันดับ ท.7	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.6	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.7
27,960	28,560	28,560	600	0
27,490	28,030	28,030	540	0
27,030	27,480	27,480	450	0
26,580	26,980	26,980	400	0
26,120	26,460	26,460	340	0
25,660	25,970	25,970	310	0
25,190	25,470	25,470	280	0
24,730	24,970	24,970	240	0
24,270	24,490	24,490	220	0
23,820	24,010	24,010	190	0
23,370	23,550	23,550	180	0
22,920	23,080	23,080	160	0
22,490	22,620	22,620	130	0
22,040			580	0
21,620	22,170	22,170	550	0
21,190	21,710	21,710	520	0
20,780	21,240	21,240	460	0
20,360			880	0
19,970	20,790	20,790	820	0
19,580	20,320	20,320	740	0
19,200	19,860	19,860	660	0
18,810	19,410	19,410	600	0
18,440	18,950	18,950	510	0
18,060	18,470	18,470	410	0
17,690	18,010	18,010	320	0
17,310	17,560	17,560	250	0
16,920		16,920	0	
16,570		16,570	0	
16,190		16,190	0	
15,800		15,800	0	
15,430		15,430	0	
15,050		15,050	0	
14,660				
อันดับ ท.6	อันดับ ท.7	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.6	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.7

๓.๖ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

อันดับ ท.8	ประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ	ความแตกต่าง จากอันดับ ท. 8
66,490	66,490	0
65,490	65,490	0
64,490	64,490	0
63,480	63,480	0
62,470	62,470	0
61,460	61,460	0
60,450	60,450	0
59,500	59,500	0
58,560	58,560	0
57,640	57,640	0
56,730	56,730	0
55,840	55,840	0
54,960	54,960	0
54,090	54,090	0
53,230	53,230	0
52,370	52,370	0
51,520	51,520	0
50,670	50,670	0
49,830	49,830	0
49,010	49,010	0
48,200	48,200	0
47,380	47,380	0
46,560	46,560	0
45,750	45,750	0
44,930	44,930	0
44,130	44,130	0
43,300	43,300	0
42,620	42,620	0
41,930	41,930	0
41,250	41,250	0
40,560	40,560	0
39,880	39,880	0
39,190	39,190	0
38,500	38,500	0
37,830	37,830	0
37,130	37,130	0

อันดับ ท.8	ประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ	ความแตกต่าง จากอันดับ ท. 8
36,450	36,450	0
35,760	35,760	0
35,090	35,090	0
34,430	34,430	0
33,770	33,770	0
33,140	33,140	0
32,510	32,510	0
31,900	31,900	0
31,290	31,290	0
30,690	30,690	0
30,100	30,100	0
29,510	29,510	0
28,930	28,930	0
28,350	28,350	0
27,800	27,800	0
27,230	27,230	0
26,660	26,660	0
26,100	26,100	0
25,530	25,530	0
24,960	24,960	0
24,400	24,400	0
23,830	23,830	0
23,270	23,270	0
22,700	22,700	0
22,140	22,140	0
21,550		590
อันดับ ท.8	ประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ	ความแตกต่าง จากอันดับ ท. 8

๓.๗ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

อันดับ ท.9	ประเภท วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.9
	78,020	
77,380	77,380	0
76,220	76,220	0
75,050	75,050	0
73,880	73,880	0
72,710	72,710	0
71,530	71,530	0
70,350	70,350	0
69,240	69,240	0
68,150	68,150	0
67,080	67,080	0
66,020	66,020	0
64,980	64,980	0
63,960	63,960	0
63,090	63,090	0
62,220	62,220	0
61,360	61,360	0
60,500	60,500	0
59,640	59,640	0
58,800	58,800	0
57,980	57,980	0
57,150	57,150	0
56,330	56,330	0
55,510	55,510	0
54,700	54,700	0
53,890	53,890	0
53,080	53,080	0
52,260	52,260	0
51,450	51,450	0
50,640	50,640	0
49,830	49,830	0
49,010	49,010	0
48,200	48,200	0
47,380	47,380	0
46,560	46,560	0
45,750	45,750	0

อันดับ ท.9	ประเภท วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.9
44,930	44,930	0
44,130	44,130	0
43,310	43,310	0
42,490	42,490	0
41,670	41,670	0
40,890	40,890	0
40,100	40,100	0
39,360	39,360	0
38,620	38,620	0
37,880	37,880	0
37,120	37,120	0
36,410	36,410	0
35,690	35,690	0
34,980	34,980	0
34,270	34,270	0
33,550	33,550	0
32,850	32,850	0
32,110	32,110	0
31,400	31,400	0
30,700	30,700	0
29,980	29,980	0
29,280	29,280	0
28,560	28,560	0
27,850	27,850	0
27,160	27,160	0
26,460	26,460	0
25,770	25,770	0
25,080	25,080	0
24,400		680
อันดับ ท.9	ประเภท อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.9

๓.๘ ประเภทอำนาจการ ระดับต้น

อันดับ ท.6	อันดับ ท.7	ประเภท อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.6	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.7
		50,170		
	49,480	49,480		0
	48,740	48,740		0
	47,990	47,990		0
	47,240	47,240		0
	46,490	46,490		0
	45,740	45,740		0
	44,990	44,990		0
	44,280	44,280		0
	43,580	43,580		0
	42,890	42,890		0
	42,210	42,210		0
	41,550	41,550		0
	40,900	40,900		0
	40,260	40,260		0
	39,630	39,630		0
	39,080	39,080		0
	38,520	38,520		0
	37,960	37,960		0
	37,410	37,410		0
36,640	36,860	36,860	220	0
36,090	36,310	36,310	220	0
35,540	35,770	35,770	230	0
34,990	35,220	35,220	230	0
34,430	34,680	34,680	250	0
33,870	34,110	34,110	240	0
33,310	33,560	33,560	250	0
32,790			770	0
32,270	33,000	33,000	730	0
31,760	32,450	32,450	690	0
31,260	31,880	31,880	620	0
30,770	31,340	31,340	570	0
30,290	30,790	30,790	500	0
29,810			980	0
29,340	30,220	30,220	880	0
28,880	29,680	29,680	800	0

อันดับ ท.6	อันดับ ท.7	ประเภท อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.6	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.7
28,430	29,110	29,110	680	0
27,960	28,560	28,560	600	0
27,490	28,030	28,030	540	0
27,030	27,480	27,480	450	0
26,580	26,980	26,980	400	0
26,120	26,460	26,460	340	0
25,660	25,970	25,970	310	0
25,190	25,470	25,470	280	0
24,730	24,970	24,970	240	0
24,270	24,490	24,490	220	0
23,820	24,010	24,010	190	0
23,370	23,550	23,550	180	0
22,920	23,080	23,080	160	0
22,490	22,620	22,620	130	0
22,040			580	0
21,620	22,170	22,170	550	0
21,190	21,710	21,710	520	0
20,780	21,240	21,240	460	0
20,360			880	0
19,970	20,790	20,790	820	0
19,580	20,320	20,320	740	0
19,200	19,860	19,860	660	0
18,810	19,410	19,410	600	0
18,440	18,950	18,950	510	0
18,060	18,470	18,470	410	0
17,690	18,010	18,010	320	0
17,310	17,560	17,560	250	0
16,920		16,920	0	
16,570		16,570	0	
16,190		16,190	0	
15,800		15,800	0	
15,430		15,430	0	
15,050			380	
14,660			770	
อันดับ ท.6	อันดับ ท.7	ประเภท อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.6	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.7

๓.๙ ประเภทอำนาจการ ระดับกลาง

อันดับ ท.8	ประเภท อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.8
	67,560	
66,490	66,490	0
65,490	65,490	0
64,490	64,490	0
63,480	63,480	0
62,470	62,470	0
61,460	61,460	0
60,450	60,450	0
59,500	59,500	0
58,560	58,560	0
57,640	57,640	0
56,730	56,730	0
55,840	55,840	0
54,960	54,960	0
54,090	54,090	0
53,230	53,230	0
52,370	52,370	0
51,520	51,520	0
50,670	50,670	0
49,830	49,830	0
49,010	49,010	0
48,200	48,200	0
47,380	47,380	0
46,560	46,560	0
45,750	45,750	0
44,930	44,930	0
44,130	44,130	0
43,300	43,300	0
42,620	42,620	0
41,930	41,930	0
41,250	41,250	0
40,560	40,560	0
39,880	39,880	0
39,190	39,190	0
38,500	38,500	0

อันดับ ท.8	ประเภท อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.8
37,830	37,830	0
37,130	37,130	0
36,450	36,450	0
35,760	35,760	0
35,090	35,090	0
34,430	34,430	0
33,770	33,770	0
33,140	33,140	0
32,510	32,510	0
31,900	31,900	0
31,290	31,290	0
30,690	30,690	0
30,100	30,100	0
29,510	29,510	0
28,930	28,930	0
28,350	28,350	0
27,800	27,800	0
27,230	27,230	0
26,660	26,660	0
26,100	26,100	0
25,530	25,530	0
24,960	24,960	0
24,400	24,400	0
23,830	23,830	0
23,270	23,270	0
22,700	22,700	0
22,140	22,140	0
21,550		590
อันดับ ท.8	ประเภท อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.8

๓.๑๐ ประเภทอำนาจการ ระดับสูง

อันดับ ท.9	ประเภท อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.9
	78,020	
77,380	77,380	0
76,220	76,220	0
75,050	75,050	0
73,880	73,880	0
72,710	72,710	0
71,530	71,530	0
70,350	70,350	0
69,240	69,240	0
68,150	68,150	0
67,080	67,080	0
66,020	66,020	0
64,980	64,980	0
63,960	63,960	0
63,090	63,090	0
62,220	62,220	0
61,360	61,360	0
60,500	60,500	0
59,640	59,640	0
58,800	58,800	0
57,980	57,980	0
57,150	57,150	0
56,330	56,330	0
55,510	55,510	0
54,700	54,700	0
53,890	53,890	0
53,080	53,080	0
52,260	52,260	0
51,450	51,450	0
50,640	50,640	0
49,830	49,830	0
49,010	49,010	0
48,200	48,200	0
47,380	47,380	0
46,560	46,560	0
45,750	45,750	0

อันดับ ท.9	ประเภท อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.9
44,930	44,930	0
44,130	44,130	0
43,310	43,310	0
42,490	42,490	0
41,670	41,670	0
40,890	40,890	0
40,100	40,100	0
39,360	39,360	0
38,620	38,620	0
37,880	37,880	0
37,120	37,120	0
36,410	36,410	0
35,690	35,690	0
34,980	34,980	0
34,270	34,270	0
33,550	33,550	0
32,850	32,850	0
32,110	32,110	0
31,400	31,400	0
30,700	30,700	0
29,980	29,980	0
29,280	29,280	0
28,560	28,560	0
27,850	27,850	0
27,160	27,160	0
26,460	26,460	0
25,770	25,770	0
25,080	25,080	0
24,400		680
อันดับ ท.9	ประเภท อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.9

๓.๑๑ ประเภทบริหาร ระดับต้น

อันดับ ท.6	อันดับ ท.7	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.6	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.7
		51,140		
		50,170		
	49,480	49,480		0
	48,740	48,740		0
	47,990	47,990		0
	47,240	47,240		0
	46,490	46,490		0
	45,740	45,740		0
	44,990	44,990		0
	44,280	44,280		0
	43,580	43,580		0
	42,890	42,890		0
	42,210	42,210		0
	41,550	41,550		0
	40,900	40,900		0
	40,260	40,260		0
	39,630	39,630		0
	39,080	39,080		0
	38,520	38,520		0
	37,960	37,960		0
	37,410	37,410		0
36,640	36,860	36,860	220	0
36,090	36,310	36,310	220	0
35,540	35,770	35,770	230	0
34,990	35,220	35,220	230	0
34,430	34,680	34,680	250	0
33,870	34,110	34,110	240	0
33,310	33,560	33,560	250	0
32,790			770	0
32,270	33,000	33,000	730	0
31,760	32,450	32,450	690	0
31,260	31,880	31,880	620	0
30,770	31,340	31,340	570	0
30,290	30,790	30,790	500	0
29,810			980	0
29,340	30,220	30,220	880	0
28,880	29,680	29,680	800	0

อันดับ ท.6	อันดับ ท.7	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.6	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.7
28,430	29,110	29,110	680	0
27,960	28,560	28,560	600	0
27,490	28,030	28,030	540	0
27,030	27,480	27,480	450	0
26,580	26,980	26,980	400	0
26,120	26,460	26,460	340	0
25,660	25,970	25,970	310	0
25,190	25,470	25,470	280	0
24,730	24,970	24,970	240	0
24,270	24,490	24,490	220	0
23,820	24,010	24,010	190	0
23,370	23,550	23,550	180	0
22,920	23,080	23,080	160	0
22,490	22,620	22,620	130	0
22,040			580	0
21,620	22,170	22,170	550	0
21,190	21,710	21,710	520	0
20,780	21,240	21,240	460	0
20,360			880	0
19,970	20,790	20,790	820	0
19,580	20,320	20,320	740	0
19,200	19,860	19,860	660	0
18,810	19,410	19,410	600	0
18,440	18,950	18,950	510	0
18,060	18,470	18,470	410	0
17,690	18,010	18,010	320	0
17,310	17,560	17,560	250	0
16,920		16,920	0	
16,570		16,570	0	
16,190		16,190	0	
15,800		15,800	0	
15,430			370	
15,050			750	
14,660			1,140	
อันดับ ท.6	อันดับ ท.7	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.6	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.7

๓.๑๒ ประเภทบริหาร ระดับกลาง

อันดับ ท.8	ประเภทบริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.8
	68,640	
	67,560	
66,490	66,490	0
65,490	65,490	0
64,490	64,490	0
63,480	63,480	0
62,470	62,470	0
61,460	61,460	0
60,450	60,450	0
59,500	59,500	0
58,560	58,560	0
57,640	57,640	0
56,730	56,730	0
55,840	55,840	0
54,960	54,960	0
54,090	54,090	0
53,230	53,230	0
52,370	52,370	0
51,520	51,520	0
50,670	50,670	0
49,830	49,830	0
49,010	49,010	0
48,200	48,200	0
47,380	47,380	0
46,560	46,560	0
45,750	45,750	0
44,930	44,930	0
44,130	44,130	0
43,300	43,300	0
42,620	42,620	0
41,930	41,930	0
41,250	41,250	0
40,560	40,560	0
39,880	39,880	0
39,190	39,190	0
38,500	38,500	0
37,830	37,830	0

อันดับ ท.8	ประเภทบริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.8
37,130	37,130	0
36,450	36,450	0
35,760	35,760	0
35,090	35,090	0
34,430	34,430	0
33,770	33,770	0
33,140	33,140	0
32,510	32,510	0
31,900	31,900	0
31,290	31,290	0
30,690	30,690	0
30,100	30,100	0
29,510	29,510	0
28,930	28,930	0
28,350	28,350	0
27,800	27,800	0
27,230	27,230	0
26,660	26,660	0
26,100	26,100	0
25,530	25,530	0
24,960	24,960	0
24,400	24,400	0
23,830	23,830	0
23,270	23,270	0
22,700	22,700	0
22,140		560
21,550		1,150
อันดับ ท.8	ประเภทบริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.8

๓.๑๓ ประเภทบริหาร ระดับสูง

อันดับ ท.9	อันดับ ท.10	ประเภทบริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	ความแตกต่างจาก อันดับ ท.9	ความแตกต่างจาก อันดับ ท.10
	80,450	80,450		0
	79,240	79,240		0
77,380	78,020	78,020	640	0
76,220	76,800	76,800	580	0
75,050	75,580	75,580	530	0
73,880	74,360	74,360	480	0
72,710	73,140	73,140	430	0
71,530	71,990	71,990	460	0
70,350	70,860	70,860	510	0
69,240	69,740	69,740	500	0
68,150	68,640	68,640	490	0
67,080	67,560	67,560	480	0
66,020	66,600	66,600	580	0
64,980	65,630	65,630	650	0
63,960	64,670	64,670	710	0
63,090	63,720	63,720	630	0
62,220	62,760	62,760	540	0
61,360	61,800	61,800	440	0
60,500	60,830	60,830	330	0
59,640	59,870	59,870	230	0
58,800	58,890	58,890	90	0
57,980			910	0
57,150	57,930	57,930	780	0
56,330	56,960	56,960	630	0
55,510	56,000	56,000	490	0
54,700	55,010	55,010	310	0
53,890	54,050	54,050	160	0
53,080	53,090	53,090	10	0
52,260			830	0
51,450	52,120	52,120	670	0
50,640	51,140	51,140	500	0
49,830	50,170	50,170	340	0
49,010	49,220	49,220	210	0
48,200	48,290	48,290	90	0
47,380	47,390	47,390	10	0

อันดับ ท.9	อันดับ ท.10	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.9	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.10
46,560			830	0
45,750	46,470	46,470	720	0
44,930	45,550	45,550	620	0
44,130	44,680	44,680	550	0
43,310	43,810	43,810	500	0
42,490	42,950	42,950	460	0
41,670	42,070	42,070	400	0
40,890	41,190	41,190	300	0
40,100	40,310	40,310	210	0
39,360	39,440	39,440	80	0
38,620			820	0
37,880	38,570	38,570	690	0
37,120	37,700	37,700	580	0
36,410	36,820	36,820	410	0
35,690	35,950	35,950	260	0
34,980			970	0
34,270	35,090	35,090	820	0
33,550	34,220	34,220	670	0
32,850	33,360	33,360	510	0
32,110	32,510	32,510	400	0
31,400	31,650	31,650	250	0
30,700	30,820	30,820	120	0
29,980	29,980	29,980	0	0
29,280		29,280	0	
28,560		28,560	0	
27,850		27,850	0	
27,160		27,160	0	
26,460		26,460	0	
25,770		25,770	0	
25,080		25,080	0	
24,400			680	
อันดับ ท.9	อันดับ ท.10	ประเภท อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.9	ความ แตกต่างจาก อันดับ ท.10

๓.๓ ข้อเสนอเกี่ยวกับการนำบัญชีเงินเดือนใหม่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปใช้

ในการปรับเปลี่ยนเข้าสู่โครงสร้างเงินเดือนใหม่นั้น ต้องมั่นใจว่าไม่มีข้าราชการผู้ใด ได้รับผลกระทบในแง่ลบ โดยในแต่ละทางเลือกนั้น มีกระบวนการดังนี้

- **ทางเลือกที่ ๑** เป็นการปรับโดยใช้โอกาสตอนขึ้นเงินเดือนระหว่างปี เพื่อไม่ให้กระทบต่องบประมาณ ทั้งนี้จะมีผลให้ข้าราชการที่มีเงินเดือนต้นในระดับต่าง ๆ มีโอกาสได้รับเงินเดือนถัดไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- **ทางเลือกที่ ๒** เป็นการปรับตามทันที เมื่อมีการเปลี่ยนเข้าสู่โครงสร้างเงินเดือนใหม่ แต่ทางเลือกนี้จะมีข้อดี คือ ข้าราชการได้เงินเพิ่มขึ้น แต่มีข้อเสีย คือ ใช้งบประมาณสูงมาก และมีโอกาสทำให้บางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางส่วนมีงบประมาณส่วนบุคคลเกิน ๔๐%

โดยขณะที่ปรึกษาเสนอให้คณะกรรมการกลางเป็นผู้รับผิดชอบในการปรับเงินเดือนเข้าสู่ระบบใหม่ เพื่อหลีกเลี่ยงความสับสนและการบิดเบือนระบบที่อาจเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามการบริหารเงินเดือนสามารถให้แต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบได้ในที่สุด

นอกจากนั้น ยังควรเน้นการประชาสัมพันธ์ตามหลักการดังต่อไปนี้

- เป็นข้อความที่เป็นความจริงและถูกต้องเท่านั้น
- ไม่ให้สัญญาที่รู้ว่าไม่สามารถปฏิบัติได้ เพียงเพื่อเป็นการบรรเทาปัญหา
- ไม่ควรพยายามตอบคำถามที่ยังไม่ทราบคำตอบ
- กระบวนการสื่อสารมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเนื้อหาสาระ
- การใช้สื่อที่หลากหลายย่อมดีกว่าการใช้สื่อเพียงชนิดเดียว
- ข้อความควรที่จะต้องสั้น ตรงประเด็น เข้าใจง่าย และมีการสื่อสารบ่อยครั้ง
- การสื่อสารควรจะเป็นการสื่อสาร ๒ ทาง เสมอเท่าที่จะเป็นไปได้
- ไม่ควรตั้งสมมุติฐานว่าผู้รับข้อความ (๑) ได้รับข้อความแล้ว หรือ (๒) เข้าใจข้อความถ่องแท้แล้ว

โดยสรุปในบทนี้จะนำเสนอโครงสร้างเงินเดือนใหม่ รวมถึงข้อพึงระวังในการนำระบบไปใช้และแนวทางในการประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความเข้าใจสูงสุดแก่คณะผู้บริหารและข้าราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น