



หลักเกณฑ์การบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลคูบัว
อำเภอเมืองราชบุรี
จังหวัดราชบุรี

สารบัญ

๑. ประกาศห้ามเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเดินเรชดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล(ฉบับที่ ๓๓) พ.ศ.๒๕๖๒
๒. ประกาศแบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งที่ให้คำรับตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น สำหรับตำแหน่งประเทททั่วไป และประเภทวิชาการ
๓. ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสฝายงานผู้บริหาร พ.ศ.๒๕๖๐
๔. ประกาศห้ามเกณฑ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการทำหนดห้ามเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๑
๕. ประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสฝายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๑



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวบล

เรื่อง มาตรฐานที่ไว้ไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตัวบล (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวบล เรื่อง มาตรฐานที่ไว้ไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตัวบล ฉบับที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อประยุกต์ใช้ราชการและเกิดประโยชน์ในการบริหารงานของคุณภาพเป็นส่วนรวม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๔) แห่งพระราชบัญญัติ ระบบบริหารงานบุคคลส่วนตัวของถ้า ท.ก. ๒๕๖๒ และมติของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวบล ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ มีมติให้ปรับปรุงแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวบล เรื่อง มาตรฐานที่ไว้ไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตัวบล ฉบับลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวบล เรื่อง มาตรฐานที่ไว้ไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตัวบล (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน หมวด ๔ การโอน ข้อ ๒๖ ข้อ ๒๗ ข้อ ๒๘ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ ข้อ ๓๑ และ ข้อ ๓๒ ทั้ง ๒ หมวด และ หมวด ๕ การรับโอน ข้อ ๓๓ ข้อ ๓๔ ข้อ ๓๕ และข้อ ๓๖ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวบล เรื่อง มาตรฐานที่ไว้ไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตัวบล ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“หมวด ๔ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตัวบล”

ข้อ ๒๖ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตัวบล หรือพนักงานส่วนตัวบลท้องถิ่น โดยความยินยอมใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๑) การโอนและรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวบล (ก.อ.บ.) กำหนด

(๒) การโอนและรับโอนในค่าແນ່ນໆປະເທດ ສາຍຈານ ຮະຕັບ ແລະທ້າແນ່ນໆເຖິງຕີຢາກັນໃນຄໍາແນ່ນໆທີ່ວ່າງ

(๓) การโอนและรับโอนໄດ້ອາກສັບເປື້ອນກັບໃນຄໍາແນ່ນໆປະເທດ ສາຍຈານ ຮະຕັບ ແລະທ້າແນ່ນໆເຖິງ
ຮະຫວ່າງອົງກົດກາບບົງກາດ ທີ່ອອົງກົດກາປົກຄອງສ່ວນທີ່ອົງກົດເຖິງ

(๔) การໂອນແລະຮັບໂອນໃນຄໍາແນ່ນໆປະເທດ ສາຍຈານ ແລະຮະຕັບເພີມ ໂຄຍຕໍາແນ່ນໆທີ່ກ່າວເດີມ
ທີ່ມາໄລ້ຮ່າງຕໍາແນ່ນໆໃນປະເທດ ສາຍຈານເພີມ ໂຍຮະຕັບທີ່ກ່າວເດີມໃນອົງກົດກາບບົງກາດສ່ວນທຳບຸລ ທີ່ອອົງກົດ
ກາປົກຄອງສ່ວນທີ່ກ່າວເດີມ

(๕) การໂອນແລະຮັບໂອນຢູ່ທີ່ດ້າງຕໍາແນ່ນໆທີ່ກ່າວເດີມ ດານ (๔) ແລ້ວປະສົງຕົ້ນໂອນທີ່ອ້າຍໄປ
ແລ້ວສົ່ງໃນຕໍາແນ່ນໆເດີມ

ການໂອນແລະຮັບໂອນ ໄດ້ອົງກົດກາບບົງກາດສ່ວນທຳບຸລແລະອົງກົດກາປົກຄອງສ່ວນທີ່ອົງກົດເຖິງທີ່ເຖິງຂອງ
ປະສານກັນ ໂຍກໍາແນ່ນດວນທີ່ຮັບໂອນແລະໄທ້ໂອນມີເມືດໃນວັນເດືອນກັນ ເພື່ອເສັນອະນຸມາການຂ້າງຂ້າງການຂອງອົງກົດ
ບົງກາດສ່ວນຈັງຫວັດ (ກ.ຈ.ຈ.) ຄະນະກຽມການພັນກາງານເທິກາດ (ກ.ກ.ຈ.) ອົງກົດການພັນກາງານສ່ວນທຳບຸລ
(ກ.ອບຕ.ຈັງຫວັດ) ແລ້ວແຕ່ກ່ຽວ (ຝຶກ) ພິຈາລະນາໃຫ້ຄວາມເຫັນຂອບຂໍ

ເພື່ອປະໂຫຍບປະກາດນີ້ໃນຂະໜາດທີ່ເປັນພັນກາງານສ່ວນທີ່ອົງກົດນີ້ ເປັນເວລາຮາການຂອງພັນກາງານສ່ວນທຳບຸລ

ຂ້ອ ๒๗ ການໂອນແລະກາຮັບໂອນດາມຂ້ອ ๒๖ (๒) ເມື່ອອົງກົດກາບບົງກາດສ່ວນທຳບຸລໄດ້ເສັງເຊື່ອ
ຂອງຄວາມເຫັນຂອນກາຮັບໂອນພັນກາງານສ່ວນທຳບຸລ ທີ່ອົງກົດການສ່ວນທີ່ອົງກົດເຖິງທີ່ວ່າງ ຄະນະກຽມກາ
ພັນກາງານສ່ວນທຳບຸລ (ກ.ອບຕ.ຈັງຫວັດ) ຈາກມືມີເຫັນຂອນໄທ້ຮັບໂອນພັນກາງານສ່ວນທຳບຸລສ່າງອົງກົດກາບບົງກາດສ່ວນທຳບຸລ
ທີ່ອົງກົດການສ່ວນທີ່ອົງກົດຈົກອົງກົດກາປົກຄອງສ່ວນທີ່ອົງກົດເຖິງທີ່ນີ້ ຢູ່ດ້າງຕໍາແນ່ນໆປະເທດ ສາຍຈານ ຮະຕັບ ແລະ
ທ້າແນ່ນໆເຖິງຕີຢາກັນກັບຕໍາແນ່ນໆທີ່ວ່າງ ແລະປະສົງຕົ້ນໂອນມາເປັນພັນກາງານສ່ວນທຳບຸລຂອງອົງກົດກາບບົງກາດສ່ວນທີ່ຫຼັກນີ້
ໂຍນເຫັນອົງກົດກາບບົງກາດສ່ວນທຳບຸລແລະນາຍົກອງກົດກາປົກຄອງສ່ວນທີ່ເຖິງທີ່ວ່າງໄດ້ກໍາລົງເພີ້ມຍອນໃນການໂອນແລະ
ຮັບໂອນນີ້ແລ້ວ ແລະມີຄະນະກຽມການພັນກາງານສ່ວນທຳບຸລ (ກ.ອບຕ.ຈັງຫວັດ) ໄດ້ພິຈາລະນາໃຫ້ຄວາມເຫັນຂອບແລ້ວ ໄທ້ານັກ
ອົງກົດກາບບົງກາດສ່ວນທຳບຸລອົກຄໍາສັ່ງຮັບໂອນໄທ້ດ້າງຕໍາແນ່ນໆປະເທດ ສາຍຈານ ຮະຕັບ ແລະທ້າແນ່ນໆເຖິງຕີຢາກັນກັບຕໍາແນ່ນໆ
ທີ່ວ່າງ ໂຍໃຫ້ໄດ້ຮັບອົກຈາເຈີນເຕືອນເທົ່າເດີມ ແລະໃຫ້ແຈ້ງຄໍາສັ່ງຮັບໂອນໄທ້ອົງກົດກາບບົງກາດສ່ວນທຳບຸລ ທີ່ອອົງກົດກາປົກຄອງ
ສ່ວນທີ່ອົງກົດຫຼັກນີ້ ເພື່ອອົກຄໍາສັ່ງໄທ້ໂອນ ໂຍຈະກ້ອງມີຜົດໃນວັນເດືອນກັນ

ຂ້ອ ๒๘ ການໂອນແລະກາຮັບໂອນດາມຂ້ອ ๒๖ (๓) ນາຍກອງອົງກົດກາບບົງກາດສ່ວນທຳບຸລທີ່ຈະຮັບໂອນແລະ
ນາຍກອງອົງກົດກາປົກຄອງສ່ວນທີ່ອົງກົດເຖິງທີ່ທີ່ເຖິງຂອງຕ້ອງໃຫ້ຄວາມເຫັນຍອນໃນການໂອນແລະຮັບໂອນໂຍກເກີດກາສັນປະລິມ
ຕໍາແນ່ນໆທັງກຳ

ເມື່ອຄະນະກຽມການພັນກາງານສ່ວນທຳບຸລ (ກ.ອບຕ.ຈັງຫວັດ) ໄດ້ພິຈາລະນາໃຫ້ຄວາມເຫັນຂອບແລ້ວ
ໄທ້ນາຍກອງອົງກົດກາບບົງກາດສ່ວນທຳບຸລອົກຄໍາສັ່ງຮັບໂອນໄທ້ດ້າງຕໍາແນ່ນໆປະເທດ ສາຍຈານ ຮະຕັບ ແລະທ້າແນ່ນໆເຖິງ
ໂຍນໄຫ້ໄດ້ຮັບອົກຈາເຈີນເຕືອນເທົ່າເດີມ ແລະໃຫ້ແຈ້ງຄໍາສັ່ງຮັບໂອນໄທ້ອົງກົດກາບບົງກາດສ່ວນທຳບຸລ
ທີ່ອົງກົດເຖິງທີ່ຫຼັກນີ້ ເພື່ອອົກຄໍາສັ່ງໄທ້ໂອນ ໂຍຈະກ້ອງມີຜົດໃນວັນເດືອນກັນ

ข้อ ๒๔ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๔) กระทำได้ต่อเมื่อหนังงานส่วนตัวบลหรือหนังงานส่วนห้องดินอื่นผู้บันสมัครใช้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว เมื่อกomite กรรมการหนังงานส่วนตัวบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอน โดยให้ได้รับอัตรางินเดือนตามประภากคณะกรรมการพนักงานส่วนตัวบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตัวบลได้รับเงินเดือน และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให่องค์การบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนห้องถิ่นที่ทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียว

ข้อ ๓๐ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๔) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจรับโอนหรือบ่ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งได้ เมื่อกomite กรรมการหนังงานส่วนตัวบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยได้รับอัตรางินเดือนเท่าเดิม

พนักงานส่วนตัวบลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประภา สายงาน แพทย์ตัวเต็มโดยตำแหน่งที่กว่าเดิมตามข้อ ๒๙ หากประสงค์จะโอนไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งในองค์กรปกครองส่วนห้องถิ่นอื่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีคำสั่งให้โอนไปองค์กรปกครองส่วนห้องถิ่นอื่นได้ เมื่อกomite กรรมการหนังงานส่วนตัวบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยการออกคำสั่งให้โอนต่อเมื่อได้รับแจ้งคำสั่งรับโอนจากองค์กรปกครองส่วนห้องถิ่นอื่นแล้ว

ข้อ ๓๑ กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตัวบลและกิจกรรมทางการของหนังงานส่วนตัวบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในที่ที่ระหว่างพนักงานส่วนตัวบลกับนายกองค์การบริหารส่วนตัวบลหรือผู้บ้าชุมชน และไม่สามารถดำเนินการโอนหนังงานส่วนตัวบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตัวบลตามหลักความสมัครใจได้ ให้มีอัตรางินเดือนตามประภากมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ที่สำคัญการนี้

หมวด ๕ การโอนและการรับโอนข้าราชการประจำอื่น

ส่วนที่ ๑ การโอนหนังงานส่วนตัวบลไปเป็นข้าราชการประจำอื่น

ข้อ ๓๒ การโอนหนังงานส่วนตัวบลไปเป็นข้าราชการประจำอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน เมื่อกองค์การบริหารส่วนตัวบลได้รับหนังสือแจ้งความประสงค์รับโอนหนังงานส่วนตัวบลโดยมาจากส่วนราชการอื่น ให่องค์การบริหารส่วนตัวบลและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดหนึ่งวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตัวบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อกomite กรรมการหนังงานส่วนตัวบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตัวบลออกคำสั่งให้โอนและแจ้งคำสั่งให้โอนให้ส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อออกคำสั่งรับโอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน และให้รายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตัวบล (ก.อบต.จังหวัด) ทราบ

ส่วนที่ ๒
การรับโอนเข้าราชการประจำอื่น

ข้อ ๓๓ การรับโอนเข้าราชการประจำอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง นาราธรุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยความยินยอมของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการภายในได้หลังเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) การรับโอนดังอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(ก) ตำแหน่งที่จะบันทึกใน การรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งข่าวที่มีอัตราเงินเดือน

(ข) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประจำ สายงาน และระดับใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดให้ในมาตรฐานดำรงตำแหน่งนั้น

(ค) ข้าราชการประจำอื่น หากไม่เคยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เข้าคุณวุฒิ ต้องแต่งตั้งปริญญาตรีหรือเทียบได้ในต่ำกว่านี้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมา ก่อน หรือไม่เคยได้รับแต่งตั้งโดยผลการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้คุณวุฒิแต่ปริญญาตรีหรือเทียบได้ในต่ำกว่านี้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมา ก่อน หากจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานที่จะรับโอน และบัญชีสอบแข่งขันนี้ยังไม่ยกเลิก

(ง) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือต้องประเมินบุคคล ผู้ขอโอนจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการประเมินบุคคลก่อน

(จ) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ขององค์กรบริหารส่วนตำบลใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีของการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีของการแต่งตั้งอยู่

(ฉ) การรับโอนเข้าราชการประจำอื่นตาม (๑) ให้ดำเนินการได้ในกรณีดังนี้ ดังนี้

(ก) การรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยกรณีพิเศษ ตามข้อ ๓๐ (๖) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

(ก) การรับโอนเข้าราชการประจำอื่นซึ่งมีลักษณะงานที่เป็นพิเศษให้กับตำแหน่งบริหาร

(ค) การรับโอนเข้าราชการประจำอื่นในตำแหน่งประจำทัวร์ไปและประจำวิชาการ

การรับโอนเข้าราชการประจำอื่นตามวรรคหนึ่ง นาราธรุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันรับโอนและให้โอนมีผล ในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ผ่านคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้ส่วนราชการอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการเริ่มเวลาทำงานของผู้ที่โอนมา ตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นเข้าราชการประจำอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๓๔ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๓๓ (๒) (๑) กระทำได้โดยให้เขียนหนังสือเป็นความรู้ความสามารถ ประสมการณ์ที่งาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประโภชบันทึกการจะได้รับ และมีหนังสือรับรองจากสำนักงานการศึกษาสังกัดที่ออกโดยผู้มีอำนาจในการออกค่าสั่งบรรจุแต่งตั้งตามที่กฎหมายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประจำหน้าที่กำหนดไว้ ผู้นี้มีลักษณะงานเทียบเคียงที่กับตำแหน่ง บริหารที่จะรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตัวบลในตำแหน่งประจำหน้าที่ดังนั้น ประจำหน้าที่ด้วยการห้องถัน หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตัวบลจากผู้ได้รับการแต่งตั้งโดยให้มามาตรฐานตำแหน่งในประเพณ สายงาน และระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

หลักเกณฑ์การแต่งตั้งโดยให้รับโอน ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ สำหรับการแต่งตั้งผู้ด้วยการแต่งตั้งที่สูงขึ้นตามที่กำหนดในหมวด ๙ ว่าด้วย การแต่งตั้ง นาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๕: การโอนและการรับโอนตามข้อ ๓๓ (๒)(ค) กระทำได้โดยนายกองค์กรบริหารส่วนตัวบล ที่จะรับโอนและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนนี้แล้ว ให่องค์กรบริหารส่วนตัวบลเสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนค์องค์กรน้ำหนักงานส่วนตัวบล (ก.อบต.จังหวัด) โดยให้เขียนหนังสือ ความรู้ความสามารถ ประสมการณ์ที่งาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประโภชบันทึกการจะได้รับ เมื่อกองน้ำหนักงานที่จะรับโอนได้ตรวจสอบแล้ว ให้นายกองค์กรบริหารส่วนตัวบล ได้รับเงินเดือนเพิ่มให้ได้ ให้คุณธรรมการน้ำหนักงานส่วนตัวบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้กำหนด และระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มให้ได้ ให้คุณธรรมการน้ำหนักงานส่วนตัวบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้กำหนด

ข้อ ๓๖ การได้รับเงินเดือนและการได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนี้"

ข้อ ๔ การได้รับเงินเดือนและการได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิม ไม่น้อยกว่า ให้ดำเนินการตามบทบัญญัติในมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมจนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

หลัก
(อนุพงษ์ เมืองนา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกองพนักงานส่วนตัวบล



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเพื่อประโยชน์ และการเพื่อขึ้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเพื่อประโยชน์ และการเพื่อขึ้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์แก่ราชการและเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานของท้องถิ่น ดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประมวลมาตรา ๑๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติ ราชบัญญัติ ให้ยกเลิกความใน มาตรา ๗ การโอน ข้อ ๑๖๔-๑๗๘ และ มาตรา ๘ การรับโอน ในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเพื่อประโยชน์ และการเพื่อขึ้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเพื่อประโยชน์ และการเพื่อขึ้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๒ ประกาศให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน มาตรา ๗ การโอน ข้อ ๑๖๔-๑๗๘ และ มาตรา ๘ การรับโอน ข้อ ๑๗๙-๑๘๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเพื่อประโยชน์ และการเพื่อขึ้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“หมวด ๗ การโอนและการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น”

ข้อ ๑๖๔ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยความสมัครใจ ของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการได้ในกรณีดังนี้ ดังนี้

(๑) การโอนและรับโอนผู้สอนแบ่งชั้นได้ ผู้สอนคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือผู้ที่ได้รับ การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง ตามคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) กำหนด

(๒) การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สภากาชาด ระดับ และตำแหน่งเดียวกันในตำแหน่งที่ว่าง

(๓) การโอนและรับโอนโดยการสืบเปลี่ยนกันในตำแหน่งประเภท สภากาชาด ระดับ และตำแหน่งเดิม ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การโอน...

(๔) การโอนและรับโอนในตัวแทน ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตัวแทนที่มากว่าเดิม หรือมาตั้งตัวแทนในประเภท สายงานเดิม โดยระดับต่ำกว่าเดิมในองค์กรบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) การโอนและรับโอนผู้ที่ตั้งตัวแทนที่มากกว่าเดิม ตาม (๔) และประสังค์ของโอนหรือข้ออ้างไปแต่งตั้งในตัวแทนที่เดิม

การโอนและรับโอน ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้อง ประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการครองค์การ บริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.ช.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.บ.ช.) หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และแล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถูกต้องตามที่กำหนดของผู้ที่โอนมาตาม ที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๑๖๕ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๑๖๔ (๒) เมื่องค์กรบริหารส่วนตำบลได้เสนอเรื่อง ขอความเห็นชอบการรับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมาตั้งตัวแทนที่มากกว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อาจมีมติเห็นชอบให้รับโอนพนักงานส่วนตำบลจากองค์กร บริหารส่วนตำบลอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ผู้ตั้งตัวแทนที่มากกว่าเดิม ระยะต้น และตัวแทนที่เดียวกันกับตัวแทนที่ว่าง และประสังค์ของโอนมาเป็นพนักงานส่วนตำบลของ องค์กรบริหารส่วนตำบลนั้น โดยนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เกี่ยวข้องได้ทดลองยืนยันในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอนให้ตั้งตัวแทนที่มากกว่าเดิม สายงาน ระยะต้น และตัวแทนที่เดียวกันกับตัวแทนที่ว่าง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่ง รับโอนให้องค์กรบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้อง มีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๑๖๖ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๑๖๔ (๓) นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลที่จะรับโอน และนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องต้องให้ความยืนยันในการโอนและรับโอนโดยการสันเปลี่ยน ตัวแทนที่ถูกกล่าว

เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอนให้ตั้งตัวแทนที่มากกว่าเดิม ระยะต้น และตัวแทนที่เดิม โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์กรบริหารส่วนตำบลอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๑๖๗ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๑๖๔ (๔) กระทำการได้ก่อเมื่อพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นผู้นั้นสมควรใช้ โดยนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลและนายกองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้ทดลองยืนยันในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอน โดยให้ ได้รับอัตราเงินเดือนตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานห้าไม้กี่วัว กับ การให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือน และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์กรบริหารส่วนตำบล หรือองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๑๖๔ การโอนและการรับโอนหนี้อ่อนหนี้ ๑๖๔ (๕) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจรับโอนหรือข่ายผู้นั้นไปดำเนินการตามที่ได้รับการแต่งตั้งได้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม

หนังสือส่วนตำบลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการตามข้อ ๑๖๔ หากประสังค์จะโอนไปดำเนินการตามที่ได้รับการแต่งตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีคำสั่งให้โอนไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยการออกคำสั่งให้โอนห้องเมื่อได้รับแจ้งคำสั่งรับโอนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นแล้ว

ข้อ ๑๖๕ กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและ การปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ในพื้นที่ระหว่างหนังสือส่วนตำบลกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้นำชุมชน และไม่สามารถดำเนินการ โอนหนังสือส่วนตำบลโดยระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักความสมัครใจได้ ให้อธิบดีตามประกาศ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยการนั้น

หมวด ๔ การโอนและการรับโอนข้าราชการประจำอื่น

ส่วนที่ ๑ การโอนหนังสือส่วนตำบลไปเป็นข้าราชการประจำอื่น

ข้อ ๑๗๐ การโอนหนังสือส่วนตำบลไปเป็นข้าราชการประจำอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับหนังสือแจ้งความประสงค์รับโอนหนังสือส่วนตำบลผู้ใดจาก ส่วนราชการอื่น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอน และให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งให้โอนและแจ้งคำสั่งให้โอนให้ส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อ ออกคำสั่งรับโอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน และให้รายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทราบ

ส่วนที่ ๒ การรับโอนข้าราชการประจำอื่น

ข้อ ๑๗๑ การรับโอนข้าราชการประจำอื่นที่ไม่ใช้ข้าราชการการเมือง นางบรรจุและแต่งตั้งเป็น พนักงานส่วนตำบล โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) การรับโอนต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(ก) ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

(ข) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ค้าขายดำเนินการตามที่กำหนดให้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น คุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

(ค) ข้าราชการ...

(ค) ข้าราชการประจำอื่น หากไม่เคยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นขึ้นไปเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หรือไม่เคยได้รับแต่งตั้งโดยผลการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกในกรณีที่ไม่เหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน ให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้คุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หากจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการ ผู้นั้นจะต้องสอบเป็นผู้แข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานที่จะรับโอน และบัญชีสอบแข่งขันนั้นยังไม่ยกเลิก

(๔) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือต้องประเมินบุคคลผู้ขึ้นทะเบียนซึ่งต้องผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการประเมินบุคคลก่อน

(๕) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ขององค์กรบริหารส่วนตำบลใด ที่อยู่ในมีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีของการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งสายงานนั้นขึ้นบัญชีของการแต่งตั้งอยู่

(๖) การรับโอนข้าราชการประจำอื่นตาม (๑) ให้ดำเนินการได้ในกรณีดังนี้ ดังนี้

(ก) การรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยกรณีพิเศษ ตามข้อ ๗๙ (๑) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

(ข) การรับโอนข้าราชการประจำอื่นซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหาร

(ค) การรับโอนข้าราชการประจำอื่นในตำแหน่งประจำทั่วไปและประจำวิชาการ

การรับโอนข้าราชการประจำอื่นตามวรรคหนึ่ง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันรับโอนและให้โอนมีผล ในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้ส่วนราชการอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลา的工作 ให้อีกว่า เวลาการทำงานของผู้โอนมาหามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นข้าราชการประจำอื่นนั้น เป็นเวลา的工作ของพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๑๗๒ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๑๗๑ (๒) (๗) กระทรวงได้โดยให้ขึ้นเงื่อนไขผลความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการต้นสังกัดที่ออกโดยผู้มีอำนาจในการออกคำสั่งบรรจุ แต่งตั้งตามที่กฎหมายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประจำนั้นๆ กำหนดว่า ผู้นั้นมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหารที่จะรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งประจำ บริหารท่องถิ่น ประจำภารกิจการท่องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลจากผู้ได้รับการคัดเลือก โดยให้มีการดำรงตำแหน่งในประจำ สายงาน และระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

หลักเกณฑ์การคัดเลือก และวิธีการคัดเลือกเพื่อรับโอน ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ สำหรับการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งบริหารเพื่อแต่งตั้งให้มีระดับที่สูงขึ้นตามที่กำหนดในหมวด ๑ ว่าด้วย การคัดเลือก มาใช้บังคับโดยอนุโอน

ข้อ ๑๗๓ การโอนและการรับโอนความซื้อ ๑๗๓ (๒) (ค) กระทำการโดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่จะรับโอนและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องได้คล่องยั่งยืนในการโอนน้ำมันแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) โดยให้มีแจ้งเหตุผลความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน และความเข้าใจถูกต้องที่จะขอโอน และประไบชันที่ทางราชการจะได้รับ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอน สำหรับการจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้กำหนด

ข้อ ๑๗๔ การได้รับเงินเดือนและการได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป และหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนี้"

ข้อ ๔ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเดิมไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินตามการทั้งคับในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเดิมจนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายสินธุ์ อีเมวิจารณ์)

ผู้อำนวยการจังหวัดเพชรบูรณ์

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์



ที่ นก ๐๘๐๙๔/ ๑๗๖๓

สำนักงาน ก.จ. ก.ห. และ ก.อ.บ.ด.
ถนนนครราชสีมา ถนน ๑๐๓๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประมงทั่วไป และประมงวิชาการ

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ห.จ. ก.อ.บ.ด. จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประมงทั่วไป และประมงวิชาการ จำนวน ๑ ชุด
๒. แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประมงทั่วไป และตำแหน่งประมงวิชาการ

ตามที่ ก.จ. ก.ห. และ ก.อ.บ.ด. ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดประกาศ ก.จ. ก.ห. และ ก.อ.บ.ด. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประมงทั่วไป และประมงวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้ ก.จ. ก.ห. และ ก.อ.บ.ด. เห็นชอบแบบประเมินการเลื่อนระดับของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประมงทั่วไป และตำแหน่งประมงวิชาการ นั้น

ก.จ. ก.ห. และ ก.อ.บ.ด. ใน การประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประมงทั่วไป และตำแหน่งประมงวิชาการ โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. แจ้งแบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประมงทั่วไป และตำแหน่งประมงวิชาการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับใช้ประกอบการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๒. จัดซื้อแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประมงทั่วไป และตำแหน่งประมงวิชาการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสันติธร อินโนนัย)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ห. และ ก.อ.บ.ด.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๖๐๔๐๘๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๓
ผู้ประสานงาน (นายปีรษ คงกัน) ๐๘๑ ๑๑๑๙๙ ๓๗๘๘

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (ขง/ขก.)

๑. ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. ชื่อ - สกุล
๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน) ระดับ
ตำแหน่งเลขที่ งาน/ฝ่าย
สำนัก/กอง อปท./เทศบาล/เมืองพัทยา/อบต.
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน บาท
เดือนเดือนต่อเดือนอันต้นเงินเดือนที่จะเดือนและแหล่งตั้งให้การแต่งตั้งให้ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น บาท
ตำแหน่งสุดท้ายก่อนมีคำสั่งแต่งตั้งให้การแต่งตั้งตามมาตรฐานที่ไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐาน
ของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ (ก่อน ๙ มกราคม ๒๕๕๘)
ตำแหน่ง ระดับ ตำแหน่งเลขที่
การแต่งตั้งปัจจุบันเมื่อ
๓. ขอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้การแต่งตั้ง ระดับ
ตำแหน่งเลขที่ งาน/ฝ่าย
สำนัก/กอง อปท./เทศบาล/อบต.

๔. ประวัติส่วนตัว

เกิดวันที่ เดือน พ.ศ. อายุ ปี เดือน)
อายุราชการ ปี เดือน วัน

๕. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิและวิชาเอก
(ปริญญา)

วันเดือนปีที่สำเร็จการศึกษา

สถานะ

๖. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้การแต่งตั้ง
ในระดับสูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงการแต่งตั้งในสายงานต่างๆ)

วัน เดือน ปี ตำแหน่ง/ระดับ อัตราเงินเดือน สังกัด

๙. ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

- ## ๗. ประวัติการฝึกอบรมและคุณงาน

วัน/เดือน/ปี ๑๘๘๘๖๗๖

ଆଜେକଣ୍ଠ

กิตติมศักดิ์

๔. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้าง เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)

๙. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการชื่อนักหลัง ๖ ครั้ง ไม่ได้ก่อว่าระดับดี นับจากปัจจุบันคงไป

ร่องการประเมิน..... ผลการประเมินระดับ.....

รอบการประเมิน..... ผลการประเมินระดับ.....

การประเมิน.....ผลการประเมินรายตัว.....

รับการประเมิน.....ผลการประเมินระดับ.....

ร่องการประเพิ่ม.....ผลการประเมินที่บัน

รอบการประเมิน..... ผลการประเมินระดับ.....

ประวัติการออกใบอนุญาตฯ (ตัวบุคคล)

- #### ๗๐. ประวัติการถูกกลงโทษทางวินัย (ถ้ามี)

- ### ๑๓. ในอนุญาตประจำฉบับวิชาชีพ (ถ้ามี)

เขียนในอนุญาต

วันออกใบอนุญาต..... วันหมดอายุ.....

๒. หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

๒. หน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่จะขอประเมิน

๓. ความต้องการของตำแหน่ง

๓.๑ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง :

๓.๑.๑ คุณวุฒิการศึกษา

๓.๑.๒ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ป.)

๓.๑.๓ ประสบการณ์ในการทำงานในสายงานที่จะประเมิน (ป.) ปฏิบัติหน้าที่อย่างไร

๓.๑.๔ ความรู้ความชำนาญกำหนดตำแหน่งที่ปรับให้เข้ากับการปฏิบัติงาน (อย่างไร)

๓.๑.๕ เนื่องไขอื่นๆ

(๑) เงื่อนเดือน

ยังไม่ถึงขั้นต้องการตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

อีกขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ถูกกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒) การฝึกอบรมตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกฤษการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด
หลักสูตร
หลักสูตร

๓.๒ คุณลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว

๓.๒.๑ ความรู้ (ระบุความรู้ด้านต่างๆ ที่จำเป็นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ต้องใช้เพื่อปฏิบัติงาน
ในตำแหน่งดังกล่าว และ/หรือความรู้พิเศษที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
เช่น ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ ความรู้ในเรื่องการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ ฯลฯ)

๒. หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน (ต่อ)

๓.๒.๖ ความสามารถ (ระบุความสามารถที่จำเป็นต้องใช้เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งตั้งแต่ล่าง และหรือความสามารถพิเศษที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น ความสามารถในการเรียนรู้เร็ว ความสามารถในการสื่อสาร เรื่องที่จะพิจารณาต่อที่ประชุมฯ ฯฯ)

๓.๒.๗ ทักษะที่จำเป็น หรือความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๓.๒.๘ คุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (ยกเว้นความอุตสาหะ มุ่งมั่นพัฒนา และความสามารถในการสื่อความหมาย ซึ่งกำหนดไว้แล้วในแบบประเมิน)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) (ผู้ขอรับการประเมิน)

(.....)

(พิมพ์)

วันที่ /

การตรวจคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับหน่วยงานการเงินน้ำที่ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด หรือ ผู้อำนวยการ กองการเงินน้ำที่ (ถ้ามี))

๑. คุณวุฒิการศึกษา

- () ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง () ไม่ตรง
 () ได้รับการยกเว้น (ตามมติ.....ครั้งที่.....)

๒. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

- () ครบสามปีที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 () ไม่ครบ แต่ยังครบในวันที่.....

๓. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

- () ติดต่อกัน.....ปี
 () ไม่ติดต่อกันแต่ครบ.....ปี
 () อื่นๆปี

๔. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง (ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องเกือกถูกตัวอย่าง)

- () ตรงตามที่กำหนด (สายงานที่จะแต่งตั้ง.....ปี.....เดือน สายงานเกือกถูก.....ปี.....เดือน)
 () เวลาห้าม (สายงานที่จะแต่งตั้ง.....ปี.....เดือน ส្តาบงานเกือกถูก.....ปี.....เดือน)
 () ไม่ตรงตามที่กำหนด (สายงานที่จะแต่งตั้ง.....ปี.....เดือน สายงานเกือกถูก.....ปี.....เดือน)
 () ส่งให้คณะกรรมการประเมินเป็นผู้พิจารณา () อื่นๆ

การนับระยะเวลาเกือกถูกตาม.....

(กรณีการนับระยะเวลาเกือกถูกให้ระบุว่าปฏิบัติตามหนังสือฉบับใด/ การขอเพียงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมติ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. ครั้งที่..... (โดยสามารถนับระยะเวลาเกือกถูกได้ร้อยละ.....))

๕. อัตราเงินเดือน

- () ตรงตามหลักเกณฑ์
 () ไม่ตรงตามหลักเกณฑ์.....

๖. ประวัติการดำเนินการทางวินัย

- () เดยถูกกลงโทษทางวินัยระดับโภชนา..... เมื่อ.....
 () กำลังอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย () กำลังอยู่ระหว่างถูกกลงโทษทางวินัย
 () ไม่เคยถูกกลงโทษทางวินัยและไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนหรือถูกกลงโทษทางวินัย

๗. ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง

- () เป็นไปตามที่กำหนด
 () ไม่เป็นไปตามที่กำหนด.....

การตรวจคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับหน่วยงานการเข้าหน้าที่ ได้แก่ หัวหน้าส่วนบุคคล หรือ ผู้อำนวยการ กองการเข้าหน้าที่ (ด้านนี้))

๙. การอบรมตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

- () ผ่าน
 - () ไม่ผ่าน
๑๐. ในอนุญาตประกอบวิชาชีพที่กำหนดให้สามารถตรวจสอบการทำงานด้านหน้างาน (ด้านนี้)
- () มี
 - () ไม่มี

สรุปผลการตรวจสอบผู้ขอรับการประเมิน

- () ออยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้
- () ออยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้ แต่ต้องให้คณะกรรมการประเมินผลงานเป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาอันดับในการตัดสินใจ
- () ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์

(ลงชื่อ) (ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

(ด้านหน้างาน)

วันที่ / /

ความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน

- () มีคุณสมบัติครบถ้วน
- () ไม่มีคุณสมบัติครบถ้วน เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ)

(.....)

(ด้านหน้างาน)

วันที่ / /

แบบพิจารณาคณส์มบัติของบุคคล อส./ทพ./ชบ.

๔. ปัจฉนตส่วนบุคคล

- | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------|--------------|--|--|--|
| ๑. ชื่อ - สกุล | | | | | | |
| ๒. ค่าແໜ່ງ (ปັຈຊຸບັນ) | ຮະດັບ | | | | | |
| ค่าແໜ່ງເລກທີ | | งาน/ฝ້າຍ | | | | |
| ສໍານັກ/ກອງ | | ອົບດ./ເຫດບາລ/ເມືອງພ້ຫຍາ/ອບຈ. | | | | |
| ອັດຕະເຈີນເດືອນປັຈຊຸບັນ | | ບາທ | | | | |
| ເຈີນເດືອນເຂົ້າຕ່າງອັນດັບເຈີນເດືອນທີ່ຈະເກືອນແລະແຕ່ງທີ່ໄຟກໍາຮ່ວມມືນໃນຮະດັບທີ່ສູງເຂົ້າ | | ບາທ | | | | |
| ທ່າແໜ່ງສຸດທ້າຍກ່ອນມີຄໍາສຳເນົາແຈ່ງທີ່ເກີດກໍາຮ່ວມມືນທ່າມມາດຽວງານທີ່ໄປເປົ້າຍັງກັບອັດຕະເຈີນທ່າແໜ່ງແລະນາດຽວງານ | | | | | | |
| ຂອງທ່າແໜ່ງ (ອັບປັບທີ່ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๘ (ກ່ອນ ๑ ມັງກອນ ๒๕๕๙) | | | | | | |
| ທ່າແໜ່ງ..... | ຮະດັບ | | ທ່າແໜ່ງເລກທີ | | | |
| ທ່າງທ່າແໜ່ງປັຈຊຸບັນເມື່ອ | | | | | | |
| ๓. ຂອປະເມີນເຖີ່ມເກືອນເຂົ້າແກ່ຕັ້ງທີ່ໄຟກໍາຮ່ວມມືນ | ຮະດັບ | | | | | |
| ທ່າແໜ່ງເລກທີ | | งาน/ฝ້າຍ | | | | |
| ສໍານັກ/ກອງ | | ອົບດ./ເຫດບາລ/ອບຈ. | | | | |
| ๔. ປະຈຸບັນ | | | | | | |
| ເກີດວັນທີ..... ເດືອນ..... ພ.ສ. | (ອາຍຸ..... ປີ..... ເດືອນ) | | | | | |
| ອາຍຸຮາກການ..... ປີ..... ເດືອນ..... ວັນ | | | | | | |
| ๕. ປະຈຸບັນການສຶກສາ | | | | | | |
| ຄຸນວຸฒິແລະວິຊາເອກ | ວັນເດືອນປີທີ່ສໍາເລັດການສຶກສາ | ສົດປັນ | | | | |
| (ປະຈຸບັນ) | | | | | | |
| ๖. ປະຈຸບັນການຮັບຮາສາກ (ຈາກເລີ່ມຮັບຮາກການຈົດປັຈຊຸບັນ ແລະຄອບເພາະທີ່ໄຟຮັບແຕ່ງຕັ້ງທີ່ໄຟກໍາຮ່ວມມືນທ່າແໜ່ງ | | | | | | |
| ໃນຮະດັບສູງເຂົ້າແຕ່ຮະດັບ ແລະການເປີ້ອນແປງການທ່າງທ່າມສາຍາຈານທ່າງໆ) | | | | | | |
| ວັນ ເດືອນ ປີ | ທ່າແໜ່ງ/ຮະດັບ | ອັດຕະເຈີນເດືອນ | ສິ່ງກັດ | | | |

๖. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน และคงเหลือที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นแต่ละระดับ และการเบิกอิณปลงการสำรองตำแหน่งในสายงานต่างๆ)

วัน เดือน ปี ท่าແນປ/ຮະຕັບ อັດຕະເຈີນເດືອນ ສັງກັດ

๙. ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

๙. ประวัติการฝึกอบรมและคุยงาน

วัน/เดือน/ปี ระยะเวลา

หลักสูตร

สถานที่

๑๐. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับอะไรบ้าง เช่น เป็นหัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน กรรมการ อนุกรรมการ วิทยากร อาจารย์พิเศษ เป็นต้น)

๑๑. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ เดือน ไม่ต่ำกว่าระดับดี นับจากปัจจุบันลงไป

รอบการประเมิน..... ผลการประเมินระดับ.....

๑๒. ประวัติการถูกกล่าวหาฟ้อง (ถ้ามี)

ชื่อในอนุญาต.....

วันออกใบอนุญาต.....

วันหมดอายุ.....

๒. หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

๒. หน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่ขอประเมิน

๓. ความต้องการของตำแหน่ง

๓.๑ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและความรู้ตามมาตรฐานกำหนดค่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓.๑.๑ คุณวุฒิการศึกษา

๓.๑.๒ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดค่าตำแหน่ง (ป.)

๓.๑.๓ ประสบการณ์ในการทำงานในสายงานที่จะประเมิน (ป.) ปฏิบัติหน้าที่อย่างไร

๓.๑.๔ ความรู้ตามมาตรฐานกำหนดค่าตำแหน่งที่ปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (อย่างไร)

๓.๒ ผ่อนไชยอินฯ

(๑) ผ่อนเดือน

- อ้างไม่ได้ขึ้นตัวของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ถูกขึ้นตัวของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- ถูกกว่าขึ้นตัวของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒) การผูกกู่กันหมายเหตุสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด
หมายเหตุสูตร

๓.๒ คุณลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่อไปนี้

๓.๒.๑ ความรู้ (ระบุความรู้ด้านต่างๆ ที่จำเป็นตามมาตรฐานกำหนดค่าตำแหน่งที่ต้องใช้เพื่อปฏิบัติงาน
ในตำแหน่งต่อไปนี้ และ/หรือความรู้พิเศษที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
เช่น ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ ความรู้ในเรื่องการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติฯลฯ)

๒. หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน (ต่อ)

๓.๒.๒ ความสามารถ (ระบุความสามารถที่จำเป็นต้องให้เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งต้องถาวร และหรือ
ความสามารถพิเศษที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น ความสามารถในการเรียนรู้แก้ไข^ก
ความสามารถในการเสนอเรื่องที่ซับซ้อนมากต่อที่ประชุม ฯลฯ)

๓.๒.๓ ทักษะที่จำเป็น หรือความเขียวชาญหรือประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๓.๒.๔ คุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (ยกเว้นความอุดคลาด มนุษยสัมพันธ์ และ^ก
ความสามารถในการสื่อความหมาย ซึ่งกำหนดไว้แล้วในแบบประเมิน)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) (ผู้ขอรับการประเมิน)

(.....)

(ตำแหน่ง)

วันที่...../...../.....

การตรวจคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด หรือ ผู้อำนวยการ กองการเจ้าหน้าที่ (ถ้ามี))

๑. คุณวุฒิการศึกษา

- () ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง () ไม่ตรง
 () ได้รับการยกเว้น (หมายมติ..... ครั้งที่.....)

๒. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

- () ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 () ไม่ครบ แต่จะครบในวันที่.....

๓. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

- () ติดต่อกัน.....ปี
 () ไม่ติดต่อกันแต่ครบ.....ปี
 () อื่นๆปี

๔. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง (ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องเดือนถ้วนเดือน)

- () ตรงตามที่กำหนด (สายงานที่จะแต่งตั้ง.....ปี.....เดือน สายงานเดือนถ้วน.....ปี.....เดือน)
 () เวลาที่ถูกลบ (สายงานที่จะแต่งตั้ง.....ปี.....เดือน สายงานเดือนถ้วน.....ปี.....เดือน)
 () ไม่ตรงตามที่กำหนด (สายงานที่จะแต่งตั้ง.....ปี.....เดือน สายงานเดือนถ้วน.....ปี.....เดือน)
 () สงให้คณะกรรมการประเมินเป็นผู้พิจารณา () อื่นๆ
 การนับระยะเวลาเดือนถ้วนเดือน.....

(กรณีการนับระยะเวลาเดือนถ้วนเดือนให้ระบุว่าปฏิบัติหน้าที่มาเมื่อวันที่...../ การขอเพิ่มระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตามมติ ก.จ. ก.ห. หรือ ก.อบต. ครั้งที่..... (โดยสามารถนับระยะเวลาเดือนถ้วนเดือนได้ร้อยละ.....))

๕. อัตราเงินเดือน

- () ตรงตามหลักเกณฑ์
 () ไม่ตรงตามหลักเกณฑ์.....

๖. ประวัติการดำเนินการทางวินัย

- () เคยถูกลงโทษทางวินัยระดับโภชนา..... เมื่อ.....
 () กำลังอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย () กำลังสอบสวนทางวินัย
 () ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยและไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนหรือถูกลงโทษทางวินัย

๗. ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง

- () เป็นไปตามที่กำหนด
 () ไม่เป็นไปตามที่กำหนด.....



การตรวจคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ได้แก่ หัวหน้าส่วนักปฏิบัติ หรือ ผู้อำนวยการ กองการเจ้าหน้าที่ (ตำแหน่ง))

๙. การอบรมตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

- () ผ่าน
() ไม่ผ่าน

๑๐. ในอนุญาตประกอบวิชาชีพที่กำหนดให้ความมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ตำแหน่ง)

- () มี
() ไม่มี

สรุปผลการตรวจสอบผู้ขอรับการประเมิน

- () อญญาณหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้
() อญญาณหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้ แต่ต้องให้คณะกรรมการประเมินผลงานเป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาขึ้นต้นในการตั้งงวดตำแหน่ง
() ไม่อญญาณหลักเกณฑ์.....

(ลงชื่อ) (ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

วันที่ / /

แบบประเมินตัวนักศึกษาที่เข้าเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ชื่อ - สกุล.....
 ตำแหน่ง..... ระดับ..... เงินเดือน..... บาท
 ฝ่าย..... สำนัก/กอง.....
 อายุ/เพศ/วันเกิด.....
 ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ระดับ.....
 ผู้สอน..... สำนัก/กอง.....
 อายุ/เพศ/วันเกิด.....

ลำดับ	หักษะที่เข้าเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ระดับที่กำหนดไว้ตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๑)	ระดับที่ประเมินได้ (๒)	ค่าความแตกต่าง (๒) – (๑)
๑	ทักษะการบริหารข้อมูล	.	.	.
๒	ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	.	.	.
๓	ทักษะการประสารานาน	.	.	.
๔	ทักษะในการสื่อสาร	.	.	.
๕	ทักษะการบริหารโครงการ	.	.	.
๖	ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และ ถ่ายทอดความรู้	.	.	.
๗	ทักษะการเขียนรายงานและสรุป รายงาน	.	.	.
๘	ทักษะการเขียนหนังสือราชการ	.	.	.
๙	ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทาง วิทยาศาสตร์	.	.	.

หมายเหตุ

ระดับทักษะที่คาดหวังให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ขอประเมิน สำหรับระดับ
ทักษะที่ประเมินได้ (ทักษะที่ประเมินได้ หมายถึง ทักษะที่ค้นพบจากผู้ขอประเมินที่ผู้ประเมินเป็นผู้พิจารณาจาก
พฤติกรรมของผู้ขอประเมิน) โดยให้พิจารณาจากลักษณะเชิงพฤติกรรมจากพจนานุกรมตามคำจำกัดความและ
ความเข้มข้นของทักษะเพื่อระดับกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง

ผลการปฏิบัติงานประจำเดือนที่คาดหวัง

หลักเกณฑ์การให้คะแนนทักษะ	จำนวนทักษะ ^(ก)	คุณด้วย ^(ข)	คะแนน ^(ก X ข)
จำนวนทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะสูงกว่าหรือเท่ากับ ระดับทักษะที่คาดหวัง ให้คุณด้วย ๓		X ๓	
จำนวนทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะต่ำกว่าระดับทักษะ ที่คาดหวัง ๑ ระดับ ให้คุณด้วย ๑		X ๖	
จำนวนทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะต่ำกว่าระดับทักษะ ที่คาดหวัง ๒ ระดับ ให้คุณด้วย ๑		X ๘	
จำนวนทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะต่ำกว่าระดับทักษะ ที่คาดหวัง ๓ ระดับ ให้คุณด้วย ๐		X ๐	
ผลรวม			
ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้	ผลรวม (ก X ข)		
	จำนวนทักษะที่จด X ๓		
คิดเป็นร้อยละด้วยการคูณ ๑๐๐			

ความเห็นของผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาและตัวผู้อำนวยการสำนัก/กอง)

() ผ่านการประเมิน (ผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๘๐)

ระบุเหตุผล.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

...../...../.....

ความเห็นของนายก อบจ./เทศบาล/อบต./เมืองพัทยา

- () เห็นด้วยกับการประมีนช้างคัน
() มีความเห็นแตกต่างจากการประมีนช้างคัน ดังนี้
.....

สรุปผลการประมีน

- () ผ่านการประมีน
() ไม่ผ่านการประมีน

ลงชื่อ.....
(.....)

นายก อบจ./เทศบาล/อบต./เมืองพัทยา

ความเห็น ก.จ.จ./ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด/เมืองพัทยา (กรณีถูบังคับบัญชาทั้งสองระดับมีความเห็นต่างกัน)

- () ผ่านการประมีน
() ไม่ผ่านการประมีน
ระบุเหตุผล.....

ลงชื่อ.....
(.....)

ประธาน ก.จ.จ./ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด/ก.เมืองพัทยา

.....

ค่าจำกัดความและความซับซ้อนของทักษะแต่ละระดับ

๑. ทักษะการบริหารข้อมูล

๑.๑ ค่าจำกัดความ ทักษะในการวิเคราะห์ ออกรูปแบบ พัฒนา ค่าเป็นกราฟและรากษา และจัดระบบฐานข้อมูล ตลอดจนบริหารจัดการข้อมูลให้สอดคล้องและเข้าประสานกันต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือองค์กร

๑.๒ ระดับทักษะการบริหารข้อมูล

ระดับ	ค่าอธิบายระดับ
๐	ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	มีทักษะในการค้นหา และเก็บรวบรวมข้อมูลของหน่วยงานได้อย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อสะดวกในการสืบหาข้อมูล
๒	มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถนำรูจรวิเคราะห์ฐานข้อมูลของหน่วยงานได้ รวมทั้งสามารถติดตาม ตรวจสอบ และคุ้มครองข้อมูลให้มีความถูกต้อง เป็นระบบ และเป็นปัจจุบันเสมอ
๓	มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถอวิเคราะห์และออกแบบระบบฐานข้อมูลให้เหมาะสมสมàngการใช้งานของ หน่วยงานและองค์กร และสามารถแก้ปัญหาหรือซื้อผิดพลาดที่เกิดจากการจัดระบบฐานข้อมูล
๔	มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถวางแผนระบบฐานข้อมูล และกำหนดมาตรฐานต่อไป แก้ไขปัญหาและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากการจัดระบบฐานข้อมูล การตีข้อมูล และการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและตอบสนองการใช้งาน ของผู้ที่ต้องการใช้ข้อมูล
๕	มีทักษะในระดับ ๔ และสามารถออกแบบมาตรฐาน นโยบาย และพัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการ ฐานข้อมูลให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานและเป้าหมายขององค์กร

๒. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

๒.๑ ค่าจำกัดความ ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างคล่องแคล่ว ชำนาญ และมีประสิทธิภาพ ตลอดจน ประยุกต์ทักษะนี้ให้เหมาะสม และเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดในการปฏิบัติงาน

๒.๒ ระดับทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

ระดับ	ค่าอธิบายระดับ
๐	ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานได้ เช่น Microsoft Word, Microsoft Excel และ Microsoft PowerPoint เป็นต้น
๒	มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่าง คล่องแคล่ว และชำนาญ
๓	มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องในงาน และสามารถนำมา ประยุกต์ให้ประโยชน์ในงานได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือพิมพ์งานได้
๔	มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ให้แก่เพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือพิมพ์งานที่ประسلบปัญหาได้
๕	มีทักษะในระดับ ๔ และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญอย่างมากในทักษะด้านนี้จนสามารถเป็นที่ บริการให้กับหน่วยงานอื่นๆ ที่สนใจและขอองค์กรได้

๓. ทักษะการประสานงาน

๓.๑ ศักดิ์ความ ทักษะในการรับและส่งต่อข้อมูลและข้อเสนอแนะให้อ่าย่างถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา ตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน

๓.๒ ระดับทักษะการประสานงาน

ระดับ	คำอธิบายระดับ
๐	ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	รู้และเข้าใจเป็นอย่างมาก และผลลัพธ์ที่ต้องการจากการประสานงาน และมีทักษะในการให้ข้อมูลและรายละเอียดล่างๆ แก่ผู้อื่นให้ดำเนินการต่อในเบื้องต้นได้ และสามารถจัดการ และตอบถูกต้องตามความต้องการของผู้มาติดต่อในเบื้องต้นได้อย่างถูกต้อง
๒	มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องการติดต่อประสานงานได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม และสามารถปรับปรุงวิธีการสื่อสารและการประสานงานให้ทันสมัยตรงตามความต้องการอยู่เสมอ
๓	มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถติดตามงานจากหน่วยงานต่างๆ ให้อ่าย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น หรือลดความซับซ้อนจากการติดต่อประสานงานได้
๔	มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถนำเสนอแนวทางการปรับปรุง พัฒนาวิธีการติดต่อประสานงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถอวิเคราะห์ ปรับปรุง และแก้ไขจุดบกพร่อง ข้อจำกัด และความซ้ำซ้อนของ การสื่อสารและการประสานงานของหน่วยงานได้
๕	มีทักษะในระดับ ๔ และสามารถออกแบบระบบ วางแผนการประสานงาน และแนวทางในการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถติดต่อประสานงานเรื่องสำคัญๆ ระดับองค์กรกับทั่วภายใน และภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ทักษะในการสืบสวน

๔.๑ ค้าจ้ากัดความ ทักษะในการตั้งค่าถ่านได้อ่ายถูกต้อง และทราบประเพณี และสามารถปรับและประยุกต์ใช้การ และเทคโนโลยีต่างๆ ใน การติดตาม สืบสวน และสอบสวนข้อมูล และจัดทำให้จริงต่างๆ ได้ครบถ้วนและเกิดประโยชน์ในการดำเนินงานของหน่วยงาน และองค์กร

๔.๒ ระดับทักษะในการสืบสวน

ระดับ	ค่าอธิบายระดับ
๐	ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ ความสำคัญ เทคนิค และแนวทางการสืบสวน การสืบสวน และการตั้งค่าถ่านเพื่อรับรวมข้อมูล ข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานต่างๆ
๒	มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถตั้งค่าถ่านและใช้ค่าถ่านในการรวบรวมและติดตามข้อมูล สืบสวน ข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานต่างๆ ในระดับเบื้องต้นได้ รวมทั้งสามารถสรุปผลการสืบสวนและ การสืบสวนข้อมูลในระดับเบื้องต้นได้
๓	มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถตั้งค่าถ่าน สืบสวน และสอบสวนข้อมูล ข้อเท็จจริง และ พยานหลักฐานต่างๆ ที่มีความซับซ้อน หลากหลาย และไม่มีความเชื่อมโยง/เกี่ยวข้องกัน โดยอาศัย การวิเคราะห์ข้อมูล และปัจจัยต่างๆ อย่างรอบด้าน
๔	มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถปรับเปลี่ยนเทคนิค รูปแบบ และวิธีการในการสืบสวนและการตั้งค่าถ่านในเชิงลึก รวมทั้งสามารถตั้งค่าถ่านและเข้าประเพณี ข้อมูล หลักฐาน และพยานต่างๆ ได้ อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเข้าสื้อกองตัน叨 สาเหตุและผลกระทบต่างๆ อย่างถูกต้องและชัดเจน
๕	มีทักษะในระดับ ๔ และสามารถปรับเปลี่ยนเทคนิค รูปแบบ และวิธีการในการสืบสวนและการตั้งค่าถ่านเพื่อสืบสวน และสอบสวนได้สอดคล้องกับความแตกต่างของแต่ละบุคคล รวมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนหลักจิตวิทยาขึ้นลงในการตั้งค่าถ่าน สืบสวน และสอบสวน เพื่อให้ดำเนินการที่ถูกต้อง เหมาะสมและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดแก่ทั้งองค์กร และผู้รับบริการที่เกี่ยวข้องหรือไป

๕. ทักษะการบริหารโครงการ

๕.๑ ค้ำจ้ากัดความ ทักษะในการวางแผน ติดตาม ประเมินผล และบริหารจัดการโครงการ (Project Management) เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่า สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ ตรงเวลา และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๕.๒ ระดับทักษะการบริหารโครงการ

ระดับ	คำอธิบายระดับ
๐	ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	รู้และเข้าใจในหลักการ ขั้นตอน โครงสร้าง และวิธีการจัดการโครงการให้ประสบผลสำเร็จ
๒	มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถวางแผน ติดตาม ประเมินผล และบริหารทรัพยากรบุคคล และงบประมาณของโครงการงานตามที่ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้
๓	มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถวางแผน ติดตาม ประเมินผล และบริหารทรัพยากรบุคคล และงบประมาณของโครงการงานตามที่ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้
๔	มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถวางแผน ติดตาม ประเมินผล และบริหารทรัพยากรบุคคล และงบประมาณของโครงการงานตามที่ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้
๕	มีทักษะในระดับ ๔ และสามารถวางแผน ติดตาม ประเมินผล และบริหารทรัพยากรบุคคล และงบประมาณของโครงการงานตามที่ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ และมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งสามารถบริหารทรัพยากร งบประมาณ และบุคลากรให้อย่างคุ้มค่าสูงสุด

๖. ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

๖.๑ ค้ำจ้ากัดความ ความสามารถและทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้ได้อยู่ด้วย ครบถ้วน เหมาะสม และสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลายและแตกต่าง รวมทั้งบรรลุเป้าหมาย ความต้องการ และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างสูงสุด

๖.๒ ระดับทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

ระดับ	คำอธิบายระดับ
๐	ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	รู้และเข้าใจหลักการ รูปแบบ และวิธีการในการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นได้
๒	มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถวิเคราะห์ จับประเด็น แนวคิด เนื้อหาสาระ และใจความสำคัญที่ต้องการสื่อสารได้ ตลอดจนจัดเตรียมห้องน้ำและรูปแบบการนำเสนอ และดำเนินการสื่อสารนำเสนอ และถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจได้
๓	มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถปรับเปลี่ยน หัตถนา และแก้ไขเนื้อหาสาระที่ต้องการสื่อสารนำเสนอ และถ่ายทอดให้สอดคล้องกับความต้องการ ความเหมาะสม ระดับความเข้าใจและภูมิหลังของกลุ่มผู้รับสาร กลุ่มต่างๆ ได้เป็นอย่างดี
๔	มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถฝึกอบรมให้ผู้อื่นสื่อสาร นำเสนอ และถ่ายทอดความรู้แก่กลุ่มเป้าหมาย ที่หลากหลายและแตกต่างได้ ตลอดจนประยุกต์เทคนิค เครื่องมือ และวิทยาการคอมพิวเตอร์มาปรับใช้ใน การสื่อสาร นำเสนอ และการถ่ายทอดให้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
๕	มีทักษะในระดับ ๔ และสามารถกำหนดกลยุทธ์และแผนงานในการสื่อสาร นำเสนอ และถ่ายทอดความรู้ ให้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งสื่อสาร นำเสนอ และถ่ายทอดประเด็นสำคัญระดับองค์กรแก่กลุ่มเป้าหมายที่แยกต่างหากหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๗. ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน

- ๗.๑ คำจำกัดความ ความสามารถและทักษะในการรวบรวม วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูล โดยนำผลข้อมูลมาใช้ใน จัดทำ และสรุปรายงานได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และเกิดประโยชน์ต่อการนำไปใช้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
 ๗.๒ ระดับทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

ระดับ	ทักษะมาตรฐาน
๐	ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	รู้และเข้าใจในหลักการ ประเภท กระบวนการ และรูปแบบการจัดทำ การเขียนและการสรุปรายงานให้ถูกต้อง รวมทั้งรวบรวมข้อมูลและพิจารณาข้อมูลทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ จัดทำและสรุปรายงานได้
๒	มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถอวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล และดำเนินการเขียน จัดทำและสรุป รายงานให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมกับการใช้งานได้
๓	มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถติดตามและตรวจสอบความครบถ้วน และความถูกต้องในการวิเคราะห์ การ ประมวลผลข้อมูล การดำเนินการเขียน การจัดทำ และการสรุปรายงานในประเภทต่างๆ ได้ รวมทั้ง สามารถอธิบายและปรับปรุงให้การเขียน จัดทำ และการสรุปรายงานมีความถูกต้อง และเหมาะสมกับการ ใช้งานที่หลากหลายและมากต่อไปได้
๔	มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถฝึกอบรมให้ผู้อื่นสามารถอวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล และดำเนินการ เขียน จัดทำและสรุปรายงานในประเภทต่างๆ ได้ รวมทั้งวางแผนการเขียน จัดทำ และสรุปรายงาน ระดับหน่วยงานให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดกับหน่วยงานหรือองค์กร
๕	มีทักษะในระดับ ๔ และสามารถกำหนดรูปแบบ และประเภทรายงานที่จำเป็นต่อการดำเนินงานของ องค์กรได้ รวมทั้งพัฒนา ปรับเปลี่ยน และประยุกต์ (Best Practice) มาปรับให้สอดคล้องกับความ ต้องการใช้งาน และแผนงานขององค์กรและเป็นมาตรฐานสากล

๔. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ

๔.๑ ค่าจ้างัดความ ความสามารถและทักษะในการเขียนหนังสือทางราชการได้อย่างถูกต้อง เน้นย้ำสอบ และเป็นประโยชน์กับการใช้ในงานที่ปฏิบัติอยู่

๔.๒ ระดับทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

ระดับ	คำอธิบายระดับ
๐	ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	เข้าใจหลักการ รูปแบบ และวิธีการเขียนหนังสือราชการ รวมทั้งสามารถอ่านและสื่อสารจดหมาย หนังสือ และเอกสารราชการได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์
๒	มีทักษะเชิงลึกดับ ๑ และสามารถเขียน และตอบให้หนังสือ จดหมายและเอกสารราชการได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ทั้งสิ้น แต่ลักษณะการเขียน หลากหลายและเนื้อหาในจดหมาย หนังสือ และเอกสารทางราชการอื่นๆ ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมและได้เป้าหมายชัดเจนครบถ้วน ความทึบหนาของงานประ拯救
๓	มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถตรวจสอบความถูกต้อง และข้อเท็จจริงทางภาษาและเนื้อหาในจดหมาย หนังสือ และเอกสารทางราชการอื่นๆ ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมและได้เป้าหมายชัดเจนครบถ้วน ความทึบหนาของงานประ拯救
๔	มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถฝึกอบรมให้ผู้อื่นสามารถเขียนและตอบให้จดหมาย หนังสือและเอกสาร ต่างๆ ทางราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกับหน่วยงานได้
๕	มีทักษะในระดับ ๔ และสามารถเขียนภาษาที่ใช้ในการเมืองน้ำใจ เจรจา และผลักดันแนวคิดต่างๆ ที่สำคัญในเชิงกลยุทธ์ขององค์กรกับหน่วยงานอื่นๆ ในรายการได้อย่างถูกต้อง มีประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๕. ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

๕.๑ ค่าจ้างัดความ ความรู้และความเข้าใจในคุณลักษณะขั้นตอนวิธีการทำงานของเครื่องมือ และอุปกรณ์ ทางวิทยาศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ เช่น ทางพัฒกรรม ทางการแพทย์ ทางสถาปัตยกรรม เป็นต้น ตลอดจนมีทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ต่างๆ อย่างเชี่ยวชาญ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างละเอียด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๕.๒ ระดับทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

ระดับ	คำอธิบายระดับ
๐	ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	เข้าใจและอธิบายคุณลักษณะ ขั้นตอนวิธีการทำงานของเครื่องมือ และอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่างๆ ที่ตนเองรับผิดชอบได้
๒	มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ของตนเองได้ รวมทั้งสามารถระบุปัญหาต่างๆ และให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องในเบื้องต้นได้
๓	มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของ ตนเองได้อย่างเชี่ยวชาญ รวมทั้งสามารถกิ่วเคราะห์ปัญหา สาเหตุและข้อจำกัดต่างๆ ในการใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์
๔	มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถฝึกอบรมให้ผู้อื่นมีทักษะ และสามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทาง วิทยาศาสตร์ต่างๆ ได้อย่างชำนาญและมีประสิทธิภาพสูงสุดกับหน่วยงาน
๕	มีทักษะในระดับ ๔ และสามารถวางแผน กำหนดกลยุทธ์ และแผนงาน และจัดสรรทรัพยากรใหม่ๆ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ต่างๆ ให้สอดคล้องกับระบบงาน และสามารถคืนครัว และแสวงหาทักษะใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในองค์กรได้

(ปกน้ำ)

แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมเอกสารประกอบ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท.....

ระดับ.....

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
เรื่อง

ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน
เรื่อง

ขอฯ

(ชื่อ - สกุล)

ตำแหน่ง..... ตำแหน่งเลขที่.....

งาน/ฝ่าย.....

สำนัก/กอง.....

อบต./เทศบาล/เมืองพัทยา/อบจ.

สารบัญ

	หน้า
แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล	ก
ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	๑
เรื่อง 1	
● ระยะเวลาดำเนินการ
● ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ
● สรุปสาระสำคัญ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
● ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และ Flow Chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน
● ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)
● การนำไปใช้ประโยชน์
● ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหาอุปสรรค
● วิธีการดำเนินการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคจนเกิดผลสำเร็จ
● ข้อเสนอแนะ
● ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)
ข้อเสนอวิสัยทัศน์ แนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน
เรื่อง 2	
● หลักการและเหตุผล
● บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ
● รายละเอียดของการดำเนินการพัฒนางาน
● ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการดำเนินการพัฒนางาน
● ตัวชี้วัดความสำเร็จ
● ระยะเวลาที่จะดำเนินการตามข้อเสนอแนวคิด/วิธีการพัฒนางาน
● แนวทาง/วิธีการติดตามประเมินผลความสำเร็จ
ภาคผนวก
เอกสารประกอบที่เกี่ยวข้องกับผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
เอกสารประกอบที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน

๒๖๑

แบบแสดงรายการอีคอมพิลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

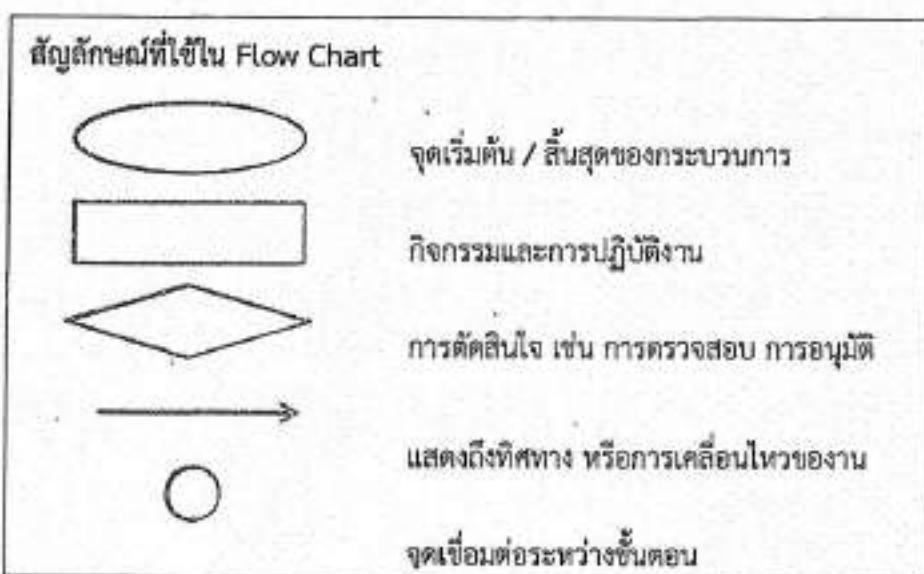
๑. ชื่อผลงาน

๒. ระยะเวลาดำเนินการ

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

๔. สรุปสาระสำคัญ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๕. ขั้นตอนการดำเนินงาน และ Flow Chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน (โดยละเอียด)



๖. ผลสำเร็จของงาน

๖.๑ เงินบริษัท

๖.๒ เงินคุณภาพ

๗. การนำไปใช้ประโยชน์

๘. ความคุ้มค่าในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

๙. วิธีการดำเนินการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคจนเกิดผลลัพธ์

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑๑. ผู้ร่วมดำเนินการ (ฝ่าย)

๑๑.๑ สักส่วนของผลงาน
๑๑.๒ สัดส่วนของผลงาน

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ขอรับการประเมิน

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือสักส่วนของผลงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้อง
ตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุก
ประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ (ผอ.สำนัก/กองฯ/หน.สป.)

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง

(ปลัด อธช./เทศบาล/เมืองพัทยา/อบจ.)

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

หมายเหตุ : เมื่อห้ามของผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาจะต้องมีความยาวไม่ต่ำกว่า ๕ หน้ากระดาษ A4 และต้องไม่เกิน ๑๕ หน้ากระดาษ A4 (ไม่วัฒเนกสารประกอบ) มีขนาดตัวอักษรไม่เกินขนาด ๑๖ และมีจำนวนบรรทัดต้องไม่ต่ำกว่าหน้าละ ๒๘ บรรทัด โดยการย่อหน้าต้องไม่เป็นการหลอกเลี้ยงเพื่อให้มี
จำนวนหน้าของผลงานเพิ่มขึ้น

แบบแสดงรายการเบื้องต้นขอเสนอวิสัยทัคค์ แนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน

เพื่อเรื่องขึ้นแต่ที่ได้ตั้งค่าແນ່ງ.....
ค่าແນ່ງເລື່ອທີ..... งาน/ฝ่าย.....
ອບດ./ຫັກບາລ/ເມືອງພັກຍາ/ອບຈ.....
ชื่อເຊື່ອ.....

๑. หลักการและเหตุผล

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๓. รายละเอียดของการดำเนินการพัฒนางาน

๔. ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการดำเนินการพัฒนางาน

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๖. ระยะเวลาที่จะดำเนินการตามข้อเสนอแนวคิด/วิธีการพัฒนางาน

๗. แนวทาง/วิธีการติดตามประเมินผลความสำเร็จ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

หมายเหตุ : เนื้อหาของข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนาจะต้องมีความยาวไม่ต่ำกว่า ๔ หน้ากระดาษ A4 และต้องไม่เกิน ๑๕ หน้ากระดาษ A4 (ไม่รวมเอกสารประกอบ) มีขนาดตัวอักษรไม่เกินขนาด ๑๖ และมีจำนวนบรรทัดต้องไม่ต่ำกว่าหน้าละ ๒๕ บรรทัด โดยการย่อหน้าต้องไม่เป็นการหลอกลวงเพื่อให้มีจำนวนหน้าของผลงานเพิ่มขึ้น

แบบประเมินผลงาน

(สำหรับคณะกรรมการประเมินฯ เพื่อเลื่อนระดับข้าราชการ/ข้าราชการ)

a. รายละเอียดทั่วไป

ชื่อ - สกุล.....
 ตำแหน่ง..... ระดับ..... เงินเดือน..... บาท
 ฝ่าย..... สำนัก/กอง.....
 อบจ./เทศบาล/เมืองพัทยา/อบต.
 ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....
 ฝ่าย..... สำนัก/กอง.....
 อบจ./เทศบาล/เมืองพัทยา/อบต.

b. ผลการประเมิน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	เหตุผลการได้คะแนน
a. คุณภาพของผลงานและระดับความยากในการปฏิบัติงาน - ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ หลักวิชา ขั้นตอนหรือคณิตศาสตร์ฐานของงานวิชาการด้านนั้นๆ - ความยากง่ายของการได้มาซึ่งสาระเนื้อหาของผลงาน - ผลงานเป็นการพิสูจน์ความก้าวหน้าทางวิชาการหรือการนำวิชาการนั้นๆ มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือเพื่อการป้องกันหรือการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะต้องให้เห็นถึงความเข้มข้น ความยุ่งยาก และแนวคิดอย่างเป็นระบบ หรือประสิทธิภาพประสิทธิผลที่เกิดขึ้น - มีความทันสมัยเป็นปัจจุบัน - เป็นผลงานที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการด้านนั้นๆ	๕๐ (๑๐) (๗๕) (๗๕) (๔) (๔)		
b. ผลงานและองค์ประกอบความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - แสดงถึงการนำไปใช้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างไร้ข้อบกพร่อง ประเมินงานจนเกิดความปานามุกที่แสดงถึงการที่ผ่านจากการสั่งสอน - แสดงถึงการนำองค์ความรู้ความสามารถฐานกำหนดตำแหน่งมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๓๐ (๑๕) (๑๕)		ระบุเหตุผล และระดับ ทักษะและ ความรู้ที่ได้
c. ประโยชน์ของผลงาน - โดยพิจารณาจากภาระที่ได้รับโดยตรง หรือภาระที่ได้รับโดย間接 หรือภาระที่ได้รับโดยอ้อม ที่มีผลต่อความสามารถของบุคคล ที่ได้รับภาระ	๒๐ (๑๐)		
คะแนนรวม	๘๐๐		

c. ข้อสังเกตของผู้ประเมิน

ลงชื่อ..... ผู้ประเมิน

(...../...../.....)

แบบประเมินผลงาน

(สำหรับคณะกรรมการประเมินฯ เพื่อเรื่องระดับอาชีวศึกษา/ชั้นอายุการพิเศษ/เชี่ยวชาญ)

๑. รายละเอียดทั่วไป

ชื่อ - สกุล.....
 ตำแหน่ง..... ระดับ..... วันเดือน..... ปี พ.ศ..... บ.ก.
 ฝ่าย..... สำนัก/กอง.....
 อบจ./เทศบาล/เมืองพัทยา/อบต.....
 ข้อประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....
 ฝ่าย..... สำนัก/กอง.....
 อบจ./เทศบาล/เมืองพัทยา/อบต.....

๒. ผลการประเมิน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	เหตุผลการให้คะแนน
๑. มุ่งภาพของผลงานและระดับความยากในการปฏิบัติงาน - ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ หลักวิชา ขั้นตอนหรือตามข้อกำหนดมาตรฐานของงานวิชาการด้านนั้นๆ - ความสามารถในการได้มาซึ่งสาระเนื้อหาของผลงาน - ผลงานเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการหรือการนำวิชาการนั้นๆ มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือเพื่อการป้องกันหรือการแก้ปัญหา ซึ่งจะทำให้เกิดความซึ้งซ้อน ความยุ่งยาก และแนวคิดอย่างเป็นระบบ หรือประสิทธิ์ภาพประสิทธิ์ผลที่เกิดขึ้น - มีความทันสมัยเป็นปัจจุบัน - เป็นผลงานที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการด้านนั้นๆ	๕๐ (๓๐) (๑๐) (๑๐) (๔) (๔)		
๒. ผลงานแสดงถึงทักษะและความรู้ด้านมาตรฐานกำหนดค่าแห่งประเทศไทย - แสดงถึงการนำไปใช้ความสามารถมาตรฐานกำหนดค่าแห่งประเทศไทยในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญที่แสดงถึงการพัฒนาจากการสั่งสอน ประสบการณ์ - แสดงถึงการนำองค์ความรู้ด้านมาตรฐานกำหนดค่าแห่งประเทศไทยมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๓๐ (๑๕) (๑๕)		ระบุมาตรฐาน และระดับ ทักษะและ ความรู้ที่ได้
๓. ประโยชน์ของผลงาน - โดยที่อาจมาจากงานนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรง หรืองานนำไปประยุกต์ใช้หรือการนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการเฉพาะด้าน	๓๐ (๓๐)		
คะแนนรวม	๖๐๐		

๓. ข้อสังเกตของผู้ประเมิน

ลงชื่อ..... ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

แบบประเมินแนววิถีดิจิทัล/วิธีการเพื่อพัฒนางานที่ยวบกับการปฏิรูปที่งาน

ของตำแหน่งที่ชื่อประเมิน (วิสัยทัศน์)

(สำหรับคณะกรรมการประเมินฯ เพื่อเก็บเอกสารตัวอย่าง/ข้ามภารกิจพิเศษ/เชี่ยวชาญ)

a. รายละเอียดที่นำไป

ชื่อ - สกุล.....
 ตำแหน่ง..... ระดับ..... เงินเดือน..... บาท
 ฝ่าย..... สำนัก/กอง.....
 อายุ/เพศ/อุป缩.....
 ข้อประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....
 ฝ่าย..... สำนัก/กอง.....
 อายุ/เพศ/อุป缩.....

b. ผลการประเมิน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	เหตุผลการให้คะแนน
คุณภาพของข้อเสนอ (วิสัยทัศน์) - มีมุ่งมองแห่งอนาคต (Future perspective) สองคล้อง หมายความกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ผังคม วัฒนธรรม และ ค่านิยมขององค์กร รวมทั้งวัสดุประสงค์และการกิจขององค์กร ปัจจุบันท่องเที่ยวนี้นั้น	๑๐๐ (๖๘)		
- สาระครบถ้วนและชัดเจน (Comprehensive & Clear) 易于อ่าน ให้เห็นถึงจุดหมายปลายทางและทิศทางที่จะนำไปในอนาคตที่ เข้าใจง่าย สามารถทำให้สำเร็จได้ครบทุกประการ เป้าหมาย สาระดำเนิน จะช่วยกระตุ้น ท้าทายความสามารถและความรู้สึกนึกคิดของ บุคลากรที่จะปฏิรูปที่งาน	(๖๘)		
- มีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่บุคคลพยายาม ชัดเจนและ เมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า ในอนาคต ที่จะในด้านบุคคลและ องค์กร และมีความสอดคล้องกับวัตถุหมายปลายทางที่กำหนดเป็น ^{วิสัยทัศน์} หรือตามข้อกำหนดมาตรฐานของงานวิชาการด้านนั้นๆ	(๒๐)		
- แสดงถึงความรู้ ทักษะ (ความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญ) ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง โดยเข้าใจ ระบบงานทั้งด้านกว้าง ด้านลึก ลุคเบิร์ก และจุดอ่อนของระบบงาน	(๑๐)		ระบุเหตุผลและ ระดับทักษะและ ความรู้ที่ได้
คะแนนรวม	๑๐๐		

c. ข้อตังเกตของผู้ประเมิน

ลงชื่อ..... ผู้ประเมิน

(.....)

คำอธิบายการให้คะแนนแบบประเมิน

สำหรับคณะกรรมการประเมินผลงานและประเมินข้อเสนอหรือวิสัยทัศน์ในส่วนที่เกี่ยวกับการให้คะแนนด้านทักษะและความรู้ตามมาตรฐานกำหนดค่าคะแนน ให้นำสูตรและวิธีการคิดให้คะแนนจาก คำอธิบายการให้คะแนนแบบประเมินเที่ยวกับทักษะของผู้บังคับบัญชามาปรับใช้ โดยปรับคะแนนในส่วนของการประเมินความรู้ และทักษะให้สอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ๓๐ คะแนน (ความรู้ ๑๕ คะแนน และทักษะ ๑๕ คะแนน) ดังนั้น ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการประเมินการเพื่อ不然ดับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ ของ ก.ช.ช. ก.ท.ด. หรือ ก.อ.บ.ด. จึงห้าม ต้องแจ้งให้คณะกรรมการประเมินฯ ทราบด้วย พร้อมทั้ง ให้เสนอ มาตรฐานกำหนดค่าคะแนนให้กับคณะกรรมการตรวจสอบประเมินผลงานหรือวิสัยทัศน์แล้วแต่กรณีให้ทราบด้วย

สำหรับการให้คะแนนความรู้และทักษะให้นำหลักการการให้คะแนนด้านทักษะที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินมาปรับใช้ ดังนี้

ที่	ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในค่าคะแนนที่กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนดค่าคะแนน	ระดับที่กำหนดไว้ตาม มาตรฐานกำหนดค่าคะแนน (๑)	ระดับที่ประเมินได้ (๒)	ค่าความแตกต่าง (๒) – (๑)
๑				
๒				
คิดเป็นร้อยละ				

ที่	ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในค่าคะแนนที่กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนดค่าคะแนน	ระดับที่กำหนดไว้ตาม มาตรฐานกำหนดค่าคะแนน (๑)	ระดับที่ประเมินได้ (๒)	ค่าความแตกต่าง (๒) – (๑)
๑				
๒				
คิดเป็นร้อยละ				

หมายเหตุ

ระดับความรู้ที่คาดหวังให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดค่าคะแนนที่ขอประเมิน ซึ่งจะต้อง
พิจารณาจากผลงาน หรือวิสัยทัศน์ที่นำไปเสนอโดยเทียบเที่ยงจากผลงานบุกรุกตามคำจำกัดความและความเข้าใจ
ของทักษะ และความรู้ที่กำหนดแต่ละระดับ

ความรู้/ทักษะที่ค้นพบจากการพิจารณาผลงานหรือวิสัยทัศน์แล้วแต่กรณี

หลักเกณฑ์การให้คะแนนทักษะ	จำนวนทักษะ (n)	คุณด้วย (%)	คะแนน (ก X %)
จำนวนความรู้ /ทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะสูงกว่าหรือเท่ากับระดับทักษะที่คาดหวัง ให้คุณด้วย ๓		X ๓	
จำนวนความรู้ /ทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะต่ำกว่าระดับทักษะที่คาดหวัง ๑ ระดับ ให้คุณด้วย ๑		X ๑	
จำนวนความรู้ /ทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะต่ำกว่าระดับทักษะที่คาดหวัง ๒ ระดับ ให้คุณด้วย ๑		X ๑	
จำนวนความรู้ /ทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะต่ำกว่าระดับทักษะที่คาดหวัง ๓ ระดับ ให้คุณด้วย ๐		X ๐	
ผลรวม			
คะแนนเฉลี่ย	ผลรวม (ก X %)		
	จำนวนความรู้/ทักษะทั้งหมด X ๓		
คะแนนที่ได้			

หมายเหตุ

การตัดคะแนนที่ได้ เมื่อได้ผลรวมแล้ว ให้นำมาตัดคะแนนเฉลี่ยตามสูตรที่กำหนด แล้วจึงนำคะแนนเฉลี่ย X คะแนนเต็ม ก็จะได้รับ = คะแนนที่ได้

แบบแสดงการรับผลงานที่ขอประเมิน

๑. ชื่อ – สกุล.....
ตัวแหน่ง..... ระดับ..... เงินเดือน..... บาท
ค่าอย..... สำนัก/กอง.....
อนจ./เทศบาล/อบต.....
ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้คร้างตัวแหน่ง.....
ฝ่าย..... สำนัก/กอง.....
อนจ./เทศบาล/อบต.....
๒. ได้รับแบบทดสอบรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมทั้งเอกสารที่เป็นสาระสำคัญของผลงานหรือหลักฐานต่างๆ ครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ เมื่อวันที่.....

(ลงชื่อ)

(.....)

(ตัวแหน่ง).....

วันที่..... /

หมายเหตุ ผู้รับผลงานที่ขอประเมิน หมายถึง

๑. สำนักงานปลัด/ กองการเจ้าหน้าที่ (ผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล)
๒. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต. จังหวัด แล้วแต่กรณี
๓. สำนักงาน ก.จ. ก.ห. หรือ ก.อบต แล้วแต่กรณี

การเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งเพื่อเลื่อนยศและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
ให้ดีกว่าเดิมมากที่สูงขึ้น
(แบบฟอร์มรายละเอียดของภารกิจ บริเวณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น)

อบจ./เทศบาล/อบต..... จังหวัด.....

ขอรับประทานหนังสือ

จาก..... เบื้อง.....

๖. รายละเอียดของภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการทำงานครั้งหนึ่ง

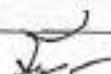
๒. การกิจที่รับผิดชอบของตำแหน่งที่ชื่อปรับปรุง

การกิจเต็มที่รับผิดชอบ	การกิจใหม่ที่รับผิดชอบ

-6-

๓. ปริมาณงานที่รับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอปรับปรุง

ปริมาณงานเดิมที่รับผิดชอบ	ปริมาณงานใหม่ที่รับผิดชอบ



๔. คุณภาพของงานที่รับผิดชอบของตำแหน่งที่ข้อปรับปรุง

คุณภาพงานเดิมที่รับผิดชอบ	คุณภาพงานใหม่ที่รับผิดชอบ

ลงชื่อ..... ผู้ประเมิน

(.....)

ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ส่วนราชการที่ข้อปรับปรุงตำแหน่ง

...../...../.....

สำหรับแบบการปรับปรุงตำแหน่งนี้ ให้เสนอทึ้งในขั้นตอนของคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่งของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และต้องนำเสนอต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา กรณีประเภท
วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประเภททั่วไป ระดับอาชีวะ หากประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้เสนอต่อ
ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณี

.....

หลักเกณฑ์การประเมินการปรับปรุงค่าແໜ່ງ

ค่าແໜ່ງປະເທດວິຊາການ ຮະດັບຂໍານາງການພິເຕະ ແລະຮະດັບເຂົ້າວາງ ຕໍ່ແໜ່ງປະເທດທົ່ວໄປ ຮະດັບ
ອາງຸໂສ ໄດ້ໃຫ້ລັກເກມທີ່ການປະເມີນຄ່າງານເພື່ອວັດຄຸນກາພຂອງຈານຂອງຕໍ່ແໜ່ງຄວາມສຶກຍະຈານ ມີການທີ່ແລະຄວາມ
ຮັບຜິດຂອບ ຄຸນກາພແລະຄວາມຢູ່ຢາກຂອງຈານ ຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດ ປະສົບການນີ້ທີ່ຕ້ອງການໃນການປັບປຸງຕິດຈານ
ໂດຍກໍາທຳຄອງປະກອບການປະເມີນຄ່າງານ ๔ ຕ້ານ ອີ້ວ່າ

๑. ມີການທີ່ຄວາມຮັບຜິດຂອບ

๒. ຄວາມຢູ່ຢາກຂອງຈານ

๓. ການກໍາປັບປຸງຕິດຈານ

๔. ການຕັດສິນໃຈ

ທີ່ນີ້ໄດ້ຂໍາແນກຫຼັກເກມທີ່ການປະເມີນຄ່າງານຄວາມປະເທດຕໍ່ແໜ່ງ ດັ່ງນີ້

๑. ຕໍ່ແໜ່ງປະເທດວິຊາການ ຮະດັບຂໍານາງການພິເຕະ ແລະຮະດັບເຂົ້າວາງ ຮາຍຄະເລີຍຄວາມແບບ ພພ./ຂບ.

๒. ຕໍ່ແໜ່ງປະເທດທົ່ວໄປ ຮະດັບອາງຸໂສ ຮາຍຄະເລີຍຄວາມແບບ ອສ.

ເກມທີ່ການຕັດສິນ

๑. ປະເທດວິຊາການ ຮະດັບຂໍານາງການພິເຕະ ໄດ້ຄະແນນ ๘๐ ພະແນນຫົ່ວໄປ

๒. ປະເທດວິຊາການ ຮະດັບເຂົ້າວາງ ໄດ້ຄະແນນ ๙๐ ຄະແນນຫົ່ວໄປ

๓. ປະເທດທົ່ວໄປ ຮະດັບອາງຸໂສ ໄດ້ຄະແນນ ๙๐ ຄະແນນຫົ່ວໄປ

ການພິຈາລະນາ ຄົມທະຮຽນການປະເມີນການປັບປຸງຕໍ່ແໜ່ງອາຈະໄສ່ປະກອບການສົມກາຍນີ້ ເພື່ອໄຫ້ເຫັນ
ຂໍ້ມູນທີ່ຖຸກຕ້ອງ ຄຽບຄ້ວານ ສນງຽບຜະກອບການທີ່ການມາການໃຫ້ຄະແນນໄດ້ ຮີ່ອຈະອ້າງອີ້ນຈາກບຸກຄົດປະກອບກິດໄດ້

การประเมินค่างานของค่าແໜ່ງປະເທດວິຊາການ ຮະດັບ.....

ອົງກປະກອບ	ຄະແນນເຕີມ	ຄະແນນທີ່ໄດ້ຮັບ	ເຫດຜົດໃນການພິຈາລາ
<p>ລ. ມັນຍຸງຢາກຂອງຄວາມຮັບຜິດຂອບ</p> <p>() ປົງປົກຕິຈານຮະດັບດັນ ໂດຍຕ້ອງໃຊ້ຄວາມຄືດ ວິເລີ່ມ ປະກອບກັບວິຊີການ ສໍາເລັດວ່າງປົງປົກທີ່ມີ ອຸ່ນ (๑๐-๓๐ ຄະແນນ)</p> <p>() ປົງປົກຕິຈານທີ່ຄ່ອນຫັງຍາກ ສໍາເລັດຈານທີ່ມີ ຂອບເຂດເນື້ອຫາກຄ່ອນຫັງຫລາກຫລາຍໂດຍຕ້ອງໃຊ້ ຄວາມຄືດວິເລີ່ມໃນຈານທີ່ມີແນວຫາງປົງປົກນ້ອຍນາກ (๑๖-๒๐ ຄະແນນ)</p> <p>() ປົງປົກຕິຈານທີ່ຍາກ ສໍາເລັດຈານທີ່ມີຂອບເຂດ ຫລາກຫລາຍໂດຍຕ້ອງໃຊ້ຄວາມຄືດວິເລີ່ມໃນການ ປັບປຸງວິຊີການປົງປົກຕິຈານໃຫ້ເໝາະສົມກັບ ສາກພາກຮັນ (๒๑-๒๔ ຄະແນນ)</p> <p>() ປົງປົກຕິຈານທີ່ຍາກນາກ ສໍາເລັດຈານທີ່ມີຂອບເຂດ ເນື້ອຫາກຫລາຍໂດຍຕ້ອງໃຊ້ຄວາມຄືດວິເລີ່ມໃນການ ກຳຫົວດ ສໍາເລັດປັບປຸງແນວຫາງປົງປົກຕິຈານໃຫ້ ເໝາະສົມກັບສາກພາກຮັນ (๒๖-๓๐ ຄະແນນ)</p>	๓๐		
<p>ໆ. ມັນຍຸງຢາກຂອງຈານ</p> <p>() ເປັນຈານທີ່ໄມ່ຢູ່ຍາກ ມີແນວຫາງການ ປົງປົກຕິຈານທີ່ຫຼັດເຈັນ (๑๐-๑๕ ຄະແນນ)</p> <p>() ເປັນຈານທີ່ຄ່ອນຫັງຢູ່ຍາກຫັນຫຼັນ ແລະມີ ຫັນຫຼັນວິຊີການຄ່ອນຫັງຫລາກຫລາຍ (๑๖-๒๐ ຄະແນນ)</p> <p>() ເປັນຈານທີ່ຢູ່ຍາກຫັນຫຼັນ ຕ້ອງປະຢູກຕີໃຊ້ ຄວາມຮູ່ນແລະປະສົບກາຮົມໃນການປັບປຸງວິຊີການ ປົງປົກຕິຈານໃຫ້ເໝາະສົມກັບສາກພາກຮັນ (๒๑-๒๔ ຄະແນນ)</p> <p>() ເປັນຈານທີ່ຢູ່ຍາກຫັນຫຼັນນາກ ຕ້ອງ ປະຢູກຕີໃຊ້ຄວາມຮູ່ນແລະປະສົບກາຮົມໃນການກຳຫົວດ ສໍາເລັດປັບປຸງແນວຫາງປົງປົກຕິຈານໃຫ້ເໝາະສົມ ສອດຄລື້ອງກັບສາກພາກຮັນ (๒๖-๓๐ ຄະແນນ)</p>	๓๐		

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๓. การกำกับตรวจสอบ <input type="checkbox"/> ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน) <input type="checkbox"/> ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน) <input type="checkbox"/> ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะๆตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน (๑๑-๑๕ คะแนน) <input type="checkbox"/> ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลลัพธ์ของ การปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ (๑๖-๒๐ คะแนน)	๒๐		
๔. การตัดสินใจ <input type="checkbox"/> ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (๑-๕ คะแนน) <input type="checkbox"/> ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองมาก วางแผนและกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๖-๑๐ คะแนน) <input type="checkbox"/> ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (๑๑-๑๕ คะแนน) <input type="checkbox"/> ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน (๑๖-๒๐ คะแนน)	๒๐		
รวม	๑๐๐		

สรุปผลการประเมินค่างาน/ เหตุผล (บันทึกคะแนนของกรรมการรวมกันเพื่อหาค่าเฉลี่ย)

- ผ่านการประเมิน
 ไม่ผ่านการประเมิน

ความเห็นของคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงทำเนียบ

ได้ประเมินค่างานในการปรับปรุงทำเนียบแล้ว ขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นของเลขที่ทำเนียบ
ทำเนียบ..... ถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการปรับปรุงทำเนียบและการประเมิน
ค่างาน

(ลงชื่อ)
(.....)

กรรมการ

(ลงชื่อ)
(.....)

กรรมการ

(ลงชื่อ)
(.....)

กรรมการ

(ลงชื่อ)
(.....)

กรรมการ

(ลงชื่อ)
(.....)

ประธานกรรมการ

- เห็นด้วย ควรนำเสนอ ก.จ.จ. ก.พ.ส. กองบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี
เหตุผล.....
- ไม่เห็นด้วย
เหตุผล.....

(ลงชื่อ)
(.....)

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การประเมินค่างานของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาชวิส

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ () ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติและมาตรฐานชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก โดยอาศัยค่าແນะนำ แนวทาง หรือคู่มือการปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๑๖-๒๐ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยาก โดยปรับใช้วิธีการหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ได้ (๒๑-๒๕ คะแนน) () ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเมื่อหันค่อนข้างหลากหลายโดยต้องปรับวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติงานที่มีอยู่ (๒๖-๓๐ คะแนน)	๓๐		
๒. ความยุ่งยากของงาน () เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีค่าແນะนำ คู่มือ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน) () เป็นงานที่ค่อนข้างยากมีแนวทางปฏิบัติที่หลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน) () เป็นงานที่ยุ่งยากต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการเลือกใช้วิธีการ และแนวทางให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน) () เป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก มีความหลากหลายและมีขั้นตอนวิธีการที่ยุ่งยาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน)	๓๐		
๓. การกำกับตรวจสอบ () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน) () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน) () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบเฉพาะบางเรื่องที่มีความสำคัญ (๑๑-๑๕ คะแนน) () ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานน้อยมาก (๑๖-๒๐ คะแนน)	๒๐		

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	เหตุผลในการพิจารณา
๔. การตัดสินใจ			
() ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง โดยจะได้รับคำแนะนำในกรณีที่มีปัญหา (๑-๕ คะแนน)	๒๐		
() ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบางส่วนโดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจเป็นระยะ (๖-๑๐ คะแนน)			
() ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก โดยมีการรายงานผลการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ (๑๑-๑๕ คะแนน)			
() ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก สามารถวางแผนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๑๖-๒๐ คะแนน)			
รวม	๘๐		

สรุปผลการประเมินค่างาน/ เหตุผล (บันดาลคะแนนของกรรมการรวมกันเพื่อหาค่าเฉลี่ย)

- () ผ่านการประเมิน
 () ไม่ผ่านการประเมิน

ความเห็นของคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงค่าແທນง.

ได้ประเมินค่างานในการปรับปรุงค่าແທນงแล้ว ขอรับรองว่าข้อมูลข้างด้านของเลขที่ค่าແທນง.
ค่าແທນง..... ถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการปรับปรุงค่าແທນงและการประเมิน
ค่างาน

(ลงชื่อ)
(.....)

กรรมการ

(ลงชื่อ)
(.....)

กรรมการ

(ลงชื่อ)
(.....)

กรรมการ

(ลงชื่อ)
(.....)

กรรมการ

(ลงชื่อ)
(.....)

ประธานกรรมการ

- เที่นด้วย ควรนำเสนอ ก.จ.ส. ก.ท.ส. ก.อบศ.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี
เหตุผล.....
- ไม่เที่นด้วย
เหตุผล.....

(ลงชื่อ)
(.....)
นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แบบประเมินภาระค่าใช้จ่ายเพื่อขอปรับปรุงค่าແທນ

๑. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลก่อนและหลังการปรับปรุงค่าແທນ

๑.๑ ข้อมูลค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่น ก่อนการปรับปรุงค่าແທນ

ลำดับที่	รายการ	กรอบอัตรากำลัง		หมายเหตุ
		จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (บาท)	
๑.	ช้ารายการ			
๒.	ถูกจ้างประจำ			
๓.	พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป			
๔.	ประโยชน์ตอบแทนอื่น			
รวมทั้งสิ้น				

รายรับจริงตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี		คิดเป็น (ร้อยละ)	หมายเหตุ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี (รายได้จริงไม่รวมเงินอุดหนุน)	ค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร บุคคลากร (จ่ายจริง)		

๑.๒ ข้อมูลค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่น หลังการปรับปรุงค่าແທນ

ลำดับที่	รายการ	กรอบอัตรากำลัง		หมายเหตุ
		จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (บาท)	
๑.	ช้ารายการ			
๒.	ถูกจ้างประจำ			
๓.	พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป			
๔.	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	-		
รวมทั้งสิ้น				

รายรับจริงตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.		คิดเป็น (ร้อยละ)	หมายเหตุ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี (รายได้จริงไม่รวมเงินอุดหนุน)	ค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร บุคคลากร (จ่ายจริง)		

(ลงชื่อ)

.....

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรณีภาระค่าใช้จ่ายในการพิจารณาเห็นชอบปรับปรุงตัวແນ່ນໄให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องลิน ทั้งนี้ ค่าดำเนินการค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นจากการปรับปรุงตัวແນ່ນ การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการปรับปรุงตัวແນ່ນ และการบริหารงานบุคคลอื่นด้วย การคิดภาระค่าใช้จ่ายกรณีกำหนดตัวແນ່ນเพิ่ม ให้เกิดตามแนวทางแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๙ ปี โดยไม่คิดภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มทั้งปี



แบบประเมินด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน.....

ชื่อ - สกุล.....
 ตำแหน่ง..... ระดับ..... เงินเดือน..... บาท
 ฝ่าย..... สำนัก/กอง.....
 อนง./เทศบาล/อบต.
 ข้อประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ระดับ.....
 ฝ่าย..... สำนัก/กอง.....
 อนง./เทศบาล/อบต.

ที่	ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานในตำแหน่งทางที่ กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ระดับที่กำหนดไว้ตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ระดับที่ประเมินได้ (คะแนนเที่ยง ๐๐๐ คะแนน)
๑			
๒			
๓			
๔			
๕			
	รวม		
			รวม

ความเห็นของผู้ประเมิน

- () ผ่านการประเมิน (ผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐)
 () ไม่ผ่านการประเมิน (ผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ระบุเหตุผล.....

ลงชื่อ.....
 ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

..... /

หมายเหตุ

สูตรและวิธีการให้คะแนนให้นำแนวทางการประเมินในระดับปานกลางที่เหมาะสมปรับใช้



คำสั่ง อปจ./เทศบาล/อบต./เมืองพัทยา.....

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง ประทับ..... ราชบัพ.....

โดยที่คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้ อปจ./เทศบาล/อบต./เมืองพัทยา..... แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง ประทับ..... ราชบัพ..... ท่านนี้ที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินการปรับปรุงตำแหน่งตามข้อ..... ของประกาศ ก.จ.จ./ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด/ก.เมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการการคัดเลือกเพื่อเตือนและแก้ทั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งประเภททั่วไป และประทับวิชาการให้ดำรงตำแหน่งใน ราชบัพที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้ได้มาตรฐานตามระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.) กำหนด เพื่อเสนอ ก.จ.จ./ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด/ก.เมืองพัทยา พิจารณาและมีมติต่อไป และให้การพิจารณาการปรับปรุงตำแหน่งของ ก.จ.จ./ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด/ก.เมืองพัทยา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับเจตนารมณ์ หลักการและหลักเกณฑ์ គ困惑จนวิธีการที่ ก.จ.จ./ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด/ก.เมืองพัทยา กำหนด ดังกล่าวข้างต้น จึงแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่งประทับ..... ราชบัพ..... ประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

เป็นประธาน

๒. ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการ พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสภากาชาดไทยที่จะประเมินในราศีตั้งไปไม่ถ้วนกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสภากาชาดไทย ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถอันนาน ๓ คน เป็นกรรมการ

๓. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ด้านสังกัดของผู้ขึ้นประเมิน

เป็นกรรมการ

๔. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล

เป็นเลขานุการ

โดยท่านนี้ที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น เปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ./ก.ท./ก.อบต./ก.เมืองพัทยา) กำหนด โดยแบบที่ เป็นไปตามที่ ก.จ./ก.ท./ก.อบต./ก.เมืองพัทยา กำหนด

ทั้งนี้ ดังเด็ดบันทึกเป็นดังไป

สั่ง ณ วันที่

(.....)

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



คำสั่ง อปจ./เหตุน้ำ/อบด./เมืองพัทยา.....
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ท้าແນ່ງ..... ระดับ.....

อาศัยอำนาจตามข้อ..... ของประกาศ ก.จ.จ./ก.ท.จ./ก.อบด.จังหวัด/ก.เมืองพัทยา เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ท้าແນ່ງประจำเขตท้าແນ່ງ และประจำวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้การ
ดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตลอดถึงกับความสามารถ และหลักเกณฑ์ดังกล่าว
จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของท้าແນ່ງ..... ระดับ..... ประกอบด้วยบุคคล
ดังต่อไปนี้

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับถักโฉมงานของท้าແນ່ງที่ขอประเมิน
ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับท้าແນ່ງที่ขอประเมิน จำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ

๒. ผู้อำนวยการ ก.จ.จ./ก.ท.จ./ก.อบด.จังหวัด/ก.เมืองพัทยา เป็นเลขานุการ

โดยทำหน้าที่ประเมินผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ขอ
ประเมิน และคุณภาพความยุ่งยากของผลงาน รวมถึงการนำเสนอไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ
ประจำชน หรือพัฒนาการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ผู้ผ่านการประเมินผลงานต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการ
ประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ.....

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ถึง ณ วันที่

.....
นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หมายเหตุ

ให้นำไปปรับใช้การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของท้าແນ່ງประจำเขตท้าແນ່ງประจำวิชาการระดับชั้นราษฎร์ฯ



คำสั่ง อปจ./เทศบาล/อบต./เมืองพัทยา.....
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิศัยทัศน์ ดำเนินการ..... ระดับ.....

อาศัยอำนาจตามข้อ..... ของประกาศ ก.จ.จ./ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด/ก.เมืองพัทยา เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด
ดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ สถาศักดิ์สูงสุด พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้การ
ดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ สถาศักดิ์สูงสุด พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้การ
จัดตั้งคณะกรรมการประเมินวิศัยทัศน์เพื่อประเมินความรู้ความสามารถสามารถของดำเนินการ.....
ระดับ..... ประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับสังกัดของ
ดำเนินการที่ขอประเมิน ซึ่งดำเนินการในที่ตั้งที่ขอประเมิน โดยคณะกรรมการข้าราชการ
และหนังสืองานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ./ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด/ก.เมืองพัทยา) คัดเลือก เป็นประธาน

๒. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ

๓. ผู้อำนวยการสำนัก/กองที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ

๔. ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ท่านนี้ที่ในการประเมินวิศัยทัศน์ตามแบบที่กำหนด โดยผู้อำนวยการประเมินต้องได้รับคะแนน
จากคณะกรรมการประเมินวิศัยทัศน์ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ดังนี้ ดังแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

(.....)

นายกองที่การปกครองส่วนท้องถิ่น

หมายเหตุ

ให้นำไปปรับใช้การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิศัยทัศน์ในดำเนินการต่างๆ ได้

แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล
(สำหรับตัวแทนงบประมาณทั่วไป ระดับอาชีวศึกษา/ประจำการระดับชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ)

ชื่อผู้ขอรับการประเมิน..... ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....
สังกัดสำนัก/กอง..... องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....
ข้อประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

ตอนที่ ๑ รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
a. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและห่วงงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและพร้อมก้าวไปเป็นathaหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จแต่ได้รับผลติดล้าว ก็พยายามปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหา หรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่เหลือ หรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเข่นนั้นซ้ำ ๆ อีก	๑๕
b. ความประพฤติ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - รักษาอิฐ - ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ	๑๕
c. การทำงานร่วมกับผู้อื่น พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์	๑๕

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๔. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอ เมื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์สู่ทางแก้ปัญหา โดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เสือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช้ความรู้สึกของคนเอง) 	๙๔
๕. การพัฒนาตนเอง พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> - ติดตามศึกษา ด้านค่าวาท่าความรู้ใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวทันวิชาการใหม่ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิชาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	๙๐
๖. ความเสียสละ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> - การอุทิศเวลาให้กับงานราชการ - การช่วยเหลืองานส่วนรวม 	๑๐
๗. ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น <ul style="list-style-type: none"> - สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน - ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม 	๑๐

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
<p>๔. ความคิดเห็น พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุผล และสามารถปฏิบัติได้ - แสดง hacความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือตัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ และก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจงานที่ยุ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความผันผวนในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก 	๑๐
รวม	๑๐๐

หมายเหตุ

ที่มาก	หมายถึง	ได้คะแนน ๘๐ - ๑๐๐ % ของคะแนนเต็ม
ดี	หมายถึง	ได้คะแนน ๕๐ - ๘๙ % ของคะแนนเต็ม
พอใช้	หมายถึง	ได้คะแนน ๒๐ - ๔๙ % ของคะแนนเต็ม
ต้องแก้ไข	หมายถึง	ได้คะแนนน้อยกว่า ๒๐% ของคะแนนเต็ม

สำหรับการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ต้องได้รับคะแนนการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละห้า十分
ตั้งต่อไปนี้ จึงผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑. ประเกาท์ไว้ไป ระดับอาจุโส และประเกาท์วิชาการ ระดับปานกลางการพิเศษ ได้คะแนนระดับดี
๒. ประเกาท์วิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ได้คะแนนระดับดีมาก

ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมการปฏิบัติงานโดยตรง)

- () ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ)
() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ)
(ระบุเหตุผล).....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)..... /

ความเห็นของบังคับบัญชาเบื้องต้นไป ๑ ระดับ

- () เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น
() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)..... /

ตอนที่ ๑๐ สรุปความเห็นในการประเมิน

ความเห็นของคณะกรรมการประเมินปรับปรุงดำเนินการประเมินคุณลักษณะ

() ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล)

(ลงชื่อ)

(.....)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(.....)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(.....)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(.....)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(.....)

ประธานกรรมการ

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเรื่องและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ

ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการตัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. เกี่ยวกับคุณสมบัติผู้ที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น กรณีมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการไม่ครบจำนวนครึ่งตามที่กำหนด ได้มีการกำหนดให้วิบานเดพากลังแล้วว่า “ให้ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๙ จนถึงปัจจุบัน” มาใช้ประกอบการเลื่อนระดับได้ แต่หากเป็นการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ การมีเป็นข้าราชการพลเรือน หรือข้าราชการประเภทอื่นที่มีระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานจากส่วนราชการเดิมมาบันทึก กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จึงสามารถที่จะประเมินเดื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

๑.๒ การมีเป็นข้าราชการอื่นที่ไม่มีระดับการประเมินเข่นเดียวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานเข้าที่มีอยู่จริงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาใช้ประกอบการพิจารณาได้ แต่ห้ามนี้จะต้องดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเดื่อนและแต่งตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี และต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จึงสามารถที่จะขอประเมินเดื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

๑.๓ การมีข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ เนื่องจาก การนับระยะเวลาที่คุณ ให้ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับติดตามจำนวนครึ่งที่ได้รับ การประเมินตามรายระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่ขอรับการประเมินตามประกาศคณะกรรมการกลาง ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการนับระยะเวลาที่คุณในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๒. กรณีที่ข้าราชการมีการโอน ย้ายตำแหน่ง หรือเปลี่ยนตำแหน่งให้สามารถนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาบันทึกกับประโยชน์ในการเดื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

๓. กรณีถูกแต่งตั้งคณบดีรวมการดำเนินการสอบสวนทางวินัยไม่ဘจจะเป็นกรณีวินัยร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรงกับสามารถที่จะขอประเมินเดื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ แต่ในวันที่จะออกคำสั่ง แต่งตั้งหากถูกกล่าวโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทั้นที่ข้าราชการผู้บันทึกไม่มีสิทธิในการเดื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ และบุคคลดังกล่าวจะสามารถขอประเมินเพื่อเดื่อนและแต่งตั้งอีกครั้งหนึ่งได้ เมื่อได้รับการพิจารณาและออกคำสั่งเกี่ยวกับการเดื่อนขึ้นเงินเดือนก่อน จึงสามารถที่จะขอประเมินเดื่อนระดับได้อีกครั้ง ทั้งนี้ กรณีผู้ที่ถูกดำเนินการทางวินัยที่สูงกว่าภาคทั้นที่หากมีการประเมินผลงานเรียบร้อยแล้ว แต่ยังไม่ได้รับการแต่งตั้งเนื่องจากถูกกล่าวโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทั้นที่ให้สามารถนำผลการประเมินเดื่อนมาพิจารณาเพื่อให้ ก.จังหวัด เห็นชอบแต่งตั้งได้ แต่หากผลงานที่ไม่เสื่อมเสื่อมเกินกว่า ๓ ปีไปแล้ว ให้พิจารณา เสนอผลงานใหม่อีกครั้ง หากอยู่ในขั้นตอนอื่นให้ดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอนใหม่อีกครั้ง

๔. สำหรับผู้ที่ยังไม่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางจัดขึ้นมาแล้วพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดให้ ก.จังหวัด แต่งตั้งผู้นั้นไปก่อน โดยผู้นั้นต้องเข้ารับการอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น หรือมีบุปผาภานุภาพที่อยู่ก่อหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดูที่จะส่งข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการอบรมได้ และต้องได้รับการอบรมตามประกาศตั้งก่อตั้งก่อน จึงจะสามารถเดื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในระดับต่อไปได้

๕. การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานสำหรับการเลื่อนระดับของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ กรณีประธานที่ให้แต่งตั้งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากกรณีไม่มีปลัดหรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้ผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติราชการแทนหรือรักษาราชการแทนทำหน้าที่เป็นประธาน

๕.๒ กรณีผู้อำนวยการสำนัก/กอง ดันสังกัดของผู้ประมูล ที่เป็นกรรมการ หากมีหน้าที่ไม่ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ก็ให้ใช้แนวทางปฏิบัติตามข้อ ๕.๑ สำหรับตำแหน่งอื่น เช่น นักวิชาการตรวจสอบภายใน เนื่องจากเป็นส่วนราชการที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาที่ขึ้นตรงกับปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนัก/กองคลัง หรือนักวิชาการตรวจสอบภายในไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถด้านนี้ ร่วมเป็นกรรมการ

๖. สำหรับบันทึกมีผลในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ที่กำหนดไว้เดือนและแต่งตั้งไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ หากกรรมการไม่ได้ส่งผลการประเมินพร้อมกันให้นับบันทึกกรรมการผ่านการประเมินครบ ๒ คน เป็นบันทึกมีผลในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

๗. กรณีการแต่งตั้งด้วยคำแนะนำของนักทรัพยากรบุคคล ห้ามแต่งตั้งตนเองเป็นกรรมการและเลขานุการในการประเมินเดือนและแต่งตั้งในตำแหน่งคนเอง เนื่องจากอาจจะซัดหรือแย่งกันพาราบทบัญญัติไว้ซึ่งปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ทั้งนี้ ให้รวมถึงตำแหน่งอื่นที่อาจเข้าเนื้อคล้องขณะตั้งก่อตัวด้วย

๘. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาชญากรรม ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๘.๑ กรณีประธานที่ให้แต่งตั้งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากกรณีไม่มีปลัดหรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้ผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติราชการแทนหรือรักษาราชการแทนทำหน้าที่เป็นประธาน

๘.๒ ต้องมีผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือผู้รักษาราชการแทนดันสังกัดของผู้ประมูล จึงจะสามารถขอประเมินการปรับปรุงตำแหน่งได้ เพาะจะต้องพิจารณาการประเมินเกี่ยวกับการวิเคราะห์ค่างาน บริโภค และความยุ่งยากของงานรวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ที่ขอปรับปรุงตำแหน่งให้รอบคอบ ครบถ้วน สมบูรณ์ เมื่อจากเป็นระดับตำแหน่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของส่วนราชการนั้น

๘.๓ กรณีการแต่งตั้งผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หากไม่มีหรือมีไม่เพียงพอ ให้แต่งตั้งจากบุคคล ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาชญากรรม ให้แต่งตั้งจากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกื้อぐ่องในตำแหน่งประเภทเดียวกันได้ หากไม่มีตำแหน่งประเภทเดียวกันให้แต่งตั้งในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกื้อぐ่องจากตำแหน่งประเภทวิชาการที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญครุศาสตร์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ นกท ๐๘๐๙.๔/๒๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๓๙

(๖) ดำเนินงประเพณีวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้แต่งตั้งจากดำเนินงานเดียวกัน โดยให้พิจารณาแต่งตั้งจากข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนเป็นอันดับแรก สำหรับบางดำเนินงและสายงานที่ไม่มีข้อดำเนินงเดียว กัน เช่น นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาจแต่งตั้งจากข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ข้าราชการกรุงเทพมหานครหรือส่วนราชการที่มีสักษะงานเหมือนหรือคล้ายคลึงกันกับสักษะงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องใช้ความรู้และประสบการณ์ในสักษะและคล้ายคลึงกันที่มีระดับดำเนินงไม่ต่ำกว่าดำเนินงที่ขบวนเมิน

๙. สำหรับดำเนินงเช่น เช่น นักวิชาการตรวจสอบภายใน ในการที่จะขอประเมินการปรับปรุงดำเนินง จะต้องมีผู้อำนวยการส้านัก/กองไม่ต่ำกว่าอำนวยการส่วนท้องถิ่น ระดับกลุ่ม สำหรับการปรับปรุงดำเนินง ระดับชำนาญการพิเศษ และจะต้องมีผู้อำนวยการส้านัก/กองไม่ต่ำกว่าอำนวยการส่วนท้องถิ่น ระดับสูง ใน การขอปรับปรุงดำเนินงจะต้องเพิ่มข้อมูล เนื่องจากเป็นส่วนราชการที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาที่เข้มงวดกับปลัดองค์กร ปลัดองค์กรจะต้องส่วนท้องถิ่น ดังนั้น การพิจารณาจะต้องดำเนินงส่วนราชการให้พิจารณาจากระดับดำเนินงของปลัดองค์กร ปลัดองค์กรจะต้องส่วนท้องถิ่น และการประเมินความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานด้วยการประเมินโดยใช้ วิธีที่คิดในส่วนของผู้อำนวยการส้านัก/กอง ให้แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในดำเนินงและสายงานที่มีระดับไม่ต่ำกว่าดำเนินงที่ขบวนเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะท่านที่มีความชำนาญ ในสายงานนั้นๆ ที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถด้านนี้ร่วมเป็นกรรมการ

๑๐. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานดำเนินงประเพณีทั่วไป ระดับอาชญากรรม ดำเนินงประเพณี วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษให้ขององค์กรปลัดองค์กรจะต้องส่วนท้องถิ่นเป็นคนแต่งตั้ง ซึ่งกรรมการประเมินผลงานให้แต่งตั้งจากบัญชีที่ ก.จังหวัด หรือ ก.กลาง กำหนดแล้วแต่กรณี โดยรายชื่อกรรมการต้องปิดเป็นความลับ ดังนั้น การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานให้แต่งตั้งดำเนินงของคณะกรรมการประเมินผลงานเท่านั้น

๑๑. กรณีมีการปรับปรุงดำเนินงเพื่อร่วมรับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงดำเนินงในระดับที่สูงขึ้น เมื่อ ก.จ.ส. ก.ท.ส. หรือ ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบให้ปรับปรุงดำเนินง และมีการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เรียบร้อยแล้ว หัวระยะเวลาที่ผู้นั้นยังไม่ได้รับการแต่งตั้ง ให้องค์กรปลัดองค์กรส่วนท้องถิ่นออกคำสั่งให้ ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นแต่งตั้งให้ดำรงดำเนินงในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งได้แจ้งแนวทางปฏิบัติความหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ นกท ๐๘๐๙๙/๖๗๐๕ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๗

๑๒. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงดำเนินงในระดับที่สูงขึ้นของดำเนินงประเพณีทั่วไป ระดับชำนาญการ ประเพณีวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้แต่งตั้งจากข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการพลเรือนผู้ที่เป็นหรือ เคยเป็นในสายงานที่มีระดับดำเนินงไม่ต่ำกว่าระดับที่ขบวนเมินเป็นอันดับแรก หากไม่มีผู้ดำรงดำเนินงในสายงานนั้นจริง ให้แต่งตั้งจากข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ดำรงดำเนินงที่เกี่ยวข้องเกือกถูกแทนหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ นกท ๐๘๐๙๙.๔/๖๗๐๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้



ที่ นกท ๐๔๐๙.๒/๑๗๖

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด.
ตามพระราชบัญญัติ เงื่อนไข ๑๐๓๐

๑๗๙ ภารกุญช ๒๕๖๐

เรื่อง ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
ให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บุริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐

เรียน ประธาน ก.จ.ล. ก.ท.จ. ก.อ.บ.ด. ทุกจังหวัด และ ก. เมืองพัทยา

๑. สำเนาประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการ
องค์กรบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บุริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. สำเนาประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงาน
เทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บุริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ฉบับ
๓. สำเนาประกาศ ก.อ.บ.ด. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงาน
ส่วนค่านำให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บุริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลาง
พนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ด.) ในประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐
เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ มีมติกำหนดมาตรฐาน
ทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับคำสั่ง
หัวหน้าคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ ที่ ๔/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ โดยให้มีผลใช้บังคับ
ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป。

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. ขอเรียนว่า ประธาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. ได้ลงนาม
ในประกาศดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และโดยผลของคำสั่งหัวหน้าคณะกรรมการความสงบแห่งชาติ ที่ ๔/๒๕๖๐
ข้อ ๔ ให้ประกาศมาตรฐานทั่วไปนี้มีผลใช้บังคับกับองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหาร
ส่วนตำบล และเมืองพัทยา โดยคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.ล. ก.ท.จ. ก.อ.บ.ด.
จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) ในต้องประกาศอีก รายละเอียดประกาศตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ รวมทั้งแจ้งองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล
องค์กรบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยาด้วยเป็นแนวทางปฏิบัติดังไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายดุษฎี สุวรรณวิทยากร)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๖๐๘-๗๐๐๐ ต่อ ๑๙๙๙



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัด¹
ให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการแก้ไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ให้สอดคล้องกับคำสั่งหัวหน้าคณบดีรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๔/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูป การบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่กำหนดให้คณบดีรักษาความสงบแห่งชาติ ดำเนินการตามที่ได้ระบุไว้ในมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ มีอำนาจหน้าที่ในการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม ให้ดำเนินการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดให้มีมาตรฐานและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

อาศัยอิสานตามความในข้อ ๒ ของคำสั่งหัวหน้าคณบดีรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๔/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับทั้งแห่งวันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระหว่างประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ไม่ให้นำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงาน บริหารสถานศึกษาของข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัดดังที่ไปบังคับ มาใช้บังคับ

(๑) ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการคัดเลือกสำหรับข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(๒) ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการคัดเลือกสำหรับข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

(๓) ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำนักงานอัยการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

บรรดาประกาศ หรือหนังสือสั่งการอื่นใดซึ่งหัวเรื่องมีบางประการหนึ่งให้ใช้ประกาศนี้แทน ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ก.จ.” หมายความว่า คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

“ก.จ.ช.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

“การสรรหา” หมายความว่า การสอบคัดเลือก และการคัดเลือกสายงานผู้บริหาร

“สายงานผู้บริหาร” หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดประเภท อ้างอิงการห้องถิน ประเภทบริหารห้องถิน และสายงานบริหารสถานศึกษา

“การสอบคัดเลือก” หมายความว่า การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน หรือแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่ง สายงานผู้ปฏิบัติให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการห้องถิน หรือประเภทอำนวยการห้องถินให้ดำรง ตำแหน่งประเภทบริหารห้องถินขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือแต่งตั้งข้าราชการครุและบุคลากร ทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา

“การคัดเลือก” หมายความว่า การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัดสายงานผู้บริหารให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

“กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิน” หมายความว่า กรมส่งเสริมการปกครองท้องถินในฐานะ ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการ ก.จ.

หมวด ๔ บททั่วไป

ข้อ ๕ การดำเนินการสรรหาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อดำรงตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารเป็นลักษณะหน้าที่ของ ก.จ. หรืออาจมอบให้ ก.จ.ช. ดำเนินการสรรหาแทนตามที่ ก.จ. กำหนดได้

ในการนี้จะเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ก.จ. อาจมอบหมายให้กรมส่งเสริมการปกครอง ห้องถินดำเนินการคัดเลือกหน่วยงานเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาได้

ข้อ ๖ ค่าธรรมเนียมในการสรรหาเป็นไปตามอัตราที่ ก.จ. กำหนด โดยระบุในประกาศ รับสมัครการสรรหา

ข้อ ๗ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ให้เป็นไปตามระเบียบ ที่กรมส่งเสริมการปกครองห้องถินกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ข้อ ๘ ก.จ. อาจแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาเพื่อดำเนินการสรรหาภายใต้การกำกับดูแล ของ ก.จ. ได้ โดยคณะกรรมการมีจำนวนห้าคน ประกอบด้วย

(๑) อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิน เป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนสามคน ซึ่ง ก.จ. คัดเลือก จากกรรมการในคณะกรรมการกลาง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวนหนึ่งคน คณะกรรมการกลางหนึ่งคน เทศบาล จำนวนหนึ่งคน และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จำนวนหนึ่งคน

(๓) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวนหนึ่งคน



ให้เลขานุการ ก.จ. เป็นเลขานุการคณะกรรมการ โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งเลขานุการ ก.จ. แต่งตั้งจากภารกิจการที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประ摹ภารกิจการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนไม่เกินสองคน

ข้อ ๘ คณะกรรมการสรรหาหันจากตำแหน่งต่อเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออกจากหน้าสือต่อประธานอนุกรรมการ
- (๓) มีพฤติกรรมน่าเชื่อว่ามีความประพฤติที่น่ามาหึงความเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศักดิ์ศรัทธา หรือมีพฤติกรรมทำให้การสรรหาไม่สุจริตและเป็นธรรม และ ก.จ. มีมติให้พ้นจากตำแหน่งอนุกรรมการ

ข้อ ๙ กรณีอนุกรรมการสรรหาหันจากตำแหน่ง ให้ดำเนินการแต่งตั้งอนุกรรมการแทน ตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว

ในระหว่างที่ยังมิได้แต่งตั้งอนุกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างตามวรรคหนึ่ง และยังมี อนุกรรมการเหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่ง ให้ออนุกรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

หมวด ๒ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหา

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการสรรหา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ดำเนินการสรรหาข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดเพื่อค้ำประกันตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด ให้เป็นไปตามที่ ก.จ. กำหนด
- (๒) ประกาศกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาดังที่เริ่มดำเนินการจนถึงสุด การสรรหา โดยความเห็นชอบของ ก.จ.
- (๓) กำกับดูแลหน่วยงานที่ได้รับคัดเลือกเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาให้ปฏิบัติตามข้อตกลง ในสัญญา แล้วรายงาน ก.จ. ทราบ
- (๔) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถและการความสามารถของผู้ที่จะเข้าร่วมคัดเลือก
- (๕) แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาหันจากตำแหน่งที่ว่าง
- (๖) ดำเนินการให้คำแนะนำและชี้แจงแก่ผู้ที่ได้รับคัดเลือกเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาให้ปฏิบัติตามข้อตกลง
- (๗) รายงานการดำเนินการสรรหา ปัญหา ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสรรหา ต่อ ก.จ. อ忙วันอยู่เดือนละหนึ่งครั้ง จนกว่าการประภาพัฒน์บัญชีผู้ผ่านการสรรหาแล้วเสร็จ
- (๘) เรื่องอื่น ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ หรือที่ ก.จ. มอบหมาย

หมวด ๓ การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง

ข้อ ๑๑ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกกรณี ให้รายงาน ตำแหน่งว่างต่อ ก.จ. ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกี่ยวกับอายุราชการให้รายงาน ล่วงหน้าได้ไม่ก่อนหนึ่งสิบห้าวันเกียวกับอายุราชการ แล้วให้ดำเนินการ ดังนี้



(๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ประชุมคัดเลือกเพื่อรับโอนการรับโอนในตัวແນ່ນແລະຮະດັບເດືອກຕົ້ນເດືອກຕົ້ນຕໍ່າພັນໄດ້ຄວາມສົມຜັກໃຈ ໄກປະກາທີ່ກິດຕາມຄວາມປະສົງຄົນນີ້ ແລະຕ້ອງຕໍ່າເນີນການໃຫ້ແລ້ວເສົ້າງກາຍໃນໜຶ່ງຮ້ອຍທ້າສົບວັນນັບແຕ່ວັນທີຕໍ່າພັນງ່າງທາກຄຽນຮະຍະເວລານີ້ຮ້ອຍທ້າສົບວັນແລ້ວ ໃນສ່າມາຄົດຕໍ່າເນີນການໃຫ້ໄດ້ຜູ້ມາຕໍ່າຮັງຕໍ່າພັນແທນໄຕ ໄກອ່າງຄໍາການບໍລິຫານສ່າງທີ່ມີເຫັນວ່າມີຄວາມຈຳເປັນ ໄກອ່າງຄໍາການບໍລິຫານສ່າງທີ່ມີເຫັນວ່າມີຄວາມເຫັນຂອນຍາຍຮະຍະເວລາໄດ້ອັກນີ້ເກີນທັກສິບວັນ

ເມື່ອຄົບກຳຫັນຄະຍະເວລາຕໍ່າເນີນການແລະໄຟໄຟຂອາຍາຍຮະຍະເວລາ ພຣົ. ກ.ຈ.ຈ. ໄນເຫັນຂອນໄຟຂອາຍາຍຮະຍະເວລາ ພຣົ. ກ.ຈ.ຈ. ເຫັນໂອນໄຟຂໍ້ມູນຕໍ່າຮັງຕໍ່າພັນ ແກ້ໄປໄຟໄຟຜູ້ມາຕໍ່າຮັງຕໍ່າພັນ ໄກອ່າງຄໍາການບໍລິຫານສ່າງທີ່ມີເຫັນວ່າມີຄວາມຈຳເປັນ ໄກອ່າງຄໍາການບໍລິຫານສ່າງທີ່ມີເຫັນວ່າມີຄວາມເຫັນຂອນຍາຍຮະຍະເວລາ ພຣົ. ກ.ຈ.ຈ. ເພື່ອຮ່າງກາຍກຳລັງກຳໄວ້ເປັນລັກຄູານັ້ນແລະນາຍເຫຼຸດໃນແນວອັນດາກໍາລັງໃຫ້ຊັດເຈນວ່າ “ອູ້ງຮ່າງກ່າວການຕໍ່າເນີນການຂອງ ກ.ຈ.” ພຣົອມທີ່ໄຟເລົານຸກາຣ ກ.ຈ.ຈ. ລົງຄາຍມືອງຊື່ວັນ ເດືອນ ປີ ກໍາກັນໄວ້ ແລະໄຟສຈຸນຕໍ່າພັນທີ່ພື້ນແຕ່ງຕັ້ງຈາກບັງຍືການສ່ວນຫາຂອງ ກ.ຈ. ເຫັນນັ້ນ

(๒) ນອກຈາກຄົມ (๑) ໄກອ່າງຄໍາການບໍລິຫານສ່າງທີ່ມີເຫັນວ່າມີຄວາມຈຳເປັນກຳລັງໄວ້ເປັນລັກຄູານັ້ນແລະນາຍເຫຼຸດໃນແນວອັນດາກໍາລັງໃຫ້ຊັດເຈນວ່າ “ອູ້ງຮ່າງກ່າວການຕໍ່າເນີນການຂອງ ກ.ຈ.” ພຣົອມທີ່ໄຟເລົານຸກາຣ ກ.ຈ.ຈ. ລົງຄາຍມືອງຊື່ວັນ ເດືອນ ປີ ກໍາກັນໄວ້ ແລະໄຟສຈຸນຕໍ່າພັນທີ່ພື້ນແຕ່ງຕັ້ງຈາກບັງຍືການສ່ວນຫາຂອງ ກ.ຈ. ເຫັນນັ້ນ

หมวด ๔ ຂັ້ນຄອນແລະວິທີການຕໍ່າເນີນການສ່ວນຫາ

ข้อ ๓ ປະກາທີ່ຮັບສົມຜັກສ່ວນຫາໃຫ້ຮະບຸຮ່າຍຄະເອີບໃນເງື່ອງທ່າງໆ ຕັ້ງນີ້

(๑) ຂີ່ອຕໍ່າພັນແລະຈຳນວນອັນດາກ່າວກຳທີ່ອາຈະຈະບຽງແຕ່ງຕັ້ງ

(๒) ອຸນສົມບັດທີ່ໄປແລະຄຸນສົມບັດເພັະສໍາຫັນຕໍ່າພັນທີ່ຜູ້ມາຕົກສົມຜັກສ່ວນຫາສ່າຫັນຕໍ່າພັນນັ້ນ

(๓) ວັນ ເວລາ ແລະສຕານທີ່ຮັບສົມຜັກສ່ວນຫາ

(๔) ເອກລາງແລະລັກຄູານັ້ນທີ່ໃຊ້ໃນການສົມຜັກ

(๕) ລັກສູດແລະວິທີການສ່ວນຫາ ເກມທີ່ກັດຕືບ ການຂັ້ນບັງຍືແລະກາຍຍົກເລີກບັງຍືຜູ້ຜ່ານການສ່ວນຫາ

(๖) ເຊື່ອນໄຫ້ຍົກກຳການໃຈບັງຍືຜູ້ຜ່ານການສ່ວນຫາເພື່ອແຕ່ຫັ້ງໃນຕໍ່າພັນກ່າຍຍາງຄ້າງກໍາວ້າບໍລິຫານທີ່ໄວ້

(๗) ວິທີການຮັບສົມຜັກ

(๘) ເງື່ອງເນື່ອ ແລະ ຮູ່ອັນດາກ່າວກຳທີ່ຜູ້ສົມຜັກຄວາມທ່ານ

ข้อ ๔ ປະກາທີ່ຮັບສົມຜັກສ່ວນຫາໃຫ້ແບ່ນເພື່ອກ່ອນວັນຮັບສົມຜັກສ່ວນຫາໃນນ້ອຍກ່າວ້າສົບວັນທີ່ກຳກັນ

(๑) ເພີ້ມພ່ຽນເວັບໄຟທີ່ຂອງການສົມຜັກສ່ວນຫາ

(๒) ເພີ້ມພ່ຽນເວັບໄຟທີ່ຂອງໜ່າຍງານທີ່ໄດ້ຮັບການຕັດເລືອກເພື່ອຂ່າຍເຫຼືອໃນການສ່ວນຫາ

(๓) ປຶກປະກາທີ່ເປັນເພີ້ມເພີ້ມ ສະໜັບສະໜັນຕໍ່າພັນທີ່ກ່າວກຳກ່າວກຳ

(๔) ສື່ອອີເລີກທຽບນິກສື່ອໄຕ



ข้อ ๑๕ การรับสมัครสรรหาให้รับสมัครทางเว็บไซต์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือช่องทางอื่น ตามที่กำหนดในประกาศรับสมัครสรรหา โดยมีระยะเวลาการรับสมัครไม่น้อยกว่าสิบห้าวันทำการ ในกรณีที่มี เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องขยายระยะเวลาการรับสมัคร ให้ประกาศขยายระยะเวลาการรับสมัครได้ ไม่น้อยกว่าห้าวันทำการ และไม่เกินสิบห้าวันทำการ ทั้งนี้ นับตั้งแต่วันถัดจากวันสุดท้ายของการรับสมัคร โดยจะต้องประกาศขยายระยะเวลาอีกหนึ่งก่อนวันครบกำหนดวันปฏิรับสมัคร

ข้อ ๑๖ ประกาศรายชื่อผู้สมัครซึ่งมีสิทธิเข้ารับการสรรหาก่อนวันสรรหาไม่น้อยกว่า สิบวันทำการ

ข้อ ๑๗ ประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่สรรหาและวิธีการสรรหาเท่าที่ไม่ยั่งต่อหลักสูตร และวิธีการสรรหา โดยประกาศก่อนวันสรรหาไม่น้อยกว่าสิบห้าวันทำการหรือในคราวเดียวกับประกาศรายชื่อ ผู้สมัครซึ่งมีสิทธิเข้ารับการสรรหา

หมวด ๔ หลักสูตรและวิธีการสรรหา

ข้อ ๑๘ หลักสูตรการสรรหาในตำแหน่งสายงานผู้บริหารให้มีการทดสอบ ๒ ภาค ดังนี้

(๑) ภาคความรู้ความสามารถ

สายงานผู้บริหาร ระดับดัน และระดับกลาง ให้ทดสอบด้วยการสอบข้อเขียนเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

สำหรับสายงานผู้บริหาร ระดับสูง ให้ประเมินสมรรถนะทางการบริหาร

(๒) ภาคความเหมาะสม

ให้ทดสอบด้วยการสัมภาษณ์ โดยพิจารณาจากบุคคลกลุ่มชน ปฏิภาณไหวพริบ ผลงานที่ ประสบความสำเร็จ การนำเสนอวิสัยทัศน์ และประวัติการรับราชการ

ทั้งนี้ ให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถ ภาคความเหมาะสม และกำหนดค่าคะแนนในประกาศให้ผู้เข้ารับการสรรหาทราบ

หมวด ๕ การเขียนบัญชีผู้ฝ่ายการสรรหา

ข้อ ๑๙ การเขียนบัญชีผู้ฝ่ายการสรรหาให้จัดเรียงลำดับตามคะแนนรวมสูงสุดลงมา ภายใต้ เผื่อนໄ้ด ดังนี้

(๑) สายงานผู้บริหาร ระดับดัน และระดับกลาง ต้องได้คะแนนการสอบในแต่ละภาค ไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบ กรณีที่มีผู้ฝ่ายการสรรหาได้คะแนนรวมเท่ากันให้ผู้ที่มีคะแนนภาคความเหมาะสม มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมเท่ากันให้พิจารณาตามหลักอาชญากรรม ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(๒) สายงานผู้บริหาร ระดับสูง ต้องได้คะแนนภาคความเหมาะสมไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบ หากได้คะแนนเท่ากันให้พิจารณาตามหลักอาชญากรรม ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

ข้อ ๒๐ ให้คณะกรรมการสรรหาประกาศการเข้าบัญชีผู้ผ่านการสรรหา และบัญชีต้องกล่าว
มายุ่นไม่เกินหนึ่งปีบันด์แต่ละวันประการขึ้นบัญชี เว้นแต่กรณีที่ได้มีการเรียกรายงานตัวภายนอกในอาชญากรรม
เรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างการเสนอขอความเห็นชอบ ก.จ.จ. เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง ให้ขยายอาชญากรรม
ผู้ผ่านการสรรหาสำหรับรายนั้นออกไปอีกไม่เกินหนึ่งสิบวัน

หมวด ๗

การใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหา

ข้อ ๒๑ บัญชีผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งและสายงานใด ให้ใช้แต่ตั้งในตำแหน่งและ
สายงานนั้น ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเดียวกัน เว้นแต่จะมีการกำหนดเชื่อมโยงในการดำรงตำแหน่ง
เป็นการเฉพาะ

ข้อ ๒๒ ให้เรียกผู้ผ่านการสรรหารายงานตัวเรียงตามลำดับที่ตามลำดวนอัตราราดหน่วยร่วม
กับในอาชญากรรมผู้ผ่านการสรรหา โดยให้ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้ลำดับก่อนมีสิทธิเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ว่างดูความประสงค์

เมื่อมีการเรียกรายงานตัว แต่ผู้นั้นมีเหตุผลจำเป็นโดยจัดทำหนังสือแสดงความประสงค์
ไม่ขอรับการแต่งตั้งในคราวนั้น และคณะกรรมการที่ ก.จ. อนุมัติ เห็นสมควร ก็ให้จัดลำดับที่ผู้นั้น
ไปอยู่ลำดับสุดท้ายของบัญชีผู้ผ่านการสรรหา

ข้อ ๒๓ ผู้ผ่านการสรรหาต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรที่ ก.จ. กำหนด ก่อนการแต่งตั้ง
หากผู้นั้นยังไม่ผ่านการฝึกอบรมก็ให้แต่งตั้งไปรักษาการในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งไปพลาสก่อน และต้องเข้า
รับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น ทั้งนี้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
แต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งภายในหนึ่งวันแต่ละวันที่ผ่านการฝึกอบรม

ข้อ ๒๔ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยความเห็นชอบ ก.จ.จ. แต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหา
ภายในหนึ่งวันแต่ละวันที่ได้รับหนังสือส่งทั่วผู้ผ่านการสรรหานั้น

ข้อ ๒๕ ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควบคุมการใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาตามเงื่อนไข
ที่กำหนดในหมวดนี้

หมวด ๘

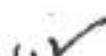
การยกเลิกการเข้าบัญชีผู้ผ่านการสรรหาเป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๒๖ ผู้ใดเป็นผู้ผ่านการสรรหา ถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้เป็นอันยกเลิก
การเข้าบัญชีผู้นั้นในบัญชีผู้ผ่านการสรรหา ดัง

(๑) ผู้นั้นไปมีรายงานตัวเพื่อรับการบรรจุแต่งตั้งภายในเวลาที่กำหนด โดยมีหนังสือส่งทาง
ไปรษณีย์ลงพระเนย์ให้ทราบกำหนดเวลาล่วงหน้าไม่บกอกว่าสิบวันแต่ละวันที่ทำการไปรษณีย์
รับลงมาเป็น

(๒) ผู้นั้นท่านหนังสือแสดงความประสงค์ขอสละสิทธิ์รับการแต่งตั้ง
(๓) ผู้นั้นมีเหตุไม่อาจเข้าบัญชีผู้ผ่านการสรรหาได้ตามกำหนดเวลา
ที่จะแต่งตั้ง

(๔) ผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่สรรหาไปแล้ว
(๕) เหตุอื่นตามที่ ก.จ. กำหนด



หมวด ๙

การเมืองการทุจริตหรือมีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริตเกี่ยวกับการดำเนินการสร้าง

ข้อ ๒๗ การเมืองการทุจริตหรือมีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริตจนอาจเสียความเป็นธรรมในขั้นตอนก่อนหรือระหว่างค่าเบี้ยนการสร้างฯ ให้คณะกรรมการสร้างฯ ดำเนินการพิจารณาและจับหรือยกเลิกการสร้างฯ ในครั้งนี้ แต่หากเป็นกรณีได้ประกาศขึ้นบัญชีแล้ว ให้ ก.จ. มีอำนาจยกเลิกประกาศ การขึ้นบัญชีทั้งหมดหรือเป็นการเฉพาะรายได้ตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ผู้กระทำการทุจริตต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายทั้งทางแพ่ง ทางอาญา และทางปกครอง

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ ในรายละเอียดให้ดำเนินการดังนี้

(๑) การบัน្តระยะเวลาสำหรับค่าแหนร่างจากข้อ ๑๖ ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ประกาศนี้ใช้บังคับเป็นต้นไป

(๒) ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำรวจค่าแหนร่างและอัตราสายงานผู้บริหารร่างท้องถิ่นการบริหารส่วนจังหวัดมีความประ拯救ให้ ก.จ. ดำเนินการสร้างฯ พร้อมทั้งรายงานให้ ก.จ. ทราบเพื่อดำเนินการสร้างฯ ต่อไป

ประกาศ เม วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ผลเอกสาร

(อนุพงษ์ เม่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลุ่มข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด

113 ✓



**ประกาศคณะกรรมการพัฒนาสังคมฯ เกี่ยวกับการศึกษาพัฒนาศักยภาพเด็กไทย
เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมโลก**

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการแก้ไขมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ค่ารังดำเนินง่ายงานผู้บริหารให้สอดคล้องกับคำสั่ง หัวหน้าคณบดีวิชาความสงบแห่งชาติ ที่ ๔/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานบุคคล ท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่กำหนดให้คณะกรรมการกลางซึ่งมีภารกิจการของค่าบริหาร ส่วนเจ้าหน้าที่ คุยจะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๘ มีอำนาจหน้าที่ในการสอบคัดเลือก และการคัดเลือกซึ่ราขการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงกรุงเทพมหานคร เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้มีมาตรฐาน และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ และข้อ ๔ ของคำสั่งหัวหน้าคณรักษาราชการสังบัด自来ที่ ๔/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๘ (๔) และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทคโนโลยี เรื่อง มาตรฐานที่นำไป
เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทคโนโลยีให้ดำรงตำแหน่งสภากาชาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระหว่างประชากันมีผลให้บังคับ ไม่ให้นำประกาศเหล็กเกณฑ์และเงื่อนไขเดียวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกทำหนังประเทกห้ามนายการท้องถิ่น ประเทกบบริหารท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษาของพนักงานเทศบาลตั้งต่อไปนี้ มาใช้บังคับ

(๓) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๔

(๖) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๗

บรรดาประภาศ หรือหนังสือถึงการอื่นไปอีกซึ่งเข้าที่หรือแยกกับประภาคนี้ให้ใช้ประภาคนั้นแทน

ข้อ «ในประการนี้»

"ก.ข." หมายความว่า คณะกรรมการกลางพนักงานข้าราชการ

“การสรรงาน” หมายความว่า ค่าวัสดุส่วนตัว เช่น เสื้อผ้า ฯลฯ ของบุคคลนั้นๆ

"สายงานผู้บังคับบิหาร" หมายความว่า พนักงานเทศบาลประจำอันวยการห้องถิน ประจำบริหารห้องถิน และสายงานบริหารสถานศึกษา

"การสอบคัดเลือก" หมายความว่า การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในด้านสายงาน หรือแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้บัญชาติให้ดำรงตำแหน่งประจำอันวยการห้องถิน หรือประจำอันวยการห้องถินให้ดำรงตำแหน่งประจำบริหารห้องถิน หรือแต่งตั้งพนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา

"การคัดเลือก" หมายความว่า การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลสายงานผู้บังคับบิหาร ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

"กรณีส่งเสริมการปักครองห้องถิน" หมายความว่า กรณีส่งเสริมการปักครองห้องถินในฐานะปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการ ก.ท.

หมวด ๑ บททั่วไป

ข้อ ๔ การดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลเพื่อดำรงตำแหน่งสายงานผู้บังคับบิหารเป็นอันวาร์หัวที่ของ ก.ท. หรืออาจมอบให้ ก.ท.จ. ดำเนินการสรรหาแทนตามที่ ก.ท. กำหนดได้

ในการนี้จำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ก.ท. อาจมอบหมายให้กรณีส่งเสริมการปักครองห้องถินดำเนินการคัดเลือกหน่วยงานเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาได้

ข้อ ๕ ค่าธรรมเนียมในการสรรหาเป็นไปตามอัตราที่ ก.ท. กำหนด โดยระบุในประกาศรับสมัครการสรรหา

ข้อ ๖ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บังคับบิหาร ให้เป็นไปตามระเบียบที่กรณีส่งเสริมการปักครองห้องถินกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ข้อ ๗ ก.ท. อาจแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาเพื่อดำเนินการสรรหางานได้การกำกับดูแลของ ก.ท. ได้โดยคณะกรรมการมีจำนวนห้าคน ประกอบด้วย

(๑) อธิบดีกรมส่งเสริมการปักครองห้องถิน เป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนสามคน ซึ่ง ก.ท. คัดเลือก จากกรรมการในคณะกรรมการข้าราชการบริหารส่วนจังหวัด จำนวนหนึ่งคน คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล จำนวนหนึ่งคน และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวนหนึ่งคน

(๓) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวนหนึ่งคน

ให้เลขานุการ ก.ท. เป็นเลขานุการคณะกรรมการ โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งเลขานุการ ก.ท. แต่งตั้งจากข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่าประนาทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนไม่เกินสองคน

ข้อ ๘ คณะกรรมการสรรหาพ้นจากตำแหน่งท่องเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออกเป็นหนังสือต่อประธานอนุกรรมการ

(๓) มีพฤติกรรมไม่เชื่อมความประพฤติที่ไม่มาซึ่งความสื่อมเสียงหรือกพร่องในศีลธรรม อันดี หรือมีพฤติกรรมทำให้การสรรหาไม่สุจริตและเป็นธรรม และ ก.ท. มีมติให้พ้นจากตำแหน่งอนุกรรมการ



ข้อ ๑๐ การนิ่งอนุกรรมการสรรหาพ้นจากตำแหน่ง ให้ดำเนินการแต่งตั้งอนุกรรมการแทน ตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว

ในระหว่างที่บังคับได้แต่งตั้งอนุกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างตามควรหนึ่ง และยังมี อนุกรรมการเหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่ง ให้อนุกรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ดังไปได้

หมวด ๒ อ่านาจหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหา

ข้อ ๑๑ ให้คณชอนุกรรมการสรรหา มีอ่านาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการสรรหาพ้นจากตำแหน่งเพื่อค่าว่างตำแหน่งสายงานผู้บังคับบัญชาของเทศบาล ให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด

(๒) ประกาศกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาดังแต่เริ่มดำเนินการจนถึงสุด การสรรหา โดยความเห็นชอบของ ก.ท.

(๓) กำกับดูแลหน่วยงานที่ได้รับคัดเลือกเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาให้ปฏิบัติตามข้อดังกล่าว ในสัญญา ผลประโยชน์ ก.ท. ทราบ

(๔) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถและภาคความเหมาะสม ทั้งนี้ การกำหนดค่าคะแนนต้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่สรรหา

(๕) วินิจฉัยและแก้ไขหากการทุจริต และการอื่นใดที่เกี่ยวข้องในการสรรหา

(๖) แต่งตั้งคณชานาจหน้าที่ดำเนินการสรรหาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินการของ คณชอนุกรรมการ

(๗) รายงานการดำเนินการสรรหา ปัญหา ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสรรหา ต่อ ก.ท. อายุน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง จนกว่าการประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแล้วเสร็จ

(๘) เรื่องอื่น ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ หรือที่ ก.ท. มอบหมาย

หมวด ๓ การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งสายงานผู้บังคับบัญชาว่าง

ข้อ ๑๒ เทศบาลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บังคับบัญชาไว้ในทุกร่อง ให้รายงานตำแหน่งว่าง ต่อ ก.ท. ภายในสิบหัววันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกี่ยวกับอาชญากรรมให้รายงานล่วงหน้าได้ ไม่ก่อนหนึ่งสิบหัววันนับแต่วันแรกโดยยกเว้นอาชญากรรม แล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) เทศบาลได้ประสังค์จะใช้วิธีการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอน ในตำแหน่งและระดับเดียวกัน หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจ ให้ประกาศวิธีการ ตามความประسังค์นั้น และต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งวันที่รับทราบแต่วันที่ตำแหน่งว่าง หากครบระยะเวลาหนึ่งวันแล้วยังไม่สามารถดำเนินการให้ได้ผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่ได้ให้เทศบาล ประกาศยกเลิกการดำเนินการนั้น แล้วรายงาน ก.ท. ทราบโดยพลัน เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็น ให้เทศบาล รายงาน ก.ท. เพื่อขอความเห็นชอบขยายระยะเวลาให้อีกไม่เกินหนึ่งสิบหัววัน

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดำเนินการและไม่ได้ขอขยายระยะเวลา หรือ ก.ท.จ. ไม่เห็นชอบให้ขยายระยะเวลา หรือ ก.ท.จ. เห็นชอบให้ขยายระยะเวลา แต่ไม่ได้ผู้นำตัวร่วมดำเนินงาน ให้เทศบาลแจ้ง ก.ท.จ. เพื่อรายงาน ก.ท. ดำเนินการสรุหาราคาท่อไป ในการนี้ เทศบาลและ ก.ท.จ. ต้องจัดทำทะเบียน羔กับไว้เป็นหลักฐาน และหมายเหตุในแผนอัตรา羔กับไว้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท.” พร้อมทั้งให้เลขานุการ ก.ท.จ. ลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี ก้ากับไว้ และให้ลงชื่อท่านผู้ว่าราชการบัญชีการกรุงเทพฯ ของ ก.ท. เท่านั้น

(๖) นอกจากรัฐธรรมนูญแล้วให้เทศบาลแจ้ง ก.ท.จ. แล้วให้ ก.ท.จ. รวบรวมข้อมูลคำแนะนำว่ารายงาน ก.ท. ภายในวันที่บัญชีสิบของเดือน โดยเทศบาลและ ก.ท.จ. ต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท.” หรือทั้งให้เลขที่บุคคล ก.ท. ลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ และให้ลงชื่อคำแนะนำเพื่อแต่งตั้งจากนักศึกษาธรรมนูญ ก.ท. เมื่อถัด

หน่วยที่ ๔

ข้อ ๑๓ ประกาศรับสมัครสรรหาให้ระบบรายคัญอิยติในเรื่องค่างๆ ดังนี้

- (๑) จื่อคำแทนงและจำนวนอัตราภัยที่อาจจะได้รับแต่ตัว

(๖) คณสมบัติที่ไว้ไปและคณสมบัติเฉพาะสำหรับคำแห่งของผู้มีสิทธิสนับสนุนการสร้างทำสำหรับ

คำนำหนังสือ

- (๙) วัน เดือน และปีที่รับเข้าเรียนครั้งแรก

- (๕) ออกใบอนุญาตห้องน้ำที่ใช้ในครัวเรือนได้

(๔) หลักสูตรและวิธีการสอนฯ กำหนดวาระตัดสิน การที่นักเรียนต้องมีความรู้ดังนี้

02585570

- (๖) เงื่อนไขเกี่ยวกับการใช้บันทึกผู้ต่อต้านการกระทำการใดๆ ก็ตามที่ข้อหาดังต่อไปนี้ท่านมีความร่วงเร้า วิจารณ์

773

- (ก) วิธีการรับเรื่องคดี

- (๔) เวื่องอื่น ๆ หรือตั้งความอื่นที่ไม่ใช่ห้องครัวหรูหรา

ข้อ ๑๕ ประกาศรับสมัครบรรทัดให้เผยแพร่ก่อนวันรับสมัครบรรทัดไม่น้อยกว่าสิบวันทำการ โดยวิธีการดังต่อไปนี้

- (๑) เมืองพะรังเงิน ใจตื้นของชาวส่องสวิงชาวไทยตะวันออกเฉียงใต้

- (ก) เมืองพะร์บันเป็นไปอยู่ในเขตหน้าเมืองที่ตั้งตัวอยู่บริเวณที่สูงกว่าแม่น้ำอิลังในเขตกรุงรัตนโกสินทร์

- (๓) ปีตานะกษาที่ในที่บ้านฯ เนื่อง ทางวัฒนธรรมจังหวัด ที่ว่าด้วยเรื่องค้าขาย

- ๕๙) สืบคดีเลือกตั้งทรายอนนิกส์ปั้นไป

ข้อ ๑๕ การรับสมัครสรรหาให้รับสมัครทางเว็บไซต์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือช่องทางอื่นตามที่กำหนดในประกาศรับสมัครสรรหา โดยมีรายละเอียดการรับสมัครไม่น้อยกว่าสิบห้าวันทำการ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องขยายระยะเวลาการรับสมัคร ให้ประกาศขยายระยะเวลาการรับสมัครได้ไม่น้อยกว่าห้าวันทำการ แต่ไม่เกินสิบห้าวันทำการ ทั้งนี้ นับตั้งแต่วันถัดจากวันสุดท้ายของการรับสมัคร โดยจะต้องประกาศทราบรายละเอียดทันทีก่อนวันครบกำหนดห้าวันปฏิรูปสมัคร

ข้อ ๑๖ ประกาศรายชื่อผู้สมัครซึ่งมีสิทธิเข้ารับการสรรหาก่อนวันสรรหาไม่น้อยกว่าสิบวันทำการ

ข้อ ๑๗ ประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่สรรหาและวิธีการสรรหาเท่าที่ไม่ขัดต่อหลักสูตรและวิธีการสรรหา โดยประกาศก่อนวันสรรหาไม่น้อยกว่าสิบวันทำการหรือในคราวเดียวกับประกาศรายชื่อผู้สมัครซึ่งมีสิทธิเข้ารับการสรรหา

หมวด ๕ หลักสูตรและวิธีการสรรหา

ข้อ ๑๘ หลักสูตรการสรรหาในตำแหน่งสายงานผู้บุริหารให้มีการทดสอบ ๒ ภาค ดังนี้

(๑) ภาคความรู้ความสามารถ

สายงานผู้บุริหาร ระดับดัน และระดับกลาง ให้ทดสอบด้วยการสอบข้อเขียนเกี่ยวกับงานในหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

สำหรับสายงานผู้บุริหาร ระดับสูง ให้ประเมินสมรรถนะทางการบริหาร

(๒) ภาคความเหมาะสม

ให้ทดสอบด้วยการสัมภาษณ์ โดยพิจารณาจากบุคลิกภาพ ปฏิภาณไหวพริบ ผลงานที่ประสบความสำเร็จ การนำเสนอวิสัยทัศน์ และประวัติการรับราชการ

ทั้งนี้ ให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถ ภาคความเหมาะสม และกำหนดค่าคะแนนในประกาศให้ผู้เข้ารับการสรรหาทราบ

หมวด ๖ การเข้าบัญชีผู้ผ่านการสรรหา

ข้อ ๑๙ การเข้าบัญชีผู้ผ่านการสรรหาให้จัดเรียงลำดับตามคะแนนรวมสูงสุดลงมา ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) สายงานผู้บุริหาร ระดับดัน และระดับกลาง ต้องได้คะแนนการสอบในแต่ละภาคไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบ กรณีที่มีผู้ผ่านการสรรหาได้คะแนนรวมเท่ากันให้ผู้ที่มีคะแนนภาคความเหมาะสมมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมเท่ากันให้พิจารณาตามหลักอาชญากรรมเบื้องต้นของทางราชการ

(๒) สายงานผู้บุริหาร ระดับสูง ต้องได้คะแนนภาคความเหมาะสมไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบ หากได้คะแนนเท่ากันให้พิจารณาตามหลักอาชญากรรมเบื้องต้นของทางราชการ

ข้อ ๒๐ ให้คณะกรรมการสรรหาประกาศการเข้าบัญชีผู้ผ่านการสรรหา และบัญชีดังกล่าว มีอายุไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันประกาศเข้าบัญชี เว้นแต่กรณีที่ได้มีการเรียกรายงานด้วยภายในอายุบัญชีเรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างการเสนอขอความเห็นชอบ ก.ท.ช. เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง ให้เข้าข่ายอายุบัญชีผู้ผ่านการสรรหาสำหรับรายนี้ออกไปอีกไม่เกินหนึ่งสิบวัน

หมวด ๗
การใช้บัญชีผู้รับการสรรหา

ข้อ ๒๑ บัญชีผู้รับการสรรหาในตำแหน่งและสายงานใด ให้ใช้แต่ดั้งในตำแหน่งและสายงานนั้น ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเดียวกัน เว้นแต่จะมีการกำหนดเพื่อön ให้การดำรงตำแหน่งเป็นการเฉพาะ

ข้อ ๒๒ ให้เรียกผู้รับการสรรหารายงานด้านเรี่ยงตามลำดับที่ตามจำนวนอัตราตำแหน่งว่างภายในอยู่บัญชีผู้รับการสรรหา โดยให้ผู้รับการสรรหาที่ได้ลำดับก่อนมีสิทธิเลือกแต่ดั้งให้ดำรงตำแหน่งร่วมด้วยความประสงค์

เมื่อมีการเรียกรายงานด้วย แต่ผู้นั้นมีเหตุผลเข้าเป็นโดยจัดทำหนังสือแสดงความประสงค์ไม่ขอรับการแต่ดั้งในคราวนี้ และถอนอนุกรรมการที่ ก.พ. มอบหมาย เห็นชอบฯ ให้จัดลำดับให้ผู้นั้นไปอยู่ลำดับสุดท้ายของบัญชีผู้รับการสรรหา

ข้อ ๒๓ ผู้รับการสรรหาต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรที่ ก.พ. กำหนด ก่อนการแต่ดั้ง หากผู้นั้นยังไม่ผ่านการฝึกอบรมให้แต่ดั้งไปรับราชการในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่ดั้งไปพำนักระยะก่อน และห้องเรียนการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น ทั้งนี้ ให้นายกเทศมนตรีแต่ดั้งผู้รับการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งรายในทดสอบวันนั้นแต่วันที่ผ่านการฝึกอบรม

ข้อ ๒๔ ให้เทศบาลโดยความเห็นชอบ ก.พ.จ. แต่ดั้งผู้รับการสรรหารายในทดสอบวันนั้นแต่วันที่ได้รับหนังสือส่งตัวผู้รับการสรรหานั้น

ข้อ ๒๕ ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควบคุมการใช้บัญชีผู้รับการสรรหาตามเงื่อนไขที่กำหนดในหมวดนี้

หมวด ๘
การยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้รับการสรรหาเป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๒๖ ผู้ใดเป็นผู้รับการสรรหา ถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้เป็นอันยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นในบัญชีผู้รับการสรรหา คือ

(๑) ผู้นั้นไม่มารายงานด้วยเพื่อรับการบรรจุแต่ดั้งภายในเวลาที่กำหนด โดยมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนแจ้งให้ทราบกำหนดเวลาถ้วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบวันนับแต่วันที่ท่าการไปรษณีย์รับลงทะเบียน

(๒) ผู้นั้นทำหนังสือแสดงความประสงค์ขอสละสิทธิ์รับการแต่ดั้ง

(๓) ผู้นั้นมีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ผ่านการสรรหาได้ตามกำหนดเวลาที่จะแต่งตั้ง

(๔) ผู้นั้นได้รับการแต่ดั้งในตำแหน่งที่สรรหาไปแล้ว

(๕) เหตุอื่นตามที่ ก.พ. กำหนด

หมวด ๙

กรณีพิบากตุหุจริตหรือมีพฤติการณ์ส่อไปในทางหุจริตเกี่ยวกับการดำเนินการสร้าง

ข้อ ๒๓ กรณีพนักงานหุจริตหรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางหุจริตอาจเสียความเป็นธรรม
ในขั้นตอนก่อนหรือระหว่างดำเนินการสร้าง ให้คณะกรรมการสร้างมีอำนาจในการพิจารณาและจับ
หรือยกเลิกการสร้างในครั้งนี้ แต่หากเป็นกรณีดังประกาศขึ้นบัญชีแล้ว ให้ ก.ท. มีอำนาจยกเลิกประกาศ
การขึ้นบัญชีทั้งหมดหรือเป็นการเฉพาะรายได้ตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ผู้กระทำการหุจริตต้องรับผิดชอบ
— ต่อความเสียหายทั้งทางแพ่ง ทางอาญา และทางปกครอง

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๔ ในระหว่างเริ่มแรกให้ดำเนินการดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาสำหรับดำเนินการตามข้อ ๑๒ ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ประกาศนี้
ใช้บังคับเป็นต้นไป

(๒) ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำรวจดำเนินการและอธิรاستางค์งานผู้บริหารว่า
ที่แห่งใดมีความประพฤติให้ ก.ท. ดำเนินการสร้าง พัวฒั่งรายงานให้ ก.ท. ทราบ เพื่อดำเนินการสร้างต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

พ.ศ.๖๐
(อนุพงษ์ เมืองCADE)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกองพัฒนาเทศบาล





ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบตัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการแก้ไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การสอบตัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารให้สอดคล้องกับ คำสั่งหัวหน้าคณบดีรักษาราชการส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่กำหนดให้คณบดีรักษาราชการกลางข้าราชการของคุณ บริหารส่วนจังหวัด คณบดีรักษาราชการส่วนบุคคล ตลอดจนการก่อจ้างพนักงานส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีอำนาจหน้าที่ในการสอบตัดเลือก และการคัดเลือกข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงกรุงเทพมหานคร เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ให้มีมาตรฐานและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ และข้อ ๕ ของคำสั่งหัวหน้าคณบดีรักษาราชการส่วนบุคคลท้องถิ่น ที่ ๕/๑๘๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๗ (๕) และมาตรา ๑๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ การคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการสอบตัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระหว่างประกาศนี้มีผลให้บังคับ ไม่ให้นำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การสอบตัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่งประจำอ่านวิชาการท้องถิ่น ประจำหน่วยงานท้องถิ่น และสายงาน บริหารสถานศึกษาของพนักงานส่วนตำบลตั้งแต่ไปเป็น นำไปใช้บังคับ

(๑) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การคัดเลือกสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

(๒) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบ ตัดเลือกสำหรับพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

บรรดาประกาศ หรือหนังสือสั่งการอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ก.อบต.” หมายความว่า คณบดีรักษาราชการส่วนบุคคล

“ก.อบต.จังหวัด” หมายความว่า คณบดีรักษาราชการพนักงานส่วนตำบล

“การสรรหา” หมายความว่า การสอบตัดเลือก และการคัดเลือกสายงานผู้บริหาร

“สายงานผู้บังคับบิหาร” หมายความว่า พนักงานส่วนตัวบลประธานอ่านรายการท้องถิ่น ประธานบริหารท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษา

“การสอบคัดเลือก” หมายความว่า การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตัวบลให้ดำรงตำแหน่งในด้านสายงาน หรือแต่งตั้งพนักงานส่วนตัวบลตำแหน่งสายงานผู้บังคับบิหารให้ดำรงตำแหน่งประธานอ่านรายการท้องถิ่น หรือประธานอ่านรายการท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งประธานบริหารท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนตัวบล หรือแต่งตั้งพนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตัวบล ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา

“การคัดเลือก” หมายความว่า การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตัวบลสายงานผู้บังคับบิหารให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

“รวมส่วนเสริมการปักครองท้องถิ่น” หมายความว่า รวมส่วนเสริมการปักครองท้องถิ่นเป็นฐานะปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.

หมวด ๑ บททั่วไป

ข้อ ๔ การดำเนินการสรรหาหนังงานส่วนตัวบลเพื่อดำรงตำแหน่งสายงานผู้บังคับบิหารเป็นอ่านรายการที่ของ ก.อบต. หรืออาจมอบให้ ก.อบต.จังหวัด ดำเนินการสรรหาแทนตามที่ ก.อบต. กำหนดได้

ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ก.อบต. อาจมอบหมายให้กรรมส่วนเสริมการปักครองท้องถิ่นดำเนินการคัดเลือกหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนในการสรรหาได้

ข้อ ๖ ค่าธรรมเนียมในการสรรหาเป็นไปตามอัตรากำลัง ก.อบต. กำหนด โดยระบุในประกาศรับสมัครการสรรหา

ข้อ ๗ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บังคับบิหาร ให้เป็นไปตามรายรับที่กรรมส่วนเสริมการปักครองท้องถิ่นกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ ๘ ก.อบต. อาจแต่งตั้งคณะกรรมการมีจำนวนห้าคน ประกอบด้วย

(๑) อธิบดีกรมส่วนเสริมการปักครองท้องถิ่น เป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนสามคน ซึ่ง ก.อบต. คัดเลือก จากกรรมการในคณะกรรมการกลางข้าราชการครุภัณฑ์บริหารส่วนจังหวัด จำนวนหนึ่งคน คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล จำนวนหนึ่งคน และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวบล จำนวนหนึ่งคน

(๓) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวนหนึ่งคน

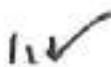
ให้เลขานุการ ก.อบต. เป็นเลขานุการคณะกรรมการ โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งเลขานุการ ก.อบต. แต่งตั้งจากข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประธานวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนไม่เกินสองคน

ข้อ ๙ คณะกรรมการสรรหาพ้นจากตำแหน่งต่อเมื่อ

(๑) 退休

(๒) ลาออกเป็นหนังสือต่อประธานอนุกรรมการ

(๓) มีพฤติกรรมไม่ดีหรือว่ามีความประพฤติที่ไม่เหมาะสมเสื่อมเสียหรือกระท่องใจในศีลธรรมอันดี หรือมีพฤติกรรมทำให้การสรรหาไม่สุจริตและเป็นธรรม และ ก.อบต. มีมติให้พ้นจากตำแหน่งอนุกรรมการ



ข้อ ๑๐ กรณีอนุกรรมการสรรหาพ้นจากตำแหน่ง ให้ดำเนินการแต่งตั้งอนุกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว

ในระหว่างที่บังคมต์แต่งตั้งอนุกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างตามวาระนี้ และยังมีอนุกรรมการเหลืออยู่ก่อนก็จะหนี ให้อนุกรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

หมวด ๒ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหา

ข้อ ๑๑ ให้คณบดีคณะกรรมการสรรหา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลเพื่อคัดเลือกเพื่อค้ำประกันผู้บุกรุกขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนด

(๒) ประกาศกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนถึงสุด การสรรหา โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.

(๓) กำหนดคุณสมบัติและวิธีการคัดเลือกเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาให้ปฏิบัติตามข้อคดีในสัญญา แล้วรายงาน ก.อบต. ทราบ

(๔) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถและการความสามารถ ทั้งนี้ การกำหนดค่าคะแนนต้องเหมาะสมสมกับตำแหน่งที่สรรหา

(๕) วิจัยและแก้ปัญหาการทุจริต และการอื่นใดที่เกี่ยวข้องในการสรรหา

(๖) แต่งตั้งคณบดีงานและเจ้าหน้าที่ดำเนินการสรรหาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินการของคณบดีคณะกรรมการ

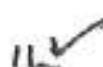
(๗) รายงานการดำเนินการสรรหา ปัญหา ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสรรหา ต่อ ก.อบต. อปจ. น้อยเตือนและแจ้ง จนกว่าประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแล้วเสร็จ

(๘) เรื่องอื่น ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ หรือที่ ก.อบต. มอบหมาย

หมวด ๓ การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งสายงานผู้บุกรุกฯ

ข้อ ๑๒ องค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บุกรุกฯ ไว้ในทุกกรณี ให้รายงานตำแหน่งที่ว่างต่อ ก.อบต. จังหวัด ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ตำแหน่งที่ว่าง เว้นแต่กรณีเกี่ยวกับอายุราชการ ให้รายงานล่วงหน้าได้ไม่ก่อก่อนหกสิบวันนับแต่วันเดือนเชิงอาชญากรรม แล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) องค์กรบริหารส่วนตำบลให้ประชุมที่ใช้วิธีการอภิปราย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนในตำแหน่งและระดับเดียวกัน หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจ ให้ประกาศวิธีการ ตามความประஸ์ค์นั้น และต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งวัน ตั้งแต่วันนับแต่วันที่ตำแหน่งที่ว่าง หากครอบครองเวลาหนึ่งวัน ตั้งแต่วันนับแต่วันเดือนเชิงอาชญากรรม ให้ดำเนินการให้ได้ผู้มาค้ำประกันแทนให้ ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลประกาศยกเลิกการดำเนินการนี้ แล้วรายงาน ก.อบต. จังหวัด ทราบโดยทันที แล้วแต่มีเหตุผลความจำเป็น ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลรายงาน ก.อบต. จังหวัด เพื่อขอความเห็นชอบ ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินหกสิบวัน



เมื่อครบกำหนดระยะเวลาค่าเบินการและไม่ได้ขอขยายระยะเวลา หรือ ก.อบต.จังหวัด ไม่เห็นชอบให้ขยายระยะเวลา หรือ ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบให้ขยายระยะเวลา แต่ไม่ได้ผู้นำท้องค้าແນ່ງແຫນ ให่องค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ง ก.อบต.จังหวัด เพื่อรายงาน ก.อบต. ค่าเบินการสรรหาต่อไป ในกรณีนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล และ ก.อบต.จังหวัด ต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุ ในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการค่าเบินการของ ก.อบต.” พร้อมทั้งให้เลขาธุการ ก.อบต.จังหวัด ลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ และให้ส่วนตัวແນ່ງเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.อบต. เท่านั้น

(๒) นอกจากกรณีตาม (๑) ให่องค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ง ก.อบต.จังหวัด แล้วให้ ก.อบต. จังหวัด รวบรวมข้อมูลตำแหน่งน่วงงาน รายงาน ก.อบต. ภายในวันที่ยื่นใบอนุญาตเดือน โดยองค์การบริหารส่วนตำบล และ ก.อบต.จังหวัด ต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการค่าเบินการของ ก.อบต.” พร้อมทั้งให้เลขาธุการ ก.อบต.จังหวัด ลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ และให้ส่วนตัวແນ່ງเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.อบต. เท่านั้น

หมวด ๔ ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการสรรหา

ข้อ ๑๓ ประกาศรับสมัครสรรหาให้ระบุรายละเอียดในเรื่องทั่วๆ ดังนี้

(๑) ข้อค่าແນ່ງและจำนวนอัตราว่างที่อาจจะบรรจุแต่งตั้ง

(๒) คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิสมัครสรรหาสำหรับ

ตำแหน่งนั้น

(๓) วัน เวลา และสถานที่รับสมัครสรรหา

(๔) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร

(๕) หลักสูตรและวิธีการสรรหา เกณฑ์การตัดสิน การเขียนบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้ผ่าน

การสรรหา

(๖) เงื่อนไขเกี่ยวกับการใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งในตำแหน่งสำเร็จงานที่มีบริหารทั่วไป

(๗) วิธีการรับสมัคร

(๘) เรื่องอื่น ๆ หรือข้อความอื่นที่ผู้สมัครควรทราบ

ข้อ ๑๔ ประกาศรับสมัครสรรหาให้เผยแพร่ก่อนวันรับสมัครสรรหาไม่น้อยกว่าสิบวันทำการ โดยวิธีการดังต่อไปนี้

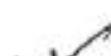
(๑) เผยแพร่วันเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๒) เผยแพร่วันเว็บไซต์ของหน่วยงานที่ได้รับการตัดเลือกเพื่อช่วยเหลือในการสรรหา

(๓) ปิดประกาศในที่เปิดเผย เช่น ศาลากลางจังหวัด ที่ว่าการอำเภอ

(๔) สื่อสิ่งพิมพ์ท้องถิ่น

ข้อ ๑๕ การรับสมัครสรรหาให้รับสมัครทางเว็บไซต์หรือสื่อสิ่งพิมพ์ท้องถิ่นตามที่กำหนดในประกาศรับสมัครสรรหา โดยมีระยะเวลาจัดรับสมัครไม่น้อยกว่าสิบห้าวันทำการ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องขยายระยะเวลาการรับสมัคร ให้ประกาศขยายระยะเวลาการรับสมัครได้ไม่น้อยกว่าห้าวันทำการ แต่ไม่เกินสิบห้าวันทำการ ทั้งนี้ นับตั้งแต่วันตัดจากวันสุดท้ายของการรับสมัคร โดยจะต้องประกาศการขยายระยะเวลาในวันรับสมัครกำหนดวันปิดรับสมัคร



ข้อ ๑๖ ประกาศรายชื่อผู้สมัครซึ่งมีสิทธิเข้ารับการสรรหาก่อนวันสรรหาไม่น้อยกว่าสิบวันทำการ

ข้อ ๑๗ ประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่สรรหาและวิธีการสรรหาเท่าที่ไม่ขัดต่อหลักสูตรและวิธีการสรรหา โดยประกาศก่อนวันสรรหาไม่น้อยกว่าสิบวันทำการหรือในคราวเดียวกับประกาศรายชื่อผู้สมัครซึ่งมีสิทธิเข้ารับการสรรหา

หมวด ๕ หลักสูตรและวิธีการสรรหา

ข้อ ๑๘ หลักสูตรการสรรหาในตำแหน่งสายงานผู้บริหารให้มีการทดสอบ ๒ ภาค ดังนี้

(๑) ภาคความรู้ความสามารถ

สายงานผู้บริหาร ระดับต้น และระดับกลาง ให้ทดสอบด้วยการสอบข้อเขียนเกี่ยวกับงานในหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

สำหรับสายงานผู้บริหาร ระดับสูง ให้ประเมินสมรรถนะทางการบริหาร

(๒) ภาคความเหมาะสมสม

ให้ทดสอบด้วยการสัมภาษณ์ โดยพิจารณาจากบุคลิกลักษณะ ปฏิกิริยาให้พร้อม ผลงานที่ประสบความสำเร็จ การนำเสนอวิสัยทัศน์ และประวัติการรับราชการ

ทั้งนี้ ให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถ ภาคความเหมาะสมสม และกำหนดค่าคะแนนในประกาศให้ผู้เข้ารับการสรรหาทราบ

หมวด ๖ การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา

ข้อ ๑๙ การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาให้จัดเรียงลำดับตามคะแนนรวมสูงสุดลงมา ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) สายงานผู้บริหาร ระดับต้น และระดับกลาง ต้องได้คะแนนการสอบใบแบบภาระไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ กรณีที่มีผู้ผ่านการสรรหาได้คะแนนรวมเท่ากันให้ผู้ที่มีคะแนนภาคความเหมาะสมสมมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมสมเท่ากันให้พิจารณาตามหลักอาชญากรรมระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(๒) สายงานผู้บริหาร ระดับสูง ต้องได้คะแนนภาคความเหมาะสมลงไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ หากได้คะแนนเท่ากันให้พิจารณาตามหลักอาชญากรรมระเบียบแบบแผนของทางราชการ

ข้อ ๒๐ ให้คณะกรรมการสรรหาประกาศการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา และบัญชีดังกล่าว มีอายุไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันประกาศขึ้นบัญชี เว้นแต่กรณีที่ได้มีการเรียกรายงานตัวภายนอกอยู่บัญชีเรียบร้อยแล้ว และขอรู้ระหว่างการเสนอขอความเห็นชอบ ก.อบต. จังหวัด เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง ให้ขยายอายุบัญชีผู้ผ่านการสรรหาสำหรับรายนี้ออกไปอีกไม่เกินหนึ่งสิบวัน



หมวด ๗
การใช้บัญชีผู้ร่วมการสรรหา

ข้อ ๒๕ บัญชีผู้ร่วมการสรรหาในตัวแทนและสายงานใด ให้ใช้แห่งที่ในตัวแทนและสายงานนั้น ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตัวแทนงดเดียวกัน เว้นแต่จะมีการกำหนดเงื่อนไขการดำเนินการต่างๆ ตามความต้องการของตัวแทน

ข้อ ๒๖ ให้เรียกผู้ร่วมการสรรหารายงานตัวเรียงตามลำดับที่ตามจำนวนอัตราตำแหน่งว่างภายในอาชญาบัญชีผู้ร่วมการสรรหา โดยให้ผู้ร่วมการสรรหาที่ได้ลำดับก่อนมีสิทธิเลือกแต่งตั้งให้ตัวเองตัวแทน ว่างตามความประสงค์

เมื่อมีการเรียกรายงานตัว แต่ผู้นั้นมีเหตุผลจึงเป็นโดยจัดทำหนังสือแสดงความประสงค์ ไม่ขอรับการแต่งตั้งในคราวนั้น และคงจะอนุกรรมการที่ ก.อบต. นอยเป็นนาย เทียนสนควร ก็ให้จัดลำดับที่สูงขึ้น ไปอยู่ลำดับสุดท้ายของบัญชีผู้ร่วมการสรรหา

ข้อ ๒๗ ผู้ร่วมการสรรหาต้องฝ่ากอบรมหลักสูตรที่ ก.อบต. กำหนด ก่อนการแต่งตั้ง หากผู้นั้นยังไม่ผ่านการฝ่ากอบรมก็ให้แต่งตั้งไปรักษาการในตัวแทนงดเดียว ให้รับการแต่งตั้งไปพำนักระยะก่อน และต้องเข้ารับการฝ่ากอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น ห้องนี้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง ผู้ร่วมการสรรหาให้ตัวเองตำแหน่งภายนอกสิบวันนับแต่วันที่ผ่านการฝ่ากอบรม

ข้อ ๒๘ ให้อธิบดีวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือส่งตัวผู้ร่วมการสรรหานั้น

ข้อ ๒๙ ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควบคุมการใช้บัญชีผู้ร่วมการสรรหาตามเงื่อนไข ที่กำหนดในหมวดนี้

หมวด ๘
การยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ร่วมการสรรหาเป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๒๖ ผู้ใดเป็นผู้ร่วมการสรรหา ถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้เป็นอันยกเลิก การขึ้นบัญชีผู้นั้นในบัญชีผู้ร่วมการสรรหา คือ

(๑) ผู้นั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุแต่งตั้งภายในเวลาที่กำหนด โดยมีหนังสือสั่งทางไปรษณีย์ลงเวลาเดียวกันแจ้งให้ทราบกำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ท่าการไปรษณีย์รับลงทะเบียน

(๒) ผู้นั้นทำหนังสือแสดงความประสงค์ขอถอนสิทธิรับการแต่งตั้ง

(๓) ผู้นั้นมีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ในตัวแทนงดเดียวที่ผ่านการสรรหาได้ตามกำหนดเวลา ที่จะแต่งตั้ง

(๔) ผู้นั้นไม่ได้รับการแต่งตั้งในตัวแทนงดเดียวไปแล้ว

(๕) เหตุอื่นตามที่ ก.อบต. กำหนด



หมวด ๙

กรณีพนักงานทุจริตหรือมิพ庾ติการณ์ส่อไปในทางทุจริตเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหา

ข้อ ๒๗ กรณีพนักงานทุจริตหรือมิพ庾ติการณ์ที่ส่อไปในทางทุจริตจนอาจเสียความเป็นธรรมในขั้นตอนก่อนหรือระหว่างดำเนินการสรรหา ให้คอมมอนสูกระบบการสรรหามีอำนาจในการพิจารณาและจับหรือยกเลิกการสรรหาในครั้งนั้น แต่หากเป็นกรณีได้ประการชี้บัญชีแล้ว ให้ ก.อ.บ.ด. มีอำนาจยกเลิกประการการชี้บัญชีทั้งหมดหรือเป็นการเฉพาะรายได้ตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ผู้กระทำการทุจริตต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายทั้งทางแพ่ง ทางอาญา และทางปกครอง

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ ในรายเริ่มแรกให้ดำเนินการดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาสำหรับคำแนะนำว่างวดตามข้อ ๑๒ ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ประกาศนี้ให้บังคับเป็นต้นไป

(๒) ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำรวจตำแหน่งและอตราสายงานผู้บริหารว่างท้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความประ拯救ให้ ก.อ.บ.ด. ดำเนินการสรรหา พร้อมทั้งรายงานให้ ก.อ.บ.ด. ทราบเพื่อดำเนินการสรรหาต่อไป

ประการ ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ผลออก

(อนุพงษ์ เมฆจันดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกล่องพนักงานส่วนตำบล



๗. กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น
เงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อ.บ.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น
เงินเดือนข้าราชการของค่าธรรมนูญการบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่
๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑

๒. สำเนาประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น
เงินเดือนพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑

๓. สำเนาประกาศ ก.อ.บ.ด. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น
เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการของค่าธรรมนูญการบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลาง
พนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.) ในประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑
เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑ ได้มีมติให้ออกประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์
การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ รายละเอียดตามที่ส่งมา
พร้อมนี้

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. ทิ้งราชบัณฑิตเห็นว่า เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตาม
กฎหมายที่กำหนด จึงขอให้ ก.จ. ก.ท.จ. ก.อ.บ.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและ
พนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
การกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑
ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

๒. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อ.บ.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข
ดังกล่าวมีเนื้อหาเข่นเดียวกับที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ. กำหนด นิอว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ. ให้ให้ความ
เห็นชอบแล้ว มิผลให้ประกาศใช้บังคับได้ แต่หากประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแผลกดังที่ ก.จ. ก.ท.
และ ก.อ.บ. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อ.บ. และแต่กรณี ทิ้งราชบัณฑิตเห็นชอบก่อน
จึงประกาศใช้บังคับได้

๓. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบังเกิดผลดี จึงขอให้
ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อ.บ.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน
นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนี้

/ ๔. กำหนด...

๔. กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน ดังนี้

(๑) ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ และเงินเดือนที่ได้รับสูงกว่าเงินเดือนอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับ เงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนท้ายประกาศ ก.จ. และ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและ วิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) และท้ายประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๕) สำหรับตำแหน่ง ที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือนตามประกาศฉบับนี้ ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือค่าธรรมดับ

(๒) ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับเงินเดือนตามประกาศฉบับนี้ ให้มีสิทธิ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการโดยให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

(๓) ในกรณีที่ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดต้องพ้นจากการให้ราชการเหตุ เกษียณอายุ ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนดังกล่าวในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากการ ให้ราชการเหตุเกษียณ

(๔) ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดได้รับเงินเดือนตามประกาศฉบับนี้ เมื่อได้รับ เงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนท้ายประกาศ ก.จ. และ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) และท้ายประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๕) แล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย การเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำสู่ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูง ของอันดับหรือค่าตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐

(๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือค่าตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ อญในวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ได้รับ เงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง โดยให้นำร้อยละค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับมาปรับเป็นขั้น และอัตราเงินเดือนทึ่งแต่วันที่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษคงไว้

(๖) กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้นำเสนอสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เพื่อวินิจฉัยและพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชจร ศรีชวนิย)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๒๒๔๗-๙๐๐๐ ต่อ ๓๗๗๑

ผู้ประสานงาน (นายบิยะ ศักดิ์) ๐๘๑๗๗๗ ๓๖๘๘



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานที่ว่าไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานคุณธรรมคุณวุฒิ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) และมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนห้องดิน พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ใน การ
ประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นใหม่ ภายใต้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความเรียก
กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลส่วนห้องดิน (ฉบับที่ ๑) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๐
และมติในการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนห้องดิน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่
๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานที่ว่าไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเดิกความในข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานที่ว่าไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การ
บริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ที่ร่างคำแนะนำแห่งประเภทและระดับที่ได้รับ^๑
เงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทคำแนะนำที่ได้รับแต่งตั้งนั้น
เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือน^๒
ในระดับถัดไปของแต่ละประเภทต่อไปนี้ โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิมก่อน หากไม่มีอัตราเงินเดือน
ที่เท่าเดิม ให้ได้รับอัตราเงินเดือนในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่าแล้วจึงเลื่อนขั้นเงินเดือน เว้นแต่ กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาชญา ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่ง
ประเภทอำนวยการห้องดิน ระดับสูง

/ (๒) ผู้ดำรง...

(๓) ผู้ดีกรงต้าแหน่งประเทกหอยานวยการท้องถิ่น ระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนใน
ต้าแหน่งประเทกบริหารท้องถิ่น ระดับสูง”

ประกาก ณ วันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

ผลเอกสาร

(อนุพงษ์ เมฆจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกล่องข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานเทศบาลขึ้นใหม่ ภายใต้ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ และมติ ในการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๘ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ข้อความ ต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๘ พนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งประเทศาและระดับที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตรา เงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเทศาตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น เมื่อได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับต่อไปของตำแหน่งประเทศา ตำแหน่ง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิมก่อน หากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ให้ได้รับอัตราเงินเดือน ในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่าแล้วจึงเลื่อนขั้นเงินเดือน เว้นแต่ กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเทศาทั่วไป ระดับอาวุโส ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่ง ประเทศาวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

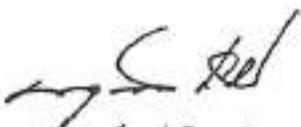
(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเทศาวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่ง ประเทษานำบทบาทห้องถิ่น ระดับสูง

/ (๓) ผู้ดำรง...

(๑) ผู้ต้องการตัวแผนงบประมาณรายรับท้องถิ่น ระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนใน
ตัวแผนงบประมาณบริหารท้องถิ่น ระดับสูง"

ประกาศ ณ วันที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

ผลออก


(อนุพงษ์ เมฆจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง
ประจำสำนักนายกรัฐมนตรี



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๕) มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานส่วนตำบลขึ้นใหม่ ภายใต้ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ และมติในการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๘ และให้ใช้ ข้อความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๗ พนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตรา เงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น เมื่อได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับตัวคูณของแต่ละประเภท ตำแหน่ง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิมก่อน หากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ให้ได้รับอัตราเงินเดือน ในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่าแล้วจึงเลื่อนขั้นเงินเดือน เว้นแต่ กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

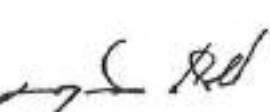
(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง

/ (๑) ผู้ดำรง...

(๓) ผู้ต้องดำเนินการตามที่ได้รับเงินเดือนใน
ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๑

ผลเอกสาร



(อนุพงษ์ เมฆจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล



ที่ นก ๐๘๐๙๒/ ว ๗๗

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด.
ถนนกรุงศรีฯ ที่ ๑๐๐๐

๗๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานที่ไว้ไปเกี่ยวกับ
การสอนคัดเลือกและ การคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงาน
ผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑

เรียน ประธาน ก.จ. ก.ท. ก.อ.บ.ด. จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทaya

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานที่ไว้ไปเกี่ยวกับการสอนคัดเลือกและ การคัดเลือก
ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓)
พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

๒. สำเนาประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานที่ไว้ไปเกี่ยวกับการสอนคัดเลือกและ การคัดเลือก
พนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่
๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

๓. สำเนาประกาศ ก.อ.บ.ด. เรื่อง มาตรฐานที่ไว้ไปเกี่ยวกับการสอนคัดเลือกและ การคัดเลือก
พนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่
๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

ท้ายตนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลาง
พนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อ.บ.ด.) ในประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๑
เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๑ ได้มีมติให้ออกประกาศ เรื่อง มาตรฐานที่ไว้ไปเกี่ยวกับการสอนคัดเลือกและ
การคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. ขอเรียนว่า ประธาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. ให้ลงนาม
ในประกาศดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด จึงขอให้ ก.จ. ก.ท. ก.
ก.อ.บ.ด. จังหวัด และ ก.เมืองพัทaya ดำเนินการ ดังนี้

๑. ตามคำสั่งหัวหน้าคณชีวิทยาความสูงเรียบร้อยแห่งชาติ ที่ ๔/๒๕๖๐ ลงวันที่
๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ข้อ ๕ กำหนดให้มาตรฐานที่ไว้ไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. กำหนดขึ้นเพื่อดำเนินการ
ให้เป็นไปตามคำสั่งนี้ให้มีผลใช้บังคับโดยตรงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมกรุงเทพมหานคร
ซึ่งให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติต่อไป

๒. สำหรับข้อ ๑๒ (๑) (๒) และข้อ ๓๐ ข้อของประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด.
เรื่อง มาตรฐานที่ไว้ไปเกี่ยวกับการสอนคัดเลือกและ การคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรง
ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งเกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการโอน การรับโอน
ให้ ก.จ. ก.ท. ก.อ.บ.ด. จังหวัด และ ก.เมืองพัทaya แก้ไขเพิ่มเติมประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับข้อความดังกล่าว และเพื่อให้

/ การบริหาร...

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบังเกิดผลดี จึงขอให้ ก.จ.ก. ก.ท.ช. ก.อบต.จังหวัด
และ ก.เมืองพัทยา กำหนดวันที่มีผลบังคับใช้พร้อมกันในวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๒
รายละเอียดตามที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ และแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นแนวทาง
ปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสันติธรรม อิ่มละม้าย)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๖๔๘-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๓
ผู้ประสานงาน (นายปิยะ ศักดิ์) ๐๙ ๗๖๗๕ ๓๖๖๖



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัด^๑
ให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บุริหาร (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บุริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ และข้อ ๕ ของคำสั่งหัวหน้าคณะกรรมการส่งเสริมฯ ที่ ๙/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบมาตรา ๑๖ วรรคเดียว มาตรา ๑๖ วรรคเดียว (๕) แห่งพระราชบัญญัติราชบัณฑิตย์เรื่องการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ และระดับต่ำกว่า ให้ประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บุริหาร (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บุริหาร (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗ ข้อ ๒๖ ข้อ ๒๗ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บุริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยให้ใช้ความต่อไปนี้แทน และให้เพิ่มความเป็นข้อ ๑๗/๑ ข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บุริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้

ข้อ ๑๗ ภายนอกันข้อ ๔ ให้คดีอนุกรรมการสรรหา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการสรรหาและเข้าบัญชีผู้อำนวยการสรรหาข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บุริหารของข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด กรณีมีเหตุผลความจำเป็นคณะกรรมการกลางข้าราชการกรองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจกำหนดให้ดำเนินการสรรหาและเข้าบัญชีผู้อำนวยการสรรหา โดยแบ่งเป็นกลุ่มภาคทัศน์ ก็ได้

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถและภาคความเหมาะสม ทั้งนี้ การกำหนดค่าคะแนนต้องเท่ากับตำแหน่งที่บรรยาย

/ (๑) ประการ

(๓) ประกาศกำหนดพื้นที่อนุกรรมการปฏิบัติภารกิจและอนุกรรมการบริหารส่วนจังหวัดเพื่อเริ่มดำเนินการจนสิ้นสุด
การสรรหา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการครองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ดำเนินการสรรหาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินการของ
คณะกรรมการ

(๕) กำกับดูแลหน่วยงานที่ได้รับคัดเลือกเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาให้ปฏิบัติภารกิจและตอกย้ำ
ในสัญญา แล้วรายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการครองค์การบริหารส่วนจังหวัดทราบ

(๖) วินิจฉัยและแก้ไขข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหา

(๗) รายงานการดำเนินการสรรหา ปัญหา ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสรรหา
ต่อคณะกรรมการกลางข้าราชการครองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยย่อให้ลงคะแนนประชุม
ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแล้วเสร็จ

(๘) เรื่องอื่น ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ หรือที่คณะกรรมการกลางข้าราชการครองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดมอบหมาย

ข้อ ๑๑/๑ กรณีที่คณะกรรมการกลางข้าราชการครองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด
การสรรหาและบัญชีผู้ผ่านการสรรหาเป็นกลุ่มภาค/เขต หากกลุ่มภาค/เขตใดไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหรือ
มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่ไม่สามารถให้บัญชีครบถ้วนบัญชีแล้ว ก็ให้ใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งนั้นของ
กลุ่มภาค/เขตอื่นได้ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการครองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

ข้อ ๑๒ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกกรณี ให้รายงาน
ตำแหน่งว่าง ต่อคณะกรรมการข้าราชการครองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใน ๙๕ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง^๑
เป็นไปแล้ว เมื่อยกเว้นอาชญากรรมให้รายงานล่าสุดนี้ได้ก่อน ๖๐ วันนับถ้วนก่อนแก้ไขอาชญากรรม แล้วให้ดำเนินการ
ดังนี้

(๑) กรณีองค์กรบริหารส่วนจังหวัดใดประสงค์ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงาน
ผู้บริหารที่ว่างโดยการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือ
ข้าราชการประจำอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน หรือการโอนครบทั้ง
ตำแหน่งโดยความสมัครใจ ให้ประกาศวิธีการคัดเลือกตามประสังค์ และต้องเสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งในตำแหน่งสายงาน
ผู้บริหารที่ว่างเทื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการกลางข้าราชการครองค์การบริหารส่วนจังหวัดภายใน ๖๐ วัน
นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เมื่อครบกำหนดระยะเวลาตั้งแต่ว่า แหะองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนั้นไม่ได้เสนอชื่อ
ผู้ที่จะแต่งตั้งให้คำรองตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างต่อคณะกรรมการกลางข้าราชการครองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ให้องค์กรบริหารส่วนจังหวัดแจ้งตำแหน่งว่างต่อคณะกรรมการกลางข้าราชการครองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ให้รายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการครองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการสรรหาต่อไป และให้ถือว่า
การดำเนินการเกี่ยวกับการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนในตำแหน่งประเภทและระดับ
เดียวกัน หรือการโอนครบทั้งตำแหน่งโดยความสมัครใจในครั้งนั้นเป็นอันสิ้นสุด ในกรณี องค์กรบริหาร
ส่วนจังหวัดและคณะกรรมการกลางข้าราชการครองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องจัดทำทะเบียนกากับไว้เป็นหลักฐาน
และหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาจะแต่งตั้งโดยคณะกรรมการกลางข้าราชการ
ครองค์การบริหารส่วนจังหวัด” พ้อเห็นให้แนบทอกที่การบริหารส่วนจังหวัดและเลขานุการคณะกรรมการกลางข้าราชการ
ครองค์การบริหารส่วนจังหวัดลงลายมือชื่อ วัน ที่ ๒๐ ปี ๒๕๖๓ ให้แก้ไขในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้ลงนาม
ตำแหน่งที่ว่างเพื่อแสดงว่าจากบัญชีการสรรหาของคณะกรรมการกลางข้าราชการครองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้น

(๖) กรณีคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ดำเนินการสรรหาตาม (๑) แล้ว ปรากฏว่าไม่มีบัญชีผู้ฝ่าฝืนการสรรหาหรือมีบัญชีผู้ฝ่าฝืนการสรรหาแต่ไม่การเรียกใช้บัญชีครบถ้วน บัญชีแม้ว่า แต่องค์การบริหารส่วนจังหวัดยังมีตำแหน่งว่างที่ได้รายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเดือนต่อไป คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการสรรหาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งประจำ ระดับและมีฐานะตำแหน่งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งว่างมาดำรงตำแหน่งสายงานสูงสุดที่ดำรงโดยการย้าย การโอน การรับโอนเกิด ทั้งนี้ ระหว่างเวลาการดำเนินการในแต่ละครั้งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด เมื่อคำนึงถึงการแล้ว องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานสูงสุดที่ว่าง เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดและมีตำแหน่งสายงานสูงสุดที่ว่างเพื่อการย้าย การโอน การรับโอน หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้มีเดือนชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานสูงสุดที่ว่างเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดให้ถือว่าการดำเนินการสรรหาเกี่ยวกับการย้าย การโอน การรับโอนนั้น เป็นอันสิ้นสุด และให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นแจ้งตำแหน่งว่างที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อรายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการสรรหา ต่อไป ในกรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดและคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องจัดทำหนังสือเบียนกำหนดให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งให้เข้าใจว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด” พร้อมทั้งให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเลขานุการคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี ก้าวไปในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้ส่วนตัวแทนที่ว่างเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเท่านั้น

(๗) กรณีคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมติให้โอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานสูงสุด กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นตามคำสั่งหัวหน้าคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ ๕๘๙๒๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ไปต่อรองตำแหน่งที่ว่างตาม (๑) หรือ (๒) ให้ถือว่าตำแหน่งเดิมของผู้โอนเป็นตำแหน่งว่างที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดรายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการสรรหา ในกรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดและคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องจัดทำหนังสือเบียนกำหนดให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งให้เข้าใจว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด” พร้อมทั้งให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเลขานุการคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี ก้าวไปในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้ส่วนตัวแทนที่ว่างเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเท่านั้น

ข้อ ๒๒ ให้เรียกผู้ฝ่าฝืนการสรรหาสายงานด้วยเรียงตามลำดับที่ແລຍ加分ตามลำดับที่ได้รับแต่งตั้งให้รับทราบในอาชญาบัญชีผู้ฝ่าฝืนการสรรหา โดยให้ผู้ฝ่าฝืนการสรรหาที่ได้สำศึกษาที่ก่อนมีสิทธิเลือกตำแหน่งว่างเพื่อขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานความประพฤติก่อน

/ สำหรับ

สำหรับกรณีที่ได้มีการดำเนินการสรุหารและขึ้นบัญชีผู้ฝ่าฝืนการต้องห้ามก่ออุบัติเหตุที่ได้รับการแต่งตั้งต้องดำเนินการตามที่กำหนดในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดในกฎหมาย/เขตฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งต้องดำเนินการตามที่กำหนดในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดในกฎหมาย/เขตฯ นั้น ๆ ปี จึงจะโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกฎหมาย/เขตฯ นั้นได้

เมื่อมีการเรียกรายงานด้วย แต่ผู้ฝ่าฝืนการสรุหารไม่ประสงค์ที่จะได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่ฝ่าฝืนการสรุหาร ให้ถือว่าผู้นั้นถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ฝ่าฝืนการสรุหารในการดำเนินการสรุหารครั้งนั้น

ข้อ ๒๓ ผู้ฝ่าฝืนการสรุหารต้องดำเนินการอบรมทักษะสู่สุจริตที่คณะกรรมการกลางข้าราชการครองค์กรบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาให้ชอบและให้นายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งไปก่อน และบันทึกลงในบัญชีประวัติข้าราชการครองค์กรบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นหลักฐาน แล้วรายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการครองค์กรบริหารส่วนจังหวัดทราบ โดยผู้นั้นต้องเข้ารับการอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรห้องเรียนที่คณะกรรมการกลางข้าราชการครองค์กรบริหารส่วนจังหวัดกำหนดให้เทียบได้กับหลักสูตรนั้น เว้นแต่ตำแหน่งใดที่คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งก้าวนดให้ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งต้องฝ่าฝืนการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ในมาตรฐานก้าวนดตำแหน่งก่อนจึงจะแต่งตั้งได้ แต่ผู้นั้นยังไม่ฝ่าฝืนการอบรมก็ให้ นายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งไปรักษาการในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งไปเพียงก่อน โดยจะแต่งตั้งให้ค่าแรงตำแหน่งที่ฝ่าฝืนการสรุหารได้ไม่ก่อนวันที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานก้าวนดเท่านั้น

ข้อ ๒๔ ความในข้อ ๒๓ ให้นำไปบังคับใช้กับผู้ได้รับการขึ้นบัญชีผู้ฝ่าฝืนการสรุหารตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการครองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานที่วิปากกับการสอบคัดเลือกและ การคัดเลือกข้าราชการครองค์กรบริหารส่วนจังหวัดให้ค่าแรงตำแหน่งสายงานผู้บุริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ ด้วย

ข้อ ๒๕ ในระหว่างเวลาเริ่มแรก การนับระยะเวลา ๖๖ วัน ตามข้อ ๑๖ (๑) สำหรับตำแหน่งสายงานผู้บุริหารที่ไม่ถูกแต่งตั้งแต่วันที่ประกาศนี้มีผลบังคับใช้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑

พลเอก

(อนุพงษ์ แห่งจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางข้าราชการครองค์กรบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาล
ให้การดำเนินการตามกฎหมายผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้การดำเนินการตามกฎหมาย
ผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ ข้อ ๔ และข้อ ๕ ของคำสั่งหัวหน้าคณะกรรมการชุมชน
แห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
ประกอบมาตรา ๑๖ วรรคเพิ่ม มาตรา ๑๗ (๔) มาตรา ๒๔ วรรคเพิ่ม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ และระดับคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในประกาศประชุมครั้งที่
๘/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๑ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานที่นำไป
เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้การดำเนินการตามกฎหมายผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓)
พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับ
การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้การดำเนินการตามกฎหมายผู้บริหาร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๙ ข้อ ๑๒ ข้อ ๒๖ ข้อ ๒๓ ของประกาศคณะกรรมการกลาง
พนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้การ
ดำเนินการตามกฎหมายผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยให้ใช้ความต่อไปนี้แทน และให้เพิ่มความเป็นข้อ ๑๙/๑ ข้อ ๒๔
ข้อ ๓๐ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและ
การคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้การดำเนินการตามกฎหมายผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้

ข้อ ๑๙ ภายนอกนี้บังคับข้อ ๔ ให้คณะกรรมการสรรหา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการสรรหาและขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งสายงานผู้บริหารของพนักงานเทศบาลตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด
กรณีมีเหตุผลความจำเป็นคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลอาจกำหนดให้ดำเนินการสรรหาและขึ้นบัญชีผู้ผ่าน
การสรรหา โดยแบ่งเป็นกลุ่มภาค/เขต ที่ได้

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถและภาคความเหมาะสม ทั้งนี้
การกำหนดค่าตอบแทนต้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่สรรหา

/ (๓) ประกาศ

(๓) ประกาศกำหนดดัชนีค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสิ้นสุดการสร้าง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพัฒนาเทคโนโลยีทางศาสนา

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการกลางพัฒนาและเจ้าหน้าที่ดำเนินการสร้างเพื่อช่วยเหลือการดำเนินการของคณะกรรมการ

(๕) กำหนดคุณภาพนิยามที่ได้รับคัดเลือกเพื่อช่วยเหลือในการสร้างให้ปฏิบัติตามข้อตกลงในสัญญา และรายจานคณะกรรมการกลางพัฒนาเทคโนโลยีทางศาสนา

(๖) วินิจฉัยและแก้ปัญหาการกฎหมาย และการอื่นใดที่เกี่ยวข้องในการสร้าง

(๗) รายงานการดำเนินการสร้าง ปัญหา ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้าง ต่อคณะกรรมการกลางพัฒนาเทคโนโลยีทางศาสนาอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง จนกว่าการประทุมขั้นบัญชีผู้ฝ่ายการสร้างแล้วเสร็จ

(๘) เรื่องอื่น ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ หรือที่คณะกรรมการกลางพัฒนาเทคโนโลยีทางศาสนามอบหมาย

ข้อ ๑๑/๑ กรณีที่คณะกรรมการกลางพัฒนาเทคโนโลยีทางศาสนากำหนดการสร้างและขึ้นบัญชีผู้ฝ่ายการสร้างเป็นก่อนุमาก/เขต หากก่อนุਮาก/เขตไม่มีบัญชีผู้ฝ่ายการสร้างหรือมีบัญชีผู้ฝ่ายการสร้างแต่เมื่อการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว ก็ให้ใช้บัญชีผู้ฝ่ายการสร้างในตำแหน่งนั้นของก่อนุมาก/เขตอื่นได้ตามที่คณะกรรมการกลางพัฒนาเทคโนโลยีทางศาสนากำหนด

ข้อ ๑๒ เทศบาลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกรัฐ ให้รายงานตำแหน่งว่าง ต่อคณะกรรมการพัฒนาเทคโนโลยีทางศาสนาภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกี่ยวยุราษฎร์ให้รายงานล่วงหน้าได้ก่อน ๒๐ วันนับถ้วนก่อนออกอนุญาตุราชการ แล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีเทศบาลให้ประสังค์ดำเนินการสร้างผู้มาดำเนินการตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างโดยการซื้อ การโอน การหักเดือนเพื่อรับโอน การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประจำที่ไม่ไปใช้ราชการการเมืองในตำแหน่งประจำและระดับเดียวกัน หรือการโอนลอดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจ ให้ประกาศวิธีการพิจารณาความประสมควร และต้องเห็นชอบผู้ที่จะแต่งตั้งให้ตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพัฒนาเทคโนโลยีทางศาสนาภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว และเทศบาลนั้นไม่ได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ต่อคณะกรรมการพัฒนาเทคโนโลยีทางศาสนา ให้เทศบาลแจ้งผู้ที่มาประชุมคณะกรรมการพัฒนาเทคโนโลยีทางศาสนาเพื่อรายงานคณะกรรมการกลางพัฒนาเทคโนโลยีทางศาสนาดำเนินการสร้างต่อไป และให้ถือว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการซื้อ การโอน การหักเดือนเพื่อรับโอน การรับโอนในตำแหน่งประจำและระดับเดียวกัน หรือการโอนลอดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจในครั้งนั้นเป็นอันสิ้นสุด ในกรณี เทศบาลและคณะกรรมการพัฒนาเทคโนโลยีทางศาสนาต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตราสำรองให้ชัดเจนว่า “อู่ซึ่งหัวว่างการดำเนินการสร้างของคณะกรรมการกลางพัฒนาเทคโนโลยีทางศาสนา” พร้อมทั้งให้แนบท้ายหนังสือและเขียนลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตราสำรองที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้ลงนามตำแหน่งที่ว่างเพื่อแสดงถึงจากบัญชีการสร้างของคณะกรรมการกลางพัฒนาเทคโนโลยีทางศาสนาเท่านั้น

/ (๖) กรณี 

(๒) กรณีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้ดำเนินการสรรหาตาม (๑) แล้ว ปรากฏว่า ไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหรือมีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่มีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว แต่เทศบาลยังมี ตัวแทนที่ได้รายจานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเหลืออยู่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล อาจก้าวนัดให้เทศบาลดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งประจำที่ ระดับและ มีฐานะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่างมาต่างๆ ที่ได้รับการเสนอต่อเทศบาล ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาลก้าวนัด เมื่อได้ดำเนินการแล้ว เทศบาลให้ได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารที่ว่าง เพื่อขอความเห็นชอบห้องคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายนอกในระยะเวลาที่คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาลก้าวนัดและมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างเป็นของจากการย้าย การโอน การรับโอน หรือเทศบาลได้ไปได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อขอความเห็นชอบห้องคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายนอกในระยะเวลาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลก้าวนัด ให้ถือว่า การดำเนินการสรรหาที่อยู่กับการย้าย การโอน การรับโอนเป็นอันสิ้นสุด และให้เทศบาลนี้แจ้งตำแหน่งที่ว่างห้องคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลดำเนินการสรรหาต่อไป ในกรณี เทศบาลและคณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผ่น อัตราสำหรับเงินเดือน ให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล” พร้อมทั้งให้ นายกเทศมนตรีและเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผ่นอัตราสำหรับเงินเดือนที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้ส่วนคำแนะนำที่ว่างเพื่อแต่งตั้ง ออกจากบัญชีการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเท่านั้น

(๓) กรณีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาราชการและลงนามในแบบฟอร์มที่ ๔/๖๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อน ภาคปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ไปดำรงตำแหน่งที่ว่างตาม (๑) หรือ (๒) ให้ถือว่าตำแหน่งเดิมของผู้โอนเป็นตำแหน่งที่ว่างที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลรายจานคณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาลดำเนินการสรรหา ในกรณี เทศบาลและคณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องจัดทำทะเบียน กำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผ่นอัตราสำหรับเงินเดือน ให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล” พร้อมทั้งให้นายกเทศมนตรีและเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผ่นอัตราสำหรับเงินเดือนที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้ส่วนคำแนะนำที่ว่างเพื่อแต่งตั้ง ออกจากบัญชีการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเท่านั้น

ข้อ ๒๖ ให้เรียกผู้ผ่านการสรรหารายจานคำรับรองความดำรงตำแหน่งที่และทราบขั้นตอนอัตราตำแหน่งที่ว่าง ภายในอายุบัญชีผู้ผ่านการสรรหา โดยให้ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้ดำรงตำแหน่งที่ก่อนมีสิทธิเลือกตำแหน่งที่ว่างเพื่อขอรับ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามความประสงค์ก่อน

สำหรับกรณีที่ได้มีการดำเนินการสรรหาและเขียนบัญชีผู้ผ่านการสรรหาเป็นกลุ่มภาค/เขต ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งต้องดำรงตำแหน่งในเทศบาลในกลุ่มภาค/เขตนั้น ๆ ปี ซึ่งจะโอนไปสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่นในกลุ่มภาค/เขตอื่นได้

เมื่อมีการเรียกทราบด้วย แต่ผู้ผ่านการสรรหาไม่ประสงค์ที่จะได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่ง ที่ผ่านการสรรหา ให้ถือว่าผู้นั้นถูกยกเลิกการเขียนบัญชีผู้ผ่านการสรรหาในกระบวนการดำเนินการสรรหาครั้งนั้น

ข้อ ๒๓ ผู้อำนวยการสธฯต้องดำเนินการอ่บรมหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางหนังงานเทคโนโลยีฯ กำหนด หากผู้ใดซึ่งไม่ผ่านการอบรมให้คณบดีกรรมการพนักงานเทคโนโลยีฯจารณาให้เข้าสอบและให้นายกหกบุนทร์ แต่งตั้งไปก่อน และบันทึกลงในบัตรประจำตัวพนักงานเทคโนโลยีฯให้เป็นหลักฐาน แล้วรายงานคณบดีกรรมการกลางหนังงานเทคโนโลยีฯทราบ โดยผู้นั้นต้องเข้ารับการอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตร หรือหลักสูตรอื่นที่คณะกรรมการกลางหนังงานเทคโนโลยีฯกำหนดให้เพื่อให้กับหลักสูตรนั้น เว้นแต่คำแนะนำให้กุญแจบัตรเดินทางสำหรับคำแนะนำพิเศษสำหรับคนพิการและคนชราได้รับการแต่งตั้งต้องดำเนินการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ในมาตรฐานก้าหนเดียวและคนพิการและคนชราได้รับการอบรมโดยจัดตั้งให้สำรองคำแนะนำที่ผ่านการอบรมได้ไม่ก่อนรับที่มีคุณสมบัติตรงความคุณสมบัติเฉพาะสำหรับคำแนะนำพิเศษสำหรับคนพิการและคนชรา

ข้อ ๒๔ ความในข้อ ๒๓ ให้นำไปบังคับใช้กับผู้ได้รับการขึ้นบัญชีผู้อำนวยการสธฯตามประกาศคณะกรรมการกลางหนังงานเทคโนโลยีฯเรื่อง มาตรฐานห้องปฏิบัติการที่ต้องมีการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกหนังงานเทคโนโลยีฯให้สำรองคำแนะนำพิเศษสำหรับคนพิการและคนชรา พ.ศ. ๒๕๖๐ ด้วย

ข้อ ๒๕ ในระหว่างเวลาเรียนแรก กรณีประชุมเวลา ๖๐ วัน แผนกที่ ๑๖ (๑) สำหรับคำแนะนำพิเศษสำหรับคนพิการที่ว่างก่อนเข้าประจำการนี้ ให้นับตั้งแต่วันที่ประจำการนั้นถึงวันปัจจุบันใช้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

พ.ด.ก.

(อนุพงษ์ เมืองsinada)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพิเศษสำหรับคนพิการและคนชรา



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวบล
เรื่อง มาตรฐานที่นำไปใช้กับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตัวบล
ให้ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวบล
เรื่อง มาตรฐานที่นำไปใช้กับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตัวบลให้ตำแหน่งสายงาน
ผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ ข้อ ๔ และข้อ ๕ ของคำสั่งหัวหน้าคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวบล
แห่งชาติที่ ๔/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐
ประกาศบามาตรา ๑๑ มาตรา ๑๖ วรรคเจ็ด มาตรา ๑๗ (๔) มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติราชบีบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวบล ในการประชุมครั้งที่
๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐ จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวบล เรื่อง มาตรฐาน
ที่นำไปใช้กับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตัวบลให้ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๑)
พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวบล เรื่อง มาตรฐานที่นำไป
ใช้กับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตัวบลให้ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๑ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗ ของประกาศคณะกรรมการกลาง
พนักงานส่วนตัวบล เรื่อง มาตรฐานที่นำไปใช้กับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตัวบลให้ตำแหน่ง
สายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยให้ใช้ความต่อไปนี้แทน และให้เพิ่มความเป็นข้อ ๑๑/๑ ข้อ ๑๖
ข้อ ๑๗ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวบล เรื่อง มาตรฐานที่นำไปใช้กับการสอบคัดเลือกและ
การคัดเลือกพนักงานส่วนตัวบลให้ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้

ข้อ ๑๑ ภายนอกบังคับข้อ ๔ ให้คณะกรรมการสรรหา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการสรรหาและเข้าบัญชีผู้ผ่านการสรรหาพนักงานส่วนตัวบล เพื่อแต่งตั้งให้ตำแหน่ง
สายงานผู้บริหารของหน่วยงานส่วนตัวบลตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวบลกำหนด กรณีมี
เหตุผลความจำเป็นคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวบลอาจกำหนดให้ดำเนินการสรรหาและเข้าบัญชีผู้ผ่าน
การสรรหา โดยแบ่งเป็นกลุ่มภาระ เช่น

(๒) กำหนดให้ลักษณะที่และวิธีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถและภาคความเหมาะสม ทั้งนี้
การกำหนดค่าคะแนนต้องหมายความกับค่าคะแนนที่สรรหา

/ (๑) ประกาศ

(๑) ประกาศกำหนดด้วยกับการสร้างตัวและเริ่มดำเนินการจนถึงสุด
การสร้าง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตัวบล.

(๒) แต่งตั้งคณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตัวบล.
เพื่อข่าวเบื้องต้นดำเนินการของ
คณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตัวบล.

(๓) กำหนดดูแลหน่วยงานที่ได้รับคัดเลือกเพื่อข่าวเบื้องต้นดำเนินการของ
คณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตัวบล.

(๔) วินิจฉัยและแก้ไขข้อหาการทุจริต และการอันใจที่เกี่ยวข้องในการสร้าง

(๕) รายงานการดำเนินการสร้าง ปัญหา ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้าง
ต่อคณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตัวบล.อย่างเดือนละหนึ่งครั้ง จนกว่าการประกาศดังนี้จะผ่าน
การสร้างแล้วเสร็จ

(๖) เรื่องอื่น ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ หรือที่คณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตัวบล.
มอบหมาย

ข้อ ๑๑/๑ กรณีที่คณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตัวบล.กำหนดการสร้างและขึ้นบัญชี
ผู้ร่วมการสร้างเป็นกลุ่มภาค/เขต หากกลุ่มภาค/เขตใดไม่มีบัญชีผู้ร่วมการสร้างหรือมีบัญชีผู้ร่วมการสร้าง
แล้วการเรียกใช้บัญชีกรบทั้งบัญชีแล้ว ก็ให้ใช้บัญชีผู้ร่วมการสร้างในทำหม่นนั้นของกลุ่มภาค/เขตอื่นได้ตามที่
คณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตัวบล.กำหนด

ข้อ ๑๑/๒ กรณีการบริหารส่วนตัวบล.ที่มีทำหม่นอย่างเดียวในทุกกรณี ให้รายงาน
คำแนะนำว่า ห้องคณะกรรมการพนักงานส่วนตัวบล. ภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่คำแนะนำว่า เว้นแต่กรณี
เกี่ยวกับอาชญากรรมให้รายงานล่วงหน้าได้ก่อน ๒๐ วันนับตั้งแต่วันเกิดอาชญากรรม แล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีของค่าบริหารส่วนตัวบล.โดยประสังค์ดำเนินการสร้างผู้ร่วมการบริหารที่ทำหม่นอย่างเดียว
ผู้บริหารที่ว่าจะโดยการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนเข้าราชการหรือพนักงานส่วนตัวบล.หรือ
ข้าราชการประจำที่ไม่ไปเข้าราชการการเมืองในทำหม่นประจำและระดับเดียวกัน หรือการโอนลูกพระดับ
คำแนะนำโดยความสมัครใจ ให้ประกาศวิธีการทราบความประஸังค์ และต้องเสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งในคำแนะนำอย่างเดียว
ผู้บริหารที่ว่าจะเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตัวบล.ภายใน ๒๐ วัน นับแต่วันที่คำแนะนำว่า
เมื่อครบกำหนดระยะเวลาตั้งแต่ล่าสุด และองค์กรบริหารส่วนตัวบล.นั้นไม่ได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ตัวเอง
ทำหม่นอย่างเดียวจากผู้บริหารที่ว่าจะเพื่อหัก减การพนักงานส่วนตัวบล. ให้องค์กรบริหารส่วนตัวบล.แจ้งคำแนะนำว่า
ต่อคณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตัวบล. เพื่อรายงานคณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตัวบล.ดำเนินการสร้าง
ต่อไป และให้ถือว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนในทำหม่น
ประจำและระดับเดียวกัน หรือการโอนลูกพระดับคำแนะนำโดยความสมัครใจในครั้งนั้นเป็นอันสิ้นสุด ในกรณี
ของการบริหารส่วนตัวบล.และคณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตัวบล.ต้องจัดทำแบบเป็นก้าวไปเป็นหลักฐานและ
หมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสร้างของคณะกรรมการกลางหนังงาน
ส่วนตัวบล.” พร้อมทั้งให้นายกองค์กรบริหารส่วนตัวบล.และเขานุการคณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตัวบล.
ลงลายมือชื่อ วัน ดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้ลงนามคำแนะนำที่ว่าจะเพื่อแต่งตั้ง
จากบัญชีการสร้างของคณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตัวบล.เท่านั้น

(๑) กรณีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวได้ดำเนินการสรรหาตาม (๑) แล้ว ปรากฏว่า ในมีบัญชีผู้ฝ่ายการสรรหารหรือมีบัญชีผู้ฝ่ายการสรรหาแต่ไม่การเรียกให้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว แต่องค์กรบริหาร ส่วนตัวลักษณะมีตัวแทนเจ้าหน้าที่ได้รายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวลงให้อธิบาย คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตัวขององค์กรบริหารส่วนตัวลงคำแนะนำการสรรหาพนักงานส่วนตัวลงลายงาน ผู้บริหารที่ต้องดำเนินการประจำ เวลาดับและมีฐานะตำแหน่งฐานศักดิ์ตัวแทนเจ้าหน้าที่เดียวที่บัญชีกับตัวแทนเจ้าหน้าที่ มากต้องดำเนินการประจำงานผู้บริหารที่ว่างโดยการข้าย อุปกรณ์ การรับโอน ก็ได้ ทั้งนี้ ระยะเวลาการดำเนินการ ในแต่ละครั้งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวลงกำหนด เมื่อดำเนินการแล้ว องค์กรบริหาร ส่วนตัวลงให้ได้เสนอขอรับผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำเนินการประจำงานผู้บริหารที่ว่าง เพื่อขอความเห็นชอบต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนตัวลงภายใต้ระเบียบเวลาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวลงกำหนดและมี ตัวแทนประจำงานผู้บริหารที่ว่างเบื้องจาก การข้าย อุปกรณ์ การรับโอน หรือองค์กรบริหารส่วนตัวลงให้ได้ เสนอขอรับผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำเนินการประจำงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตัวลงภายใต้ระเบียบเวลาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวลงกำหนดให้ถือว่าการดำเนินการสรรหา เกี่ยวกับการข้าย อุปกรณ์ การรับโอนนั้นเป็นอันสิ้นสุด และให้องค์กรบริหารส่วนตัวลงแจ้งตัวแทนเจ้าหน้าที่ว่างต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนตัวลงกำหนดเพื่อรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวลงคำแนะนำการสรรหาต่อไป ในกรณี องค์กรบริหารส่วนตัวลงและคณะกรรมการพนักงานส่วนตัวลงต้องจัดทำทะเบียนทำกับไว้เป็นหลักฐาน และหมายเหตุในแบบอัตราภาระให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตัวลง” พร้อมทั้งให้นายกองค์กรบริหารส่วนตัวลงและเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตัวลง ลงนามนอกรอบ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแบบอัตราภาระสังกัดที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้ส่วนตัวแทนเจ้าหน้าที่ว่างเพื่อแต่งตั้ง จากบัญชีการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวลงทำกันนั้น

(๒) กรณีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวลงคืนให้โอนพนักงานส่วนตัวลงลายงานผู้บริหาร กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นตามคำสั่งหัวหน้าคณะกรรมการบริหารที่ว่างตาม ที่ ๔/๒๕๖๐ นี้ องค์การขับเคลื่อน ก้าวปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท่องเที่ยว ลงวันที่ ๒๙ ทุนภาคันธ์ ๒๕๖๐ ไปดำเนินการประจำงาน (๑) หรือ (๒) ให้ถือว่าดำเนินการประจำงานเป็นดำเนินการประจำงานส่วนตัวลงตามที่ต้องจัดทำทะเบียนทำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแบบอัตราภาระให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการ สรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวลง” พร้อมทั้งให้นายกองค์กรบริหารส่วนตัวลงและเลขานุการ คณะกรรมการพนักงานส่วนตัวลงกำหนดลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแบบอัตราภาระสังกัดที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้ส่วนตัวแทนเจ้าหน้าที่ว่างเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตัวลงทำกันนั้น

ข้อ ๒๒ ให้เรียกผู้ฝ่ายการสรรหารรายงานตัวเรียงตามลำดับที่และตามจำนวนอัตราดำเนินการประจำงาน ภายในอาชญาบัญชีผู้ฝ่ายการสรรหาร โดยให้ผู้ฝ่ายการสรรหารที่ได้ลำดับที่ก่อนมีสิทธิเลือกตัวแทนเจ้าหน้าที่ว่างเพื่อขอรับ การแต่งตั้งให้ดำเนินการประจำงานตามความประสงค์ก่อน

สำหรับกรณีที่ได้มีการดำเนินการสรรหาและบัญชีผู้ฝ่ายการสรรหารเป็นกลุ่มภาค/เขต ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งต้องดำเนินการประจำงานในองค์กรบริหารส่วนตัวลงในกลุ่มภาค/เขตนั้น ๑ ปี จึงจะโอนไปสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในกลุ่มภาค/เขตอื่นได้

เมื่อมีการเรียกรายงานตัว แต่ผู้ฝ่ายการสรรหารไม่ประสงค์ที่จะได้รับการแต่งตั้งในลำดับนั้น ที่ผ่านการสรรหาร ให้ถือว่าผู้นั้นถูกยกเลิกการเขียนบัญชีผู้ฝ่ายการสรรหารในการดำเนินการสรรหารครั้งนั้น

ข้อ ๒๓ ผู้ฝ่าฝืนการสั่งห้ามด้วยอุดมการณ์ที่คณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตัวนักกำหนด หากผู้ใดอยู่ในผู้ฝ่าฝืนการอบรมให้ถูกคณะกรรมการห้ามงานส่วนตัวนักกำหนดและให้ นายกองค์การบริหารส่วนตัวบลطف์ที่จังหวัดปักษ์ใต้พนักงานส่วนตัวบลطف์ไว้เป็นหลักฐานแล้วรายงานคณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตัวนักกำหนด โดยผู้นั้นต้องเข้ารับการอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตร หรือหลักสูตรอื่นที่คณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตัวนักกำหนดให้เท่านั้นได้กับหลักสูตรนั้น เว้นแต่ตำแหน่งใดที่คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักกำหนดให้ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งต้องฝ่าฝืนการอบรมความหลักสูตรที่กำหนดให้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อนซึ่งจะแต่งตั้งได้ แต่ผู้นั้นยังไม่ฝ่าฝืนการอบรมให้ นายกองค์การบริหารส่วนตัวบลطف์ที่จังหวัดปักษ์ใต้พนักงานส่วนตัวบลطف์ที่จะได้รับการแต่งตั้งปีพุทธศักราชก่อน โดยจะแต่งตั้งให้ตัวเองตำแหน่งที่ฝ่าฝืนการสั่งห้ามไม่ก่อนวันที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดให้ไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๒๔ ความในข้อ ๒๓ ให้นำไปบังคับใช้กับผู้ได้รับการเขียนบัญชีผู้ฝ่าฝืนการสั่งห้ามประการคณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตัวบลطف์ เรื่อง มาตรฐานที่ว่าไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตัวบลطف์ให้ตัวเองตำแหน่งสถาปัตยกรรมชั้นนำ ห.ศ. ๒๕๖๐ ด้วย

ข้อ ๒๕ ในระหว่างเวลาเริ่มแรก การนับระยะเวลา ๖๐ วัน ตามที่ ๑๙ (๑) สำหรับตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างก่อนมีประกาศนี้ ให้นับตั้งแต่วันที่ประกาศนี้มีผลบังคับใช้เป็นต้นไป

ประกาศ ๘ วันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

พ.บ.ก.

(อนุพงษ์ แห่งจันดา)

ผู้บังคับบัญชาการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางหนังงานส่วนตัวบลطف์



ที่ นก ๐๙๐๙.๒/๔๕

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.
ถนนครัวซ์สีมา เขตคุ้ง กาม.
๑๐๑๐

๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก
การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเดินระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน ประธาน ก.จ. ก.ท. ก.อ.บ. จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก
การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเดินระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน
(ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ชุด

๒. สำเนาประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก
การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเดินระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน
(ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ชุด

๓. สำเนาประกาศ ก.อ.บ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก
การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเดินระดับ และการเลื่อนขั้น
เงินเดือนสำหรับหนังงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลาง
หนังงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.) ในประชุมครั้งที่
๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบให้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเดินระดับ และการเลื่อนขั้น
เงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๒ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามที่
กฎหมายกำหนด จึงขอให้ ก.จ. ก.ท. ก.อ.บ. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศหนังสือท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเดินระดับ และ
การเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. กรณี ก.จ. ก.ท. ก.อ.บ. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข^{ที่ส่งมา}
ดังกล่าวมิเนื่องด้วยกับที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ. กำหนด ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ. ได้ให้ความเห็นชอบ
แล้ว นิยมให้ประกาศใช้บังคับได้ แต่หากประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.
กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ. แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงประกาศใช้บังคับได้

/๙. เพื่อให้...

๓. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบังเกิดผลดี จึงขอให้ ก.จ.จ.
ก.ท.จ. ก.อบต. และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับ
หนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการปฏิบัติท่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสันติชัย ยิ่มยะมัย)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนราชการที่นำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐-๒๖๒๔๗-๙๐๐๐ ต่อ ๕๙๘๘
โทรสาร ๐-๒๖๒๔๗-๙๐๕๕
ผู้ประสานงาน (นายจิรพัฒน์ น้อยเพียง) ๐๘-๙๙๒๑-๗๗๗๖



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการตัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน
การรับโอน การเดือนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการตัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเดือนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ฉบับลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์แก่ราชการและบังคับประพฤติอิทธิพลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นส่วนรวม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๔) แห่งพระราชบัญญัติราชบัญชีบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ และมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ มีมติให้ปรับปรุงแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการตัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเดือนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ฉบับลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการตัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเดือนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน หมวด ๔ การโอน ข้อ ๒๖ ข้อ ๒๗ ข้อ ๒๘ ข้อ ๒๙ และข้อ ๒๔ หัว และ หมวด ๕ การรับโอน ข้อ ๓๐ ข้อ ๓๑ ข้อ ๓๒ ข้อ ๓๓ และข้อ ๓๔ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการตัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเดือนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“หมวด ๔
การโอนและรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๒๖ การโอนและรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้คำເນີນໄດ້ໃນການມີຄອງເລີ່ມຕົ້ນ ດັ່ງນີ້

(๑) การโอนและรับโอนผู้สอนแบ่งขั้นได้ ผู้สอนคัดเลือกໄດ້ໃນຄໍາແນະງທີ່ຈະແຕ່ງ หรือผู้ที่ໄດ້รับการคัดเลือกເພື່ອແຕ່ງທີ່ໄດ້ຄໍາແນະງໃນຮະດັບທີ່ສູງເຊັ່ນ ທັງນີ້ ໃຫ້ເປັນໄປຄວາມຫຼັກເກດທີ່ແລະເຈືອນໃຫ້ເຖິງຂອງຄວາມຄົມຂອງການກ່າຍເປົ້າ

(๒) การโอนและรับโอนในค่าແທນ່ງປະເທດ ສາຍຈານ ຮະຕັບ ແລະ ດໍາແຫນ່ງເຕີຍວັກນິນດໍາແຫນ່ງທີ່ວ່າງ

(๓) การโอนและรับໂອນໄດຍການສັບປັບຕືບກັນໃນດໍາແຫນ່ງປະເທດ ສາຍຈານ ຮະຕັບ ແລະ ດໍາແຫນ່ງເຕີມ
ຮະຫວ່າງອົກການບົງການຂ່າຍຈັງຫວັດ ທີ່ອອົກການປົກກອງສ່ວນທັງດີນເອີ້ນ

(๔) การໂອນແລະຮັບໂອນໃນດໍາແຫນ່ງປະເທດ ສາຍຈານ ແລະ ຮະຕັບເຕີມ ໂດຍດໍາແຫນ່ງທຳກວ່າເຕີມ
ຫຼືອມາທ່າງດໍາແຫນ່ງໃນປະເທດ ສາຍຈານເຕີມ ໂດຍຮັບຕັບທ່າກວ່າເຕີມໃນອົກການບົງການສ່ວນຈັງຫວັດ ທີ່ອອົກການປົກ
ກອງສ່ວນທັງດີນເອີ້ນ

(៥) การໂອນແລະຮັບໂອນຜູ້ທີ່ດໍາກຳດໍາແຫນ່ງທຳກວ່າເຕີມ ທາມ (៥) ແລ້ວປະສົງຄົບໂອນຫຼືອຂອບ້າຍ
ໄປແຕ່ງດັ່ງໃນດໍາແຫນ່ງເຕີມ

ການໂອນແລະຮັບໂອນ ໃຫ້ອົກການບົງການສ່ວນຈັງຫວັດແລະອົກການປົກກອງສ່ວນທັງດີນເອີ້ນທີ່ເກີຍຂຶ້ອງ
ປະສານກັນ ໂດຍກຳຫັນດວນທີ່ຮັບໂອນແລະໃຫ້ໂອນມີຜລໃນວັນເຕີຍກັນ ເພື່ອເຫັນຄົນກະຽນມາຮ້າງການຂ່າຍຈັງຫວັດ
(ກ.ຈ.ຈ.) ຄະນະກະຽນການພັນກົງຈານເຫັນກາລ (ກ.ທ.ຈ.) ຫຼືຄົນກະຽນການພັນກົງຈານສ່ວນທ້າບລ
(ກ.ຍບ.ຈັງຫວັດ) ແລ້ວແທກນີ້ ທີ່ຈາກນາໄທຄວາມເຫັນຂອບ້າຍ

ເພື່ອປະໂຍບນີ້ໃນການນັບເວລາຮາກການໄທ້ເອົາວ່າເວລາຮາກການຫຼືເວລາທໍາງການຂອງຜູ້ທີ່ໂອນມາ
ຄາມທີ່ກຳຫັນດີໃໝ່ວັດນີ້ ໃນບັນນຸ່ມທີ່ເປັນພັນກົງຈານສ່ວນທັງດີນເອີ້ນນີ້ ເປັນເວລາຮາກການຂອງບ້າງການອົກການບົງການ
ສ່ວນຈັງຫວັດ

ຂ້ອ ๒๗ ການໂອນແລະການຮັບໂອນຕາມຂ້ອ ๒๖ (๒) ເມື່ອອົກການບົງການສ່ວນຈັງຫວັດໄດ້ເສັນອ່າງ
ຂອງຄວາມເຫັນຂອງການຮັບໂອນຂ້າງການອົກການບົງການສ່ວນຈັງຫວັດ ທີ່ອົກພັນກົງຈານສ່ວນທັງດີນເອີ້ນດໍາກຳດໍາແຫນ່ງ
ທີ່ວ່າງ ຄົນກະຽນການຂ້າງການອົກການບົງການສ່ວນຈັງຫວັດ (ກ.ຈ.ຈ.) ຈາກນີ້ມີເຖິງຂອບໃຫ້ຮັບໂອນຂ້າງການອົກການ
ບົງການສ່ວນຈັງຫວັດຈາກອົກການບົງການສ່ວນຈັງຫວັດອື່ນ ຫຼືອົກພັນກົງຈານສ່ວນທັງດີນຈາກອົກການປົກກອງສ່ວນທັງດີນເອີ້ນ
ຜູ້ດໍາກຳດໍາແຫນ່ງປະເທດ ສາຍຈານ ຮະຕັບ ແລະ ດໍາແຫນ່ງເຕີຍກັນກັບດໍາແຫນ່ງທີ່ວ່າງ ແລະ ປະສົງຄົບໂອນມາເປັນ
ຂ້າງການອົກການບົງການສ່ວນຈັງຫວັດຂອງອົກການບົງການສ່ວນຈັງຫວັດນີ້ ໂດຍນາຍກອງອົກການບົງການສ່ວນຈັງຫວັດ
ແລະນາຍກອງອົກການປົກກອງສ່ວນທັງດີນທີ່ເກີຍຂຶ້ອງໄດ້ຕົກລົງບິນຍອມໃນການໂອນແລະຮັບໂອນກັນແລ້ວ ແລະເນື່ອຄົນກະຽນການ
ຂ້າງການອົກການບົງການສ່ວນຈັງຫວັດ (ກ.ຈ.ຈ.) ໄດ້ພິຈານາໄທຄວາມເຫັນຂອບ້າຍ ໃຫ້ນາຍກອງອົກການບົງການສ່ວນຈັງຫວັດ
ອອກຄໍາສັ່ງຮັບໂອນໄທ້ດໍາກຳດໍາແຫນ່ງປະເທດ ສາຍຈານ ຮະຕັບ ແລະ ດໍາແຫນ່ງເຕີຍກັນ ໂດຍໄທໄດ້ຮັບອົດຕະເລີນເຕືອນເທົ່າເຕີມ
ແລະໄທແຈ້ງຄໍາສັ່ງຮັບໂອນໄທ້ອົກການບົງການສ່ວນຈັງຫວັດ ຫຼືອົກການປົກກອງສ່ວນທັງດີນເອີ້ນທ່ານ ເພື່ອອອກຄໍາສັ່ງໄທ້ໂອນ
ໂຄຍຈະທັງມືຜລໃນວັນເຕີຍກັນ

ຂ້ອ ๒๘ ການໂອນແລະການຮັບໂອນຕາມຂ້ອ ๒๖ (๓) ນາຍກອງອົກການບົງການສ່ວນຈັງຫວັດທີ່ຈະຮັບໂອນແລະ
ນາຍກອງອົກການປົກກອງສ່ວນທັງດີນເອີ້ນທີ່ເກີຍຂຶ້ອງດ້ານທີ່ໄທຄວາມເຫັນຍອມໃນການໂອນແລະຮັບໂອນໄດຍການສັບປັບຕືບດໍາແຫນ່ງ
ຕັ້ງກ່າວ

ເມື່ອຄົນກະຽນການຂ້າງການອົກການບົງການສ່ວນຈັງຫວັດ (ກ.ຈ.ຈ.) ໄດ້ພິຈານາໄທຄວາມເຫັນຂອບ້າຍແລ້ວ
ໃຫ້ນາຍກອງອົກການບົງການສ່ວນຈັງຫວັດອອກຄໍາສັ່ງຮັບໂອນໄທ້ດໍາກຳດໍາແຫນ່ງປະເທດ ສາຍຈານ ຮະຕັບ ແລະ ດໍາແຫນ່ງເຕີມ
ໂຄຍໄທໄດ້ຮັບອົດຕະເລີນເຕືອນເທົ່າເຕີມ ແລະໄທແຈ້ງຄໍາສັ່ງຮັບໂອນໄທ້ອົກການບົງການສ່ວນຈັງຫວັດອື່ນ ຫຼືອົກການປົກກອງ
ສ່ວນທັງດີນເອີ້ນທ່ານ ເພື່ອອອກຄໍາສັ່ງໄທ້ໂອນ ໂຄຍຈະທັງມືຜລໃນວັນເຕີຍກັນ

ข้อ ๒๙ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๔) กระทำการได้ต่อเมื่อข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นผู้นั้นสมควรโดยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้องได้พอกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.ช.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งรับโอน โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) เนื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือน และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์กรบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอนโดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๒๙ หว. การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๕) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจรับโอนหรือข้ายื่นไปต่อรองตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งได้ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.ช.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม

ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประมง สายงานและระดับเดิม โดยตำแหน่งถ้ากว่าเดิมตามข้อ ๒๘ หากประสงค์จะโอนไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อื่น นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมีคำสั่งให้โอนไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.ช.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยการออกคำสั่งให้โอนต่อเมื่อได้รับแจ้งคำสั่งรับโอนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นแล้ว

หมวด ๔ การโอนและรับโอนข้าราชการประจำอื่น

ส่วนที่ ๑ การโอนข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดไปเป็นข้าราชการประจำอื่น

ข้อ ๓๐ การโอนข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดไปเป็นข้าราชการประจำอื่น โดยความสมควรใจของผู้ขอโอน เมื่อองค์กรบริหารส่วนจังหวัดได้รับหนังสือแจ้งความประสงค์รับโอนข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดผู้ได้จากส่วนราชการอื่น ให้องค์กรบริหารส่วนจังหวัดและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.ช.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.ช.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งให้โอนและแจ้งคำสั่งให้โอนให้ส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อออกคำสั่งรับโอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน และให้รายงานคณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.ช.) ทราบ

ส่วนที่ ๒ การรับโอนข้าราชการประจำอื่น

ข้อ ๓๓ การรับโอนข้าราชการประจำอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) การรับโอนต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(ก) ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

(ข) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประจำ สายงาน และระดับใด ต้องมีคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดให้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

(ค) ข้าราชการประจำอื่น หากไม่เคยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นขึ้นไปเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หรือไม่เคยได้รับแต่งตั้งโดยผลการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกในการที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้คุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หากจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานที่จะรับโอน และบัญชีสอบแข่งขันนั้นยังไม่ยกเลิก

(ง) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือต้องประเมินบุคคลผู้ขอโอนจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการประเมินบุคคลก่อน

(จ) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีของการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีของการแต่งตั้งอยู่

(๒) การรับโอนข้าราชการประจำอื่นตาม (๑) ให้ดำเนินการได้ในกรณีดังนี้ ดังนี้

(ก) การรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยการยุติธรรมตามข้อ ๑๐ (๒) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกนั้น ห้าม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด

(ข) การรับโอนข้าราชการประจำอื่นซึ่งมีลักษณะงานที่ยกเว้นให้กับตำแหน่งบริหาร

(ค) การรับโอนข้าราชการประจำอื่นในตำแหน่งประจำทัวร์ไปประจำภารกิจทางการ

การรับโอนข้าราชการประจำอื่นตามวาระหนึ่ง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประจำกัน โดยกำหนดวันรับโอน และให้โอนมีผลในวันเดียวกันเพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งรับโอนและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้ส่วนราชการอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมา ตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นข้าราชการประจำอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อ ๓๒ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามข้อ ๓๑ (๖) (บ) กระทำได้โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการด้านสังกัดที่ออกโดยผู้มีอำนาจในการออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งตามที่กฎหมายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้น ๆ กำหนดว่า ผู้นั้นมีลักษณะงานเดียบเทียบได้กับตำแหน่งบริหารที่จะรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดจากผู้ได้รับการคัดเลือก โดยให้มำตั้งตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

หลักเกณฑ์การคัดเลือก และวิธีการคัดเลือกเพื่อรับโอน ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการคัดเลือกผู้ต้องการตำแหน่งบริหารเพื่อแต่งตั้งให้มีระดับที่สูงขึ้นตามที่กำหนดในหมวด ๑ ว่าด้วยการคัดเลือก มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๓ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามข้อ ๓๑ (๖) (ค) กระทำได้โดยนายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัดที่จะรับโอนและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว ให้องค์กรบริหารส่วนจังหวัดเสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งรับโอน สำหรับการขอบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) เป็นผู้กำหนด

ข้อ ๓๔ การได้รับเงินเดือนและการได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น"

ข้อ ๔ การได้โดยผู้ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามบทบังคับในมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมจนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ผลออก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด



**ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน
การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๒**

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเดือนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์แก่ราชการและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลเป็นส่วนรวม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ วรรคเจ็ด ประมวลมาตรา ๗๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติฯฉบับนี้
บริหารงานบุคคลส่วนห้องถีน พ.ศ. ๒๕๖๒ และนิติของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในประชุมครั้งที่
๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีมติให้ปรับปรุงแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน
การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

**ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเดือนระดับ
และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๒**

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน หมวด ๔ การโอน ข้อ ๒๕ ข้อ ๒๖ ข้อ ๒๗ ข้อ ๒๘ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ และ^๑
ข้อ ๓๑ ทั้ง ๕ มาตรา และ หมวด ๕ การรับโอน ข้อ ๓๑ ข้อ ๓๒ ข้อ ๓๓ ข้อ ๓๔ และข้อ ๓๕ ของประกาศคณะกรรมการ
กลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง
การย้าย การโอน การรับโอน การเดือนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒
และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

**“หมวด ๔
การโอนและรับโอนพนักงานส่วนห้องถีน**

ข้อ ๒๕ การโอนและรับโอนพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนห้องถีนอื่น โดยความสมัครใจของ
ผู้ขอโอน ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๑) การโอนและรับโอนผู้สอนแข่งขันได้ ผู้สอนคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือผู้ที่ได้รับ^๒
การคัดเลือกหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตาม
คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

(๖) การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันในตำแหน่งที่ว่าง

(๗) การโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนกันในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม ระหว่างเทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๘) การโอนและรับโอนในตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิม หรือมาต่ำกว่าตำแหน่งในประเภท สายงานเดิม โดยระดับต่ำกว่าเดิมในเทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๙) การโอนและรับโอนผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าเดิม ตาม (๘) และประสังค์ขอโอนหรือขยับไปแต่งตั้งในตำแหน่งเดิม

การโอนและรับโอน ให้เทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหาร ส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมาตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานเทศบาล

ข้อ ๒๖ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๕ (๖) เมื่อเทศบาลได้เสนอเรื่องขอความเห็นชอบ การรับโอนพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจมีมติเห็นชอบให้รับโอนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่างและประสังค์ขอโอนมาเป็นพนักงานเทศบาลของเทศบาลนั้น โดยนายกเทศมนตรีและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงอินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว และเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกัน กับตำแหน่งที่ว่าง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้เทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๒๗ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๕ (๗) นายกเทศมนตรีที่จะรับโอนและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องต้องให้ความยินยอมในการโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนตำแหน่งทั้งก้าว

เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้เทศบาลอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๒๘ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๕ (๘) จะทำได้ต่อเมื่อพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นผู้นั้นสมควรใจ โดยนายกเทศมนตรีและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงอินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอน โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนตามประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือน และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้เทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๒๙ การโอนและการรับโอนหามข้อ ๒๕ (๔) นายกเทศมนตรีอาจรับโอนหรือถ่ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งได้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม

พนักงานเทศบาลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประภาก สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิมตามข้อ ๒๔ หากประสงค์จะโอนไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น นายกเทศมนตรีอาจมีคำสั่งให้โอนไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยการออกคำสั่งให้โอนเพื่อได้รับแจ้งคำสั่งรับโอนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นแล้ว

ข้อ ๓๐ กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลและการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในที่ที่ระหว่างพนักงานเทศบาลกับนายกเทศมนตรีหรือผู้นำชุมชน และไม่สามารถดำเนินการโอนพนักงานเทศบาลระหว่างเทศบาลตามหลักความสมัครใจได้ ให้มีอปญบดีตามประกาศมาตรฐานที่ว่าไปและหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น

หมวด ๔ การโอนและการรับโอนข้าราชการประจำอื่น

ส่วนที่ ๑ การโอนพนักงานเทศบาลไปเป็นข้าราชการประจำอื่น

ข้อ ๓๑ การโอนพนักงานเทศบาลไปเป็นข้าราชการประจำอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน เมื่อเทศบาลได้รับหนังสือแจ้งความประสงค์รับโอนพนักงานเทศบาลผู้ได้จากส่วนราชการอื่น ให้เทศบาลและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งให้โอนและแจ้งคำสั่งให้โอนให้ส่วนราชการอื่น ที่เกี่ยวข้องเพื่อออกคำสั่งรับโอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน และให้รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทราบ

ส่วนที่ ๒ การรับโอนข้าราชการประจำอื่น

ข้อ ๓๒ การรับโอนข้าราชการประจำอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) การรับโอนต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(ก) ตำแหน่งที่จะนิยามใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

(ข) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประภาก สายงาน และระดับใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

(ค) ข้าราชการประจำอื่น หากไม่เคยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิ ดังแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นขึ้นไปเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หรือไม่เคยได้รับ แต่งตั้งโดยผลการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันให้ดำรงตำแหน่ง ที่ต้องใช้คุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หากจะแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานที่จะรับโอน และบัญชี สลับแข่งขันนี้ยังไม่ยกเว้น

(๑) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือต้องประเมินบุคคล ผู้ขอโอนจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการประเมินบุคคลก่อน

(๒) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ของเทศบาลใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขัน ให้ในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีของการบรรจุอุปถัมภ์ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ใดได้รับการคัดเลือกในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีของการแต่งตั้งอุปถัมภ์

(๓) การรับโอนข้าราชการประจำอื่นตาม (๑) ให้ดำเนินการให้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(ก) การรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยกรณีพิเศษ ตามข้อ ๓๙ (๖) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.ก.) กำหนด

(ข) การรับโอนข้าราชการประจำอื่นซึ่งมีสักษะณะงานที่ยังไม่ได้กับตำแหน่งบริหาร

(ค) การรับโอนข้าราชการประจำอื่นในตำแหน่งประจำทัวร์ไปและประจำวิชาการ

การรับโอนข้าราชการประจำอื่นตามวรรคหนึ่ง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันรับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.ก.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.ก.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้ส่วนราชการอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาการการให้ต่อว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมา ตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นข้าราชการประจำอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๙ การรับโอนข้าราชการประจำอื่นตามข้อ ๓๙ (๖) (ข) กระทำการให้โดยให้เข็มขงเหตุผล ความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และคุณวุฒิทางการของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ ที่ทางราชการจะได้รับ และมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการต้นสังกัดที่ออกโดยผู้มีอำนาจในการออกคำสั่งบรรจุ แต่งตั้งพนักงานที่กฎหมายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประจำนั้นๆ กำหนดว่า ผู้นั้นมีสักษะณะงานที่ยังไม่ได้ กับตำแหน่งบริหารที่จะรับโอน มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่งประจำบริหารท่องถิ่น ประจำอ่านวิธีการห้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลจากผู้ได้รับ การคัดเลือก โดยให้มาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และจะตั้งที่ไม่สูงกว่าเดิม

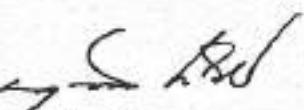
หลักเกณฑ์การคัดเลือก และวิธีการคัดเลือกเพื่อรับโอน ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ สำหรับการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งบริหารเพื่อแต่งตั้งให้มีระดับที่สูงขึ้นตามที่กำหนดในหมวด ๑ ว่าด้วย การคัดเลือก มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๔ การรับโอนข้าราชการประจำอื่นตามข้อ ๑๒ (๒) (ค) กระทำได้โดยนายกเทศมนตรีที่จะรับโอนและผู้ว่าราชการอื่นที่เกี่ยวข้องได้ทดลองอินยอนในการโอนนั้นแล้ว ให้เทศบาลเสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนต่อกomite การพัฒนาจังหวัดภาคใต้ (ก.พ.จ.) โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประযุทธ์ที่ทางราชการจะได้รับ เมื่อคณะกรรมการพัฒนาจังหวัดภาคใต้ (ก.พ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอน สำหรับการจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประจำ สายงาน ภาระดับปี๒ และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้คomite การพัฒนาจังหวัดภาคใต้ (ก.พ.จ.) เป็นผู้กำหนด

ข้อ ๓๕ การได้รับเงินเดือนและการได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ทั่วถ้วนการนั้น"

ข้อ ๔ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามบทบังคับในมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมจนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๙๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

พ.ส.ก. 
(อนุพงษ์ เม่าจินดา)
ผู้อำนวยการกรุงเทพมหานคร
ประธานกรรมการกองพัฒนาจังหวัดภาคใต้



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเดือนชั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเดือนชั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์แก่ราชการและเกิดประโยชน์ในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นส่วนรวม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ และมติของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ มีมติให้ปรับปรุงแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเดือนชั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเดือนชั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน หมวด ๕ การโอน ข้อ ๒๖ ข้อ ๒๗ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ ข้อ ๓๑ และ ข้อ ๓๒ ทวิ และ หมวด ๕ การรับโอน ข้อ ๓๒ ข้อ ๓๓ ข้อ ๓๔ ข้อ ๓๕ และข้อ ๓๖ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเดือนชั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

**“หมวด ๕
การโอนและรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น**

ข้อ ๒๖ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น โดยความยินยอมใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๑) การโอนและรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) กำหนด

(๖) การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันในตำแหน่งที่ว่าง

(๗) การโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนกันในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม ระหว่างองค์กรบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๘) การโอนและรับโอนในตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิม หรือมาตารางตำแหน่งในประเภท สายงานเดิม โดยระดับต่ำกว่าเดิมในองค์กรบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๙) การโอนและรับโอนผู้ที่ตารางตำแหน่งต่ำกว่าเดิม ตาม (๙) แล้วประสังค์ขอโอนหรือขอข้ามไปต่อตัวในตำแหน่งเดิม

การโอนและรับโอน ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง ประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการครุยองค์กร บริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.บ.) หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้อีกว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนตามที่กำหนดในหน่วยนี้ ในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๗ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๖) เมื่องค์กรบริหารส่วนตำบลได้เสนอเรื่อง ขอความเห็นชอบการรับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาตารางตำแหน่งที่ว่าง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อาจมีมติเห็นชอบให้รับโอนพนักงานส่วนตำบลจากองค์กรบริหารส่วนตำบล อื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ผู้ตารางตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง และประสังค์ขอโอนมาเป็นพนักงานส่วนตำบลขององค์กรบริหารส่วนตำบลนั้น โดยนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้ลงนามยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว และเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอนให้ตั้งแต่ตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์กรบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๒๘ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๗) นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลที่จะรับโอนและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องต้องให้ความยินยอมในการโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าว

เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอนให้ตั้งแต่ตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์กรบริหารส่วนตำบลอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๒๙ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๔) กระทำการได้ต่อเมื่อพนักงานส่วนตำบลหรือหนังงานส่วนท้องถิ่นอื่นผู้นั้นสมัครใจ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงเขียนยื่นในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอน โดยให้ได้รับอัตรางานเดือนตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือน และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์การบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๓๐ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๕) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจรับโอนหรือย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งได้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยได้รับอัตรางานเดือนเท่าเดิม

พนักงานส่วนตำบลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประภาก สายงาน และรายดับเดิม โดยตำแหน่งที่กว่าเดิมตามข้อ ๒๙ หากประสงค์จะโอนไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อื่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีคำสั่งให้โอนไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยการออกคำสั่งให้โอน ต่อเมื่อได้รับแจ้งคำสั่งรับโอนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นแล้ว

ข้อ ๓๑ กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและ การปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ในพื้นที่ระหว่างพนักงานส่วนตำบลกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้นำทุ่มชน และไม่สามารถดำเนินการ โอนพนักงานส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักความสมัครใจได้ ให้อีกปฏิบัติความประการ มาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนี้

หมวด ๔ การโอนและการรับโอนข้าราชการประจำอื่น

ส่วนที่ ๑ การโอนพนักงานส่วนตำบลไปเป็นข้าราชการประจำอื่น

ข้อ ๓๒ การโอนพนักงานส่วนตำบลไปเป็นข้าราชการประจำอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับหนังสือแจ้งความประสงค์รับโอนพนักงานส่วนตำบลผู้ใดจากส่วนราชการอื่น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผล ในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งให้โอนและแจ้งคำสั่งให้โอนให้ส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อออกคำสั่งรับโอน โดยจะต้องมีผล ในวันเดียวกัน และให้รายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทราบ

ส่วนที่ ๒ การรับโอนข้าราชการประจำอื่น

ข้อ ๓๓ การรับโอนข้าราชการประจำอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) การรับโอนด้วยอญญาภัยให้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(ก) ตำแหน่งที่จะนำเข้าใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

(ข) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประจำ สายงาน และระดับใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดให้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

(ค) ข้าราชการประจำอื่น หากไม่เคยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ถ้ากว่านั้นขึ้นไปเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หรือไม่เคยได้รับแต่งตั้งโดยผลการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกในการนิทีมีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้คุณวุฒิดังคัดปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ถ้ากว่านั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หากจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานที่จะรับโอน และบัญชีสอบแข่งขันนั้นยังไม่ยกเลิก

(ง) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือต้องประเมินบุคคลผู้ขอโอนจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการประเมินบุคคลก่อน

(จ) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ขององค์กรบริหารส่วนตำบลใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีของการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีของการแต่งตั้งอยู่

(๒) การรับโอนข้าราชการประจำอื่นตาม (๑) ให้ดำเนินการได้ในกรณีดังนี้ ดังนี้

(ก) การรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยกรณีพิเศษตามข้อ ๑๐ (๖) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณานุกรรนการก่อจพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

(ข) การรับโอนข้าราชการประจำอื่นซึ่งมีลักษณะงานที่สอนเที่ยงได้กับตำแหน่งบริหาร

(ค) การรับโอนข้าราชการประจำอื่นในตำแหน่งประจำทัวร์และประจำวิชาการ

การรับโอนข้าราชการประจำอื่นตามวรรคหนึ่ง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันรับโอนและให้โอนมีผล ในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณานุกรรนการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณานุกรรนการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้ส่วนราชการอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้มีว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมา ตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นข้าราชการประจำอื่นนี้ เป็นเวลาราชการของพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๓๔ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๓๓ (๖) (ข) กระทำได้โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ท่างาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประযุชน์ที่ทางราชการ จะได้รับ และมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการด้านสังกัดที่ออกโดยผู้มีอำนาจในการออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งตามที่ กฎหมายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประจำนั้นๆ กำหนดว่า ผู้นั้นมีลักษณะงานที่ยอมเกี่ยวกับตำแหน่ง บริหารที่จะรับโอนมากวารุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตัวในตำแหน่งประจำบริหารห้องเรียน ประจำ อ่านวิชาการห้องเรียน หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตัวจากผู้ได้รับ การคัดเลือก โดยให้มาร่วมตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

หลักเกณฑ์การคัดเลือก และวิธีการคัดเลือกเพื่อรับโอน ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ สำหรับการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งบริหารเพื่อแต่งตั้งให้มีระดับที่สูงขึ้นตามที่กำหนดในหมวด ๑ ว่าด้วย การคัดเลือก มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๕ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๓๓ (๖)(ค) กระทำได้โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะรับโอนและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องได้ทอกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ เรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) โดยให้ชี้แจงเหตุผล ความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ท่างาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประยุชน์ที่ทาง ราชการจะได้รับ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายก องค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอน สำหรับการจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าไหร ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้กำหนด

ข้อ ๓๖ การได้รับเงินเดือนและการได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปและ หลักเกณฑ์ว่าด้วยการนับ

ข้อ ๔ การให้ที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิม ไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามบทบังคับในมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมจนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

พลเอก 
(อนุพงษ์ แม่จันดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลั่งพนักงานส่วนตำบล