# หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล




องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

อำเภอเมืองพิจิตร  จังหวัดพิจิตร

# สารบัญ

๑. ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๒
๒. ประกาศแบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ
๓. ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ.๒๕๖๐
๔. ประกาศหลักเกณฑ์เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๑
๕. ประกาศเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๑
๖. ประกาศเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.๒๕๖๒



ที่ พจ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๕๕๐

ศาลากลางจังหวัดพิจิตร
ถนนพิจิตร-ตะพานหิน พจ ๖๖๐๐๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๑ พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบให้จัดทำประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ โดยมีเนื้อหาสาระสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ประกาศกำหนดทุกประการ ซึ่งประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตรได้ลงนามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตรดังกล่าวแล้ว เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จึงขอส่งประกาศหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าวข้างต้นมาเพื่อทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ทั้งนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปิดประกาศหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าวให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยสามารถดาวน์โหลดเอกสารเพิ่มเติมได้ที่ http://www.phichitlocal.go.th หัวข้อ “หนังสือราชการ”

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายวรพันธุ์ สุวัณณสร์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร
ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๕๖๖๑-๕๘๒๓ โทรสาร ๐-๕๖๖๑-๕๘๒๔



**ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร**
**เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล**
**ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑**

---

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และ มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๑ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

๓.๑. ข้อความในหมวด ๙ การเลื่อนระดับ ข้อ ๑๘๖ ข้อ ๑๘๗ ข้อ ๑๘๘ ข้อ ๑๘๙ ข้อ ๑๙๐ และข้อ ๑๙๑ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงขึ้น ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

๓.๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๔๖

๓.๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์เลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๔๗

๓.๔. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์เลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ฉบับที่ ๒ ) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๕

บรรดาประกาศหรือหนังสือสั่งการอื่นใด ซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“การคัดเลือก” หมายความว่า การดำเนินการเพื่อให้ได้พนักงานส่วนตำบลมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการในระดับที่สูงขึ้นด้วยวิธีการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ประเมินผลงาน และการประเมินความรู้ความสามารถ

## หมวด ๑
## บททั่วไป

ข้อ ๕ การเลื่อนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามประกาศนี้ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

/ข้อ ๖....

ข้อ ๖ ภายใต้บังคับข้อ ๕ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ผู้นั้นต้องมีคุณวุฒิและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของระดับที่จะแต่งตั้งและมีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีผลงานที่ประจักษ์ในความสามารถรวมถึงประโยชน์ที่ทางราชการและประชาชนได้รับ

การพิจารณาคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นคุณวุฒิการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นเท่านั้นและให้พิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษาที่ระบุไว้ในบัตรประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นหลักในกรณีผู้ได้รับคุณวุฒิเพิ่มเติมภายหลังจากการบรรจุเข้ารับราชการจะต้องยื่นขอบันทึกเพิ่มลงในบัตรประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นก่อน จึงจะนำคุณวุฒินั้นมาใช้ในการพิจารณาได้

## หมวด ๒
## ตำแหน่งประเภททั่วไป
### ส่วนที่ ๑
### ระดับชำนาญงาน

ข้อ ๗ การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับชำนาญงาน ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๗.๑. ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับ ชำนาญงาน

๗.๒. มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง

๗.๓. ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๗.๔. ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ในการนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อน แล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๗.๕. ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่นำเสนอต้องเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ ๘ จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

/ข้อ ๘ ....

ข้อ ๘ คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอประเมิน

ข้อ ๙ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความในส่วนนี้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

## ส่วนที่ ๒
## ระดับอาวุโส

ข้อ ๑๐ การปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับอาวุโส ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑๐.๑. ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑๐.๒. กรณีเป็นตำแหน่งว่าง จะขอปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับอาวุโสได้ก็ต่อเมื่อเลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นตำแหน่งระดับอาวุโสมาก่อนแล้ว และปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน รวมถึงความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๑๐.๓. การขอปรับปรุงตำแหน่งให้ดำเนินการประเมิน วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงานรวมถึงความรับผิดชอบ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยมีองค์ประกอบการประเมิน ๔ ด้าน ดังนี้

/(๑) หน้าที่...

(๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ

(๒) ความยุ่งยากของงาน

(๓) การกำกับตรวจสอบ

(๔) การตัดสินใจ

โดยเป็นไปตามแบบที่กำหนด หากคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้น ก็ให้เสนอผลการพิจารณาต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งนั้นเป็นระดับอาวุโสต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา มีรายละเอียด ประกอบด้วย

(๑) รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับอาวุโส

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลังในปีปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

ทั้งนี้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณามีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๑ การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับอาวุโส ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๑.๑. ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส

๑๑.๒. มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับชำนาญงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง

๑๑.๓. ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๑๑.๔. ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ในการนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อนแล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๑๑.๕. ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ และการประเมินผลงาน

ข้อ ๑๒ วิธีการประเมินความรู้ความสามารถให้ดำเนินการ โดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ดังนี้

๑๒.๑. ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ให้ประเมินด้วยการเขียนวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

(๑) ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) คัดเลือก เป็นประธาน

(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัดเป็นกรรมการ

(๓) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

/ทำหน้าที่....

ทำหน้าที่ในการประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบที่กำหนด โดยผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๑๒.๒. ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ให้ประเมินจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กอง ตามแบบที่กำหนด โดยจะต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๒.๓. ด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีในระดับชำนาญงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง

ข้อ ๑๓ เมื่อผ่านการประเมินความรู้ความสามารถทั้ง ๓ ด้านแล้ว ให้ผู้ขอประเมินนำเสนอผลงานซึ่งเป็นผลงานที่ดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๑ ผลงาน

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานระดับอาวุโส จำนวน ๓ คน จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ประเมินผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ขอประเมิน และคุณภาพความยุ่งยากของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือพัฒนาการปฏิบัติงาน

ผู้ผ่านการประเมินผลงานต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ตามแบบที่กำหนด

ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงาน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน หากไม่เสนอผลงานอีกครั้ง หรือเสนอผลงานอีกครั้งแล้วไม่ผ่านการประเมินให้การคัดเลือกครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก ทั้งนี้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะดำเนินการคัดเลือก ต้องดำเนินการใหม่ทั้งการปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน

ข้อ ๑๔ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความในส่วนนี้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้อง โดยถือเอาวันประทับตราลงรับของสำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด

## หมวด ๓
## ตำแหน่งประเภทวิชาการ
### ส่วนที่ ๑
### ระดับชำนาญการ

ข้อ ๑๕ การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๕.๑. ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ

/๑๕.๒. มีผล....

๑๕.๒. มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง สำหรับผู้ได้รับวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑๕.๓. ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๑๕.๔. ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ในการนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อนแล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๑๕.๕. ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่นำเสนอต้องเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ ๑๖ จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๑๖ คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอประเมิน

ข้อ ๑๗ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความในส่วนนี้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

## ส่วนที่ ๒
## ระดับชำนาญการพิเศษ

ข้อ ๑๘ การปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษ อาจกระทำได้ในกรณีที่เป็นตำแหน่งในส่วนราชการที่มีผู้อำนวยการเป็นระดับกลางขึ้นไป โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

๑๘.๑. ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑๘.๒. กรณีเป็นตำแหน่งว่าง จะขอปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ก็ต่อเมื่อเลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาก่อนแล้ว และปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน รวมถึงความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

/๑๘.๓. การขอ....

๑๘.๓. การขอปรับปรุงตำแหน่งให้ดำเนินการประเมิน วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงานรวมถึงความรับผิดชอบ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยมีองค์ประกอบการประเมิน ๔ ด้าน ดังนี้

(๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ

(๒) ความยุ่งยากของงาน

(๓) การกำกับตรวจสอบ

(๔) การตัดสินใจ

โดยเป็นไปตามแบบที่กำหนด หากคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้น ก็ให้เสนอผลการพิจารณาต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งนั้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณามีรายละเอียด ประกอบด้วย

(๑) รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลังในปีปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

(๓) ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง และความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณามีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๙ การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๙.๑. ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

๑๙.๒. มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับชำนาญการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง

๑๙.๓. ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

/๑๙.๔. ผ่านการ....

๑๙.๔. ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ในการนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อน แล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๑๙.๕. ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ และการประเมินผลงาน

ข้อ ๒๐ วิธีการประเมินความรู้ความสามารถให้ดำเนินการ โดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ดังนี้

๒๐.๑. ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ให้ประเมินด้วยการเขียนวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

(๑) ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) คัดเลือก เป็นประธาน

(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ

(๓) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่ในการประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบที่กำหนด โดยผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒๐.๒. ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ให้ประเมินจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กอง ตามแบบที่กำหนด โดยจะต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒๐.๓. ด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีในระดับชำนาญการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง

ข้อ ๒๑ เมื่อผ่านการประเมินความรู้ความสามารถทั้ง ๓ ด้านแล้ว ให้ผู้ขอประเมินนำเสนอผลงานซึ่งเป็นผลงานที่ดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการหรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓ คน จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ประเมินผลงาน ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ขอประเมิน และคุณภาพความยุ่งยากของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการหรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ผู้ผ่านการประเมินผลงานต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ตามแบบที่กำหนด

/ผู้ที่ไม่ผ่าน....

ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงาน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน หากไม่เสนอผลงานอีกครั้ง หรือเสนอผลงานอีกครั้งแล้วไม่ผ่านการประเมินให้การคัดเลือกครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก ทั้งนี้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะดำเนินการคัดเลือกต้องดำเนินการใหม่ทั้งการปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน

ข้อ ๒๒ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความในส่วนนี้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วนถูกต้อง โดยถือเอาวันประทับตราลงรับของสำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด

## หมวด ๔
## อื่นๆ

ข้อ ๒๓ ค่าตอบแทนของคณะกรรมการและเลขานุการ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๒๔ การได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๒๕ แบบที่กำหนดในหมวด ๒ และหมวด ๓ ให้เป็นไปตามมติที่เห็นชอบในการประชุมของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

## บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๖ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามบทบังคับในมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๒๗ กรณีพนักงานส่วนตำบลมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีที่นำมาใช้ประกอบการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไม่ครบตามจำนวนครั้งที่กำหนดตามประกาศ เนื่องจากการปรับพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ระบบประเภทตำแหน่ง ให้ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ จนถึงปัจจุบัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

(นายวรพันธุ์ สุวัณณุสส์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร
ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว ๑๙๒

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา กทม. ๑๐๓๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ชุด
๒. แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ

ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เห็นชอบแบบประเมินการเลื่อนระดับของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ นั้น

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบแบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. แจ้งแบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับใช้ประกอบการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๒. ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสันติธร ยิ้มละมัย)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๑
ผู้ประสานงาน (นายปิยะ คังกัน) ๐๘ ๑๑๗๔ ๓๖๘๘

**แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (ชง./ชก.)**

**๑. ข้อมูลส่วนบุคคล**

๑. ชื่อ - สกุล .....

๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....ระดับ.....
ตำแหน่งเลขที่.....งาน/ฝ่าย.....
สำนัก/กอง.....อบต./เทศบาล/เมืองพัทยา/อบจ.....
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท
เงินเดือนขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น.....บาท
ตำแหน่งสุดท้ายก่อนมีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ (ก่อน ๑ มกราคม ๒๕๕๙)
ตำแหน่ง.....ระดับ.....ตำแหน่งเลขที่.....
ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเมื่อ.....

๓. ขอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....
ตำแหน่งเลขที่.....งาน/ฝ่าย.....
สำนัก/กอง.....อบต./เทศบาล/อบจ. .....

๔. ประวัติส่วนตัว
เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ..... (อายุ.....ปี ..... เดือน)
อายุราชการ.....ปี.....เดือน.....วัน

๕. ประวัติการศึกษา

| คุณวุฒิและวิชาเอก (ปริญญา) | วันเดือนปีที่สำเร็จการศึกษา | สถาบัน |
|---|---|---|
| ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... |

๖. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงการดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆ)

| วัน เดือน ปี | ตำแหน่ง/ระดับ | อัตราเงินเดือน | สังกัด |
|---|---|---|---|
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |

**๑. ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)**

๗. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

| วัน/เดือน/ปี | ระยะเวลา | หลักสูตร | สถาบัน |
|---|---|---|---|
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๙. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี นับจากปัจจุบันลงไป

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

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

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

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

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

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

๑๐. ประวัติการถูกลงโทษทางวินัย (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

๑๑. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี)

ชื่อใบอนุญาต.....

วันออกใบอนุญาต.....วันหมดอายุ.....

**๒. หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน**

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

.....

.....

.....

๒. หน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่จะขอประเมิน

.....

.....

.....

๓. ความต้องการของตำแหน่ง

๓.๑ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓.๑.๑ คุณวุฒิการศึกษา.....

๓.๑.๒ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ปี).....

๓.๑.๓ ประสบการณ์ในการทำงานในสายงานที่จะประเมิน (ปี) ปฏิบัติหน้าที่อะไร

.....

.....

๓.๑.๔ ความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (อย่างไร)

.....

.....

๓.๑.๕ เงื่อนไขอื่นๆ

(๑) เงินเดือน

☐ ยังไม่ถึงขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

☐ ถึงขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

☐ สูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒) การฝึกอบรมตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

หลักสูตร.....

หลักสูตร.....

๓.๒ คุณลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว

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

.....

.....

.....

.....

**๒. หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน (ต่อ)**

๓.๒.๒ ความสามารถ (ระบุความสามารถที่จำเป็นต้องใช้เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว และหรือความสามารถพิเศษที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น ความสามารถในการเขียนบันทึก ความสามารถในการเสนอเรื่องที่จะพิจารณาต่อที่ประชุม ฯลฯ)

.....

.....

.....

.....

.....

๓.๒.๓ ทักษะที่จำเป็น หรือความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

๓.๒.๔ คุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (ยกเว้นความอุตสาหะ มนุษยสัมพันธ์ และความสามารถในการสื่อความหมาย ซึ่งกำหนดไว้แล้วในแบบประเมิน)

.....

.....

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ..... (ผู้ขอรับการประเมิน)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....

**การตรวจคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด หรือ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (ถ้ามี))**

๑. คุณวุฒิการศึกษา

( ) ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ( ) ไม่ตรง

( ) ได้รับการยกเว้น (ตามมติ.....ครั้งที่.....).....

๒. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

( ) ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

( ) ไม่ครบ แต่จะครบในวันที่.....

๓. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

( ) ติดต่อกัน.....ปี

( ) ไม่ติดต่อกันแต่ครบ.....ปี

( ) อื่นๆ .....ปี

๔. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง (ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลด้วย)

( ) ตรงตามที่กำหนด (สายงานที่จะแต่งตั้ง.....ปี.....เดือน สายงานเกื้อกูล.....ปี.....เดือน)

( ) เวลาทวีคูณ (สายงานที่จะแต่งตั้ง.....ปี.....เดือน สายงานเกื้อกูล.....ปี.....เดือน)

( ) ไม่ตรงตามที่กำหนด (สายงานที่จะแต่งตั้ง.....ปี.....เดือน สายงานเกื้อกูล.....ปี.....เดือน)

( ) ส่งให้คณะกรรมการประเมินเป็นผู้พิจารณา ( ) อื่นๆ

การนับระยะเวลาเกื้อกูลตาม.....

.....

(กรณีการนับระยะเวลาเกื้อกูลให้ระบุว่าปฏิบัติตามหนังสือฉบับใด/ การขอเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมติ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. ครั้งที่..... (โดยสามารถนับระยะเวลาเกื้อกูลได้ร้อยละ.....))

๕. อัตราเงินเดือน

( ) ตรงตามหลักเกณฑ์

( ) ไม่ตรงตามหลักเกณฑ์.....

๖. ประวัติการดำเนินการทางวินัย

( ) เคยถูกลงโทษทางวินัยระดับโทษ.....เมื่อ.....

( ) กำลังอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย ( ) กำลังอยู่ระหว่างถูกลงโทษทางวินัย

( ) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยและไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนหรือถูกลงโทษทางวินัย

๗. ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง

( ) เป็นไปตามที่กำหนด

( ) ไม่เป็นไปตามที่กำหนด.....

| **การตรวจคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด หรือ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (ถ้ามี))** |
|---|
| ๘. การอบรมตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด<br>( ) ผ่าน<br>( ) ไม่ผ่าน<br>๙. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ถ้ามี)<br>( ) มี<br>( ) ไม่มี<br>**สรุปผลการตรวจสอบผู้ขอรับการประเมิน**<br>( ) อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้<br>( ) อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้ แต่ต้องให้คณะกรรมการประเมินผลงานเป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง<br>( ) ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์..... |

(ลงชื่อ) ..... (ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....

**ความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน**

( ) มีคุณสมบัติครบถ้วน

( ) ไม่มีคุณสมบัติครบถ้วน เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ) .....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....

**แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล อส./ชพ./ชช.**

## ๑. ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. ชื่อ - สกุล .....

๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....ระดับ.....
ตำแหน่งเลขที่.....งาน/ฝ่าย.....
สำนัก/กอง.....อบต./เทศบาล/เมืองพัทยา/อบจ.....
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท
เงินเดือนขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น.....บาท
ตำแหน่งสุดท้ายก่อนมีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ (ก่อน ๑ มกราคม ๒๕๕๙)
ตำแหน่ง.....ระดับ.....ตำแหน่งเลขที่.....
ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเมื่อ.....

๓. ขอประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....
ตำแหน่งเลขที่.....งาน/ฝ่าย.....
สำนัก/กอง.....อบต./เทศบาล/อบจ. .....

๔. ประวัติส่วนตัว
เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ..... (อายุ.....ปี ..... เดือน)
อายุราชการ.....ปี.....เดือน.....วัน

๕. ประวัติการศึกษา

| คุณวุฒิและวิชาเอก (ปริญญา) | วันเดือนปีที่สำเร็จการศึกษา | สถาบัน |
|---|---|---|
| ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... |

๖. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงการดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆ)

| วัน เดือน ปี | ตำแหน่ง/ระดับ | อัตราเงินเดือน | สังกัด |
|---|---|---|---|
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |

**๑. ข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)**

๗. ประวัติการฝึกอบรมและดูงาน

| วัน/เดือน/ปี | ระยะเวลา | หลักสูตร | สถาบัน |
|---|---|---|---|
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |
| ..... | ..... | ..... | ..... |

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๙. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี นับจากปัจจุบันลงไป

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

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

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

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

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

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

๑๐. ประวัติการถูกลงโทษทางวินัย (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

๑๑. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ถ้ามี)

ชื่อใบอนุญาต.....

วันออกใบอนุญาต.....วันหมดอายุ.....

## ๒. หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน

.....

.....

.....

๒. หน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่จะขอประเมิน

.....

.....

.....

๓. ความต้องการของตำแหน่ง

๓.๑ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓.๑.๑ คุณวุฒิการศึกษา.....

๓.๑.๒ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ปี).....

๓.๑.๓ ประสบการณ์ในการทำงานในสายงานที่จะประเมิน (ปี) ปฏิบัติหน้าที่อะไร

.....

.....

๓.๑.๔ ความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (อย่างไร)

.....

.....

๓.๑.๕ เงื่อนไขอื่นๆ

(๑) เงินเดือน

☐ ยังไม่ถึงขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

☐ ถึงขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

☐ สูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๒) การฝึกอบรมตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

หลักสูตร.....

หลักสูตร.....

๓.๒ คุณลักษณะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว

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

.....

.....

.....

.....

**๒. หน้าที่ ความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน (ต่อ)**

๓.๒.๒ ความสามารถ (ระบุความสามารถที่จำเป็นต้องใช้เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว และหรือความสามารถพิเศษที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น ความสามารถในการเขียนบันทึก ความสามารถในการเสนอเรื่องที่จะพิจารณาต่อที่ประชุม ฯลฯ)

.....

.....

.....

.....

.....

๓.๒.๓ ทักษะที่จำเป็น หรือความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

๓.๒.๔ คุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (ยกเว้นความอุตสาหะ มนุษยสัมพันธ์ และความสามารถในการสื่อความหมาย ซึ่งกำหนดไว้แล้วในแบบประเมิน)

.....

.....

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ..... (ผู้ขอรับการประเมิน)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....

**การตรวจคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด หรือ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (ถ้ามี))**

๑. คุณวุฒิการศึกษา

( ) ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ( ) ไม่ตรง

( ) ได้รับการยกเว้น (ตามมติ.....ครั้งที่.....).....

๒. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

( ) ครบตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

( ) ไม่ครบ แต่จะครบในวันที่.....

๓. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง

( ) ติดต่อกัน.....ปี

( ) ไม่ติดต่อกันแต่ครบ.....ปี

( ) อื่นๆ .....ปี

๔. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง (ให้รวมถึงการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเคยปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลด้วย)

( ) ตรงตามที่กำหนด (สายงานที่จะแต่งตั้ง.....ปี.....เดือน สายงานเกื้อกูล.....ปี.....เดือน)

( ) เวลาทวีคูณ (สายงานที่จะแต่งตั้ง.....ปี.....เดือน สายงานเกื้อกูล.....ปี.....เดือน)

( ) ไม่ตรงตามที่กำหนด (สายงานที่จะแต่งตั้ง.....ปี.....เดือน สายงานเกื้อกูล.....ปี.....เดือน)

( ) ส่งให้คณะกรรมการประเมินเป็นผู้พิจารณา ( ) อื่นๆ

การนับระยะเวลาเกื้อกูลตาม.....

.....

(กรณีการนับระยะเวลาเกื้อกูลให้ระบุว่าปฏิบัติตามหนังสือฉบับใด/ การขอเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามมติ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. ครั้งที่..... (โดยสามารถนับระยะเวลาเกื้อกูลได้ร้อยละ.....))

๕. อัตราเงินเดือน

( ) ตรงตามหลักเกณฑ์

( ) ไม่ตรงตามหลักเกณฑ์.....

๖. ประวัติการดำเนินการทางวินัย

( ) เคยถูกลงโทษทางวินัยระดับโทษ.....เมื่อ.....

( ) กำลังอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย ( ) กำลังอยู่ระหว่างถูกลงโทษทางวินัย

( ) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยและไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนหรือถูกลงโทษทางวินัย

๗. ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง

( ) เป็นไปตามที่กำหนด

( ) ไม่เป็นไปตามที่กำหนด.....

| **การตรวจคุณสมบัติของบุคคล (สำหรับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด หรือ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (ถ้ามี))** |
|---|
| ๘. การอบรมตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด<br>( ) ผ่าน<br>( ) ไม่ผ่าน<br>๙. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ถ้ามี)<br>( ) มี<br>( ) ไม่มี<br>**สรุปผลการตรวจสอบผู้ขอรับการประเมิน**<br>( ) อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้<br>( ) อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้ แต่ต้องให้คณะกรรมการประเมินผลงานเป็นผู้พิจารณาในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง<br>( ) ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์..... |

(ลงชื่อ) ..... (ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....

**แบบประเมินด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง**

ชื่อ – สกุล.....

ตำแหน่ง.....ระดับ.....เงินเดือน.....บาท

ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....

อบจ./เทศบาล/อบต. .....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....

ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....

อบจ./เทศบาล/อบต. .....

| ที่ | ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | ระดับที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๑) | ระดับที่ประเมินได้ (๒) | ค่าความแตกต่าง (๒) – (๑) |
|---|---|---|---|---|
| ๑ | ทักษะการบริหารข้อมูล | | | |
| ๒ | ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ | | | |
| ๓ | ทักษะการประสานงาน | | | |
| ๔ | ทักษะในการสืบสวน | | | |
| ๕ | ทักษะการบริหารโครงการ | | | |
| ๖ | ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้ | | | |
| ๗ | ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน | | | |
| ๘ | ทักษะการเขียนหนังสือราชการ | | | |
| ๙ | ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ | | | |

**หมายเหตุ**

ระดับทักษะที่คาดหวังให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ขอประเมิน สำหรับระดับทักษะที่ประเมินได้ (ทักษะที่ประเมินได้ หมายถึง ทักษะที่ค้นพบจากผู้ขอประเมินที่ผู้ประเมินเป็นผู้พิจารณาจากพฤติกรรมของผู้ขอประเมิน) โดยให้พิจารณาจากลักษณะเชิงพฤติกรรมจากพจนานุกรมตามคำจำกัดความและความซับซ้อนของทักษะแต่ละระดับกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง

**ผลการปฏิบัติงานจริงเทียบกับทักษะที่คาดหวัง**

| หลักเกณฑ์การให้คะแนนทักษะ | จำนวนทักษะ (ก) | คูณด้วย (ข) | คะแนน (ก X ข) |
|---|---|---|---|
| จำนวนทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะสูงกว่าหรือเท่ากับระดับทักษะที่คาดหวัง ให้คูณด้วย ๓ | | X ๓ | |
| จำนวนทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะต่ำกว่าระดับทักษะที่คาดหวัง ๑ ระดับ ให้คูณด้วย ๒ | | X ๒ | |
| จำนวนทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะต่ำกว่าระดับทักษะที่คาดหวัง ๒ ระดับ ให้คูณด้วย ๑ | | X ๑ | |
| จำนวนทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะต่ำกว่าระดับทักษะที่คาดหวัง ๓ ระดับ ให้คูณด้วย ๐ | | X ๐ | |
| | | **ผลรวม** | |
| ใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้ | ผลรวม (ก X ข) / จำนวนทักษะทั้งหมด X ๓ | | |
| **คิดเป็นร้อยละด้วยการคูณ ๑๐๐** | | | |

**ความเห็นของผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง)**

( ) ผ่านการประเมิน (ผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)

( ) ไม่ผ่านการประเมิน (ผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๘๐)

ระบุเหตุผล.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

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

**ความเห็นของนายก อบจ./เทศบาล/อบต./เมืองพัทยา**

( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....

.....

.....

สรุปผลการประเมิน

( ) ผ่านการประเมิน

( ) ไม่ผ่านการประเมิน

ลงชื่อ.....

(.....)

นายก อบจ./เทศบาล/อบต./เมืองพัทยา .....

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

**ความเห็น ก.จ.จ./ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด/เมืองพัทยา (กรณีผู้บังคับบัญชาทั้งสองระดับมีความเห็นต่างกัน)**

( ) ผ่านการประเมิน

( ) ไม่ผ่านการประเมิน

ระบุเหตุผล.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

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

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

## คำจำกัดความและความซับซ้อนของทักษะแต่ละระดับ

**๑. ทักษะการบริหารข้อมูล**

**๑.๑ คำจำกัดความ** ทักษะในการวิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนา ดำเนินการดูแลรักษา และจัดระบบฐานข้อมูล ตลอดจนบริหารจัดการข้อมูลให้สอดคล้องและเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือองค์กร

**๑.๒ ระดับทักษะการบริหารข้อมูล**

| ระดับ | คำอธิบายระดับ |
|---|---|
| ๐ | ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน |
| ๑ | มีทักษะในการค้นหา และเก็บรวบรวมข้อมูลของหน่วยงานได้อย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อสะดวกในการสืบหาข้อมูล |
| ๒ | มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถบำรุงรักษาฐานข้อมูลของหน่วยงานได้ รวมทั้งสามารถติดตาม ตรวจสอบ และดูแลการจัดการฐานข้อมูลให้มีความถูกต้อง เป็นระบบ และเป็นปัจจุบันเสมอ |
| ๓ | มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถวิเคราะห์และออกแบบระบบฐานข้อมูลให้เหมาะสมแก่การใช้งานของหน่วยงานและองค์กร และสามารถแก้ปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดจากการจัดระบบฐานข้อมูล |
| ๔ | มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถวางแผนระบบฐานข้อมูล และกำหนดรูปแบบและแนวทางการจัดเก็บข้อมูล การดึงข้อมูล และการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและตอบสนองการใช้งานของผู้ที่ต้องการใช้ข้อมูล |
| ๕ | มีทักษะในระดับ ๔ และสามารถกำหนดมาตรฐาน นโยบาย และพัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการฐานข้อมูลให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานและเป้าหมายขององค์กร |

**๒. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์**

**๒.๑ คำจำกัดความ** ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างคล่องแคล่ว ชำนาญ และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนประยุกต์ทักษะนี้ให้เหมาะสม และเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดในการปฏิบัติงาน

**๒.๒ ระดับทักษะการใช้คอมพิวเตอร์**

| ระดับ | คำอธิบายระดับ |
|---|---|
| ๐ | ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน |
| ๑ | สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานได้ เช่น Microsoft Word, Microsoft Excel และ Microsoft PowerPoint เป็นต้น |
| ๒ | มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว และชำนาญ |
| ๓ | มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องในงาน และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ประโยชน์ในงานได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือทีมงานได้ |
| ๔ | มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถสอนงาน ช่วยชี้แนะ ให้คำแนะนำในเชิงลึก หรือซ่อมแซมงานที่ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ให้แก่เพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือทีมงานที่ประสบปัญหาได้ |
| ๕ | มีทักษะในระดับ ๔ และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญอย่างมากในทักษะด้านนี้จนสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งในและนอกองค์กรได้ |

**๓. ทักษะการประสานงาน**

**๓.๑ คำจำกัดความ** ทักษะในการรับและส่งต่อข้อมูลและชิ้นงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลาตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน

**๓.๒ ระดับทักษะการประสานงาน**

| ระดับ | คำอธิบายระดับ |
|---|---|
| ๐ | ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน |
| ๑ | รู้และเข้าใจเป้าหมาย และผลลัพธ์ที่ต้องการจากการประสานงาน และมีทักษะในการให้ข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ แก่ผู้อื่นให้ดำเนินการต่อในเบื้องต้นได้ และสามารถซักถาม และสอบถามความต้องการของผู้มาติดต่อในเบื้องต้นได้อย่างถูกต้อง |
| ๒ | มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องการติดต่อประสานงานได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม และสามารถปรับปรุงวิธีการสื่อสารและการประสานงานให้ทันสมัยตรงตามความต้องการอยู่เสมอ |
| ๓ | มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถติดตามงานจากหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น หรือลดความขัดแย้งจากการติดต่อประสานงานได้ |
| ๔ | มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถนำเสนอแนวทางการปรับปรุง พัฒนาวิธีการติดต่อประสานงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ ปรับปรุง และแก้ไขจุดบกพร่อง ข้อจำกัด และความซ้ำซ้อนของการสื่อสารและการประสานงานของหน่วยงานได้ |
| ๕ | มีทักษะในระดับ ๔ และสามารถออกแบบระบบ วางแผนการประสานงาน และแนวทางในการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถติดต่อประสานงานเรื่องสำคัญๆ ระดับองค์กรกับทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ |

**๔. ทักษะในการสืบสวน**

**๔.๑ คำจำกัดความ** ทักษะในการตั้งคำถามได้อย่างถูกต้อง และตรงประเด็น และสามารถปรับและประยุกต์วิธีการ และเทคนิคต่างๆ ในการติดตาม สืบสวน และสอบสวนข้อมูล และจ้อเท็จจริงต่างๆ ได้ครบถ้วนและเกิดประโยชน์ในการดำเนินงานของตน หน่วยงาน และองค์กร

**๔.๒ ระดับทักษะในการสืบสวน**

| ระดับ | คำอธิบายระดับ |
|---|---|
| ๐ | ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน |
| ๑ | มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ ความสำคัญ เทคนิค และแนวทางการสัมภาษณ์ การสืบสวน และการตั้งคำถามเพื่อรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานต่างๆ |
| ๒ | มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถตั้งคำถามและใช้คำถามในการรวบรวมและติดตามข้อมูล สืบสวนข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานต่างๆ ในระดับเบื้องต้นได้ รวมทั้งสามารถสรุปผลการสัมภาษณ์และการสืบสวนข้อมูลในระดับเบื้องต้นได้ |
| ๓ | มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถตั้งคำถาม สัมภาษณ์ สืบสวน และสอบสวนข้อมูล ข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานต่างๆ ที่มีความซับซ้อน หลากหลาย และไม่มีความเชื่อมโยง/เกี่ยวข้องกัน โดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูล และปัจจัยต่างๆ อย่างรอบด้าน |
| ๔ | มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถประยุกต์เทคนิคการสัมภาษณ์ขั้นสูง และมีศิลปะในการสัมภาษณ์และการตั้งคำถามในเชิงลึก รวมทั้งสามารถตั้งคำถามและเจาะประเด็น ข้อมูล หลักฐาน และพยานต่างๆ ได้อย่างทุกแง่ทุกมุม ครบถ้วน และเจาะลึกถึงต้นตอ สาเหตุและผลกระทบต่างๆ อย่างถูกต้องและชัดเจน |
| ๕ | มีทักษะในระดับ ๔ และสามารถปรับเปลี่ยนเทคนิค รูปแบบ และวิธีการในการสัมภาษณ์และการใช้คำถามเพื่อสืบสวน และสอบสวนได้สอดคล้องกับความแตกต่างของแต่ละบุคคล รวมทั้งสามารถประยุกต์หลักจิตวิทยาขั้นสูงในการตั้งคำถาม สืบสวน และสอบสวน เพื่อให้ดำเนินการที่ถูกต้อง เหมาะสมและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดแก่ทั้งองค์กร และผู้รับบริการที่เกี่ยวข้องต่อไป |

**๕. ทักษะการบริหารโครงการ**

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

**๕.๒ ระดับทักษะการบริหารโครงการ**

| ระดับ | คำอธิบายระดับ |
|---|---|
| ๐ | ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน |
| ๑ | รู้และเข้าใจในหลักการ ขั้นตอน โครงสร้าง และวิธีบริหารจัดการโครงการให้ประสบผลสำเร็จ |
| ๒ | มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถวางแผน ติดตาม ประเมินผล และบริหารทรัพยากรบุคลากร และงบประมาณของโครงการขนาดเล็กให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ |
| ๓ | มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถวางแผน ติดตาม ประเมินผล และบริหารทรัพยากรบุคคล และงบประมาณของโครงการขนาดกลางให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ |
| ๔ | มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถวางแผน ติดตาม ประเมินผล และบริหารทรัพยากรบุคคล และงบประมาณของโครงการขนาดใหญ่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ |
| ๕ | มีทักษะในระดับ ๔ และสามารถวางแผน ติดตาม ประเมินผล และบริหารทรัพยากรบุคคล และงบประมาณของโครงการขนาดใหญ่ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งสามารถบริหารทรัพยากร งบประมาณ และบุคลากรได้อย่างคุ้มค่าสูงสุด |

**๖. ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้**

**๖.๑ คำจำกัดความ** ความสามารถและทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้ได้ถูกต้อง 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 ตลอดจนจัดเตรียมข้อมูลและรูปแบบการนำเสนอ และดำเนินการสื่อสารนำเสนอและถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจได้ |
| ๓ | มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขเนื้อหาสาระที่ต้องการสื่อสารนำเสนอ และถ่ายทอดได้สอดคล้องกับความต้องการ ความเหมาะสม ระดับความเข้าใจและภูมิหลังของกลุ่มผู้รับสารกลุ่มต่างๆ ได้เป็นอย่างดี |
| ๔ | มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถฝึกอบรมให้ผู้อื่นสื่อสาร นำเสนอ และถ่ายทอดความรู้แก่กลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายและแตกต่างได้ ตลอดจนประยุกต์เทคนิค เครื่องมือ และวิทยาการสมัยใหม่มาปรับใช้ในการสื่อสาร นำเสนอ และการถ่ายทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด |
| ๕ | มีทักษะในระดับ ๔ และสามารถกำหนดกลยุทธ์และแผนงานในการสื่อสาร นำเสนอ และถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งสื่อสาร นำเสนอ และถ่ายทอดประเด็นสำคัญระดับองค์กรแก่กลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด |

**๗. ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน**

**๗.๑ คำจำกัดความ** ความสามารถและทักษะในการรวบรวม วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูล โดยนำผลข้อมูลมาเขียน จัดทำ และสรุปรายงานได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และเกิดประโยชน์ต่อการนำไปใช้ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

**๗.๒ ระดับทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้**

| ระดับ | คำอธิบายระดับ |
|---|---|
| ๐ | ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน |
| ๑ | รู้และเข้าใจในหลักการ ประเภท กระบวนการ และรูปแบบการจัดทำ การเขียนและการสรุปรายงานให้ถูกต้อง รวมทั้งรวบรวมข้อมูลและติดตามข้อมูลทั้งภายในและภายนอก เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์จัดทำและสรุปรายงานได้ |
| ๒ | มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล และดำเนินการเขียน จัดทำและสรุปรายงานให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมกับการใช้งานได้ |
| ๓ | มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถตรวจสอบความครบถ้วน และความถูกต้องในการวิเคราะห์ การประมวลผลข้อมูล การดำเนินการเขียน กาจัดทำ และการสรุปรายงานในประเภทต่างๆ ได้ รวมทั้งสามารถแก้ไขและปรับปรุงให้การเขียน จัดทำ และการสรุปรายงานมีความถูกต้อง และเหมาะสมกับการใช้งานที่หลากหลายและแตกต่างได้ |
| ๔ | มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถฝึกอบรมให้ผู้อื่นสามารถวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล และดำเนินการเขียน จัดทำและสรุปรายงานในประเภทต่างๆ ได้ รวมทั้งวางแผนการเขียน จัดทำ และสรุปรายงานระดับหน่วยงานให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดกับหน่วยงานหรือองค์กร |
| ๕ | มีทักษะในระดับ ๔ และสามารถกำหนดรูปแบบ และประเภทรายงานที่จำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์กรได้ รวมทั้งพัฒนา ปรับเปลี่ยน และประยุกต์ (Best Practice) มาปรับให้สอดคล้องกับความต้องการใช้งาน และแผนงานขององค์กรและเป็นมาตรฐานสากล |

**๘. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ**

**๘.๑ คำจำกัดความ** ความสามารถและทักษะในการเขียนหนังสือทางราชการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นประโยชน์กับการใช้ในงานที่ปฏิบัติอยู่

**๘.๒ ระดับทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้**

| ระดับ | คำอธิบายระดับ |
|---|---|
| ๐ | ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน |
| ๑ | เข้าใจหลักการ รูปแบบ และวิธีการเขียนหนังสือราชการ รวมทั้งสามารถอ่านและสื่อสารจดหมาย หนังสือ และเอกสารราชการได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ |
| ๒ | มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถเขียน และตอบโต้หนังสือ จดหมายและเอกสารราชการได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ตามหลักการ และวิธีการที่กำหนดไว้ |
| ๓ | มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถตรวจสอบสอบความถูกต้อง และขัดเกลาภาษาและเนื้อหาในจดหมาย หนังสือ และเอกสารทางราชการอื่นๆ ให้มีความสละสลวยเหมาะสมและได้เนื้อหาสาระชัดเจนครบถ้วนตามที่หน่วยงานประสงค์ |
| ๔ | มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถฝึกอบรมให้ผู้อื่นสามารถเขียนและตอบโต้จดหมาย หนังสือและเอกสารต่างๆ ทางราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกับหน่วยงานได้ |
| ๕ | มีทักษะในระดับ ๔ และสามารถเขียนภาษาที่ใช้ในการโน้มน้าว เจรจา และผลักดันแนวคิดต่างๆ ที่สำคัญในเชิงกลยุทธ์ขององค์กรกับหน่วยงานอื่นๆ ในราชการได้อย่างถูกต้อง มีประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด |

**๙. ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์**

**๙.๑ คำจำกัดความ** ความรู้และความเข้าใจในคุณสมบัติและขั้นตอนวิธีการทำงานของเครื่องมือ และอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ เช่น ทางทันตกรรม ทางการแพทย์ ทางสถาปัตยกรรม เป็นต้น ตลอดจนมีทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ต่างๆ อย่างเชี่ยวชาญ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก และมีประสิทธิภาพสูงสุด

**๙.๒ ระดับทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์**

| ระดับ | คำอธิบายระดับ |
|---|---|
| ๐ | ไม่แสดงทักษะด้านนี้อย่างชัดเจน |
| ๑ | เข้าใจและอธิบายคุณสมบัติ และขั้นตอนวิธีการทำงานของเครื่องมือ และอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่างๆ ที่ตนเองรับผิดชอบได้ |
| ๒ | มีทักษะในระดับ ๑ และสามารถใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองได้ รวมทั้งสามารถระบุปัญหาต่างๆ และให้คำแนะนำที่เกิดขึ้นในเบื้องต้นได้ |
| ๓ | มีทักษะในระดับ ๒ และสามารถใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ต่างๆ ที่ใช้ในปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างเชี่ยวชาญ รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ปัญหา สาเหตุและข้อจำกัดต่างๆ ในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ |
| ๔ | มีทักษะในระดับ ๓ และสามารถฝึกอบรมให้ผู้อื่นมีทักษะ และสามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ต่างๆ ได้อย่างชำนาญและมีประสิทธิภาพสูงสุดกับหน่วยงาน |
| ๕ | มีทักษะในระดับ ๔ และสามารถวางแผน กำหนดกลยุทธ์ และแผนงาน และจัดสรรทรัพยากรใหม่ๆ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ต่างๆ ให้สอดคล้องกับระบบงาน และสามารถค้นคว้าและแสวงหาทักษะใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในองค์กรได้ |

(ปกหน้า)

# แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมเอกสารประกอบ
# เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท.....
# ระดับ.....

## ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

**เรื่อง** .....

## ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน

**เรื่อง** .....

**ของ**

(ชื่อ – สกุล)

.....

**ตำแหน่ง**..... **ตำแหน่งเลขที่**.....

**งาน/ฝ่าย**.....

**สำนัก/กอง**.....

**อบต./เทศบาล/เมืองพัทยา/อบจ.** .....

# สารบัญ


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

**แบบแสดงรายละเอียดผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา**

**๑. ชื่อผลงาน**

.....

**๒. ระยะเวลาดำเนินการ**

.....

**๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ**

.....

.....

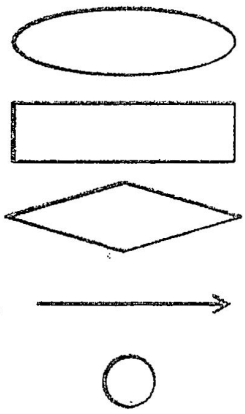
**๔. สรุปสาระสำคัญ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง**

.....

.....

**๕. ขั้นตอนการดำเนินงาน และ Flow Chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน (โดยละเอียด)**

**สัญลักษณ์ที่ใช้ใน Flow Chart**



จุดเริ่มต้น / สิ้นสุดของกระบวนการ

กิจกรรมและการปฏิบัติงาน

การตัดสินใจ เช่น การตรวจสอบ การอนุมัติ

แสดงถึงทิศทาง หรือการเคลื่อนไหวของงาน

จุดเชื่อมต่อระหว่างขั้นตอน

**๖. ผลสำเร็จของงาน**

**๖.๑ เชิงปริมาณ**

.....

.....

**๖.๒ เชิงคุณภาพ**

.....

.....

**๗. การนำไปใช้ประโยชน์**

.....

.....

**๘. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค**

.....

.....

**๙. วิธีการดำเนินการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคจนเกิดผลสำเร็จ**

.....

.....

**๑๐. ข้อเสนอแนะ**

.....

.....

**๑๑. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)**

๑๑.๑ ..... สัดส่วนของผลงาน.....

๑๑.๒ ..... สัดส่วนของผลงาน.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ขอรับการประเมิน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

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

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

(ปลัด อบต./เทศบาล/เมืองพัทยา/อบจ.)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

**<u>หมายเหตุ</u> : เนื้อหาของผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาจะต้องมีความยาวไม่ต่ำกว่า ๕ หน้ากระดาษ A4 และต้องไม่เกิน ๑๕ หน้ากระดาษ A4 (ไม่รวมเอกสารประกอบ) มีขนาดตัวอักษรไม่เกินขนาด ๑๖ และมีจำนวนบรรทัดต้องไม่ต่ำกว่าหน้าละ ๒๘ บรรทัด โดยการย่อหน้าต้องไม่เป็นการหลีกเลี่ยงเพื่อให้มีจำนวนหน้าของผลงานเพิ่มขึ้น**

**แบบแสดงรายละเอียดข้อเสนอวิสัยทัศน์ แนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน**

**เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง**.....

**ตำแหน่งเลขที่**.....**งาน/ฝ่าย**.....

**อบต./เทศบาล/เมืองพัทยา/อบจ**.....

**ชื่อเรื่อง**.....

๑. หลักการและเหตุผล

.....

.....

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

.....

.....

๓. รายละเอียดของการดำเนินการพัฒนางาน

.....

.....

๔. ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการดำเนินการพัฒนางาน

.....

.....

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

.....

.....

๖. ระยะเวลาที่จะดำเนินการตามข้อเสนอแนวคิด/วิธีการพัฒนางาน

.....

.....

๗. แนวทาง/วิธีการติดตามประเมินผลความสำเร็จ

.....

.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

<u>หมายเหตุ</u> : **เนื้อหาของข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานจะต้องมีความยาวไม่ต่ำกว่า ๕ หน้ากระดาษ A4 และต้องไม่เกิน ๑๕ หน้ากระดาษ A4 (ไม่รวมเอกสารประกอบ) มีขนาดตัวอักษรไม่เกินขนาด ๑๖ และมีจำนวนบรรทัดต้องไม่ต่ำกว่าหน้าละ ๒๘ บรรทัด โดยการย่อหน้าต้องไม่เป็นการหลีกเลี่ยงเพื่อให้มีจำนวนหน้าของผลงานเพิ่มขึ้น**

# แบบประเมินผลงาน

(สำหรับคณะกรรมการประเมินฯ เพื่อเลื่อนระดับชำนาญงาน/ชำนาญการ)

**๑. รายละเอียดทั่วไป**

ชื่อ – สกุล.....

ตำแหน่ง.....ระดับ.....เงินเดือน.....บาท

ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....

อบจ./เทศบาล/เมืองพัทยา/อบต.....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....

อบจ./เทศบาล/เมืองพัทยา/อบต.....

**๒. ผลการประเมิน**

| รายการประเมิน | คะแนนเต็ม | คะแนนที่ได้ | เหตุผลการให้คะแนน |
|---|---|---|---|
| ๑. <u>คุณภาพของผลงานและระดับความยากในการปฏิบัติงาน</u><br>- ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ หลักวิชา ขั้นตอนหรือตามข้อกำหนดมาตรฐานของงานวิชาการด้านนั้นๆ<br>- ความยากง่ายของการได้มาซึ่งสาระเนื้อหาของผลงาน<br>- ผลงานเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการหรือการนำวิชาการนั้นๆ มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือเพื่อการป้องกันหรือการแก้ปัญหาซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อน ความยุ่งยาก และแนวคิดอย่างเป็นระบบหรือประสิทธิภาพประสิทธิผลที่เกิดขึ้น<br>- มีความทันสมัยเป็นปัจจุบัน<br>- เป็นผลงานที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการด้านนั้นๆ | ๕๐<br>(๑๐)<br>(๑๕)<br>(๑๕)<br>(๕)<br>(๕) | | |
| ๒. <u>ผลงานแสดงถึงทักษะและความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</u><br>- แสดงถึงการนำทักษะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญที่แสดงถึงการพัฒนาจากการสั่งสมประสบการณ์<br>- แสดงถึงการนำองค์ความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาใช้ในการปฏิบัติงาน | ๓๐<br>(๑๕)<br>(๑๕) | | ระบุเหตุผลและระดับทักษะและความรู้ที่ได้ |
| ๓. <u>ประโยชน์ของผลงาน</u><br>- โดยพิจารณาจากการนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรง หรือการนำไปประยุกต์ใช้หรือการนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการเฉพาะด้าน | ๒๐<br>(๒๐) | | |
| **คะแนนรวม** | **๑๐๐** | | |

**๓. ข้อสังเกตของผู้ประเมิน**

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

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

# แบบประเมินผลงาน

(สำหรับคณะกรรมการประเมินฯ เพื่อเลื่อนระดับอาวุโส/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ)

**๑. รายละเอียดทั่วไป**

ชื่อ – สกุล.....

ตำแหน่ง.....ระดับ.....เงินเดือน.....บาท

ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....

อบจ./เทศบาล/เมืองพัทยา/อบต.....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....

อบจ./เทศบาล/เมืองพัทยา/อบต.....

**๒. ผลการประเมิน**

| รายการประเมิน | คะแนนเต็ม | คะแนนที่ได้ | เหตุผลการให้คะแนน |
|---|---|---|---|
| **๑. <u>คุณภาพของผลงานและระดับความยากในการปฏิบัติงาน</u>** | ๔๐ | | |
| - ความถูกต้องตามเทคนิค วิธีการ หลักวิชา ขั้นตอนหรือตามข้อกำหนดมาตรฐานของงานวิชาการด้านนั้นๆ | (๑๐) | | |
| - ความยากง่ายของการได้มาซึ่งสาระเนื้อหาของผลงาน | (๑๐) | | |
| - ผลงานเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการหรือการนำวิชาการนั้นๆ มาประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือเพื่อการป้องกันหรือการแก้ปัญหาซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อน ความยุ่งยาก และแนวคิดอย่างเป็นระบบหรือประสิทธิภาพประสิทธิผลที่เกิดขึ้น | (๑๐) | | |
| - มีความทันสมัยเป็นปัจจุบัน | (๕) | | |
| - เป็นผลงานที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการด้านนั้นๆ | (๕) | | |
| **๒. <u>ผลงานแสดงถึงทักษะและความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</u>** | ๓๐ | | ระบุเหตุผลและระดับทักษะและความรู้ที่ได้ |
| - แสดงถึงการนำทักษะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญที่แสดงถึงการพัฒนาจากการสั่งสมประสบการณ์ | (๑๕) | | |
| - แสดงถึงการนำองค์ความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาใช้ในการปฏิบัติงาน | (๑๕) | | |
| **๓. <u>ประโยชน์ของผลงาน</u>** | ๓๐ | | |
| - โดยพิจารณาจากการนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยตรง หรือการนำไปประยุกต์ใช้หรือการนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการเฉพาะด้าน | (๓๐) | | |
| **คะแนนรวม** | **๑๐๐** | | |

**๓. ข้อสังเกตของผู้ประเมิน**

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

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

**แบบประเมินแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน**
**ของตำแหน่งที่ขอประเมิน (วิสัยทัศน์)**
(สำหรับคณะกรรมการประเมินฯ เพื่อเลื่อนระดับอาวุโส/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ)

**๑. รายละเอียดทั่วไป**

ชื่อ – สกุล.....

ตำแหน่ง.....ระดับ.....เงินเดือน.....บาท

ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....

อบจ./เทศบาล/อบต. .....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....

อบจ./เทศบาล/อบต. .....

**๒. ผลการประเมิน**

| รายการประเมิน | คะแนนเต็ม | คะแนนที่ได้ | เหตุผลการให้คะแนน |
|---|---|---|---|
| <u>คุณภาพของข้อเสนอ (วิสัยทัศน์ฯ)</u> | ๑๐๐ | | |
| - มีมุมมองแห่งอนาคต (Future perspective) สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร รวมทั้งวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น | (๒๕) | | |
| - สาระครบถ้วนและชัดเจน (Comprehensive & Clear) สะท้อนให้เห็นถึงจุดหมายปลายทางและทิศทางที่จะก้าวไปในอนาคตที่เข้าใจง่าย สามารถทำให้สำเร็จได้ตรงตาม เป้าหมาย สาระต่างๆ จะช่วยกระตุ้น ท้าทายความสามารถและความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน | (๒๕) | | |
| - มีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมาย ชัดเจนและเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่า ในอนาคต ทั้งในด้านบุคคลและองค์กร และมีความสอดคล้องกับจุดหมายปลายทางที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ หรือตามข้อกำหนดมาตรฐานของงานวิชาการด้านนั้นๆ | (๒๐) | | |
| - แสดงถึงความรู้ ทักษะ (ความชำนาญการ/ความเชี่ยวชาญ) ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง โดยเข้าใจระบบงานทั้งด้านกว้าง ด้านลึก จุดแข็งและจุดอ่อนของระบบงาน | (๓๐) | | ระบุเหตุผลและระดับทักษะและความรู้ที่ได้ |
| **คะแนนรวม** | ๑๐๐ | | |

**๓. ข้อสังเกตของผู้ประเมิน**

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

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

## คำอธิบายการให้คะแนนแบบประเมิน

สำหรับคณะกรรมการประเมินผลงานและประเมินข้อเสนอหรือวิสัยทัศน์ในส่วนที่เกี่ยวกับการให้คะแนนด้านทักษะและความรู้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้นำสูตรและวิธีการคิดให้คะแนนจาก **คำอธิบายการให้คะแนนแบบประเมินเกี่ยวกับทักษะของผู้บังคับบัญชา**มาปรับใช้ โดยปรับคะแนนในส่วนของการประเมินความรู้และทักษะให้สอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ๓๐ คะแนน (ความรู้ ๑๕ คะแนน และทักษะ ๑๕ คะแนน) ดังนั้น ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการประเมินการเลื่อนระดับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด ต้องแจ้งให้คณะกรรมการประเมินฯ ทราบด้วย พร้อมทั้ง ให้เสนอมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้กับคณะกรรมการตรวจประเมินผลงานหรือวิสัยทัศน์แล้วแต่กรณีให้ทราบด้วย

สำหรับการให้คะแนนความรู้และทักษะให้นำหลักการการให้คะแนนด้านทักษะที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินมาปรับใช้ ดังนี้

| ที่ | ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | ระดับที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๑) | ระดับที่ประเมินได้ (๒) | ค่าความแตกต่าง (๒) – (๑) |
|---|---|---|---|---|
| ๑ | | | | |
| ๒ | | | | |
| | | คิดเป็นร้อยละ | | |

| ที่ | ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | ระดับที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๑) | ระดับที่ประเมินได้ (๒) | ค่าความแตกต่าง (๒) – (๑) |
|---|---|---|---|---|
| ๑ | | | | |
| ๒ | | | | |
| | | คิดเป็นร้อยละ | | |

**หมายเหตุ**

ระดับความรู้ที่คาดหวังให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งจะต้องพิจารณาจากผลงาน หรือวิสัยทัศน์ที่นำเสนอโดยเทียบเคียงจากพจนานุกรมตามคำจำกัดความและความซับซ้อนของทักษะ และความรู้ที่กำหนดแต่ละระดับ

**ความรู้/ทักษะที่ค้นพบจากการพิจารณาผลงานหรือวิสัยทัศน์แล้วแต่กรณี**

| **หลักเกณฑ์การให้คะแนนทักษะ** | **จำนวนทักษะ (ก)** | **คูณด้วย (ข)** | **คะแนน (ก X ข)** |
|---|---|---|---|
| จำนวนความรู้ /ทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะสูงกว่าหรือเท่ากับระดับทักษะที่คาดหวัง ให้คูณด้วย ๓ | | X ๓ | |
| จำนวนความรู้ /ทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะต่ำกว่าระดับทักษะที่คาดหวัง ๑ ระดับ ให้คูณด้วย ๒ | | X ๒ | |
| จำนวนความรู้ /ทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะต่ำกว่าระดับทักษะที่คาดหวัง ๒ ระดับ ให้คูณด้วย ๑ | | X ๑ | |
| จำนวนความรู้ /ทักษะที่สังเกตพบว่ามีระดับทักษะต่ำกว่าระดับทักษะที่คาดหวัง ๓ ระดับ ให้คูณด้วย ๐ | | X ๐ | |
| | | **ผลรวม** | |
| คะแนนเฉลี่ย | ผลรวม (ก X ข) / จำนวนความรู้/ทักษะทั้งหมด X ๓ | | |
| **คะแนนที่ได้** | | | |

**หมายเหตุ**

<u>การคิดคะแนนที่ได้</u> เมื่อได้ผลรวมแล้ว ให้นำมาคิดคะแนนเฉลี่ยตามสูตรที่กำหนด แล้วจึงนำคะแนนเฉลี่ย X คะแนนเต็ม ก็จะได้รับ = คะแนนที่ได้

**แบบแสดงการรับผลงานที่ขอประเมิน**

๑. ชื่อ – สกุล.....

ตำแหน่ง.....ระดับ.....เงินเดือน.....บาท

ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....

อบจ./เทศบาล/อบต. .....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....

ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....

อบจ./เทศบาล/อบต. .....

๒. ได้รับแบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานพร้อมทั้งเอกสารที่เป็นสาระสำคัญของผลงานหรือหลักฐานต่างๆ ครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ เมื่อวันที่.....

(ลงชื่อ) .....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

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.ท. หรือ ก.อบต แล้วแต่กรณี

**การเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**
**ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น**
**(แบบแสดงรายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น)**

อบจ./เทศบาล/อบต.....จังหวัด.....
ขอปรับปรุงตำแหน่ง.....
จาก.....เป็น.....

๑. รายละเอียดของภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

๒. ภารกิจที่รับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอปรับปรุง

| ภารกิจเดิมที่รับผิดชอบ | ภารกิจใหม่ที่รับผิดชอบ |
|---|---|
| | |

๓. ปริมาณงานที่รับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอปรับปรุง

| ปริมาณงานเดิมที่รับผิดชอบ | ปริมาณงานใหม่ที่รับผิดชอบ |
| --- | --- |
| | |

**๔. คุณภาพของงานที่รับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอปรับปรุง**

| คุณภาพงานเดิมที่รับผิดชอบ | คุณภาพงานใหม่ที่รับผิดชอบ |
|---|---|
| | |

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ส่วนราชการที่ขอปรับปรุงตำแหน่ง

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

สำหรับแบบการปรับปรุงตำแหน่งนี้ ให้เสนอทั้งในขั้นตอนของคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และต้องนำเสนอต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา กรณีประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส หากประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้เสนอต่อ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณี

## หลักเกณฑ์การประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของงานของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดองค์ประกอบการประเมินค่างาน ๔ ด้าน คือ

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ

๒. ความยุ่งยากของงาน

๓. การกำกับตรวจสอบ

๔. การตัดสินใจ

ทั้งนี้ ได้จำแนกหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหนงประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ รายละเอียดตามแบบ ชพ./ชช.

๒. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส รายละเอียดตามแบบ อส.

**เกณฑ์การตัดสิน**

| | | | |
|---|---|---|---|
| ๑. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ | ได้คะแนน | ๘๐ | คะแนนขึ้นไป |
| ๒. ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ | ได้คะแนน | ๙๐ | คะแนนขึ้นไป |
| ๓. ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส | ได้คะแนน | ๘๐ | คะแนนขึ้นไป |

การพิจารณา คณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่งอาจจะใช้ประกอบการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ประกอบการพิจารณาการให้คะแนนได้ หรือจะอ้างอิงจากบุคคลประกอบก็ได้

แบบ ชพ./ชช.

**การประเมินค่างานของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ.....**

| องค์ประกอบ | คะแนนเต็ม | คะแนนที่ได้รับ | เหตุผลในการพิจารณา |
|---|---|---|---|
| **๑. หน้าที่และความรับผิดชอบ**<br>( ) ปฏิบัติงานระดับต้น โดยต้องใช้ความคิดริเริ่ม ประกอบกับวิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ (๑๐-๑๕ คะแนน)<br>( ) ปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในงานที่มีแนวทางปฏิบัติน้อยมาก (๑๖-๒๐ คะแนน)<br>( ) ปฏิบัติงานที่ยาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)<br>( ) ปฏิบัติงานที่ยากมาก หรืองานที่มีขอบเขตเนื้อหาหลากหลายโดยต้องใช้ความคิดริเริ่มในการกำหนด หรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน) | ๓๐ | | |
| **๒. ความยุ่งยากของงาน**<br>( ) เป็นงานที่ไม่ยุ่งยาก มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (๑๐-๑๕ คะแนน)<br>( ) เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน และมีขั้นตอนวิธีการค่อนข้างหลากหลาย (๑๖-๒๐ คะแนน)<br>( ) เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ (๒๑-๒๕ คะแนน)<br>( ) เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อนมาก ต้องประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์ในการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ (๒๖-๓๐ คะแนน) | ๓๐ | | |

| องค์ประกอบ | คะแนนเต็ม | คะแนนที่ได้รับ | เหตุผลในการพิจารณา |
|---|---|---|---|
| **๓. การกำกับตรวจสอบ**<br>( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด (๑-๕ คะแนน)<br>( ) ได้รับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานบ้าง (๖-๑๐ คะแนน)<br>( ) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติงาน (๑๑-๑๕ คะแนน)<br>( ) ได้รับการตรวจสอบ ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ (๑๕-๒๐ คะแนน) | ๒๐ | | |
| **๔. การตัดสินใจ**<br>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง (๑-๕ คะแนน)<br>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองค่อนข้างมาก วางแผนและกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๖-๑๐ คะแนน)<br>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนแนวทางและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (๑๑-๑๕ คะแนน)<br>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระในการริเริ่มพัฒนาแนวทางและวิธีการปฏิบัติงาน (๑๕-๒๐ คะแนน) | ๒๐ | | |
| **รวม** | **๑๐๐** | | |

**สรุปผลการประเมินค่างาน/ เหตุผล** (นำผลคะแนนของกรรมการมารวมกันเพื่อหาค่าเฉลี่ย)

.....

.....

.....

.....

( ) ผ่านการประเมิน

( ) ไม่ผ่านการประเมิน

**ความเห็นของคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง**

ได้ประเมินค่างานในการปรังปรุงตำแหน่งแล้ว ขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นของเลขที่ตำแหน่ง..... ตำแหน่ง..... ถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินค่างาน

(ลงชื่อ) .....
(.....)
กรรมการ

(ลงชื่อ) .....
(.....)
กรรมการ

(ลงชื่อ) .....
(.....)
กรรมการ

(ลงชื่อ) .....
(.....)
กรรมการ

(ลงชื่อ) .....
(.....)
ประธานกรรมการ

( ) เห็นด้วย ควรนำเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี
เหตุผล.....

( ) ไม่เห็นด้วย
เหตุผล.....

(ลงชื่อ) .....
(.....)
นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แบบ อส.

## การประเมินค่างานของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

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

| องค์ประกอบ | คะแนนเต็ม | คะแนนที่ได้รับ | เหตุผลในการพิจารณา |
|---|---|---|---|
| **๔. การตัดสินใจ**<br>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบ้าง โดยจะได้รับคำแนะนำในกรณีที่มีปัญหา (๑-๕ คะแนน)<br>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจบางส่วนโดยให้มีการรายงานผลการตัดสินใจเป็นระยะ (๖-๑๐ คะแนน)<br>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก โดยมีการรายงานผลการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ (๑๑-๑๕ คะแนน)<br>( ) ในการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจค่อนข้างมาก สามารถวางแผนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (๑๕-๒๐ คะแนน) | ๒๐ | | |
| **รวม** | ๑๐๐ | | |

**สรุปผลการประเมินค่างาน/ เหตุผล** (นำผลคะแนนของกรรมการมารวมกันเพื่อหาค่าเฉลี่ย)

.....

.....

.....

.....

( ) ผ่านการประเมิน

( ) ไม่ผ่านการประเมิน

**ความเห็นของคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง**

ได้ประเมินค่างานในการปรังปรุงตำแหน่งแล้ว ขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นของเลขที่ที่ตำแหน่ง..... ตำแหน่ง..... ถูกต้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินค่างาน

(ลงชื่อ) .....
(.....)
กรรมการ

(ลงชื่อ) .....
(.....)
กรรมการ

(ลงชื่อ) .....
(.....)
กรรมการ

(ลงชื่อ) .....
(.....)
กรรมการ

(ลงชื่อ) .....
(.....)
ประธานกรรมการ

( ) เห็นด้วย ควรนำเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี
เหตุผล.....

( ) ไม่เห็นด้วย
เหตุผล.....

(ลงชื่อ) .....
(.....)
นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แบบประเมินภาระค่าใช้จ่ายเพื่อขอปรับปรุงตำแหน่ง

๑. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลก่อนและหลังการปรับปรุงตำแหน่ง

๑.๑ ข้อมูลค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่น ก่อนการปรับปรุงตำแหน่ง

| ลำดับที่ | รายการ | กรอบอัตรากำลัง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|
| | | จำนวน (คน) | จำนวนเงิน (บาท) | |
| ๑. | ข้าราชการ | | | |
| ๒. | ลูกจ้างประจำ | | | |
| ๓. | พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป | | | |
| ๔. | ประโยชน์ตอบแทนอื่น | | | |
| | รวมทั้งสิ้น | | | |

| รายรับจริงตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. .... | | คิดเป็น (ร้อยละ) | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี .... (รายได้จริงไม่รวมเงินอุดหนุน) | ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคลากร (จ่ายจริง) | | |
| | | | |

๑.๒ ข้อมูลค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่น หลังการปรับปรุงตำแหน่ง

| ลำดับที่ | รายการ | กรอบอัตรากำลัง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|
| | | จำนวน (คน) | จำนวนเงิน (บาท) | |
| ๑. | ข้าราชการ | | | |
| ๒. | ลูกจ้างประจำ | | | |
| ๓. | พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป | | | |
| ๔. | ประโยชน์ตอบแทนอื่น | - | | |
| | รวมทั้งสิ้น | | | |

| รายรับจริงตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. .... | | คิดเป็น (ร้อยละ) | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี .... (รายได้จริงไม่รวมเงินอุดหนุน) | ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคลากร (จ่ายจริง) | | |
| | | | |

(ลงชื่อ) .....

(.....)

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรณีภาระค่าใช้จ่ายในการพิจารณาเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการปรับปรุงตำแหน่ง และการบริหารงานบุคคลอื่นด้วย

การคิดภาระค่าใช้จ่ายกรณีกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ให้คิดตามแนวทางแนวการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คิดภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มทั้งปี

แบบ ชช.

**แบบประเมินด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน.....**

ชื่อ – สกุล.....

ตำแหน่ง.....ระดับ.....เงินเดือน.....บาท

ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....

อบจ./เทศบาล/อบต. .....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....

ฝ่าย.....สำนัก/กอง.....

อบจ./เทศบาล/อบต. .....

| ที่ | ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานในตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | ระดับที่กำหนดไว้ตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง | ระดับที่ประเมินได้ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) |
|---|---|---|---|
| ๑ | | | |
| ๒ | | | |
| ๓ | | | |
| ๔ | | | |
| ๕ | | | |
| | ฯลฯ | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | รวม | |

**ความเห็นของผู้ประเมิน**

( ) ผ่านการประเมิน (ผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐)

( ) ไม่ผ่านการประเมิน (ผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ระบุเหตุผล.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

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

**หมายเหตุ**

สูตรและวิธีการให้คะแนนให้นำแนวทางการประเมินในระดับชำนาญการพิเศษมาปรับใช้



คำสั่ง อบจ./เทศบาล/อบต./เมืองพัทยา.....

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง ประเภท..... ระดับ.....

.....

โดยที่คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้ อบจ./เทศบาล/อบต./เมืองพัทยา..... แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง ประเภท.....ระดับ..... ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินการปรับปรุงตำแหน่งตามข้อ..... ของประกาศ ก.จ.จ./ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด/ก.เมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้ได้มาตรฐานตามระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (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 ตลอดจนวิธีการที่ ก.จ.จ./ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด/ก.เมืองพัทยา กำหนด ดังกล่าวข้างต้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่งประเภท..... ระดับ..... ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นประธาน

๒. ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการ พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ

๓. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

๔. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

โดยทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ./ก.ท./ก.อบต./ก.เมืองพัทยา) กำหนด โดยแบบให้เป็นไปตามที่ ก.จ./ก.ท./ก.อบต./ก.เมืองพัทยา กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ .....

(.....)

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



คำสั่ง อบจ./เทศบาล/อบต./เมืองพัทยา.....

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ตำแหน่ง..... ระดับ.....

.....

อาศัยอำนาจตามข้อ..... ของประกาศ ก.จ.จ./ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด/ก.เมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับเจตนารมณ์ และหลักเกณฑ์ดังกล่าว จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของตำแหน่ง..... ระดับ..... ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน จำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ

๒. ผู้ช่วยเลขานุการ ก.จ.จ./ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด/ก.เมืองพัทยา เป็นเลขานุการ

โดยทำหน้าที่ประเมินผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ขอประเมิน และคุณภาพความยุ่งยากของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือพัฒนาการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ผู้ผ่านการประเมินผลงานต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ.....

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ .....

(.....)

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**หมายเหตุ**

ให้นำไปปรับใช้การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการด้วย



คำสั่ง อบจ./เทศบาล/อบต./เมืองพัทยา.....

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ตำแหน่ง..... ระดับ.....

.....

อาศัยอำนาจตามข้อ..... ของประกาศ ก.จ.จ./ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด/ก.เมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับเจตนารมณ์ และหลักเกณฑ์ดังกล่าว จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์เพื่อประเมินความรู้ความสามารถของตำแหน่ง..... ระดับ..... ประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ./ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด/ก.เมืองพัทยา) คัดเลือก เป็นประธาน

๒. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ

๓. ผู้อำนวยการสำนัก/กองที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ

๔. ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่ในการประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบที่กำหนด โดยผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ .....

(.....)

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**หมายเหตุ**

ให้นำไปปรับใช้การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ในตำแหน่งต่างๆ ได้

**แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล**
**(สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส /ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ)**

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

| ตอนที่ ๑ รายการประเมิน | คะแนนเต็ม | คะแนนที่ได้รับ |
|---|---|---|
| **๑. ความรับผิดชอบ** พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น<br>- เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ<br>- ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด<br>- พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหา หรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลย หรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก | ๑๕ | ..... |
| **๒. ความประพฤติ** พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น<br>- รักษาวินัย<br>- ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ | ๑๕ | ..... |
| **๓. การทำงานร่วมกับผู้อื่น** พิจารณาพฤติกรรม เช่น<br>- ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน<br>- การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ | ๑๕ | ..... |

| รายการประเมิน | คะแนนเต็ม | คะแนนที่ได้รับ |
|---|---|---|
| ๔. **การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ** พิจารณาพฤติกรรม เช่น<br>- วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอ เมื่อประสบปัญหาใด ๆ<br>- วิเคราะห์ลู่ทางแก้ปัญหา โดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี<br>- เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม<br>- ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช้ความรู้สึกของตนเอง) | ๑๕ | ..... |
| ๕. **การพัฒนาตนเอง** พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น<br>- ติดตามศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ<br>- สนใจและปรับตนเองให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ๆ ตลอดเวลา<br>- นำความรู้และวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | ๑๐ | ..... |
| ๖. **ความเสียสละ** พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น<br>- การอุทิศเวลาให้ทางราชการ<br>- การช่วยเหลืองานส่วนรวม | ๑๐ | ..... |
| ๗. **ความสามารถในการสื่อความหมาย** พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น<br>- สื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี โดยเข้าใจถูกต้องตรงกัน<br>- ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน โดยใช้ภาษาอย่างถูกต้องเหมาะสม | ๑๐ | ..... |

| รายการประเมิน | คะแนนเต็ม | คะแนนที่ได้รับ |
|---|---|---|
| **๘. ความคิดริเริ่ม** พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น<br>- คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน<br>- แสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุผล และสามารถปฏิบัติได้<br>- แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน<br>- ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา<br>- สนใจงานที่ยุ่งยากซับซ้อน<br>- มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก | ๑๐ | ..... |
| รวม | ๑๐๐ | ..... |

**หมายเหตุ**

| | | |
|---|---|---|
| ดีมาก | หมายถึง | ได้คะแนน ๙๐ – ๑๐๐ % ของคะแนนเต็ม |
| ดี | หมายถึง | ได้คะแนน ๘๐ – ๘๙ % ของคะแนนเต็ม |
| พอใช้ | หมายถึง | ได้คะแนน ๖๐ – ๗๙ % ของคะแนนเต็ม |
| ต้องแก้ไข | หมายถึง | ได้คะแนนน้อยกว่า ๖๐% ของคะแนนเต็ม |

สำหรับการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ต้องได้รับคะแนนการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละที่กำหนดดังต่อไปนี้ จึงผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑. ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิศษ ได้คะแนนระดับดี

๒. ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ได้คะแนนระดับดีมาก

**ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน**

**<u>ความเห็นของผู้ประเมิน</u>** (ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมการปฏิบัติงานโดยตรง)

( ) ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ .....)

( ) ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ .....)

(ระบุเหตุผล).....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

**<u>ความเห็นของบังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ</u>**

( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ในแต่ละรายการ ดังนี้.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....

(.....)

(ตำแหน่ง).....

(วันที่)...../...../.....

**ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นในการประเมิน**

**ความเห็นของคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่งในการประเมินคุณลักษณะ**

( ) ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล).....

.....

.....

.....

.....

( ) ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล).....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) .....
(.....)
กรรมการ

(ลงชื่อ) .....
(.....)
กรรมการ

(ลงชื่อ) .....
(.....)
กรรมการ

(ลงชื่อ) .....
(.....)
กรรมการ

(ลงชื่อ) .....
(.....)
ประธานกรรมการ

**แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น**
**ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ**
**********

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

๑. เกี่ยวกับคุณสมบัติผู้ที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น กรณีมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการไม่ครบจำนวนครั้งตามที่กำหนด ได้มีการกำหนดไว้ในบทเฉพาะกาลแล้วว่า “ให้ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ จนถึงปัจจุบัน” มาใช้ประกอบการเลื่อนระดับได้ แต่หากเป็นการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ กรณีเป็นข้าราชการพลเรือน หรือข้าราชการประเภทอื่นที่มีระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานจากส่วนราชการเดิมมานับรวมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จึงสามารถที่จะขอประเมินเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

๑.๒ กรณีเป็นข้าราชการอื่นที่ไม่มีระดับการประเมินเช่นเดียวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานเท่าที่มีอยู่จริงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาใช้ประกอบการพิจารณาได้ แต่ทั้งนี้จะต้องดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเลื่อนและแต่งตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จึงสามารถที่จะขอประเมินเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

๑.๓ กรณีข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ เนื่องจากการนับระยะเวลาทวีคูณ ให้ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีตามจำนวนครั้งที่ได้รับการประเมินตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่ขอรับการประเมินตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการนับระยะเวลาทวีคูณในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๒. กรณีที่ข้าราชการที่มีการโอน ย้ายตำแหน่ง หรือเปลี่ยนตำแหน่งให้สามารถนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมานับรวมกันเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

๓. กรณีถูกแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบสวนทางวินัยไม่ว่าจะเป็นกรณีวินัยร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรงก็สามารถที่จะขอประเมินเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ แต่ในวันที่จะออกคำสั่งแต่งตั้งหากถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์ข้าราชการผู้นั้นก็จะไม่มีสิทธิในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ และบุคคลดังกล่าวจะสามารถขอประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งอีกครั้งหนึ่งได้เมื่อได้รับการพิจารณาและออกคำสั่งเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนก่อน จึงสามารถที่จะขอประเมินเลื่อนระดับได้อีกครั้ง ทั้งนี้ กรณีผู้ที่ถูกดำเนินการทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์หากมีการประเมินผลงานเรียบร้อยแล้วแต่ยังไม่ได้รับการแต่งตั้งเนื่องจากถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์ให้สามารถนำผลการประเมินเดิมมาพิจารณาเพื่อให้ ก.จังหวัด เห็นชอบแต่งตั้งได้ แต่หากผลงานที่นำเสนอนั้นเกินกว่า ๓ ปีไปแล้ว ให้พิจารณาเสนอผลงานใหม่อีกครั้ง หากอยู่ในขั้นตอนอื่นให้ดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอนใหม่อีกครั้ง

๔. สำหรับผู้ที่ยังไม่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ให้ ก.จังหวัด แต่งตั้งผู้นั้นไปก่อน โดยผู้นั้นต้องเข้ารับการอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น หรือมีงบประมาณเพียงพอที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถที่จะส่งข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการอบรมได้ และต้องได้รับการอบรมตามประกาศดังกล่าวก่อน จึงจะสามารถเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในระดับถัดไปได้

๕. การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานสำหรับการเลื่อนระดับของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ กรณีประธานที่ให้แต่งตั้งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากกรณีไม่มีปลัดหรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้ผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติราชการแทนหรือรักษาราชการแทนทำหน้าที่เป็นประธาน

๕.๒ กรณีผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ประเมิน ที่เป็นกรรมการ หากมีหรือไม่มีผู้อำนวยการสำนัก/กองก็ให้ใช้แนวทางปฏิบัติตามข้อ ๕.๑ สำหรับตำแหน่งอื่น เช่น นักวิชาการตรวจสอบภายใน เนื่องจากเป็นส่วนราชการที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาที่ขึ้นตรงกับปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการสำนัก/กองคลัง หรือนักวิชาการตรวจสอบภายในไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถด้านนี้ร่วมเป็นกรรมการ

๖. สำหรับวันที่จะมีผลในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ที่กำหนดวันเลื่อนและแต่งตั้งไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ หากกรรมการไม่ได้ส่งผลการประเมินพร้อมกันให้นับวันที่กรรมการผ่านการประเมินครบ ๒ คน เป็นวันที่มีผลในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

๗. กรณีการเลื่อนและแต่งตั้งของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ห้ามแต่งตั้งตนเองเป็นกรรมการและเลขานุการในการประเมินเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งตนเอง เนื่องจากอาจจะขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ทั้งนี้ ให้รวมถึงตำแหน่งอื่นที่อาจเข้าเหตุลักษณะดังกล่าวด้วย

๘. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๘.๑ กรณีประธานที่ให้แต่งตั้งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากกรณีไม่มีปลัดหรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้ผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติราชการแทนหรือรักษาราชการแทนทำหน้าเป็นประธาน

๘.๒ ต้องมีผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือผู้รักษาราชการแทนต้นสังกัดของผู้ประเมิน จึงจะสามารถขอประเมินการปรับปรุงตำแหน่งได้ เพราะจะต้องพิจารณาการประเมินเกี่ยวกับการวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณและความยุ่งยากของงานรวมถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ที่ขอปรับปรุงตำแหน่งให้รอบคอบ ครบถ้วนสมบูรณ์ เนื่องจากเป็นระดับตำแหน่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของส่วนราชการนั้น

๘.๓ กรณีการแต่งตั้งผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หากไม่มีหรือมีไม่เพียงพอ ให้แต่งตั้งจากบุคคล ดังต่อไปนี้ได้

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้แต่งตั้งจากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลในตำแหน่งประเภทเดียวกันได้ หากไม่มีตำแหน่งประเภทเดียวกันให้แต่งตั้งในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลจากตำแหน่งประเภทวิชาการที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้แต่งตั้งจากตำแหน่งในสายงานเดียวกัน โดยให้พิจารณาแต่งตั้งจากข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนเป็นอันดับแรก สำหรับบางตำแหน่งและสายงานที่ไม่มีชื่อตำแหน่งเดียวกัน เช่น นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาจแต่งตั้งจากข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ข้าราชการกรุงเทพมหานครหรือส่วนราชการที่มีลักษณะงานเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องใช้ความรู้และประสบการณ์ในลักษณะคล้ายคลึงกันที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่ขอประเมิน

๙. สำหรับตำแหน่งอื่น เช่น นักวิชาการตรวจสอบภายใน ในการที่จะขอประเมินการปรับปรุงตำแหน่งจะต้องมีผู้อำนวยการสำนัก/กองไม่ต่ำกว่าอำนวยการส่วนท้องถิ่น ระดับกลาง สำหรับการปรับปรุงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ และจะต้องมีผู้อำนวยการสำนัก/กองไม่ต่ำกว่าอำนวยการส่วนท้องถิ่น ระดับสูง ในการขอปรับปรุงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ เนื่องจากเป็นส่วนราชการที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาที่ขึ้นตรงกับปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น การพิจารณาระดับตำแหน่งส่วนราชการให้พิจารณาจากระดับตำแหน่งของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการประเมินความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานด้วยการประเมินโดยเขียนวิสัยทัศน์ในส่วนของผู้อำนวยการสำนัก/กอง ให้แต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งและสายงานที่มีระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถด้านนี้ร่วมเป็นกรรมการ

๑๐. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นคนแต่งตั้ง ซึ่งกรรมการประเมินผลงานให้แต่งตั้งจากบัญชีที่ ก.จังหวัด หรือ ก.กลาง กำหนดแล้วแต่กรณี โดยรายชื่อกรรมการต้องปิดเป็นความลับ ดังนั้น การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานให้แต่งตั้งตำแหน่งของคณะกรรมการประเมินผลงานเท่านั้น

๑๑. กรณีมีการปรับปรุงตำแหน่งเพื่อรองรับการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่ง และมีการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลังเรียบร้อยแล้ว ห้วงระยะเวลาที่ผู้นั้นยังไม่ได้รับการแต่งตั้ง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกคำสั่งให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้น “รักษาการในตำแหน่ง” ไปพลางก่อน

๑๒. กรณีวันเลื่อนระดับตรงกับวันเลื่อนขั้นเงินเดือน (๑ เมษายน, ๑ ตุลาคม) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อน แล้วจึงเลื่อนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งได้แจ้งแนวทางปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๗๐๔ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๗

๑๓. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้แต่งตั้งจากข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการพลเรือนผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นในสายงานที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมินเป็นอันดับแรก หากไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้นจริง ให้แต่งตั้งจากข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๔

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. ทุกจังหวัด และ ก. เมืองพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. สำเนาประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ฉบับ
๓. สำเนาประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ มีมติกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ประธาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ลงนามในประกาศดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และโดยผลของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ข้อ ๕ ให้ประกาศมาตรฐานทั่วไปนี้มีผลใช้บังคับกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา โดยคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) ไม่ต้องประกาศอีก รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ รวมทั้งแจ้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยาถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายดุษฎี สุวัฒวิตยากร)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๔



**ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด**
**เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด**
**ให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐**

---

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการแก้ไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ให้สอดคล้องกับคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีอำนาจหน้าที่ในการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงกรุงเทพมหานคร เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีมาตรฐานและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบมาตรา ๑๑ มาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระหว่างประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ไม่ให้นำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษาของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดดังต่อไปนี้ มาใช้บังคับ

(๑) ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

(๒) ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๒

(๓) ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗

บรรดาประกาศ หรือหนังสือสั่งการอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

"ก.จ." หมายความว่า คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

"ก.จ.จ." หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

"การสรรหา" หมายความว่า การสอบคัดเลือก และการคัดเลือกสายงานผู้บริหาร

"สายงานผู้บริหาร" หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษา

"การสอบคัดเลือก" หมายความว่า การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน หรือแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือประเภทอำนวยการท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา

"การคัดเลือก" หมายความว่า การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานผู้บริหารให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

"กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น" หมายความว่า กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการ ก.จ.

## หมวด ๑
## บททั่วไป

ข้อ ๕ การดำเนินการสรรหาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.จ. หรืออาจมอบให้ ก.จ.จ. ดำเนินการสรรหาแทนตามที่ ก.จ. กำหนดได้

ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ก.จ. อาจมอบหมายให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการคัดเลือกหน่วยงานเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาก็ได้

ข้อ ๖ ค่าธรรมเนียมในการสรรหาเป็นไปตามอัตราที่ ก.จ. กำหนด โดยระบุในประกาศรับสมัครการสรรหา

ข้อ ๗ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ให้เป็นไปตามระเบียบที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ข้อ ๘ ก.จ. อาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสรรหาเพื่อดำเนินการสรรหาภายใต้การกำกับดูแลของ ก.จ. ได้ โดยคณะอนุกรรมการมีจำนวนห้าคน ประกอบด้วย

(๑) อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนสามคน ซึ่ง ก.จ. คัดเลือก จากกรรมการในคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวนหนึ่งคน คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล จำนวนหนึ่งคน และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จำนวนหนึ่งคน

(๓) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวนหนึ่งคน

ให้เลขานุการ ก.จ. เป็นเลขานุการคณะอนุกรรมการ โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งเลขานุการ ก.จ. แต่งตั้งจากข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนไม่เกินสองคน

ข้อ ๙ คณะอนุกรรมการสรรหาพ้นจากตำแหน่งต่อเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออกเป็นหนังสือต่อประธานอนุกรรมการ

(๓) มีพฤติกรรมน่าเชื่อว่ามีความประพฤติที่นำมาซึ่งความเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี หรือมีพฤติกรรมทำให้การสรรหาไม่สุจริตและเป็นธรรม และ ก.จ. มีมติให้พ้นจากตำแหน่งอนุกรรมการ

ข้อ ๑๐ กรณีอนุกรรมการสรรหาพ้นจากตำแหน่ง ให้ดำเนินการแต่งตั้งอนุกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว

ในระหว่างที่ยังมิได้แต่งตั้งอนุกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างตามวรรคหนึ่ง และยังมีอนุกรรมการเหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่ง ให้อนุกรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

## หมวด ๒
## อำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการสรรหา

ข้อ ๑๑ ให้คณะอนุกรรมการสรรหา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการสรรหาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้เป็นไปตามที่ ก.จ. กำหนด

(๒) ประกาศกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสิ้นสุดการสรรหา โดยความเห็นชอบของ ก.จ.

(๓) กำกับดูแลหน่วยงานที่ได้รับคัดเลือกเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาให้ปฏิบัติตามข้อตกลงในสัญญา แล้วรายงาน ก.จ. ทราบ

(๔) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถและภาคความเหมาะสม ทั้งนี้ การกำหนดค่าคะแนนต้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่สรรหา

(๕) วินิจฉัยและแก้ปัญหาการทุจริต และการอื่นใดที่เกี่ยวข้องในการสรรหา

(๖) แต่งตั้งคณะทำงานและเจ้าหน้าที่ดำเนินการสรรหาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินการของคณะอนุกรรมการ

(๗) รายงานการดำเนินการสรรหา ปัญหา ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสรรหาต่อ ก.จ. อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง จนกว่าการประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแล้วเสร็จ

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

## หมวด ๓
## การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง

ข้อ ๑๒ องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกกรณี ให้รายงานตำแหน่งว่างต่อ ก.จ.จ. ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกษียณอายุราชการให้รายงานล่วงหน้าได้ไม่ก่อนหกสิบวันนับแต่วันเกษียณอายุราชการ แล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัดใดประสงค์จะใช้วิธีการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนในตำแหน่งและระดับเดียวกัน หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจ ให้ประกาศวิธีการตามความประสงค์นั้น และต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยห้าสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง หากครบระยะเวลาหนึ่งร้อยห้าสิบวันแล้ว ไม่สามารถดำเนินการให้ได้ผู้มาดำรงตำแหน่งแทนได้ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศยกเลิกการดำเนินการนั้น แล้วรายงาน ก.จ.จ. ทราบโดยพลัน เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็น ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดรายงาน ก.จ.จ. เพื่อขอความเห็นชอบขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินหกสิบวัน

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดำเนินการและไม่ได้ขอขยายระยะเวลา หรือ ก.จ.จ. ไม่เห็นชอบให้ขยายระยะเวลา หรือ ก.จ.จ. เห็นชอบให้ขยายระยะเวลา แต่ไม่ได้ผู้มาดำรงตำแหน่งแทน ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแจ้ง ก.จ.จ. เพื่อรายงาน ก.จ. ดำเนินการสรรหาต่อไป ในการนี้องค์การบริหารส่วนจังหวัดและ ก.จ.จ. ต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.จ.” พร้อมทั้งให้เลขานุการ ก.จ.จ. ลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ และให้สงวนตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.จ. เท่านั้น

(๒) นอกจากกรณีตาม (๑) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแจ้ง ก.จ.จ. แล้วให้ ก.จ.จ. รวบรวมข้อมูลตำแหน่งว่าง รายงาน ก.จ. ภายในวันที่ยี่สิบของเดือน โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ ก.จ.จ. ต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.จ.” พร้อมทั้งให้เลขานุการ ก.จ.จ. ลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ และให้สงวนตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.จ. เท่านั้น

## หมวด ๔
## ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการสรรหา

ข้อ ๑๓ ประกาศรับสมัครสรรหาให้ระบุรายละเอียดในเรื่องต่างๆ ดังนี้

(๑) ชื่อตำแหน่งและจำนวนอัตราว่างที่อาจจะบรรจุแต่งตั้ง

(๒) คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิสมัครสรรหาสำหรับตำแหน่งนั้น

(๓) วัน เวลา และสถานที่รับสมัครสรรหา

(๔) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร

(๕) หลักสูตรและวิธีการสรรหา เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้ผ่านการสรรหา

(๖) เงื่อนไขเกี่ยวกับการใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง

(๗) วิธีการรับสมัคร

(๘) เรื่องอื่น ๆ หรือข้อความอื่นที่ผู้สมัครควรทราบ

ข้อ ๑๔ ประกาศรับสมัครสรรหาให้เผยแพร่ก่อนวันรับสมัครสรรหาไม่น้อยกว่าสิบวันทำการโดยวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) เผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๒) เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อช่วยเหลือในการสรรหา

(๓) ปิดประกาศในที่เปิดเผย เช่น ศาลากลางจังหวัด ที่ว่าการอำเภอ

(๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่นใด

ข้อ ๑๕ การรับสมัครสรรหาให้รับสมัครทางเว็บไซต์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือช่องทางอื่นตามที่กำหนดในประกาศรับสมัครสรรหา โดยมีระยะเวลารับสมัครไม่น้อยกว่าสิบห้าวันทำการ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องขยายระยะเวลาการรับสมัคร ให้ประกาศขยายระยะเวลาการรับสมัครได้ไม่น้อยกว่าห้าวันทำการ แต่ไม่เกินสิบห้าวันทำการ ทั้งนี้ นับตั้งแต่วันถัดจากวันสุดท้ายของการรับสมัครโดยจะต้องประกาศการขยายระยะเวลานั้นก่อนวันครบกำหนดวันปิดรับสมัคร

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) ภาคความเหมาะสม

ให้ทดสอบด้วยการสัมภาษณ์ โดยพิจารณาจากบุคลิกลักษณะ ปฏิภาณไหวพริบ ผลงานที่ประสบความสำเร็จ การนำเสนอวิสัยทัศน์ และประวัติการรับราชการ

ทั้งนี้ ให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถ ภาคความเหมาะสม และกำหนดค่าคะแนนในประกาศให้ผู้เข้ารับการสรรหาทราบ

## หมวด ๖
## การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา

ข้อ ๑๙ การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาให้จัดเรียงลำดับตามคะแนนรวมสูงสุดลงมา ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) สายงานผู้บริหาร ระดับต้น และระดับกลาง ต้องได้คะแนนการสอบในแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ กรณีที่มีผู้ผ่านการสรรหาได้คะแนนรวมเท่ากันให้ผู้ที่มีคะแนนภาคความเหมาะสมมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมเท่ากันให้พิจารณาตามหลักอาวุโสตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(๒) สายงานผู้บริหาร ระดับสูง ต้องได้คะแนนภาคความเหมาะสมไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ หากได้คะแนนเท่ากันให้พิจารณาตามหลักอาวุโสตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

ข้อ ๒๐ ให้คณะอนุกรรมการสรรหาประกาศการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา และบัญชีดังกล่าวมีอายุไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันประกาศขึ้นบัญชี เว้นแต่กรณีที่ได้มีการเรียกรายงานตัวภายในอายุบัญชีเรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างการเสนอขอความเห็นชอบ ก.จ.จ. เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง ให้ขยายอายุบัญชีผู้ผ่านการสรรหาสำหรับรายนั้นออกไปอีกไม่เกินหกสิบวัน

## หมวด ๗
## การใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหา

ข้อ ๒๑ บัญชีผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งและสายงานใด ให้ใช้แต่งตั้งในตำแหน่งและสายงานนั้น ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเดียวกัน เว้นแต่จะมีการกำหนดเงื่อนไขการดำรงตำแหน่งเป็นการเฉพาะ

ข้อ ๒๒ ให้เรียกผู้ผ่านการสรรหารายงานตัวเรียงตามลำดับที่ตามจำนวนอัตราตำแหน่งว่างภายในอายุบัญชีผู้ผ่านการสรรหา โดยให้ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้ลำดับก่อนมีสิทธิเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างตามความประสงค์

เมื่อมีการเรียกรายงานตัว แต่ผู้นั้นมีเหตุผลจำเป็นโดยจัดทำหนังสือแสดงความประสงค์ไม่ขอรับการแต่งตั้งในคราวนั้น และคณะอนุกรรมการที่ ก.จ. มอบหมาย เห็นสมควร ก็ให้จัดลำดับที่ผู้นั้นไปอยู่ลำดับสุดท้ายของบัญชีผู้ผ่านการสรรหา

ข้อ ๒๓ ผู้ผ่านการสรรหาต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรที่ ก.จ. กำหนด ก่อนการแต่งตั้ง หากผู้นั้นยังไม่ผ่านการฝึกอบรมก็ให้แต่งตั้งไปรักษาการในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งไปพลางก่อน และต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น ทั้งนี้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ผ่านการฝึกอบรม

ข้อ ๒๔ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยความเห็นชอบ ก.จ.จ. แต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือส่งตัวผู้ผ่านการสรรหานั้น

ข้อ ๒๕ ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควบคุมการใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาตามเงื่อนไขที่กำหนดในหมวดนี้

## หมวด ๘
## การยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาเป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๒๖ ผู้ใดเป็นผู้ผ่านการสรรหา ถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้เป็นอันยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นในบัญชีผู้ผ่านการสรรหา คือ

(๑) ผู้นั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุแต่งตั้งภายในเวลาที่กำหนด โดยมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนแจ้งให้ทราบกำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบวันนับแต่วันที่ที่ทำการไปรษณีย์รับลงทะเบียน

(๒) ผู้นั้นทำหนังสือแสดงความประสงค์ขอสละสิทธิรับการแต่งตั้ง

(๓) ผู้นั้นมีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ผ่านการสรรหาได้ตามกำหนดเวลาที่จะแต่งตั้ง

(๔) ผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่สรรหาไปแล้ว

(๕) เหตุอื่นตามที่ ก.จ. กำหนด

## หมวด ๙
## กรณีพบการทุจริตหรือมีพฤติการณ์ส่อไปในทางทุจริตเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหา

ข้อ ๒๗ กรณีพบการทุจริตหรือพฤติการณ์ที่ส่อไปในทางทุจริตจนอาจเสียความเป็นธรรมในขั้นตอนก่อนหรือระหว่างดำเนินการสรรหา ให้คณะอนุกรรมการสรรหามีอำนาจในการพิจารณาระงับหรือยกเลิกการสรรหาในครั้งนั้น แต่หากเป็นกรณีได้ประกาศขึ้นบัญชีแล้ว ให้ ก.จ. มีอำนาจยกเลิกประกาศการขึ้นบัญชีทั้งหมดหรือเป็นการเฉพาะรายได้ตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ผู้กระทำการทุจริตต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายทั้งทางแพ่ง ทางอาญา และทางปกครอง

## บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ ในระยะเริ่มแรกให้ดำเนินการดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาสำหรับตำแหน่งว่างตามข้อ ๑๒ ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ประกาศนี้ใช้บังคับเป็นต้นไป

(๒) ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำรวจตำแหน่งและอัตราสายงานผู้บริหารว่างที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความประสงค์ให้ ก.จ. ดำเนินการสรรหา พร้อมทั้งรายงานให้ ก.จ. ทราบเพื่อดำเนินการสรรหาต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
พ.ศ. ๒๕๖๐

---

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการแก้ไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารให้สอดคล้องกับคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีอำนาจหน้าที่ในการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงกรุงเทพมหานคร เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้มีมาตรฐานและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ และข้อ ๔ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบมาตรา ๑๑ มาตรา ๑๗ (๕) และมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระหว่างประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ไม่ให้นำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษาของพนักงานเทศบาลดังต่อไปนี้ มาใช้บังคับ

(๑) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗

(๒) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

บรรดาประกาศ หรือหนังสือสั่งการอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ก.ท.” หมายความว่า คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

“ก.ท.จ.” หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาล

“การสรรหา” หมายความว่า การสอบคัดเลือก และการคัดเลือกสายงานผู้บริหาร

"สายงานผู้บริหาร" หมายความว่า พนักงานเทศบาลประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษา

"การสอบคัดเลือก" หมายความว่า การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน หรือแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือประเภทอำนวยการท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น หรือแต่งตั้งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา

"การคัดเลือก" หมายความว่า การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

"กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น" หมายความว่า กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการ ก.ท.

## หมวด ๑
## บททั่วไป

ข้อ ๕ การดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลเพื่อดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ท. หรืออาจมอบให้ ก.ท.จ. ดำเนินการสรรหาแทนตามที่ ก.ท. กำหนดได้

ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ก.ท. อาจมอบหมายให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการคัดเลือกหน่วยงานเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาก็ได้

ข้อ ๖ ค่าธรรมเนียมในการสรรหาเป็นไปตามอัตราที่ ก.ท. กำหนด โดยระบุในประกาศรับสมัครการสรรหา

ข้อ ๗ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ให้เป็นไปตามระเบียบที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ข้อ ๘ ก.ท. อาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสรรหาเพื่อดำเนินการสรรหาภายใต้การกำกับดูแลของ ก.ท. ได้ โดยคณะอนุกรรมการมีจำนวนห้าคน ประกอบด้วย

(๑) อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนสามคน ซึ่ง ก.ท. คัดเลือก จากกรรมการในคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวนหนึ่งคน คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล จำนวนหนึ่งคน และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จำนวนหนึ่งคน

(๓) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวนหนึ่งคน

ให้เลขานุการ ก.ท. เป็นเลขานุการคณะอนุกรรมการ โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งเลขานุการ ก.ท. แต่งตั้งจากข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนไม่เกินสองคน

ข้อ ๙ คณะอนุกรรมการสรรหาพ้นจากตำแหน่งต่อเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออกเป็นหนังสือต่อประธานอนุกรรมการ

(๓) มีพฤติกรรมน่าเชื่อว่ามีความประพฤติที่นำมาซึ่งความเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี หรือมีพฤติกรรมทำให้การสรรหาไม่สุจริตและเป็นธรรม และ ก.ท. มีมติให้พ้นจากตำแหน่งอนุกรรมการ

ข้อ ๑๐ กรณีอนุกรรมการสรรหาพ้นจากตำแหน่ง ให้ดำเนินการแต่งตั้งอนุกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว

ในระหว่างที่ยังมิได้แต่งตั้งอนุกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างตามวรรคหนึ่ง และยังมีอนุกรรมการเหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่ง ให้อนุกรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

## หมวด ๒
## อำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการสรรหา

ข้อ ๑๑ ให้คณะอนุกรรมการสรรหา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลเพื่อดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารของเทศบาลให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด

(๒) ประกาศกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสิ้นสุดการสรรหา โดยความเห็นชอบของ ก.ท.

(๓) กำกับดูแลหน่วยงานที่ได้รับคัดเลือกเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาให้ปฏิบัติตามข้อตกลงในสัญญา แล้วรายงาน ก.ท. ทราบ

(๔) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถและภาคความเหมาะสม ทั้งนี้ การกำหนดค่าคะแนนต้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่สรรหา

(๕) วินิจฉัยและแก้ปัญหาการทุจริต และการอื่นใดที่เกี่ยวข้องในการสรรหา

(๖) แต่งตั้งคณะทำงานและเจ้าหน้าที่ดำเนินการสรรหาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินการของคณะอนุกรรมการ

(๗) รายงานการดำเนินการสรรหา ปัญหา ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสรรหาต่อ ก.ท. อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง จนกว่าการประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแล้วเสร็จ

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

## หมวด ๓
## การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง

ข้อ ๑๒ เทศบาลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกกรณี ให้รายงานตำแหน่งว่างต่อ ก.ท.จ. ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกษียณอายุราชการให้รายงานล่วงหน้าได้ไม่ก่อนหกสิบวันนับแต่วันเกษียณอายุราชการ แล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) เทศบาลใดประสงค์จะใช้วิธีการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนในตำแหน่งและระดับเดียวกัน หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจ ให้ประกาศวิธีการตามความประสงค์นั้น และต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยห้าสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง หากครบระยะเวลาหนึ่งร้อยห้าสิบวันแล้ว ไม่สามารถดำเนินการให้ได้ผู้มาดำรงตำแหน่งแทนได้ ให้เทศบาลประกาศยกเลิกการดำเนินการนั้น แล้วรายงาน ก.ท.จ. ทราบโดยพลัน เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็น ให้เทศบาลรายงาน ก.ท.จ. เพื่อขอความเห็นชอบขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินหกสิบวัน

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดำเนินการและไม่ได้ขอขยายระยะเวลา หรือ ก.ท.จ. ไม่เห็นชอบให้ขยายระยะเวลา หรือ ก.ท.จ. เห็นชอบให้ขยายระยะเวลา แต่ไม่ได้ผู้มาดำรงตำแหน่งแทน ให้เทศบาลแจ้ง ก.ท.จ. เพื่อรายงาน ก.ท. ดำเนินการสรรหาต่อไป ในการนี้ เทศบาลและ ก.ท.จ. ต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐาน และหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า "อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท." พร้อมทั้งให้เลขานุการ ก.ท.จ. ลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ และให้สงวนตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.ท. เท่านั้น

(๒) นอกจากกรณีตาม (๑) ให้เทศบาลแจ้ง ก.ท.จ. แล้วให้ ก.ท.จ. รวบรวมข้อมูลตำแหน่งว่าง รายงาน ก.ท. ภายในวันที่ยี่สิบของเดือน โดยเทศบาลและ ก.ท.จ. ต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐาน และหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า "อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท." พร้อมทั้งให้เลขานุการ ก.ท.จ. ลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ และให้สงวนตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.ท. เท่านั้น

## หมวด ๔
## ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการสรรหา

ข้อ ๑๓ ประกาศรับสมัครสรรหาให้ระบุรายละเอียดในเรื่องต่างๆ ดังนี้

(๑) ชื่อตำแหน่งและจำนวนอัตราว่างที่อาจจะบรรจุแต่งตั้ง

(๒) คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิสมัครสรรหาสำหรับตำแหน่งนั้น

(๓) วัน เวลา และสถานที่รับสมัครสรรหา

(๔) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร

(๕) หลักสูตรและวิธีการสรรหา เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้ผ่านการสรรหา

(๖) เงื่อนไขเกี่ยวกับการใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง

(๗) วิธีการรับสมัคร

(๘) เรื่องอื่น ๆ หรือข้อความอื่นที่ผู้สมัครควรทราบ

ข้อ ๑๔ ประกาศรับสมัครสรรหาให้เผยแพร่ก่อนวันรับสมัครสรรหาไม่น้อยกว่าสิบวันทำการ โดยวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) เผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๒) เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อช่วยเหลือในการสรรหา

(๓) ปิดประกาศในที่เปิดเผย เช่น ศาลากลางจังหวัด ที่ว่าการอำเภอ

(๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่นใด

ข้อ ๑๕ การรับสมัครสรรหาให้รับสมัครทางเว็บไซต์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือช่องทางอื่นตามที่กำหนดในประกาศรับสมัครสรรหา โดยมีระยะเวลารับสมัครไม่น้อยกว่าสิบห้าวันทำการ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องขยายระยะเวลาการรับสมัคร ให้ประกาศขยายระยะเวลาการรับสมัครได้ไม่น้อยกว่าห้าวันทำการ แต่ไม่เกินสิบห้าวันทำการ ทั้งนี้ นับตั้งแต่วันถัดจากวันสุดท้ายของการรับสมัคร โดยจะต้องประกาศการขยายระยะเวลานั้นก่อนวันครบกำหนดวันปิดรับสมัคร

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) ภาคความเหมาะสม

ให้ทดสอบด้วยการสัมภาษณ์ โดยพิจารณาจากบุคลิกลักษณะ ปฏิภาณไหวพริบ ผลงานที่ประสบความสำเร็จ การนำเสนอวิสัยทัศน์ และประวัติการรับราชการ

ทั้งนี้ ให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถ ภาคความเหมาะสม และกำหนดค่าคะแนนในประกาศให้ผู้เข้ารับการสรรหาทราบ

## หมวด ๖
## การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา

ข้อ ๑๙ การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาให้จัดเรียงลำดับตามคะแนนรวมสูงสุดลงมา ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) สายงานผู้บริหาร ระดับต้น และระดับกลาง ต้องได้คะแนนการสอบในแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ กรณีที่มีผู้ผ่านการสรรหาได้คะแนนรวมเท่ากันให้ผู้ที่มีคะแนนภาคความเหมาะสมมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมเท่ากันให้พิจารณาตามหลักอาวุโสตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(๒) สายงานผู้บริหาร ระดับสูง ต้องได้คะแนนภาคความเหมาะสมไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ หากได้คะแนนเท่ากันให้พิจารณาตามหลักอาวุโสตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

ข้อ ๒๐ ให้คณะอนุกรรมการสรรหาประกาศการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา และบัญชีดังกล่าวมีอายุไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันประกาศขึ้นบัญชี เว้นแต่กรณีที่ได้มีการเรียกรายงานตัวภายในอายุบัญชีเรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างการเสนอขอความเห็นชอบ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง ให้ขยายอายุบัญชีผู้ผ่านการสรรหาสำหรับรายนั้นออกไปอีกไม่เกินหกสิบวัน

## หมวด ๗
## การใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหา

ข้อ ๒๑ บัญชีผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งและสายงานใด ให้ใช้แต่งตั้งในตำแหน่งและสายงานนั้น ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเดียวกัน เว้นแต่จะมีการกำหนดเงื่อนไขการดำรงตำแหน่งเป็นการเฉพาะ

ข้อ ๒๒ ให้เรียกผู้ผ่านการสรรหารายงานตัวเรียงตามลำดับที่ตามจำนวนอัตราตำแหน่งว่างภายในอายุบัญชีผู้ผ่านการสรรหา โดยให้ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้ลำดับก่อนมีสิทธิเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างตามความประสงค์

เมื่อมีการเรียกรายงานตัว แต่ผู้นั้นมีเหตุผลจำเป็นโดยจัดทำหนังสือแสดงความประสงค์ไม่ขอรับการแต่งตั้งในคราวนั้น และคณะอนุกรรมการที่ ก.ท. มอบหมาย เห็นสมควร ก็ให้จัดลำดับที่ผู้นั้นไปอยู่ลำดับสุดท้ายของบัญชีผู้ผ่านการสรรหา

ข้อ ๒๓ ผู้ผ่านการสรรหาต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ก่อนการแต่งตั้ง หากผู้นั้นยังไม่ผ่านการฝึกอบรมก็ให้แต่งตั้งไปรักษาการในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งไปพลางก่อน และต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น ทั้งนี้ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ผ่านการฝึกอบรม

ข้อ ๒๔ ให้เทศบาลโดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. แต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือส่งตัวผู้ผ่านการสรรหานั้น

ข้อ ๒๕ ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควบคุมการใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาตามเงื่อนไขที่กำหนดในหมวดนี้

## หมวด ๘
## การยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาเป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๒๖ ผู้ใดเป็นผู้ผ่านการสรรหา ถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้เป็นอันยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นในบัญชีผู้ผ่านการสรรหา คือ

(๑) ผู้นั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุแต่งตั้งภายในเวลาที่กำหนด โดยมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนแจ้งให้ทราบกำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบวันนับแต่วันที่ที่ทำการไปรษณีย์รับลงทะเบียน

(๒) ผู้นั้นทำหนังสือแสดงความประสงค์ขอสละสิทธิรับการแต่งตั้ง

(๓) ผู้นั้นมีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ผ่านการสรรหาได้ตามกำหนดเวลาที่จะแต่งตั้ง

(๔) ผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่สรรหาไปแล้ว

(๕) เหตุอื่นตามที่ ก.ท. กำหนด

## หมวด ๙
## กรณีพบการทุจริตหรือมีพฤติการณ์ส่อไปในทางทุจริตเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหา

ข้อ ๒๗ กรณีพบการทุจริตหรือพฤติการณ์ที่ส่อไปในทางทุจริตจนอาจเสียความเป็นธรรมในขั้นตอนก่อนหรือระหว่างดำเนินการสรรหา ให้คณะอนุกรรมการสรรหามีอำนาจในการพิจารณาระงับหรือยกเลิกการสรรหาในครั้งนั้น แต่หากเป็นกรณีได้ประกาศขึ้นบัญชีแล้ว ให้ ก.ท. มีอำนาจยกเลิกประกาศการขึ้นบัญชีทั้งหมดหรือเป็นการเฉพาะรายได้ตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ผู้กระทำการทุจริตต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายทั้งทางแพ่ง ทางอาญา และทางปกครอง

## บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ ในระยะเริ่มแรกให้ดำเนินการดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาสำหรับตำแหน่งว่างตามข้อ ๑๒ ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ประกาศนี้ใช้บังคับเป็นต้นไป

(๒) ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำรวจตำแหน่งและอัตราสายงานผู้บริหารว่างที่เทศบาลมีความประสงค์ให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหา พร้อมทั้งรายงานให้ ก.ท. ทราบ เพื่อดำเนินการสรรหาต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
พ.ศ. ๒๕๖๐

---

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการแก้ไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารให้สอดคล้องกับคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีอำนาจหน้าที่ในการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงกรุงเทพมหานคร เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีมาตรฐานและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ และข้อ ๔ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบมาตรา ๑๑ มาตรา ๑๗ (๕) และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระหว่างประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ไม่ให้นำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษาของพนักงานส่วนตำบลดังต่อไปนี้ มาใช้บังคับ

(๑) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

(๒) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗

บรรดาประกาศ หรือหนังสือสั่งการอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ก.อบต.” หมายความว่า คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

“ก.อบต.จังหวัด” หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

“การสรรหา” หมายความว่า การสอบคัดเลือก และการคัดเลือกสายงานผู้บริหาร

"สายงานผู้บริหาร" หมายความว่า พนักงานส่วนตำบลประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษา

"การสอบคัดเลือก" หมายความว่า การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน หรือแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือประเภทอำนวยการท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือแต่งตั้งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา

"การคัดเลือก" หมายความว่า การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

"กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น" หมายความว่า กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.

## หมวด ๑
## บททั่วไป

ข้อ ๕ การดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลเพื่อดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.อบต. หรืออาจมอบให้ ก.อบต.จังหวัด ดำเนินการสรรหาแทนตามที่ ก.อบต. กำหนดได้

ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ก.อบต. อาจมอบหมายให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการคัดเลือกหน่วยงานเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาก็ได้

ข้อ ๖ ค่าธรรมเนียมในการสรรหาเป็นไปตามอัตราที่ ก.อบต. กำหนด โดยระบุในประกาศรับสมัครการสรรหา

ข้อ ๗ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ให้เป็นไปตามระเบียบที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ข้อ ๘ ก.อบต. อาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสรรหาเพื่อดำเนินการสรรหาภายใต้การกำกับดูแลของ ก.อบต. ได้ โดยคณะอนุกรรมการมีจำนวนห้าคน ประกอบด้วย

(๑) อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนสามคน ซึ่ง ก.อบต. คัดเลือก จากกรรมการในคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวนหนึ่งคน คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล จำนวนหนึ่งคน และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จำนวนหนึ่งคน

(๓) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวนหนึ่งคน

ให้เลขานุการ ก.อบต. เป็นเลขานุการคณะอนุกรรมการ โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งเลขานุการ ก.อบต. แต่งตั้งจากข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนไม่เกินสองคน

ข้อ ๙ คณะอนุกรรมการสรรหาพ้นจากตำแหน่งต่อเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออกเป็นหนังสือต่อประธานอนุกรรมการ

(๓) มีพฤติกรรมน่าเชื่อว่ามีความประพฤติที่นำมาซึ่งความเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี หรือมีพฤติกรรมทำให้การสรรหาไม่สุจริตและเป็นธรรม และ ก.อบต. มีมติให้พ้นจากตำแหน่งอนุกรรมการ

ข้อ ๑๐ กรณีอนุกรรมการสรรหาพ้นจากตำแหน่ง ให้ดำเนินการแต่งตั้งอนุกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว

ในระหว่างที่ยังมิได้แต่งตั้งอนุกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างตามวรรคหนึ่ง และยังมีอนุกรรมการเหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่ง ให้อนุกรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

## หมวด ๒
## อำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการสรรหา

ข้อ ๑๑ ให้คณะอนุกรรมการสรรหา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลเพื่อดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนด

(๒) ประกาศกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสิ้นสุดการสรรหา โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.

(๓) กำกับดูแลหน่วยงานที่ได้รับคัดเลือกเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาให้ปฏิบัติตามข้อตกลงในสัญญา แล้วรายงาน ก.อบต. ทราบ

(๔) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถและภาคความเหมาะสม ทั้งนี้ การกำหนดค่าคะแนนต้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่สรรหา

(๕) วินิจฉัยและแก้ปัญหาการทุจริต และการอื่นใดที่เกี่ยวข้องในการสรรหา

(๖) แต่งตั้งคณะทำงานและเจ้าหน้าที่ดำเนินการสรรหาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินการของคณะอนุกรรมการ

(๗) รายงานการดำเนินการสรรหา ปัญหา ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสรรหาต่อ ก.อบต. อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง จนกว่าการประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแล้วเสร็จ

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

## หมวด ๓
## การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง

ข้อ ๑๒ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกกรณี ให้รายงานตำแหน่งว่างต่อ ก.อบต.จังหวัด ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกษียณอายุราชการให้รายงานล่วงหน้าได้ไม่ก่อนหกสิบวันนับแต่วันเกษียณอายุราชการ แล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลใดประสงค์จะใช้วิธีการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอนการรับโอนในตำแหน่งและระดับเดียวกัน หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจ ให้ประกาศวิธีการตามความประสงค์นั้น และต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยห้าสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง หากครบระยะเวลาหนึ่งร้อยห้าสิบวันแล้ว ไม่สามารถดำเนินการให้ได้ผู้มาดำรงตำแหน่งแทนได้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศยกเลิกการดำเนินการนั้น แล้วรายงาน ก.อบต.จังหวัด ทราบโดยพลัน เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลรายงาน ก.อบต.จังหวัด เพื่อขอความเห็นชอบขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินหกสิบวัน

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดำเนินการและไม่ได้ขอขยายระยะเวลา หรือ ก.อบต.จังหวัดไม่เห็นชอบให้ขยายระยะเวลา หรือ ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบให้ขยายระยะเวลา แต่ไม่ได้ผู้มาดำรงตำแหน่งแทน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ง ก.อบต.จังหวัด เพื่อรายงาน ก.อบต. ดำเนินการสรรหาต่อไป ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล และ ก.อบต.จังหวัด ต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า "อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.อบต." พร้อมทั้งให้เลขานุการ ก.อบต.จังหวัด ลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ และให้สงวนตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.อบต. เท่านั้น

(๒) นอกจากกรณีตาม (๑) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแจ้ง ก.อบต.จังหวัด แล้วให้ ก.อบต.จังหวัด รวบรวมข้อมูลตำแหน่งว่าง รายงาน ก.อบต. ภายในวันที่ยี่สิบของเดือน โดยองค์การบริหารส่วนตำบล และ ก.อบต.จังหวัด ต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า "อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.อบต." พร้อมทั้งให้เลขานุการ ก.อบต.จังหวัด ลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ และให้สงวนตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.อบต. เท่านั้น

## หมวด ๔
## ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการสรรหา

ข้อ ๑๓ ประกาศรับสมัครสรรหาให้ระบุรายละเอียดในเรื่องต่างๆ ดังนี้

(๑) ชื่อตำแหน่งและจำนวนอัตราว่างที่อาจจะบรรจุแต่งตั้ง

(๒) คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิสมัครสรรหาสำหรับตำแหน่งนั้น

(๓) วัน เวลา และสถานที่รับสมัครสรรหา

(๔) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร

(๕) หลักสูตรและวิธีการสรรหา เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้ผ่านการสรรหา

(๖) เงื่อนไขเกี่ยวกับการใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง

(๗) วิธีการรับสมัคร

(๘) เรื่องอื่น ๆ หรือข้อความอื่นที่ผู้สมัครควรทราบ

ข้อ ๑๔ ประกาศรับสมัครสรรหาให้เผยแพร่ก่อนวันรับสมัครสรรหาไม่น้อยกว่าสิบวันทำการ โดยวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) เผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๒) เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อช่วยเหลือในการสรรหา

(๓) ปิดประกาศในที่เปิดเผย เช่น ศาลากลางจังหวัด ที่ว่าการอำเภอ

(๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่นใด

ข้อ ๑๕ การรับสมัครสรรหาให้รับสมัครทางเว็บไซต์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือช่องทางอื่นตามที่กำหนดในประกาศรับสมัครสรรหา โดยมีระยะเวลารับสมัครไม่น้อยกว่าสิบห้าวันทำการ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องขยายระยะเวลาการรับสมัคร ให้ประกาศขยายระยะเวลาการรับสมัครได้ไม่น้อยกว่าห้าวันทำการ แต่ไม่เกินสิบห้าวันทำการ ทั้งนี้ นับตั้งแต่วันถัดจากวันสุดท้ายของการรับสมัคร โดยจะต้องประกาศการขยายระยะเวลานั้นก่อนวันครบกำหนดวันปิดรับสมัคร

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) ภาคความเหมาะสม

ให้ทดสอบด้วยการสัมภาษณ์ โดยพิจารณาจากบุคลิกลักษณะ ปฏิภาณไหวพริบ ผลงานที่ประสบความสำเร็จ การนำเสนอวิสัยทัศน์ และประวัติการรับราชการ

ทั้งนี้ ให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถ ภาคความเหมาะสม และกำหนดค่าคะแนนในประกาศให้ผู้เข้ารับการสรรหาทราบ

## หมวด ๖
## การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา

ข้อ ๑๙ การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาให้จัดเรียงลำดับตามคะแนนรวมสูงสุดลงมา ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) สายงานผู้บริหาร ระดับต้น และระดับกลาง ต้องได้คะแนนการสอบในแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ กรณีที่มีผู้ผ่านการสรรหาได้คะแนนรวมเท่ากันให้ผู้ที่มีคะแนนภาคความเหมาะสมมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมเท่ากันให้พิจารณาตามหลักอาวุโสตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(๒) สายงานผู้บริหาร ระดับสูง ต้องได้คะแนนภาคความเหมาะสมไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ หากได้คะแนนเท่ากันให้พิจารณาตามหลักอาวุโสตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

ข้อ ๒๐ ให้คณะอนุกรรมการสรรหาประกาศการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา และบัญชีดังกล่าวมีอายุไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันประกาศขึ้นบัญชี เว้นแต่กรณีที่ได้มีการเรียกรายงานตัวภายในอายุบัญชีเรียบร้อยแล้วและอยู่ระหว่างการเสนอขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง ให้ขยายอายุบัญชีผู้ผ่านการสรรหาสำหรับรายนั้นออกไปอีกไม่เกินหกสิบวัน

## หมวด ๗
## การใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหา

ข้อ ๒๑ บัญชีผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งและสายงานใด ให้ใช้แต่งตั้งในตำแหน่งและสายงานนั้น ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเดียวกัน เว้นแต่จะมีการกำหนดเงื่อนไขการดำรงตำแหน่งเป็นการเฉพาะ

ข้อ ๒๒ ให้เรียกผู้ผ่านการสรรหารายงานตัวเรียงตามลำดับที่ตามจำนวนอัตราตำแหน่งว่างภายในอายุบัญชีผู้ผ่านการสรรหา โดยให้ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้ลำดับก่อนมีสิทธิเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างตามความประสงค์

เมื่อมีการเรียกรายงานตัว แต่ผู้นั้นมีเหตุผลจำเป็นโดยจัดทำหนังสือแสดงความประสงค์ไม่ขอรับการแต่งตั้งในคราวนั้น และคณะอนุกรรมการที่ ก.อบต. มอบหมาย เห็นสมควร ก็ให้จัดลำดับที่ผู้นั้นไปอยู่ลำดับสุดท้ายของบัญชีผู้ผ่านการสรรหา

ข้อ ๒๓ ผู้ผ่านการสรรหาต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรที่ ก.อบต. กำหนด ก่อนการแต่งตั้ง หากผู้นั้นยังไม่ผ่านการฝึกอบรมก็ให้แต่งตั้งไปรักษาการในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งไปพลางก่อน และต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น ทั้งนี้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ผ่านการฝึกอบรม

ข้อ ๒๔ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด แต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือส่งตัวผู้ผ่านการสรรหานั้น

ข้อ ๒๕ ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควบคุมการใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาตามเงื่อนไขที่กำหนดในหมวดนี้

## หมวด ๘
## การยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาเป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๒๖ ผู้ใดเป็นผู้ผ่านการสรรหา ถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้เป็นอันยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นในบัญชีผู้ผ่านการสรรหา คือ

(๑) ผู้นั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุแต่งตั้งภายในเวลาที่กำหนด โดยมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนแจ้งให้ทราบกำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ที่ทำการไปรษณีย์รับลงทะเบียน

(๒) ผู้นั้นทำหนังสือแสดงความประสงค์ขอสละสิทธิรับการแต่งตั้ง

(๓) ผู้นั้นมีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ผ่านการสรรหาได้ตามกำหนดเวลาที่จะแต่งตั้ง

(๔) ผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่สรรหาไปแล้ว

(๕) เหตุอื่นตามที่ ก.อบต. กำหนด

## หมวด ๙
## กรณีพบการทุจริตหรือมีพฤติการณ์ส่อไปในทางทุจริตเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหา

ข้อ ๒๗ กรณีพบการทุจริตหรือพฤติการณ์ที่ส่อไปในทางทุจริตจนอาจเสียความเป็นธรรมในขั้นตอนก่อนหรือระหว่างดำเนินการสรรหา ให้คณะอนุกรรมการสรรหามีอำนาจในการพิจารณาระงับหรือยกเลิกการสรรหาในครั้งนั้น แต่หากเป็นกรณีได้ประกาศขึ้นบัญชีแล้ว ให้ ก.อบต. มีอำนาจยกเลิกประกาศการขึ้นบัญชีทั้งหมดหรือเป็นการเฉพาะรายได้ตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ผู้กระทำการทุจริตต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายทั้งทางแพ่ง ทางอาญา และทางปกครอง

## บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ ในระยะเริ่มแรกให้ดำเนินการดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาสำหรับตำแหน่งว่างตามข้อ ๑๒ ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ประกาศนี้ใช้บังคับเป็นต้นไป

(๒) ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำรวจตำแหน่งและอัตราสายงานผู้บริหารว่างที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์ให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา พร้อมทั้งรายงานให้ ก.อบต. ทราบเพื่อดำเนินการสรรหาต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล



ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ ว ๑๗

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา กทม. ๑๐๓๐๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑
๒. สำเนาประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑
๓. สำเนาประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑ ได้มีมติให้ออกประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ รายละเอียดตามที่ส่งมาพร้อมนี้

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

๒. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้ แต่หากประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงประกาศใช้บังคับได้

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

/ ๔. กำหนด...

๔. กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน ดังนี้

(๑) ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ และเงินเดือนที่ได้รับสูงกว่าเงินเดือนอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนท้ายประกาศ ก.จ. และ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) และท้ายประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๕) สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือนตามประกาศฉบับนี้ ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน หรือต่างระดับ

(๒) ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับเงินเดือนตามประกาศฉบับนี้ ให้มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

(๓) ในกรณีที่ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดต้องพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนดังกล่าวในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณ

(๔) ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดได้รับเงินเดือนตามประกาศฉบับนี้ เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนท้ายประกาศ ก.จ. และ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) และท้ายประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๕) แล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐

(๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ อยู่ในวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง โดยให้นำร้อยละค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับมาปรับเป็นขั้นและอัตราเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าว

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายขจร ศรีชวโนทัย)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๑
ผู้ประสานงาน (นายปิยะ คังกัน) ๐๘ ๑๑๗๔ ๓๖๘๘



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

---

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) และมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นใหม่ ภายใต้ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ และมติในการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิมก่อน หากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ให้ได้รับอัตราเงินเดือนในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่าแล้วจึงเลื่อนขั้นเงินเดือน เว้นแต่ กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง

/ (๓) ผู้ดำรง...

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๑

---

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลขึ้นใหม่ ภายใต้ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ และมติในการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ พนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิมก่อน หากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ให้ได้รับอัตราเงินเดือนในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่าแล้วจึงเลื่อนขั้นเงินเดือน เว้นแต่ กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง

/ (๓) ผู้ดำรง...

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๑

---

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลขึ้นใหม่ ภายใต้ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ และมติในการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ พนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิมก่อน หากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ให้ได้รับอัตราเงินเดือนในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่าแล้วจึงเลื่อนขั้นเงินเดือน เว้นแต่ กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง

/ (๓) ผู้ดำรง...

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว ๑๙๓

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา กทม. ๑๐๓๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

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

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

๓. สำเนาประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑ ได้มีมติให้ออกประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ประธาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ลงนามในประกาศดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการ ดังนี้

๑. ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ข้อ ๕ กำหนดให้มาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดขึ้นเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งนี้ให้มีผลใช้บังคับโดยตรงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมกรุงเทพมหานคร จึงให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติต่อไป

๒. สำหรับข้อ ๑๒ (๑) (๒) และข้อ ๓๐ ของประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งเกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการโอน การรับโอน ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แก้ไขเพิ่มเติมประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับข้อความดังกล่าว และเพื่อให้

/ การบริหาร...

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ และแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสันติธร ยิ้มละมัย)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๑
ผู้ประสานงาน (นายปิยะ คังกัน) ๐๘ ๑๑๗๔ ๓๖๘๘



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑

.....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ และข้อ ๕ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ประกอบมาตรา ๑๑ มาตรา ๑๖ วรรคเจ็ด มาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๑ ข้อ ๑๒ ข้อ ๒๒ ข้อ ๒๓ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยให้ใช้ความต่อไปนี้แทน และให้เพิ่มความเป็นข้อ ๑๑/๑ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้

ข้อ ๑๑ ภายใต้บังคับข้อ ๘ ให้คณะอนุกรรมการสรรหา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการสรรหาและขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด กรณีมีเหตุผลความจำเป็นคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจกำหนดให้ดำเนินการสรรหาและขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา โดยแบ่งเป็นกลุ่มภาค/เขต ก็ได้

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถและภาคความเหมาะสม ทั้งนี้การกำหนดค่าคะแนนต้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่สรรหา

/ (๓) ประกาศ...

(๓) ประกาศกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสิ้นสุดการสรรหา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๔) แต่งตั้งคณะทำงานและเจ้าหน้าที่ดำเนินการสรรหาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินการของคณะอนุกรรมการ

(๕) กำกับดูแลหน่วยงานที่ได้รับคัดเลือกเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาให้ปฏิบัติตามข้อตกลงในสัญญา แล้วรายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทราบ

(๖) วินิจฉัยและแก้ปัญหาการทุจริต และการอื่นใดที่เกี่ยวข้องในการสรรหา

(๗) รายงานการดำเนินการสรรหา ปัญหา ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสรรหาต่อคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง จนกว่าการประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแล้วเสร็จ

(๘) เรื่องอื่น ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ หรือที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมอบหมาย

ข้อ ๑๑/๑ กรณีที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดการสรรหาและขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาเป็นกลุ่มภาค/เขต หากกลุ่มภาค/เขตใดไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหรือมีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่มีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว ก็ให้ใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งนั้นของกลุ่มภาค/เขตอื่นได้ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

ข้อ ๑๒ องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกกรณี ให้รายงานตำแหน่งว่าง ต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกษียณอายุราชการให้รายงานล่วงหน้าได้ก่อน ๖๐ วันนับถึงวันเกษียณอายุราชการ แล้วให้ดำเนินการดังนี้

(๑) กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดใดประสงค์ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างโดยการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจ ให้ประกาศวิธีการตามความประสงค์ และต้องเสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว และองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นไม่ได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแจ้งตำแหน่งว่างต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อรายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการสรรหาต่อไป และให้ถือว่าการดำเนินการเกี่ยวกับการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจในครั้งนั้นเป็นอันสิ้นสุด ในการนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดและคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด” พร้อมทั้งให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้สงวนตำแหน่งที่ว่างเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเท่านั้น

/ (๒) กรณี...

(๒) กรณีคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ดำเนินการสรรหาตาม (๑) แล้ว ปรากฏว่าไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหรือมีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่มีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว แต่องค์การบริหารส่วนจังหวัดยังมีตำแหน่งว่างที่ได้รายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเหลืออยู่ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการสรรหาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งประเภท ระดับและมีฐานะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งว่างมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างโดยการย้าย การโอน การรับโอนก็ได้ ทั้งนี้ ระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละครั้งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด เมื่อดำเนินการแล้ว องค์การบริหารส่วนจังหวัดใดได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดและมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างเนื่องจากการย้าย การโอน การรับโอน หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดใดไม่ได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด ให้ถือว่าการดำเนินการสรรหาเกี่ยวกับการย้าย การโอน การรับโอนนั้นเป็นอันสิ้นสุด และให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นแจ้งตำแหน่งว่างต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อรายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการสรรหาต่อไป ในการนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดและคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด” พร้อมทั้งให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้สงวนตำแหน่งที่ว่างเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเท่านั้น

(๓) กรณีคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมติให้โอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานผู้บริหาร กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ไปดำรงตำแหน่งที่ว่างตาม (๑) หรือ (๒) ให้ถือว่าตำแหน่งเดิมของผู้โอนเป็นตำแหน่งว่างที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดรายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการสรรหา ในการนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดและคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด” พร้อมทั้งให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้สงวนตำแหน่งที่ว่างเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเท่านั้น

ข้อ ๒๒ ให้เรียกผู้ผ่านการสรรหารายงานตัวเรียงตามลำดับที่และตามจำนวนอัตราตำแหน่งว่างภายในอายุบัญชีผู้ผ่านการสรรหา โดยให้ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้ลำดับที่ก่อนมีสิทธิเลือกตำแหน่งว่างเพื่อขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามความประสงค์ก่อน

/ สำหรับ

สำหรับกรณีที่ได้มีการดำเนินการสรรหาและขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาเป็นกลุ่มภาค/เขต ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งต้องดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนจังหวัดในกลุ่มภาค/เขตนั้น ๑ ปี จึงจะโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในกลุ่มภาค/เขตอื่นได้

เมื่อมีการเรียกรายงานตัว แต่ผู้ผ่านการสรรหาไม่ประสงค์ที่จะได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่ผ่านการสรรหา ให้ถือว่าผู้นั้นถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาในการดำเนินการสรรหาครั้งนั้น

ข้อ ๒๓ ผู้ผ่านการสรรหาต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด หากผู้ใดยังไม่ผ่านการอบรมให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาเห็นชอบและให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งไปก่อน และบันทึกลงในบัตรประวัติข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้เป็นหลักฐาน แล้วรายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทราบ โดยผู้นั้นต้องเข้ารับการอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรหรือหลักสูตรอื่นที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดให้เทียบได้กับหลักสูตรนั้น เว้นแต่ตำแหน่งใดที่คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งกำหนดให้ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อนจึงจะแต่งตั้งได้ แต่ผู้นั้นยังไม่ผ่านการอบรมก็ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งไปรักษาการในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งไปพลางก่อน โดยจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผ่านการสรรหาได้ไม่ก่อนวันที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๒๙ ความในข้อ ๒๓ ให้นำไปบังคับใช้กับผู้ได้รับการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ ด้วย

ข้อ ๓๐ ในระยะเวลาเริ่มแรก การนับระยะเวลา ๖๐ วัน ตามข้อ ๑๒ (๑) สำหรับตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างก่อนมีประกาศนี้ ให้นับตั้งแต่วันที่ประกาศนี้มีผลบังคับใช้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาล
ให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑

.....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ ข้อ ๔ และข้อ ๕ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ประกอบมาตรา ๑๑ มาตรา ๑๖ วรรคเจ็ด มาตรา ๑๗ (๕) มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

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

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๑ ข้อ ๑๒ ข้อ ๒๒ ข้อ ๒๓ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยให้ใช้ความต่อไปนี้แทน และให้เพิ่มความเป็นข้อ ๑๑/๑ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้

ข้อ ๑๑ ภายใต้บังคับข้อ ๘ ให้คณะอนุกรรมการสรรหา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการสรรหาและขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารของพนักงานเทศบาลตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด กรณีมีเหตุผลความจำเป็นคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลอาจกำหนดให้ดำเนินการสรรหาและขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา โดยแบ่งเป็นกลุ่มภาค/เขต ก็ได้

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถและภาคความเหมาะสม ทั้งนี้ การกำหนดค่าคะแนนต้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่สรรหา

/ (๓) ประกาศ..

(๓) ประกาศกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสิ้นสุดการสรรหา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

(๔) แต่งตั้งคณะทำงานและเจ้าหน้าที่ดำเนินการสรรหาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินการของคณะอนุกรรมการ

(๕) กำกับดูแลหน่วยงานที่ได้รับคัดเลือกเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาให้ปฏิบัติตามข้อตกลงในสัญญา แล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลทราบ

(๖) วินิจฉัยและแก้ปัญหาการทุจริต และการอื่นใดที่เกี่ยวข้องในการสรรหา

(๗) รายงานการดำเนินการสรรหา ปัญหา ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสรรหาต่อคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง จนกว่าการประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแล้วเสร็จ

(๘) เรื่องอื่น ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ หรือที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลมอบหมาย

ข้อ ๑๑/๑ กรณีที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดการสรรหาและขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาเป็นกลุ่มภาค/เขต หากกลุ่มภาค/เขตใดไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหรือมีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่มีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว ก็ให้ใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งนั้นของกลุ่มภาค/เขตอื่นได้ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

ข้อ ๑๒ เทศบาลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกกรณี ให้รายงานตำแหน่งว่างต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกษียณอายุราชการให้รายงานล่วงหน้าได้ก่อน ๖๐ วันนับถึงวันเกษียณอายุราชการ แล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีเทศบาลใดประสงค์ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างโดยการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจ ให้ประกาศวิธีการตามความประสงค์ และต้องเสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว และเทศบาลนั้นไม่ได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแจ้งตำแหน่งว่างต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลดำเนินการสรรหาต่อไป และให้ถือว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจในครั้งนั้นเป็นอันสิ้นสุด ในการนี้ เทศบาลและคณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล” พร้อมทั้งให้นายกเทศมนตรีและเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้สงวนตำแหน่งที่ว่างเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเท่านั้น

/ (๒) กรณี..

(๒) กรณีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้ดำเนินการสรรหาตาม (๑) แล้ว ปรากฏว่าไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหรือมีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่มีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว แต่เทศบาลยังมีตำแหน่งว่างที่ได้รายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเหลืออยู่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลอาจกำหนดให้เทศบาลดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งประเภท ระดับและมีฐานะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งว่างมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างโดยการย้าย การโอน การรับโอนก็ได้ ทั้งนี้ ระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละครั้งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด เมื่อดำเนินการแล้ว เทศบาลใดได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดและมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างเนื่องจากการย้าย การโอน การรับโอน หรือเทศบาลใดไม่ได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ให้ถือว่าการดำเนินการสรรหาเกี่ยวกับการย้าย การโอน การรับโอนนั้นเป็นอันสิ้นสุด และให้เทศบาลนั้นแจ้งตำแหน่งว่างต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลดำเนินการสรรหาต่อไป ในการนี้ เทศบาลและคณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล” พร้อมทั้งให้นายกเทศมนตรีและเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้สงวนตำแหน่งที่ว่างเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเท่านั้น

(๓) กรณีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลมีมติให้โอนพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ไปดำรงตำแหน่งที่ว่างตาม (๑) หรือ (๒) ให้ถือว่าตำแหน่งเดิมของผู้โอนเป็นตำแหน่งว่างที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลดำเนินการสรรหา ในการนี้ เทศบาลและคณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล” พร้อมทั้งให้นายกเทศมนตรีและเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้สงวนตำแหน่งที่ว่างเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเท่านั้น

ข้อ ๒๒ ให้เรียกผู้ผ่านการสรรหารายงานตัวเรียงตามลำดับที่และตามจำนวนอัตราตำแหน่งว่างภายในอายุบัญชีผู้ผ่านการสรรหา โดยให้ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้ลำดับที่ก่อนมีสิทธิเลือกตำแหน่งว่างเพื่อขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามความประสงค์ก่อน

สำหรับกรณีที่ได้มีการดำเนินการสรรหาและขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาเป็นกลุ่มภาค/เขต ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งต้องดำรงตำแหน่งในเทศบาลในกลุ่มภาค/เขตนั้น ๑ ปี จึงจะโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในกลุ่มภาค/เขตอื่นได้

เมื่อมีการเรียกรายงานตัว แต่ผู้ผ่านการสรรหาไม่ประสงค์ที่จะได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่ผ่านการสรรหา ให้ถือว่าผู้นั้นถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาในการดำเนินการสรรหาครั้งนั้น

/ ข้อ ๒๓...

ข้อ ๒๓ ผู้ผ่านการสรรหาต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด หากผู้ใดยังไม่ผ่านการอบรมให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาเห็นชอบและให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งไปก่อน และบันทึกลงในบัตรประวัติพนักงานเทศบาลไว้เป็นหลักฐาน แล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลทราบ โดยผู้นั้นต้องเข้ารับการอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตร หรือหลักสูตรอื่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดให้เทียบได้กับหลักสูตรนั้น เว้นแต่ตำแหน่งใดที่คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งกำหนดให้ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อนจึงจะแต่งตั้งได้ แต่ผู้นั้นยังไม่ผ่านการอบรมก็ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งไปรักษาการในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งไปพลางก่อน โดยจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผ่านการสรรหาได้ไม่ก่อนวันที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๒๙ ความในข้อ ๒๓ ให้นำไปบังคับใช้กับผู้ได้รับการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ ด้วย

ข้อ ๓๐ ในระยะเวลาเริ่มแรก การนับระยะเวลา ๖๐ วัน ตามข้อ ๑๒ (๑) สำหรับตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างก่อนมีประกาศนี้ ให้นับตั้งแต่วันที่ประกาศนี้มีผลบังคับใช้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล
ให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑

.....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ ข้อ ๔ และข้อ ๕ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ประกอบมาตรา ๑๑ มาตรา ๑๖ วรรคเจ็ด มาตรา ๑๗ (๕) มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๑ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๑ ข้อ ๑๒ ข้อ ๒๒ ข้อ ๒๓ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยให้ใช้ความต่อไปนี้แทน และให้เพิ่มความเป็นข้อ ๑๑/๑ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้

ข้อ ๑๑ ภายใต้บังคับข้อ ๘ ให้คณะอนุกรรมการสรรหา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการสรรหาและขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารของพนักงานส่วนตำบลตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด กรณีมีเหตุผลความจำเป็นคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลอาจกำหนดให้ดำเนินการสรรหาและขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา โดยแบ่งเป็นกลุ่มภาค/เขต ก็ได้

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถและภาคความเหมาะสม ทั้งนี้ การกำหนดค่าคะแนนต้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่สรรหา

/ (๓) ประกาศ...

(๓) ประกาศกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสิ้นสุดการสรรหา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

(๔) แต่งตั้งคณะทำงานและเจ้าหน้าที่ดำเนินการสรรหาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินการของคณะอนุกรรมการ

(๕) กำกับดูแลหน่วยงานที่ได้รับคัดเลือกเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาให้ปฏิบัติตามข้อตกลงในสัญญา แล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลทราบ

(๖) วินิจฉัยและแก้ปัญหาการทุจริต และการอื่นใดที่เกี่ยวข้องในการสรรหา

(๗) รายงานการดำเนินการสรรหา ปัญหา ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสรรหาต่อคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง จนกว่าการประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแล้วเสร็จ

(๘) เรื่องอื่น ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ หรือที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลมอบหมาย

ข้อ ๑๑/๑ กรณีที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดการสรรหาและขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาเป็นกลุ่มภาค/เขต หากกลุ่มภาค/เขตใดไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหรือมีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่มีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว ก็ให้ใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งนั้นของกลุ่มภาค/เขตอื่นได้ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ข้อ ๑๒ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกกรณี ให้รายงานตำแหน่งว่าง ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกษียณอายุราชการให้รายงานล่วงหน้าได้ก่อน ๖๐ วันนับถึงวันเกษียณอายุราชการ แล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลใดประสงค์ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างโดยการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจ ให้ประกาศวิธีการตามความประสงค์ และต้องเสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว และองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นไม่ได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแจ้งตำแหน่งว่างต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เพื่อรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลดำเนินการสรรหาต่อไป และให้ถือว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจในครั้งนั้นเป็นอันสิ้นสุด ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล” พร้อมทั้งให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้สงวนตำแหน่งที่ว่างเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเท่านั้น

/ (๒) กรณี...

(๒) กรณีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ดำเนินการสรรหาตาม (๑) แล้ว ปรากฏว่าไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหรือมีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่มีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว แต่องค์การบริหารส่วนตำบลยังมีตำแหน่งว่างที่ได้รายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเหลืออยู่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลอาจกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งประเภท ระดับและมีฐานะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งว่างมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างโดยการย้าย การโอน การรับโอนก็ได้ ทั้งนี้ ระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละครั้งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เมื่อดำเนินการแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลใดได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดและมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างเนื่องจากการย้าย การโอน การรับโอน หรือองค์การบริหารส่วนตำบลใดไม่ได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ให้ถือว่าการดำเนินการสรรหาเกี่ยวกับการย้าย การโอน การรับโอนนั้นเป็นอันสิ้นสุด และให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นแจ้งตำแหน่งว่างต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลดำเนินการสรรหาต่อไป ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล” พร้อมทั้งให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้สงวนตำแหน่งที่ว่างเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเท่านั้น

(๓) กรณีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลมีมติให้โอนพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ไปดำรงตำแหน่งที่ว่างตาม (๑) หรือ (๒) ให้ถือว่าตำแหน่งเดิมของผู้โอนเป็นตำแหน่งว่างที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลดำเนินการสรรหา ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล” พร้อมทั้งให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้สงวนตำแหน่งที่ว่างเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเท่านั้น

ข้อ ๒๒ ให้เรียกผู้ผ่านการสรรหารายงานตัวเรียงตามลำดับที่และตามจำนวนอัตราตำแหน่งว่างภายในอายุบัญชีผู้ผ่านการสรรหา โดยให้ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้ลำดับที่ก่อนมีสิทธิเลือกตำแหน่งว่างเพื่อขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามความประสงค์ก่อน

สำหรับกรณีที่ได้มีการดำเนินการสรรหาและขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาเป็นกลุ่มภาค/เขต ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งต้องดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มภาค/เขตนั้น ๑ ปี จึงจะโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในกลุ่มภาค/เขตอื่นได้

เมื่อมีการเรียกรายงานตัว แต่ผู้ผ่านการสรรหาไม่ประสงค์ที่จะได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่ผ่านการสรรหา ให้ถือว่าผู้นั้นถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาในการดำเนินการสรรหาครั้งนั้น

/ ข้อ ๒๓...

ข้อ ๒๓ ผู้ผ่านการสรรหาต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด หากผู้ใดยังไม่ผ่านการอบรมให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาเห็นชอบและให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งไปก่อน และบันทึกลงในบัตรประวัติพนักงานส่วนตำบลไว้เป็นหลักฐาน แล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลทราบ โดยผู้นั้นต้องเข้ารับการอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตร หรือหลักสูตรอื่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดให้เทียบได้กับหลักสูตรนั้น เว้นแต่ตำแหน่งใดที่คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งกำหนดให้ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อนจึงจะแต่งตั้งได้ แต่ผู้นั้นยังไม่ผ่านการอบรมก็ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งไปรักษาการในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งไปพลางก่อน โดยจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผ่านการสรรหาได้ไม่ก่อนวันที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๒๙ ความในข้อ ๒๓ ให้นำไปบังคับใช้กับผู้ได้รับการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ ด้วย

ข้อ ๓๐ ในระยะเวลาเริ่มแรก การนับระยะเวลา ๖๐ วัน ตามข้อ ๑๒ (๑) สำหรับตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างก่อนมีประกาศนี้ ให้นับตั้งแต่วันที่ประกาศนี้มีผลบังคับใช้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๔๘

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม.
๑๐๓๐๐

๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ชุด

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

๓. สำเนาประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๒ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้ แต่หากประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงประกาศใช้บังคับได้

/๓. เพื่อให้...

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสันติธร ยิ้มละมัย)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๘
โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๙๐๕๕
ผู้ประสานงาน (นายจิรพัฒน์ น้อยเพ็ง) ๐๘-๕๑๒๑-๓๗๖๘



**ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด**
**เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒**

---

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์แก่ราชการและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นส่วนรวม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ ๒๕๖๑ มีมติให้ปรับปรุงแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน หมวด ๔ การโอน ข้อ ๒๖ ข้อ ๒๗ ข้อ ๒๘ ข้อ ๒๙ และข้อ ๒๙ ทวิ และหมวด ๕ การรับโอน ข้อ ๓๐ ข้อ ๓๑ ข้อ ๓๒ ข้อ ๓๓ และข้อ ๓๔ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

**“หมวด ๔**
**การโอนและรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น**

---

ข้อ ๒๖ การโอนและรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๑) การโอนและรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด

/(๒) การโอน...

(๒) การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันในตำแหน่งที่ว่าง

(๓) การโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนกันในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม ระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การโอนและรับโอนในตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิม หรือมาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงานเดิม โดยระดับต่ำกว่าเดิมในองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) การโอนและรับโอนผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าเดิม ตาม (๔) แล้วประสงค์ขอโอนหรือขอย้ายไปแต่งตั้งในตำแหน่งเดิม

การโอนและรับโอน ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมาตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อ ๒๗ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๒) เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้เสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) อาจมีมติเห็นชอบให้รับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง และประสงค์ขอโอนมาเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น โดยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว และเมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกัน โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๒๘ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๓) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะรับโอนและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้องต้องให้ความยินยอมในการโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าว

เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

/ ข้อ ๒๙ การโอน...

ข้อ ๒๙ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๔) กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นผู้นั้นสมัครใจ โดยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งรับโอน โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือน และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอนโดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๒๙ ทวิ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๕) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจรับโอนหรือย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งได้ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิมตามข้อ ๒๙ หากประสงค์จะโอนไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมีคำสั่งให้โอนไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยการออกคำสั่งให้โอนต่อเมื่อได้รับแจ้งคำสั่งรับโอนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นแล้ว

## หมวด ๕
## การโอนและรับโอนข้าราชการประเภทอื่น

### ส่วนที่ ๑
### การโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น

ข้อ ๓๐ การโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับหนังสือแจ้งความประสงค์รับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดจากส่วนราชการอื่น ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งให้โอนและแจ้งคำสั่งให้โอนให้ส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อออกคำสั่งรับโอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน และให้รายงานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ทราบ

/ ส่วนที่ ๒ ...

## ส่วนที่ ๒
## การรับโอนข้าราชการประเภทอื่น

ข้อ ๓๑ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) การรับโอนต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(ก) ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

(ข) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

(ค) ข้าราชการประเภทอื่น หากไม่เคยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นขึ้นไปเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หรือไม่เคยได้รับแต่งตั้งโดยผลการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้วุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หากจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานที่จะรับโอน และบัญชีสอบแข่งขันนั้นยังไม่ยกเลิก

(ง) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือต้องประเมินบุคคล ผู้ขอโอนจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการประเมินบุคคลก่อน

(จ) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการแต่งตั้งอยู่

(๒) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตาม (๑) ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(ก) การรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยกรณีพิเศษตามข้อ ๑๐ (๒) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด

(ข) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหาร

(ค) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามวรรคหนึ่ง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันรับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกันเพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งรับโอนและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้ส่วนราชการอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมาตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

/ ข้อ ๓๒ การรับโอน...

ข้อ ๓๒ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามข้อ ๓๑ (๒) (ข) กระทำได้โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการต้นสังกัดที่ออกโดยผู้มีอำนาจในการออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งตามที่กฎหมายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้น ๆ กำหนดว่า ผู้นั้นมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหารที่จะรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษาให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากผู้ได้รับการคัดเลือก โดยให้มาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

หลักเกณฑ์การคัดเลือก และวิธีการคัดเลือกเพื่อรับโอน ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งบริหารเพื่อแต่งตั้งให้มีระดับที่สูงขึ้นตามที่กำหนดในหมวด ๑ ว่าด้วยการคัดเลือก มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๓ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามข้อ ๓๑ (๒) (ค) กระทำได้โดยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะรับโอนและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอนและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งรับโอน สำหรับการจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) เป็นผู้กำหนด

ข้อ ๓๔ การได้รับเงินเดือนและการได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น”

ข้อ ๔ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามบทบังคับในมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมจนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



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

---

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์แก่ราชการและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลเป็นส่วนรวม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๑ มีมติให้ปรับปรุงแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ๓ ให้ยกเลิกความใน หมวด ๔ การโอน ข้อ ๒๕ ข้อ ๒๖ ข้อ ๒๗ ข้อ ๒๘ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ และข้อ ๓๐ ทวิ และ หมวด ๕ การรับโอน ข้อ ๓๑ ข้อ ๓๒ ข้อ ๓๓ ข้อ ๓๔ และข้อ ๓๕ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

**“หมวด ๔**
**การโอนและรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น**

---

ข้อ๒๕ การโอนและรับโอนพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๑) การโอนและรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

/ (๒) การโอน...

(๒) การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันในตำแหน่งที่ว่าง

(๓) การโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนกันในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม ระหว่างเทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การโอนและรับโอนในตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิม หรือมาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงานเดิม โดยระดับต่ำกว่าเดิมในเทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) การโอนและรับโอนผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าเดิม ตาม (๔) แล้วประสงค์ขอโอนหรือขอย้ายไปแต่งตั้งในตำแหน่งเดิม

การโอนและรับโอน ให้เทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกันโดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมาตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานเทศบาล

ข้อ ๒๖ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๕ (๒) เมื่อเทศบาลได้เสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจมีมติเห็นชอบให้รับโอนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่างและประสงค์ขอโอนมาเป็นพนักงานเทศบาลของเทศบาลนั้น โดยนายกเทศมนตรีและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว และเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้เทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๒๗ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๕ (๓) นายกเทศมนตรีที่จะรับโอนและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้องต้องให้ความยินยอมในการโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าว

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

ข้อ ๒๘ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๕ (๔) กระทำได้ต่อเมื่อพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นผู้นั้นสมัครใจ โดยนายกเทศมนตรีและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอน โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือน และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้เทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

/ข้อ ๒๙ การโอน ...

ข้อ ๒๙ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๕ (๕) นายกเทศมนตรีอาจรับโอนหรือย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งได้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม

พนักงานเทศบาลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิมตามข้อ ๒๘ หากประสงค์จะโอนไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น นายกเทศมนตรีอาจมีคำสั่งให้โอนไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยการออกคำสั่งให้โอนต่อเมื่อได้รับแจ้งคำสั่งรับโอนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นแล้ว

ข้อ ๓๐ กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลและการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ระหว่างพนักงานเทศบาลกับนายกเทศมนตรีหรือผู้นำชุมชน และไม่สามารถดำเนินการโอนพนักงานเทศบาลระหว่างเทศบาลตามหลักความสมัครใจได้ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น

## หมวด ๕
## การโอนและรับโอนข้าราชการประเภทอื่น

### ส่วนที่ ๑
### การโอนพนักงานเทศบาลไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น

ข้อ ๓๑ การโอนพนักงานเทศบาลไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน เมื่อเทศบาลได้รับหนังสือแจ้งความประสงค์รับโอนพนักงานเทศบาลผู้ใดจากส่วนราชการอื่น ให้เทศบาลและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งให้โอนและแจ้งคำสั่งให้โอนให้ส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อออกคำสั่งรับโอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน และให้รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทราบ

### ส่วนที่ ๒
### การรับโอนข้าราชการประเภทอื่น

ข้อ ๓๒ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) การรับโอนต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(ก) ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

(ข) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

/(ค) ข้าราชการ...

(ค) ข้าราชการประเภทอื่น หากไม่เคยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นขึ้นไปเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หรือไม่เคยได้รับแต่งตั้งโดยผลการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้วุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หากจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานที่จะรับโอน และบัญชีสอบแข่งขันนั้นยังไม่ยกเลิก

(ง) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือต้องประเมินบุคคล ผู้ขอโอนจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการประเมินบุคคลก่อน

(จ) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ของเทศบาลใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งสายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการแต่งตั้งอยู่

(๒) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตาม (๑) ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(ก) การรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยกรณีพิเศษตามข้อ ๑๑ (๒) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

(ข) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหาร

(ค) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

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

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมาตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๓ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามข้อ ๓๒ (๒) (ข) กระทำได้โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการต้นสังกัดที่ออกโดยผู้มีอำนาจในการออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งตามที่กฎหมายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้นๆ กำหนดว่า ผู้นั้นมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหารที่จะรับโอน มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลจากผู้ได้รับการคัดเลือก โดยให้มาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

หลักเกณฑ์การคัดเลือก และวิธีการคัดเลือกเพื่อรับโอน ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งบริหารเพื่อแต่งตั้งให้มีระดับที่สูงขึ้นตามที่กำหนดในหมวด ๑ ว่าด้วยการคัดเลือก มาใช้บังคับโดยอนุโลม

/ ข้อ ๓๔ การรับโอน...

ข้อ ๓๔ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามข้อ ๓๒ (๒) (ค) กระทำได้โดยนายกเทศมนตรีที่จะรับโอนและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว ให้เทศบาลเสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอน สำหรับการจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เป็นผู้กำหนด

ข้อ ๓๕ การได้รับเงินเดือนและการได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น”

ข้อ ๔ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามบทบังคับในมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมจนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



**ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล**
**เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๒**

---

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์แก่ราชการและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นส่วนรวม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ มีมติให้ปรับปรุงแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน หมวด ๔ การโอน ข้อ ๒๖ ข้อ ๒๗ ข้อ ๒๘ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ ข้อ ๓๑ และข้อ ๓๑ ทวิ และ หมวด ๕ การรับโอน ข้อ ๓๒ ข้อ ๓๓ ข้อ ๓๔ ข้อ ๓๕ และข้อ ๓๖ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

**“หมวด ๔**
**การโอนและรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น**

---

ข้อ ๒๖ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๑) การโอนและรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

/(๒) การโอน...

(๒) การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันในตำแหน่งที่ว่าง

(๓) การโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนกันในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การโอนและรับโอนในตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิม หรือมาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงานเดิม โดยระดับต่ำกว่าเดิมในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) การโอนและรับโอนผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าเดิม ตาม (๔) แล้วประสงค์ขอโอนหรือขอย้ายไปแต่งตั้งในตำแหน่งเดิม

การโอนและรับโอน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมาตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๗ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๒) เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้เสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อาจมีมติเห็นชอบให้รับโอนพนักงานส่วนตำบลจากองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง และประสงค์ขอโอนมาเป็นพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว และเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์การบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๒๘ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๓) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่จะรับโอนและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้องต้องให้ความยินยอมในการโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าว

เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์การบริหารส่วนตำบลอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

/ข้อ ๒๙ การโอน...

ข้อ ๒๙ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๔) กระทำได้ต่อเมื่อพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นผู้นั้นสมัครใจ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอน โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือน และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์การบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

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

พนักงานส่วนตำบลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิมตามข้อ ๒๙ หากประสงค์จะโอนไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีคำสั่งให้โอนไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยการออกคำสั่งให้โอนต่อเมื่อได้รับแจ้งคำสั่งรับโอนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นแล้ว

ข้อ ๓๑ กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ระหว่างพนักงานส่วนตำบลกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้นำชุมชน และไม่สามารถดำเนินการโอนพนักงานส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักความสมัครใจได้ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น

## หมวด ๕
## การโอนและรับโอนข้าราชการประเภทอื่น

### ส่วนที่ ๑
### การโอนพนักงานส่วนตำบลไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น

ข้อ ๓๒ การโอนพนักงานส่วนตำบลไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับหนังสือแจ้งความประสงค์รับโอนพนักงานส่วนตำบลผู้ใดจากส่วนราชการอื่น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งให้โอนและแจ้งคำสั่งให้โอนให้ส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อออกคำสั่งรับโอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน และให้รายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทราบ

/ส่วนที่ ๒ ...

## ส่วนที่ ๒
## การรับโอนข้าราชการประเภทอื่น

ข้อ ๓๓ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) การรับโอนต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(ก) ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

(ข) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

(ค) ข้าราชการประเภทอื่น หากไม่เคยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นขึ้นไปเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หรือไม่เคยได้รับแต่งตั้งโดยผลการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้วุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หากจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานที่จะรับโอน และบัญชีสอบแข่งขันนั้นยังไม่ยกเลิก

(ง) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือต้องประเมินบุคคล ผู้ขอโอนจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการประเมินบุคคลก่อน

(จ) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ขององค์การบริหารส่วนตำบลใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการแต่งตั้งอยู่

(๒) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตาม (๑) ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(ก) การรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยกรณีพิเศษตามข้อ ๑๐ (๒) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

(ข) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหาร

(ค) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามวรรคหนึ่ง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันรับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้ส่วนราชการอื่นทราบเพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมาตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานส่วนตำบล

/ข้อ ๓๔ การโอน...

ข้อ ๓๔ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๓๓ (๒) (ข) กระทำได้โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการต้นสังกัดที่ออกโดยผู้มีอำนาจในการออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งตามที่กฎหมายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้นๆกำหนดว่า ผู้นั้นมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหารที่จะรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลจากผู้ได้รับการคัดเลือก โดยให้มาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

หลักเกณฑ์การคัดเลือก และวิธีการคัดเลือกเพื่อรับโอน ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งบริหารเพื่อแต่งตั้งให้มีระดับที่สูงขึ้นตามที่กำหนดในหมวด ๑ ว่าด้วยการคัดเลือก มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๕ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๓๓ (๒)(ค) กระทำได้โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่จะรับโอนและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอน สำหรับการจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้กำหนด

ข้อ ๓๖ การได้รับเงินเดือนและการได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น”

ข้อ ๔ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามบทบังคับในมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมจนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล